

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Advies nr. 45 van 8 februari 2002 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning van de toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en tot vaststelling van het bedrag van die toelage.

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Mevrouw de Minister heeft, bij brief van 11 december 2001, gericht aan de Voorzitter van de Hoge Raad, het advies gevraagd van de Hoge Raad over een ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning van de toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en tot vaststelling van het bedrag van die toelage.

Het ontwerp van koninklijk besluit beoogt de tenuitvoerlegging van de bepalingen van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk VII – Fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden, inzonderheid artikel 31 en artikel 39,5°.

Naast het verduidelijken van begrippen (toelage; comité) worden in het ontwerp de toekenningsvoorwaarden opgesomd van de toelage voor acties die betrekking hebben op de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de arbeidsorganisatie of op studies die in opdracht van de werkgever worden uitgevoerd, inzonderheid door de dienst voor preventie en bescherming op het werk, ten voordele van werknemers die tenminste 55 jaar oud zijn.

Het bedrag van de toelage wordt gegeven (variabel bedrag in functie van de actie; maximumbedragen waarbij rekening gehouden wordt met de risicogroep waartoe de werkgever behoort).

Verder wordt ook de te volgen procedure vermeld en de modaliteiten voor de betaling van de toelage.

De bepalingen van het besluit treden in werking op 1 januari 2002.

Op 14 december 2001 besliste het Uitvoerend Bureau om het ontwerp van koninklijk besluit te laten onderzoeken door een werkgroep.

De werkgroep is bijeengekomen op 8 januari 2002 (D57/2: ontwerp van koninklijk besluit; D57/4: notulen van de vergadering).

Op 11 januari 2002 besliste het Uitvoerend Bureau om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen aan de Hoge Raad (PBW-D55-134).

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP DE VERGADERING VAN 8 FEBRUARI 2002.

Advies van de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

De voorstellen van dit besluit dienen te worden bekeken binnen het kader van het interprofessioneel akkoord en in het licht van het advies nr. 1345 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 20 april 2001.

Daarbij geldt de afspraak onder sociale partners om "een stelsel voor werknemers in moeilijkheden mogelijk te maken via een aanpassing van de CAO 46 met eventuele ondersteuning van het door de regering voorziene Fonds voor de aanpassing van arbeidsomstandigheden".

In het huidig voorstel wordt enkel het luik voor financiering van maatregelen voor oudere werknemers uitgewerkt, en niet het luik ten voordele van werknemers in moeilijkheden.

Het ACV en het ABVV vragen dat, overeenkomstig het interprofessioneel akkoord, beide luiken gelijktijdig worden uitgewerkt en dat het Fonds waarin de regering voorziet pas dan geoperationaliseerd wordt.

Terzake wordt verwezen naar de lopende besprekingen in de Nationale Arbeidsraad over oudere werknemers in moeilijkheden.

Met betrekking tot het voorliggende voorstel voor het luik "oudere werknemers":

- hebben het ACV en het ABVV de grootste twijfels of dit soort subsidiëring doelmatig zal zijn met het oog op het realiseren van nieuwe bijkomende maatregelen op ondernemingsvlak voor 55-plussers, die zonder dit stelsel niet zouden worden gerealiseerd.
Het risico op meeneemeffecten (de subsidie oppikken voor maatregelen die men sowieso zou uitvoeren) is bijzonder groot.
Dat heeft te maken met de verspreiding van 55-plussers over diverse bedrijfsafdelingen en werkposten die een globaal ondernemingsbeleid met enkelvoudige maatregelen voor verbetering van het welzijn van die groep verspreide werknemers bemoeilijken.
Het risico is dan ook niet onbestaande dat meer algemene maatregelen (bijvoorbeeld de beslissing tot bepaalde ergonomische verbeteringen voor allerlei werknemers) worden verzilverd als maatregelen voor 55-plussers.
- De doelmatigheid van deze subsidiëring zou kunnen verhoogd worden door het beperken van de tussenkomsten tot een serie van maatregelen die in een bepaalde sector voor de doelgroep van 55-plussers worden uitgewerkt, en die specifieke beroepsgroepen of werknemerscategorieën viseren.
Het zou dan kunnen gaan om bijvoorbeeld specifieke ergonomische voorzieningen voor oudere bouwvakkers; financiële compensaties voor het overschakelen naar dagploegen voor oudere werknemers die geen beroep kunnen doen op de overstaprechten voorzien in CAO 46; het verzachten of wegnemen van bepaalde belastende arbeidsomstandigheden voor 55-plussers; het vrijstellen van oudere werknemers van asociale werktijden en wacht-diensten; etc.
Op sectoraal niveau is het mogelijk om dergelijke maatregelen te preciseren.
Een dergelijke verenging van het toepassingskader zou het risico op meeneemeffecten verkleinen, en gaat dan best gepaard met het verhogen van de tussenkomsten.

