

**DO 2016201713667**

**Vraag nr. 1215 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Evita Willaert van 13 december 2016 (N.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:**

*Het overgewicht van werknemers (MV 14782).*

Uit een grootschalig onderzoek van IDEWE, de dienst voor preventie en bescherming op het werk, blijkt dat meer dan de helft van de Belgische bedienden en arbeiders (52,8 %) een te hoge *body mass index* (BMI) heeft. Deze groep wordt jaar na jaar groter (52,2 % in 2014). Eén van de redenen: we bewegen te weinig. Slechts een kwart van de werknemers beweegt 150 minuten per week.

Voor het onderzoek werden de medische gegevens van 250.000 werknemers onder de loep genomen. Maar liefst 35,2 % van de werknemers liet een BMI optekenen tussen 25 en 30. We spreken van overgewicht wanneer iemand een BMI van meer dan 25 heeft. Met een BMI van meer dan 30 behoort je tot de categorie obees of zwaarlijvig. Ongeveer één werknemer op zes (17,7 %) haalde een nog hogere score en was dus obees.

Wat opvalt is dat mannen veel meer last hebben van overgewicht en zwaarlijvigheid (59 %) dan vrouwen (45,3 %). In 2011 was dit nog 57,7 % en 44,6 %. Ook de sector waarin de werknemer actief is speelt een belangrijke rol. Zo komen overgewicht en zwaarlijvigheid meer voor in de transport- (70 %), de bouwsector (60,2 %) en de industrie (57,8 %). Niet toevallig sectoren waarin verhoudingsgewijs meer mannen werken. Ook de leeftijd speelt mee. Net geen derde (32,9 %) van de -25-jarigen kampt met overgewicht. Bij de groep van 35 tot 44 jaar is dit al 56 % en bij de 55-plussers zelfs 63 %.

Deze slechte resultaten hebben niet enkel met een verkeerd voedingspatroon te maken. Ook een gebrek aan beweging is een belangrijke factor. Volgens (inter)nationale richtlijnen moeten volwassenen minstens vijf dagen per week "matig intensief" bewegen. Hiermee wordt bijvoorbeeld wandelen of fietsen bedoeld. Slechts een kwart van de onderzochte werknemers haalt deze bewegingsnorm. Bij de vrouwen is dit amper 17,3 %, tegenover 26,5 % bij de mannen.

**DO 2016201713667**

**Question n° 1215 de madame la députée Evita Willaert du 13 décembre 2016 (N.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:**

*Le surpoids chez les travailleurs (QO 14782).*

Il ressort d'une vaste enquête d'IDEWE, le service externe de prévention et de protection au travail, que plus de la moitié des employés et travailleurs belges (52,8 %) ont un Indice de Masse Corporelle (IMC) trop élevé. Ce groupe s'élargit d'année en année (52,2 % en 2014). L'une des raisons est notre manque de mouvement. Seul un quart des travailleurs est en mouvement 150 minutes par semaine.

À l'occasion de l'enquête, les données médicales de 250.000 travailleurs ont été examinées à la loupe. Néanmoins, pas moins de 35,2 % des travailleurs ont révélé un IMC situé entre 25 et 30. On parle de surpoids lorsque l'IMC dépasse 25. Un IMC supérieur à 30 vous classe dans la catégorie des obèses ou des corpulents. Environ un travailleur sur six (17,7 %) a obtenu un score encore plus élevé et était donc obèse.

Ce qui frappe c'est que les hommes souffrent bien plus souvent de surpoids ou d'obésité (59 %) que les femmes (45,3 %). En 2011 la proportion était encore de 57,7 % contre 44,6 %. Le secteur dans lequel le travailleur est actif joue également un rôle important. Ainsi, le surpoids et l'obésité sont plus fréquents dans le secteur des transports (70 %), de la construction (60,2 %) et de l'industrie (57,8 %). Ce n'est pas un hasard s'il s'agit de secteurs où la proportion d'hommes est plus grande. L'âge est également un facteur. À peine moins d'un tiers (32,9 %) des moins de 25 ans souffre de surpoids. Pour la tranche d'âge située entre 35 et 44 ans, ce chiffre s'élève à 56 %, et même à 63 % pour les plus de 55 ans.

