

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Advies nr. 53 van 14 juni 2002 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk en tot aanpassing van de artikelen 124 en 128bis van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming.

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

De Administratie heeft op de vergadering van het Uitvoerend Bureau van 20 april 2000 een ontwerp van koninklijk besluit voorgelegd tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van jongeren op het werk. (PBW-D35-BE148).

Het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk heeft ondermeer artikel 183sexies van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming opgeheven.

In dit artikel was een verbod opgenomen inzake het inzetten van studenten-werknemers voor het besturen van gemotoriseerde transportwerktuigen met de mogelijkheid voor de Minister van Tewerkstelling en Arbeid om afwijkingen te verlenen.

In het kader van artikel 183sexies werden een twintigtal individuele afwijkingen verleend op het verbod om studenten-werknemers tewerk te stellen voor het besturen van gemotoriseerde transportwerktuigen.

Uit de analyse van deze verleende afwijkingen blijkt dat een groot aantal hiervan betrekking heeft op "klassieke" vorkheftrucks van het type "met vrijdragende last met tegengewicht".

In vele gevallen werd een beperking van de hefcapaciteit voorzien tot 2,5 ton en een beperking van de hefhoogte tot 2,5 m.

Deze "individuele" afwijkingen blijven van kracht omdat zij als individuele toelatingen te beschouwen zijn, maar nieuwe afwijkingen kunnen niet meer verleend worden.

Daar in het bovengenoemd besluit van 3 mei 1999 enkel voorzien is dat studenten-werknemers die ouder dan 18 jaar zijn onder bepaalde voorwaarden niet-stapelende gemotoriseerde transportwerktuigen met geringe hefhoogte mogen bedienen beoogt het ontwerp deze bepalingen, opgenomen in artikel 11 van bovengenoemd besluit, aan te passen, rekening houdend met inzonderheid de modaliteiten opgenomen in de afwijkingsbesluiten.

Het ontwerp beoogt eveneens de individueel door de Minister van Werkgelegenheid toegekende afwijkingen op te heffen.

Mevrouw de minister heeft, bij brief van 14 juni 2000, gericht aan de Voorzitter van de Hoge Raad, het advies van de Hoge Raad gevraagd binnen een termijn van twee maand over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betref-

fende de bescherming van de jongeren op het werk en tot aanpassing van de artikelen 124 en 128bis van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming.

Het ontwerp van koninklijk besluit beoogt het toepassingsgebied van het bovengenoemd koninklijk besluit van 3 mei 1999 uit te breiden.

Tevens worden de bepalingen van artikel 12 verduidelijkt en worden bijkomende bepalingen met betrekking tot het gezondheidstoezicht voorzien.

Tenslotte worden enkele aanpassingen aangebracht aan het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming: artikel 124 §1 (opheffing punt 5°) en artikel 128bis (schrappen van woorden).

Het ontwerp van koninklijk besluit werd aan het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad voorgelegd op 30 juni 2000.

Het Uitvoerend Bureau besliste om het ontwerp van koninklijk besluit, samen met het ontwerp van koninklijk besluit dat op 20 april 2000 aan het Uitvoerend Bureau is voorgelegd geworden, te laten onderzoeken door een commissie ad hoc. (D35/2).

De commissie ad hoc is bijeengekomen op 29 augustus 2000.

Op vraag van de commissie ad hoc heeft de Administratie een gecoördineerd ontwerpbesluit van de beide ontwerpbesluiten opgesteld dat besproken is geworden door de commissie ad hoc op 21 mei 2002 (D35/5).

Het gecoördineerd ontwerp van koninklijk besluit werd voor advies aan de Hoge Raad voorgelegd op 14 juni 2002. (PBW-D35-161).

