



Camerabewaking op terminals: wat zijn de regels?

De overheid verbindt strenge regels aan het gebruik van camera's op bedrijfsterreinen en arbeidsplaatsen, zoals de wetgeving rond het basisrecht van privacy. Een beeld kan immers leiden tot het identificeren van een persoon of het observeren van zijn of haar gedragingen. Afhankelijk van het doel waarvoor de bewakingscamera werd geïnstalleerd, valt het systeem onder de Camerawet of onder de CAO nr. 68 van de Nationale Arbeidsraad.

1. De Camerawet

Volgens de wet is een bewakingscamera een vast of mobiel observatiesysteem dat beelden verzamelt, verwerkt of bewaart om plaatsen te kunnen bewaken en om toezicht te houden. Met een bewakingscamera wil men:

- misdrijven voorkomen, vaststellen of opsporen;
- overlast voorkomen, vaststellen of opsporen;
- de orde handhaven.

De werkgever moet deze camera's bij de politie aangegeven, en zichtbaar maken waar deze

camera's hangen. Dat gebeurt door een infobord met een pictogram en de bijhorende informatie aan de ingang van de bewaakte plaats.

Omdat het nemen van beeldmateriaal van personen ook een verwerking van persoonsgegevens is, is hier ook de Algemene Verordening Gegevensbescherming van toepassing. Meer info op <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>.

2. De CAO nr. 68

Heeft de bewakingscamera op de arbeidsplaats een ander doel, dan is CAO nr. 68 van toepassing. Camerabewaking op de arbeidsplaats is dan enkel toegelaten onder deze voorwaarden:

- a) de controle moet geoorloofd zijn;
- b) de controle moet proportioneel zijn;
- c) de controle moet transparant zijn.

Daarnaast mag de bewakingscamera enkel gebruikt worden voor volgende doeleinden:

1° de veiligheid en gezondheid van medewerkers

beschermen;

2° de bescherming van de goederen van de onderneming;

3° de controle van het productieproces (machines en werknemers). Is de controle enkel voor de machines, dan is het doel om na te gaan of ze goed werken. Is het een controle van de werknemers, dan is het doel de evaluatie en verbetering van de werkorganisatie;

4° de controle van de arbeidsprestatie van de werknemer.

Bij controle van de werknemers (punt 3 en 4) mag de camerabewaking niet voortdurend zijn. De werkgever mag ook slechts camerabewaking invoeren als hij het doel dat hij wil bereiken niet op een andere manier kan verwezenlijken en als de bewaking niet overmatig is. Voordat zo'n camerabewakingsysteem wordt opgestart, moet de werkgever meer informatie over deze camerabewaking geven.



Periodieke gezondheidsbeoordeling: hoe werkt het in de praktijk?



Sinds 2020 zijn er wijzigingen in de periodieke gezondheidsbeoordeling. Maar hoe werkt het nu weer in de praktijk?

1. Het klassieke periodiek gezondheidstoezicht wordt tweejaarlijks ingevuld door de arbeidsarts en een verpleegkundige. Hierna ontvangen jij en je werkgever het 'formulier gezondheidsbeoordeling'

(FGB). Dit formulier is 2 jaar geldig.

2. Het tussenliggende jaar word je uitgenodigd voor een toezicht door een hiervoor opgeleide verpleegkundige die, onder toezicht van de arbeidsarts, aanvullende medische handelingen zal uitvoeren. De werkgever ontvangt hiervan een 'attest tussentijds aanvullende medische handeling' (TAMH).

De arbeidsarts wordt steeds ingelicht als een werknemer bijkomend moet worden opgevolgd.

Hoe gebeuren de onderzoeken?

1. Met een vragenlijst over de risico's gebonden aan het werk;
2. Door testen afhankelijk van de risico's op de werkpost;
3. Met een persoonlijk gesprek;
4. Bij wijziging van je gezondheidstoestand of op jouw vraag zal de arbeidsarts je ook tussentijds onderzoeken.

Wat zijn de voordelen van deze regeling?

De arbeidsarts kan meer tijd nemen voor:

1. Andere, verdere onderzoeken;
2. Bezoeken aan werkplaatsen en werkposten;
3. Specialistisch advies en re-integratieonderzoek.

De werknemer blijft verzekerd van een goede medische opvolging en kan steeds op spontane consultatie bij de arbeidsarts terecht.

Beide onderzoeken zijn verplicht. Moet je je afspraak verplaatsen, contacteer Mediwet dan op tijd.

De wintermaatregelen op een rij

Tussen 1 november en 31 maart worden er in het kader van de paritaire afspraken een aantal wintermaatregelen getroffen. We zetten de specifieke maatregelen voor havenarbeiders, vaklui en logistieke medewerkers nog eens op een rij.

Verwarmen

Bij barre weersomstandigheden zullen de arbeiders zich regelmatig moeten kunnen opwarmen in verwarmde ruimten. Bij de aanwerving moet er daarom rekening mee gehouden worden dat er wissels tussen de ploegleden nodig zijn om het werk vlot te laten verlopen. Dit is zeker het geval bij havenarbeiders, vaklui of logistieke medewerkers die zich door de aard van hun werk niet regelmatig kunnen verwarmen.

Aanwerving nachtshift

Bij extreem barre weersomstandigheden zijn havenarbeiders bij de aanwerving voor de nachtshift niet verplicht om op het werkaanbod in te gaan. Dit wordt dagelijks bepaald aan de hand van de WET (Windchill Equivalent

Aanwerving 4 Shift: 08-08-2018 Categorie: HA RANG A HAVENARBEIDER ALG.WERK Aanwerving begint om 15.15u.

10.00u. - 15.15u.	15.15u. - 15.25u.	15.25u. - 15.27u.	15.27u. - 15.29u.	15.29u. - 15.31u.
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Beschikbaar Gewone aanwerving Aanwerving LM Aanwerving 50+ Aanwerving LM 50+

Startpagina **Alle werkaanbod** Werkaanbod per firma Mijn voorkeuren Lichtkrant

Voorkeur voor alle werkaanbod ?

⚠ Er is geen verplichte aanwerving voor aanwerving 4 wegens barre weersomstandigheden: de havenarbeiders zijn niet verplicht op het werkaanbod in te gaan

Firma	Aanwerver	Functie	Werkplaats	Aangeworven/werkaanbod
Er is nog geen werkaanbod				

Temperature) of 'gevoelstemperatuur'. Dat is de verwachte temperatuur in combinatie met de windsnelheid. In Digikot staat aangegeven wanneer deze aanwerving niet verplicht is (zie afbeelding).

Warme dranken

In december, januari en februari voorziet de werkgever gratis waterverwarmingstoestellen en/of thermosflessen om warme dranken te kunnen aanbieden. Op bepaalde distributiepunten vlakbij de werkplaatsen zal de werkgever bekers klaarzetten.

Foreman

Bij aanvang van de shift licht de foreman de maatregelen toe die het bedrijf genomen heeft om veilig te kunnen werken in de weersomstandigheden van die dag. Zo licht de foreman de ploeg ook in over hoe en waar je warme dranken kan krijgen, waar er verwarmde locaties zijn en hoe het gebruik van die locaties georganiseerd wordt.