Ces mauvais résultats ne sont pas uniquement liés aux habitudes alimentaires. Le manque de mouvement est également un facteur important. Selon les normes (inter)nationales, les adultes doivent se mouvoir de manière "raisonnablement intensive" au moins cinq jours par semaine. On pense par exemple à la promenade ou au vélo. Seulement un quart des travailleurs interrogés atteint cette norme. Chez les femmes, ce taux s'élève à 17,3 % à peine, contre 26,5 % chez les hommes.

Een van de belangrijkste remedies die IDEWE naar voor schuift is gezondheidspromotie op het werk. Belangrijk is dat dit zowel gedragen wordt door werknemers als werkgevers. Ook werkgevers hebben alle baat bij fitter personeel want dit maakt deze laatsten niet alleen productiever, maar dit zorgt ook voor minder ziekteverzuim.

1. Wat is uw reactie op deze verontrustende resultaten?  
2. Welke acties gaat u als minister van Werk ondernemen om meer werknemers aan het bewegen te krijgen?

3. Bent u het eens met de onderzoekers van IDEWE dat gezondheidspromotie op het werk een belangrijk instrument is om overgewicht te bestrijden?

4. De diensten preventie en bescherming op het werk zijn voorlopig niet gemachtigd om aan gezondheidspromotie op het werk te werken. Gezonde voeding, beweging, enz., hebben een zeer belangrijke invloed op de *ability* van mensen (normaal functioneren in zowel persoonlijk als professioneel leven). In onze voorstellen rond werkbaar werk, verwezen we hier al naar. We vroegen om het mogelijk te maken voor preventiediensten op het werk om aan gezondheidspromotie te doen. Gaat u hiermee akkoord en wilt u hier rond actie ondernemen?

5. Bent u van plan om over dit grootschalige onderzoek in gesprek te gaan met de werkgeversorganisaties? Op welke termijn, met welke boodschap en met welke verwachtingen?

**Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 09 maart 2017, op de vraag nr. 1215 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Evita Willaert van 13 december 2016 (N.):**

Het is zeker verontrustend vast te stellen dat zoveel werknemers lijden aan overgewicht.

De resultaten van dit onderzoek bij werknemers stroken met de resultaten van de Belgische gezondheidsenquête van 2013, waarin werd vastgesteld dat bijna de helft van de volwassen bevolking overgewicht heeft en 14 % zwaarlijvig is.

De problematiek van obesitas heeft verschillende oorzaken, waarvan het werk slechts een klein onderdeel is.

Une des solutions principales proposée par IDEWE est la promotion de la santé sur le lieu de travail. Il est important que celle-ci soit prise en charge tant par les travailleurs que par les employeurs. Les employeurs ont également tout intérêt à disposer d'un personnel en meilleure forme physique, car cela les rend non seulement plus productifs, mais permet aussi de limiter l'absentéisme pour cause de maladie.

1. Comment réagissez-vous à ces chiffres inquiétants?  
2. Quelles actions allez-vous entreprendre en tant que ministre de l'Emploi afin de mettre davantage de travailleurs en mouvement?

3. Êtes-vous d'accord avec les enquêteurs d'IDEWE pour dire que la promotion de la santé sur le lieu de travail représente un instrument important dans la lutte contre le surpoids?

4. Les services de prévention et de protection au travail ne sont pas, à l'heure actuelle, habilités à promouvoir la promotion de la santé sur le lieu de travail. Une nourriture saine, du mouvement, *etc.* ont une grande influence sur l'*ability* (la capacité à fonctionner normalement tant dans la vie personnelle que professionnelle). Nous avons déjà mentionné cela dans nos propositions sur le travail soutenable. Nous avons demandé de donner aux services de prévention la possibilité d'effectuer la promotion de la santé sur le lieu de travail. Êtes-vous d'accord avec cette idée et comptez-vous entreprendre des actions en rapport avec cela?

5. Avez-vous l'intention de vous entretenir au sujet de cette vaste enquête avec les organisations de travailleurs? Dans quel délai, avec quel message et avec quelles attentes?

**Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 09 mars 2017, à la question n° 1215 de madame la députée Evita Willaert du 13 décembre 2016 (N.):**

Il est certes préoccupant de constater qu'autant de travailleurs souffrent d'un excédent de poids.