De techniek waarbij grotere tussenkomsten worden gegeven in functie van de risicoklasse en omvang van de onderneming dient daarbij gevrijwaard te worden.

- De betrokkenheid van de sociale partners is ondermaats (enkel betrokken in beroepsprocedures bij negatieve adviezen van de administratie, dezelfde administratie houdt dan bovendien het merendeel van de stemmen in het voorgesteld adviesorgaan).
Beter zou worden voorzien in een bindend advies van hetzij de betrokken paritaire comités, hetzij een ad hoc commissie van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.
- Eerder al vroeg de Hoge Raad unaniem om een rationalisering van de bestaande adviesinstanties rond welzijn op het werk bij het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling en een hergroepering ervan binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
Het ontwerp van besluit wijkt hier van af door de Nationale Adviserende Raad (twaalf stemgerechtigde ambtenaren en zes sociale partners) met deze opdracht te belasten.
- Op ondernemingsniveau is onduidelijk hoe gevolg moet worden gegeven aan het gunstig advies van de werknemers bij gebrek aan syndicale afvaardiging (artikel 10, §7).
Meer bepaald de vraag of dan wel een uitdrukkelijk positief advies van de werknemers vereist is, dan wel de afwezigheid van negatieve adviezen en bemerkingen op het voorstel van de werkgever.
- De informatie aan de werknemers is onvoldoende voorzien.
Er is geen betekening van de beslissing tot betoelaging aan de comitéleden, (of bij afwezigheid aan de syndicale afvaardiging, of bij afwezigheid aan de werknemers).
Evenmin is voorzien in een publicatie of informatie van de sociale partners op sectoraal of interprofessioneel niveau van de genomen beslissingen.
- Gelet op de eerdere minder gelukkige ervaringen met de subsidies voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in het verleden is het aangewezen te voorzien in een periodieke evaluatie van dit subsidiestelsel.
Voorgesteld wordt dat de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk belast wordt met een jaarlijkse evaluatie van de werking van dit stelsel.

Advies van de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties

Dit ontwerp van koninklijk besluit dient bekeken te worden in het kader van het interprofessioneel akkoord en de discussies in de Nationale Arbeidsraad over de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De sociale partners stelden in dat verband voor om "te onderzoeken en, zo ja, onder welke voorwaarden een stelsel voor werknemers in moeilijkheden kan worden mogelijk gemaakt via een aanpassing van de CAO nr. 46 en met eventuele ondersteuning van het Fonds waarin de regering voorziet voor de aanpassing van de arbeidsomstandigheden."

In afwachting van dit onderzoek bevat de voorliggende tekst alvast de optimalisering van de betoelaging voor oudere werknemers.

De werkgeversorganisaties zijn voorstander van maatregelen ter verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, oudere werknemers in het bijzonder.

De werkgeversorganisaties zijn van mening dat hiertoe een meersporenbeleid dient gevoerd te worden waarvan een betoelaging van acties die betrekking hebben op de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de arbeidsorganisatie in functie van de verbetering van het welzijn van de werknemers deel kan uitmaken.