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP DE VERGADERING VAN 14 JUNI 2002

Advies van de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

Een belangrijk principe: verboden werkzaamheden voor jongeren

Het ABVV en het ACV herinneren eraan dat het koninklijk besluit van 3 mei 1999 bepaalt dat een aantal werkzaamheden niet door jongeren en dus niet door jobstudenten, mogen worden uitgeoefend. Het betreft met name arbeid:

- ◆ die jongeren, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen;
- ◆ waardoor jongeren blootgesteld worden aan giftige of kankerverwekkende stoffen, stoffen die erfelijke genetische veranderingen veroorzaken, stoffen die tijdens de zwangerschap schadelijke gevolgen hebben voor de foetus of die voor de mens anderzijds een nefaste chronische werking hebben;
- ◆ die de jongeren blootstelt aan ioniserende stralingen;
- ◆ welke risicofactoren voor ongevallen inhoudt die jongeren door hun gebrek aan ervaring of inzicht in de aard van de werkzaamheden niet kunnen voorkomen (bijvoorbeeld werken met graafwerktuigen, afbraakwerken, ...);
- ◆ die de jonge werknemer blootstelt aan extreme koude of hitte, of aan lawaai en trillingen.

Hoewel het niet het voorwerp van deze adviesaanvraag uitmaakt, herhalen het ACV en het ABVV dat zij onverkort achter het behoud van deze verbodsbepalingen blijven staan.

Wat met gemotoriseerde transportwerktuigen?

Bovenvermeld koninklijk besluit voorziet eveneens in de afschaffing van artikel 183sexies van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, waarin een verbod was opgenomen op het inzetten van jonge werknemers voor het besturen van gemotoriseerde transportwerktuigen.

Artikel 183sexies van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming werd daartoe vervangen door artikel 11 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999.

Anderzijds is het zo dat een twintigtal bedrijven een individuele afwijking hadden bekomen op deze algemene verbodsbepaling, individuele afwijkingen die nooit ingetrokken werden!

Het ABVV en het ACV

- ◆ stellen vast dat voorliggend ontwerp van koninklijk besluit ertoe strekt deze verbodsbepaling opnieuw op te heffen;
- ◆ dringen erop aan om het verbod op het gebruik van gemotoriseerde transportwerktuigen door studenten-werknemers te behouden en zelfs uit te breiden tot alle types waarbij de bestuurder meerrijdt en dus geen versoepeling of uitzonderingen in te voeren.

Het ACV en het ABVV vragen bovendien om de afwijkingsbesluiten, die in het verleden aan een twintigtal ondernemingen werden toegekend, op te heffen.

Dit advies wordt ingegeven door de volgende motivering:

- het besturen van gemotoriseerde transportwerktuigen houdt belangrijke veiligheidsrisico's in voor zowel de bestuurder als voor zijn/haar collega's.
- we stellen vast dat ongevallen met gemotoriseerde transportwerktuigen vaak voorkomen en dikwijls ernstige gevolgen hebben.
- om bovenstaande redenen moet het besturen van de transportwerktuigen voorbehouden blijven voor werknemers met een gedegen opleiding en ervaring. Onze werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingen ijveren reeds geruime tijd om dit te realiseren.
- de wetgeving voorziet geen concrete verplichtingen inzake de opleiding van bestuurders, noch naar inhoud als naar duur.
- studenten-werknemers zijn per definitie werknemers zonder of met slechts een beperkte ervaring. De voorgestelde tekst van het koninklijk besluit blijft bovendien zeer vaag op het vlak van de vereiste kwalificaties, de opleiding en het praktische examen.
- gezien de korte tewerkstellingsperiode van de studenten-werknemers betwijfelen we ten eerste dat werkgevers veel tijd zullen investeren in de opleiding ervan. Zelfs na een opleiding van enkele dagen hebben studenten-werknemers onvoldoende ervaring en bekwaamheid om op een veilige wijze met de gemotoriseerde transportwerktuigen te werken.
- tot slot stellen we vast dat het voor inspectiediensten onmogelijk is om toezicht te houden op de ervaring, kwalificaties en opleiding van de studenten-werknemers.
- het ACV en het ABVV zijn ervan overtuigd dat het ontwerp van koninklijk besluit als resultaat zal hebben dat meer en meer studenten-werknemers voor de besturing van transportwerktuigen worden ingezet en dat op deze wijze de risico's op ernstige ar-

beidsongevallen zullen toenemen. Het kan niet de bedoeling zijn van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk om voorstellen te steunen die finaal de risico's in de ondernemingen doen toenemen.

Medisch toezicht

De werkgever die een jonge werknemer wil tewerkstellen heeft de plicht te waken over de vrijwaring van de gezondheid van deze jonge mensen.