Les résultats de cette enquête parmi les travailleurs correspondent d'ailleurs aux résultats de l'enquête de santé belge de 2013, dans laquelle il a été constaté que presque la moitié de la population adulte a un excédent de poids et 14 % est obèse.

La problématique de l'obésité a plusieurs causes, dont le travail est seulement une petite partie.

Het is vooral gebonden aan de levensstijl, de leeftijd en de opleiding. Men brengt minder dan één derde van zijn tijd door op het werk en men is dan ook persoonlijk verantwoordelijk voor een voldoende gezonde levensstijl daarbuiten (voeding, beweging, rust, enz.).

De wetgeving inzake welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die onder mijn bevoegdheid valt, richt zich in essentie tot welzijnsrisico's in relatie tot het uitgeoefende werk.

Een werkgever moet er in eerste instantie voor zorgen dat werknemers in veilige en gezonde omstandigheden werken.

Deze regelgeving heeft dus geen betrekking op de bevordering van de algemene lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers.

Een werkgever mag geen algemene verplichtingen opleggen betreffende de levensstijl van een individuele werknemer.

Hij kan enkel zorgen voor een algemeen, flankerend beleid dat ook de werknemer als individu ten goede komt, zoals een verbod te roken op het werk (vanuit het recht op een gezonde werkomgeving van zijn werknemers) of een verbod alcohol te nuttigen op het werk (vanuit zijn bezorgdheid de risico's verbonden aan de uitoefening van de functie te beperken of om functioneringsproblemen te vermijden).

Op zich vormt het geen probleem dat een werkgever bepaalde initiatieven zou nemen inzake gezondheids promotie, zoals het aanbieden van gezonde maaltijden of het ter beschikking stellen van fitnessstoestellen.

Dit kan een win-win situatie opleveren voor beide partijen: voor de werknemer gaat zijn algemene gezondheid erop vooruit en neemt zijn werkvermogen toe, voor de werkgever leidt dit tot een lager ziekteverzuim en dus tot minder productiviteitsverlies.

Dit mag evenwel niet ten koste gaan van de preventie van risico's verbonden aan het werk en zeker niet in de plaats hiervan komen.

De gezondheidsopvoeding en de preventieve gezondheidszorg, zoals het voeren van campagnes inzake gezonde voeding, is een bevoegdheid van de Gemeenschappen.

De federale overheid blijft daarnaast exclusief bevoegd voor de arbeidsbescherming in het algemeen en het preventief gezondheidsbeleid op het werk in het bijzonder.

Het gezondheidstoezicht door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft tot doel de gezondheid van de werknemer te bevorderen en te behouden door risico's op het werk te voorkomen.

Cela est surtout lié au mode de vie, à l'âge et à la formation. On passe moins d'un tiers de son temps au travail et on est donc personnellement responsable pour un mode de vie suffisamment sain en dehors du travail (alimentation, mouvements, repos, *etc.*).

La législation sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui relève de ma compétence, concerne surtout les risques pour le bien-être en rapport avec le travail qui est effectué.

Un employeur doit veiller en première instance à ce que ses travailleurs puissent travailler dans des conditions sûres et saines.

Cette réglementation n'a donc pas de rapport avec la promotion de la santé physique et mentale des travailleurs en général.

Un employeur ne peut pas imposer des obligations générales relatives au mode de vie d'un travailleur en particulier.

Il peut seulement s'occuper d'une politique d'accompagnement en général, qui est favorable au travailleur en tant qu'individu, comme l'interdiction de fumer au travail (suivant le droit à un environnement de travail sain) ou l'interdiction de consommer de l'alcool au travail (suivant son souci de limiter les risques liés à l'exercice de la fonction ou afin d'éviter des problèmes de fonctionnement).

En soi, cela ne constitue pas un problème qu'un employeur prenne certaines initiatives dans le domaine de la promotion de la santé, comme l'offre de repas sains ou la mise à disposition d'appareils de fitness.

Cela peut engendrer une situation de win-win pour les deux parties: pour le travailleur, sa santé générale s'améliore et augmente ses capacités de travail, et pour l'employeur, cela mène à un absentéisme pour maladie plus bas et donc à une moindre perte de productivité.

Ceci ne doit pourtant pas être pris au détriment de la prévention des risques liés au travail et certainement pas en prendre la place.

