

## Fiche vakbondsactie: Geluidshinder op het werk

### Algemene context

Lawaai is een "akoestisch verschijnsel dat een gehoorgevoel produceert dat als hinderlijk en onaangenaam wordt beschouwd" (def. van ISO - Internationale Organisatie voor Standaardisatie).

De stedelijke bevolking wordt steeds meer blootgesteld aan geluidshinder.

In de regio rond Parijs is lawaai de grootste bron van hinder voor de bevolking met heel wat klachten als gevolg.

### Omschrijving van de problematiek

Lawaai is een niet te onderschatten vorm van milieuhinder. Het beïnvloedt rechtstreeks de levenskwaliteit en de gezondheid van levende wezens. De waarneming ervan is subjectief en de tolerantie ervoor verschilt van persoon tot persoon.

De gevolgen van lawaai op de gezondheid kunnen zijn:

- **Fysiologisch** : beïnvloedt het humeur, bron van stress, wijzigt het gezichtsveld, kan de bloeddruk verhogen, ademhalingsmoeilijkheden veroorzaken, krampen,...
- **Psychosomatisch en lichamelijk**: verminderde aandacht, vermoeidheid, irritatie, slaapstoornissen
- **Auditief**: Gehoorverlies is onomkeerbaar. Er wordt geschat dat ongeveer 13% van de bevolking lijdt aan verminderd gehoor. De veroudering en de blootstelling aan lawaai zijn de twee voornaamste oorzaken.

### Milieu- en vakbondsproblematiek

70% van de arbeiders zegt gehinderd te worden door lawaai, tegen iets meer dan 50% van de werknemers en de hogere kaders.

Bijna 7% van de werknemers wordt aan schadelijk lawaai blootgesteld.

Lawaai is verantwoordelijk voor 11% van de arbeidsongevallen.

De nieuwe inrichting van werkplekken, de zgn. "open spaces", vereisen een verhoogde aandacht voor deze problematiek.

### De actoren

Intern:

- De ondernemingsdirectie
- Werknemersvertegenwoordigers

- De werknemers
- De interne dienst voor de preventie en de bescherming op het werk (IDPB)

Extern

- Geluidstechnicus
- De externe dienst voor de preventie en de bescherming op het werk (EDPB)

BEVOEGDE PARITAIRE ORGANEN
----------------------------

De vakbondsdriehoek gebruiken:

Het CPBW, want

- hun opdracht is om actief in de onderneming bij te dragen aan de bevordering van het welzijn van de werknemers
- het is bevoegd voor de milieuaspecten in het algemeen.

De OR:

- is bevoegd voor de organisatie en de arbeidsvoorwaarden
- door de financiële impact

De VA: :

- in geval van conflict (verwerping op het niveau CPBW en OR) of
- voor het onderhandelen over alternatieven

De individuele en/of collectieve acties
---

Deze acties komen eerder vanuit van het CPBW maar kunnen een band hebben met de OR omwille van de aspecten van werkorganisatie en personeelsbeleid.

Natuurlijk kunnen deze acties ondernomen en besproken worden in de vakbondsploeg. Dit moedigen wij ten zeerste aan.

1. Informatie inwinnen, documentatie verzamelen (een belangrijke etappe die niet te verwaarlozen is om beter de situatie te begrijpen en om ons te mobiliseren)
2. Te stellen vragen: Zijn we in orde met de wetgeving?  
Hebben we om het even welke keuring wat geluidshinder betreft?
3. Een stand van zaken opmaken:
  - Welke bronnen van geluidshinder zijn er, wat is het niveau en de duur van de blootstelling?
  - Informatie vragen over de geluidsemissies van de machines die door de fabrikant geleverd worden.

- Welke werknemers worden het meest blootgesteld aan het risico op geluidshinder?
- Welke zijn de collectieve en individuele maatregelen om geluidshinder te bestrijden?
- Bestaan er aanpassingen en werkuitrustingen om de geluidsemisatie te verminderen?
- Welke maatregelen moeten op het vlak van de geluidsbron en de verbreiding van het geluid getroffen worden?
- Wat zijn de blootstellingsgrenzen?
- Hoe kan de ruimte aangepast worden om het comfort van de werknemers te verbeteren?
- De klachten van werknemers onderzoeken en de vermoeidheid door geluidshinder voorkomen.
- Evaluatie van de psychosociale risico's in verband met lawaai.
- Onderzoek over de afwezigheid op het werk door geluidshinder a.d.h.v. de economische en financiële informatie van de onderneming.

#### 4. De werknemers sensibiliseren

- De werknemers betrekken bij de methode, ze informeren over geluidshinder en de risico's ervan.
- Een kwalitatief onderzoek uitvoeren bij de werknemers (geluidshinder en aanpassing van de ruimtes)

#### 5. Handelen

- Een open vraag stellen over het eventuele beleid inzake geluidshinder.
- Denken aan geluidshinder bij het aanpassen van werkruimtes en het aankopen van elektrische uitrustingen.
- Voorstellen formuleren om het akoestische comfort van de werkplek te verbeteren.
- Een lijst van te treffen maatregelen opstellen teneinde de geluidshinder die voortkomt uit het individuele gedrag te verminderen.

Instrumenten:

- Jaarlijks actieplan
- Algemeen Preventieplan

Geldende reglementering
-------------------------

Richtlijn 2002/49/CE van het Europees Parlement en de Raad van 25 juni 2002 betreffende de evaluatie en het beleid van de geluidshinder in het milieu.

Richtlijn 2003/10/CE van toepassing in 2006

Koninklijk besluit van 16 januari 2006 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers tegen de risico's in verband met de geluidshinder op de arbeidsplaats (M.B. 15.2.2006)

## Keuring

. BREAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), de keuring voor de bouw, legt de waarden vast van het geluidsniveau van omringend geluidshinder in de tertiaire sector.

. Valideo: systeem van vrijwillige keuring inzake duurzame bouw (nieuwbouw of renovatie)

## Om verder te gaan:

Risicoanalyse en preventiemaatregelen inzake gezondheid en veiligheid op het werk.

<http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=3732>

Lawaai - Reeks SOBANE-strategie:

<http://www.sobane.be/sobane/publicationDefault.aspx?id=3716>

Zie ISO-norm 11690: een schat aan praktische informatie voor de inrichting van de arbeidsplaatsen

Geluidshinder, oorzaken en gevolgen:

<https://www.notre-planete.info/environnement/bruit.php#>