De werkgeversorganisaties spreken zich dan ook algemeen positief uit over het voorgestelde ontwerp van koninklijk besluit en hebben nog een aantal suggesties die de aantrekkingskracht én de impact van het project kunnen verhogen.

Zij zijn ook van mening dat dit initiatief zo snel mogelijk gelanceerd moet worden en niet op de lange baan mag geschoven worden omwille van het onderzoek naar andere mogelijke opportuniteiten voor de aanwending van de middelen uit het fonds (cf. Supra).

De werkgeversorganisaties stellen voor om ook studies en acties die uitgevoerd worden op sectoraal niveau in aanmerking te laten komen voor betoelaging.

Dergelijke studies en acties kunnen immers een reeks concrete voorstellen tot aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de arbeidsorganisatie (good practice) opleveren die nuttig zijn voor alle bedrijven in de sector of zelfs sectoroverschrijdend model kunnen staan.

De werkgeversorganisaties stellen ook voor om de betoelagingsprocedure minder zwaar en formeel te maken en aldus de drempel te verlagen voor bedrijven om positieve maatregelen ten opzichte van oudere werknemers te nemen.

De werkgeversorganisaties wijzen in dat verband op het gunstig advies van de externe preventiedienst dat in bepaalde gevallen (KMO's) nodig is. De werkgeversorganisaties zijn van mening dat dit een bijkomende kost zonder meerwaarde is.

Het advies van de interne dienst moet in alle gevallen volstaan.

De verplichting voor de werkgever om de betrokken oudere werknemer(s) gedurende ten minste één jaar verder te werk te stellen, is ook niet bevorderlijk voor de aantrekkingskracht van de regeling.

De procedure vermeldt ook niet binnen welke termijn uiteindelijk een beslissing genomen wordt over een aanvraag.

Tenslotte vragen de werkgeversorganisaties zich af hoe een KMO-werkgever het gunstig advies van het comité kan bewijzen daar de raadpleging van de werknemers in KMO's niet resulteert in een formeel bewijsstuk.

Wat de artikels 5 en 8 betreft, verschillen de werkgeversorganisaties van mening.

- Het VBO stelt voor om de hoogte van de toelage niet te laten afhangen van de onderneming waar de werknemers tewerkgesteld zijn.
De bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers moet het hoofddoel zijn, ongeacht de onderneming waar zij tewerkgesteld zijn.
Als het ook de bedoeling is om de toepassing van de wetgeving met betrekking tot het welzijn van de werknemers in KMO's te bevorderen, dan zijn er andere acties die veel

meer aangewezen zijn, zoals een minder complexe, efficiëntere en meer coherente wetgeving en het verstrekken van instructiebladen en modellen voor KMO's.

Het VBO wijst wat dat laatste betreft op het nog steeds niet gerealiseerde modelpreventieplan voor de KMO's.¹

- De vertegenwoordigers van de zelfstandige, de kleine en de middelgrote ondernemingen vinden het positief dat de toelagen voor KMO's hoger liggen aangezien deze regeling rekening houdt met het feit dat de kosten en de inspanningen die de KMO's moeten leveren om dezelfde kwaliteit van arbeidsomstandigheden als in grote ondernemingen te krijgen, voor hen verhoudingsgewijs veel hoger liggen.
Zij vinden het daarom belangrijk dat een groter aandeel van de middelen wordt aangewend voor de omvangrijke groep oudere werknemers tewerkgesteld in KMO's.

III. BESLISSING

Het ontwerp van koninklijk besluit met het advies van de Hoge Raad aan Mevrouw de Minister toezenden.

¹ Artikel 10, §2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het welzijnsbeleid: "De minister stelt ten behoeve van de werkgevers die behoren tot de groep D, bedoeld in artikel 3 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk één of meerdere modellen van een plan op".