L'éducation sanitaire et les soins de santé préventifs, comme mener des campagnes concernant une alimentation saine, relèvent de la compétence des Communautés.

L'autorité fédérale reste par ailleurs exclusivement compétente pour la protection au travail en général et la politique préventive de santé au travail en particulier.

La surveillance de la santé par le conseiller en prévention-médecin du travail a pour but de promouvoir la santé du travailleur et de la maintenir par la prévention des risques au travail.

Deze arts zal hiervoor aan de werkgever aangepaste werkmethodes, aangepast werk of ander werk voor werknemers voorstellen en de werknemers informeren over aandoeningen waardoor zij getroffen zijn. Zo nodig, wordt de werknemer doorverwezen naar de curatieve sector.

Preventiediensten kunnen steun geven aan initiatieven die uitgaan van de Gemeenschappen inzake gezonde voeding ten behoeve van de volksgezondheid die ook de werknemers in de onderneming willen bereiken, maar ze mogen echter niet het voortouw hiertoe nemen.

De opdrachten en taken van preventiediensten zijn immers uitdrukkelijk en op limitatieve wijze vastgelegd in de welzijnsreglementering.

In artikel 13/3, § 2, tweede lid van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk wordt in dat verband uitdrukkelijk vermeld dat een werkgever zijn preventie-eenheden enkel kan opnemen voor prestaties die rechtstreeks verband houden met het preventiebeleid van de onderneming.

Hij kan in ruil voor de forfaitaire bijdrage die hij moet betalen aan zijn externe dienst dus geen prestaties vragen die verband houden met gezondheidsbevordering. Dergelijke initiatieven moeten bovendien steeds vrijblijvend zijn voor deze werknemers.

Het is daarnaast in geen geval toegelaten dat overgewicht van een werknemer zou worden gekoppeld aan een oordeel omtrent zijn geschiktheid om te werken; een preventief gezondheidsbeleid mag niet leiden tot een vorm van selectie, waarbij enkel de meest fitte werknemers in dienst worden gehouden.

Het aankweken van een preventiecultuur in het algemeen en ook op het werk moet reeds gestimuleerd worden vanop de schoolbanken.

Hier is een belangrijke rol weggelegd voor de Gemeenschappen. Samen met mijn administratie wordt daar reeds daadwerkelijk aandacht aan besteed, onder meer via de convenanten die bestaan tussen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Vlaams ministerie van Onderwijs en ook met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

Ce médecin proposera pour cela à l'employeur des méthodes de travail adaptées, un travail adapté ou un autre travail aux travailleurs, et informera les travailleurs sur les affections dont ils sont atteints. Si nécessaire, le travailleur est dirigé vers le secteur curatif.

Les services de prévention peuvent soutenir les initiatives qui émanent des Communautés concernant une alimentation saine pour la santé publique, qui veulent aussi toucher les travailleurs dans l'entreprise, mais ils ne peuvent cependant pas en prendre l'initiative.

Les missions et les tâches des services de prévention sont en tout cas fixées explicitement et de manière limitative dans la réglementation sur le bien-être au travail.

Dans l'article 13/3, § 2, alinéa 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, il est mentionné explicitement sur ce plan qu'un employeur peut seulement dépenser ses unités de prévention pour des prestations qui ont un lien direct avec la politique de prévention de l'entreprise.

Il ne peut donc pas, en échange de la cotisation forfaitaire qu'il doit payer au service externe de prévention, demander des prestations qui sont en rapport avec la promotion de la santé. Pareilles initiatives doivent d'ailleurs toujours être facultatives pour les travailleurs.

En plus, il n'est permis en aucun cas que le surpoids d'un travailleur soit associé à un jugement concernant son aptitude au travail; une politique de la santé préventive ne peut pas mener à une forme de sélection, par laquelle les travailleurs les plus en forme sont seulement maintenus en service.

Le développement d'une culture préventive en général et au travail aussi doit déjà avoir été stimulé sur les bancs de l'école.

Un rôle important est attribué ici aux Communautés. Avec mon administration, une attention y a effectivement déjà été accordée, entre autres via les accords existants entre le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETC) et le ministère flamand de l'Enseignement et aussi avec le *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* (VDAB).