In uitvoering van de wettelijke bepalingen (Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, artikel 125, §1, 1^o) moet de jongere vóór de allereerste tewerkstelling onderzocht worden door de arbeidsgeneesheer van de onderneming.

Indien de jongere aangeworven wordt via een uitzendbureau (wat steeds vaker het geval is), is dit bureau verantwoordelijk voor de toepassing van alle wettelijke voorschriften, met inbegrip van het arbeidsgeneeskundig toezicht.

Het ABVV en het ACV eisen het behoud van dit medisch toezicht.

Advies van de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties

Algemene bemerkingen

Dit ontwerp van besluit bevat in de eerste plaats een aantal bepalingen betreffende gemotoriseerde transportwerktuigen. De werkgeversorganisaties staan positief tegenover de bedoeling van deze bepalingen. Deze bepalingen zouden echter veel eenvoudiger geformuleerd moeten worden om een correcte en zinvolle toepassing in de praktijk mogelijk te maken.

Er zijn nog teveel overbodige en/of sterk prescriptieve bepalingen weerhouden in plaats van te streven naar een compacte en goed begrijpbare tekst.

Heel wat van de begrippen kunnen en zullen door verschillende personen ook anders geïnterpreteerd worden.

Indien de inwerkingtreding van deze bepalingen niet kan gerealiseerd worden voor het begin van het jaar, moet een overgangsmaatregel de bedrijven die een afwijking via ministerieel besluit hebben, de mogelijkheid geven de oude regeling nog toe te passen in dat jaar.

Daarnaast bevat het ontwerp van besluit een aantal bepalingen betreffende het geneeskundig toezicht op jongeren.

De werkgeversorganisaties zijn sterk gekant tegen de (verdere) opname van deze bepalingen in het koninklijk besluit "jongeren" en dit los van het feit dat aanpassingen aan de huidige wetgeving op dat vlak inderdaad noodzakelijk zijn.

Wat het gezondheidstoezicht betreft, zijn de werkgeversorganisaties van oordeel dat dit ingepast moet worden in één globale tekst over het gezondheidstoezicht.

Het is voor de werkgeversorganisaties immers onaanvaardbaar dat werkgevers een complexe puzzel van (niet op elkaar afgestemde besluiten) moeten in elkaar passen om hun verplichtingen op het vlak van het gezondheidstoezicht op de werknemers te kennen.

Eén besluit met betrekking tot het gezondheidstoezicht op de werknemers moet daarom alle relevante bepalingen (dus inclusief jongeren) omtrent die materie omvatten.

Daarnaast hebben de werkgeversorganisaties ook heel wat inhoudelijke bedenkingen bij de passages die slaan op het medisch toezicht voor jongeren.

Belangrijkste opmerking is het feit dat een medisch onderzoek voor eerste tewerkstelling geen meerwaarde heeft indien ook een studentenjob zonder specifiek risico als een eerste tewerkstelling wordt beschouwd.

Artikelsgewijze opmerkingen

Artikel 3.

De werkgeversorganisaties stellen voor om artikel 3, §1, tweede lid van het bestaande koninklijk besluit als volgt te wijzigen:

"De analyse vindt plaats voordat de jongeren met hun arbeid beginnen; zij moet ten minste elk jaar worden geëvalueerd, indien nodig worden aangepast en in elk geval bij elke belangrijke wijziging van de werkpost"

Artikel 8

De werkgeversorganisaties stellen voor om artikel 8 in te delen in paragrafen in plaats van leden met het oog op een betere leesbaarheid. De werkgeversorganisaties stellen voor om te spreken over "studenten-werknemers die 18 jaar zijn of ouder" in plaats van "studenten-werknemers die ouder zijn dan 18 jaar".

De voorgestelde formulering geeft immers aanleiding tot verschillende interpretaties en is niet conform met formuleringen die op andere plaatsen in de wetgeving gebruikt wordt.

Artikel 8 (toevoeging)

De werkgeversorganisaties stellen vast dat de huidige afwijkingen verleend bij ministerieel besluit vervangen worden door een toelating verleend door de Minister van Werkgelegenheid op gunstig advies van de Administratie van de arbeidsveiligheid (??).

Gezien met de huidige afwijkingen nergens noemenswaardige problemen zijn opgedoken, en vanuit efficiëntie-oogpunt en omwille van toegankelijkheid en vereenvoudiging van de wetgeving dringen de werkgeversorganisaties er op aan om het gebruik van alle gemotoriseerde transportwerktuigen met vrijdragende last mogelijk te maken zonder procedures maar met toepassing van de in bijlage opgenomen voorwaarden.

Artikel 11

De werkgeversorganisaties stellen ook voor om te spreken over "studenten-werknemers die 18 jaar zijn of ouder" in plaats van "studenten-werknemers die ouder zijn dan 18 jaar".

De voorgestelde formulering geeft immers aanleiding tot verschillende interpretaties en is niet conform met formuleringen die op andere plaatsen in de wetgeving gebruikt worden.

Artikel 12

De nieuwe formulering is duidelijker. De doelstelling en de toepassing ervan wordt echter grotendeels uitgehold indien dit ook toegepast wordt op een occasionele job die niets te maken heeft met het toekomstig beroepsleven (bijvoorbeeld studenten-werknemers).

De jongere dient bijvoorbeeld zelf zijn geschiktheidsattest bij te houden en voor te leggen aan de eventuele volgende werkgever.

Dit is theoretisch de enige oplossing.

Men kan zich echter wel aan heel wat discussie en vragen verwachten in de zin van: "wat indien de werknemer dit attest niet meer heeft?"

De tekst bepaalt nu: niet het attest is bepalend of een onderzoek moet plaatshebben, wel of het al of niet over een eerste tewerkstelling gaat. Het is voorspelbaar dat bij de toepassing in de praktijk andere interpretaties zullen gegeven worden.

Belangrijkste vaststelling is echter dat tegenwoordig elke jongere wel eens een studentenjob zal uitgeoefend hebben.

Conform de voorgestelde tekst is dat dan zijn eerste tewerkstelling met eraan gekoppeld een medisch onderzoek.

In de meeste gevallen zal die "tewerkstelling" echter grondig verschillen van zijn latere "professionele" tewerkstelling waar een medisch onderzoek als jongere veel relevanter en gerechtvaardigd is.

De werkgeversorganisaties stellen daarom voor om een tewerkstelling die niet aan sociale zekerheid is onderworpen, niet te beschouwen als een eerste tewerkstelling.

Een dergelijke job geeft dan geen aanleiding tot een medisch onderzoek tenzij het gaat om een "risicowerkpost".

De werkgeversorganisaties verwijzen in dat verband naar het unaniem advies van de Hoge Raad in verband met uitzendarbeid, waarin wordt gevraagd om het medisch onderzoek voor jobstudenten te vervangen door informatie op maat en opleiding "on the job" voor de jongeren, die niet op een risicopost tewerkgesteld worden en/of enkel contact met voedingswaren hebben.

Tenslotte zijn er ook praktische bezwaren aan een medisch onderzoek voor alle jobstudenten.

De medische diensten (interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk) kunnen de massale toestroom (pieken in vakantieperiodes) gewoonweg niet opvangen.

Bijlage II

Om een realistische toepassing in de praktijk mogelijk te maken en vanuit het oogpunt van de toegankelijkheid van de wetgeving dringen de werkgeversorganisaties aan op een vereenvoudiging van de opgenomen bepalingen (proportionaliteitsprincipe: enkel regelen in de wetgeving wat moet geregeld worden), bijvoorbeeld:

- aangepaste snelheid in plaats van snelheid in km/u te gaan bepalen.
- geringe hefhoogte zonder dit in cm te gaan specificeren
- de nodige bekwaamheid in plaats van theoretisch deel + praktisch deel + proef + attest
- de jobstudenten moeten herkenbaar zijn zonder te spreken over badge/nota met vermelding van ... + een lijst in het bezit van de werkgever met de namen moet volstaan
- het informeren van de inspectie is een puur administratieve last zonder meerwaarde
- elk jaar een bespreking en evaluatie door het comité op een door hen te bepalen tijdstip in plaats van op te leggen hoeveel maanden, uren en seconden voor en na de tewerkstelling ze dit moeten bespreken.