

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Advies nr. 85 van 22 april 2005 over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers tegen de risico's van lawaai op het werk

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 8 november 2004, gericht aan de voorzitter van de Hoge Raad, heeft Mevrouw de Minister van Werk, het advies van de Hoge Raad gevraagd, binnen de zes maanden vanaf het ahangig maken¹, over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers tegen de risico's van lawaai op het werk.

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad besliste op 19 november 2004 om een commissie ad hoc te belasten met het onderzoek van de aanvraag en de voorbereiding van het advies.

De commissie ad hoc vergaderde:

- Op 14 december 2004
- Op 17 januari 2005
- Op 14 februari 2005

Het ontwerp van koninklijk besluit beoogt de vaststelling van de reglementaire voorschriften voor de bescherming van werknemers tegen de risico's voor hun gezondheid en veiligheid die zich voordoen of kunnen voordoen door blootstelling aan lawaai op het werk.

De bepalingen ervan zijn voor het grootste deel gebaseerd op deze van de Richtlijn 2003/10/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 februari 2003 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysieke agentia (lawaai) ².

Dit ontwerp van regelgeving is bedoeld om te worden ingepast in Hoofdstuk III *Geluidsomgeving* van Titel IV: *Omgevingsfactoren en Fysische Agentia* van de Codex over het Welzijn op het Werk.

De voorgestelde middelen worden uit de richtlijn overgenomen. De structuur hiervan is gelijklopend met deze van de andere bijzondere richtlijnen in de zin van artikel 16, lid 1 van de Kaderrichtlijn:

1. Vaststelling van een maximumwaarde voor blootstelling;
2. Vaststelling van actiewaarden vanaf wanneer bijkomende preventieve maatregelen moeten worden genomen;
3. Vaststelling van de verplichtingen van de werkgevers:

¹ De Minister bepaalde geen termijn. In dat geval formuleert de Hoge Raad zijn advies binnen een termijn van max. 6 maanden. (Wet Welzijn Werknemers, artikel 95, 2^{de} lid)

² Publicatieblad L042 van 15/2/2003, blz. 0038 - 0044.

- Risicobepaling en beoordeling;
 - Desgevallend vaststelling van de blootstellingsniveaus d.m.v. meting;
 - Het nemen van maatregelen ter voorkoming of ter vermindering van het risico;
 - Desgevallend maatregelen van persoonlijke bescherming;
 - Voorlichting en vorming van de werknemers;
 - Raadpleging en participatie van de werknemers.
4. Bepalingen over het gezondheidstoezicht;
5. Voorziening in afwijkingen voor bepaalde omstandigheden.

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD PBW TIJDENS DE VERGADE- RING VAN 22 APRIL 2005

1. Standpunten waarover unanimiteit bestaat binnen de Hoge Raad PBW

Betreffende het ontwerp op zich

De Hoge Raad PBW staat in principe gunstig tegenover dit ontwerp van koninklijk besluit waarvan het oogmerk is om te komen tot een betere bescherming van de werknemers tegen de risico's van lawaai, dit door het opleggen van een grenswaarde en door een lager niveau van lawaai vast te leggen vanaf hetwelk actie nodig is.

In dit ontwerp wordt verwezen naar een norm en de Hoge Raad houdt eraan om erop te wijzen dat het onaanvaardbaar is dat een deel van de regelgeving via het gebruik van normen enkel toegankelijk is mits betaling van niet onaanzienlijke bedragen. Bovendien zijn veel van die normen niet eens beschikbaar in het Nederlands.

Betreffende de verplichting van België om een gedragscode met praktische richtsnoeren te maken en de noodzaak om een toelichting ter beschikking te stellen en betreffende de gebruikte terminologie

De Hoge Raad neemt kennis van het voornemen van de Federale Overheid om een praktische richtsnoer te maken in samenwerking met de andere lidstaten van de Europese Unie en is het volledig eens over de noodzaak daartoe. De Hoge Raad verlangt bovendien dat samen met de publicatie van het ontwerp ook een toelichting ter beschikking zou gesteld worden die met name informatie biedt over de in het ontwerp gebruikte terminologie.

De Hoge Raad vraagt toelichting betreffende:

a) Algemeen:

De terminologie in dit ontwerp betreffende de terminologie aangaande het toezicht op de gezondheid (De Hoge Raad vraagt tevens dat er gezorgd wordt voor overeenstemming tussen het besluit *gezondheidstoezicht* en dit ontwerp.

b) Het artikel 15:

van passende werkschema's met voldoende rustpauzes (tegenvoorstel Hoge Raad: aangepaste werkschema's met voldoende periodes van lagere blootstelling)

Betreffende het toezicht op de gezondheid

De Hoge Raad meent dat er naast terminologische verduidelijking het ook nodig is dat er een verduidelijking komt betreffende de inhoud van het toezicht op de gezondheid, met name door de bepaling van een frequentie van de onderzoeken en het duidelijk omschrijven van de precieze inhoud ervan en een verduidelijking van het ter beschikking stellen van audiometrisch onderzoek met opgave van hoe dit in zijn werk moet gaan.

Het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat werknemers die worden blootgesteld aan lawaai worden onderworpen aan een passend gezondheidstoezicht, tenzij uit de risicobeoordeling blijkt dat ze geen gezondheidsrisico lopen.

Betreffende het meten van het bereiken van de grenswaarde van 87 dB(a)

De Hoge Raad stelt voor de 2^{de} alinea van artikel 10 te schrappen; een gelijkaardige bepaling komt in andere koninklijke besluiten niet voor.

“Art. 10.- Voor de in artikel 8, tweede lid, bedoelde beoordeling en meting, die op deskundige wijze worden gepland en met passende tussenpozen worden uitgevoerd, doet de werkgever een beroep op zijn, naar gelang het geval, interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

~~Indien de nodige deskundigheid voor de in het eerste lid bedoelde beoordeling en meting niet aanwezig is in de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, doet de werkgever een beroep op een erkend laboratorium waarvan de erkenning betrekking heeft op het meten van lawaai.”~~

2. Verdeelde standpunten

2.1. Standpunten van de werkgeversorganisaties

Betreffende de risicoanalyse

Artikel. 14, 2e lid. De werkgeversorganisaties zijn van mening dat dit lid geschrapt moet worden uit de tekst. De verwijzing in het eerste lid naar de risicoanalyse conform het koninklijk besluit welzijnsbeleid volstaat. Ze willen vermijden om bepalingen die reeds elders bestaan op een licht gewijzigde manier te dupliceren (moet verder uitgeklaard worden in de algemene discussie over de risicoanalyse).

De werkgeversorganisaties vragen toelichting over:

Artikel 13: Ototoxisch

Artikel 15: Constructiegeluid

Artikel 17: Passende signalering

Betreffende het toezicht op de gezondheid

De werkgeversorganisaties menen dat een periodiek onderzoek voor een blootstelling vanaf 80 dB(a) niet verantwoord is. Niet alleen zijn er vanuit medisch oogpunt sterke twijfels omtrent de doelmatigheid van een onderzoek vanaf dat geluidsniveau maar bovendien is het zo dat de beschikbare middelen veel beter voor preventieve maatregelen aangewend worden.

Het ontwerp van besluit bevat een aantal algemene bepalingen (artikels 27-30 gezondheidsdossier) betreffende het gezondheidstoezicht. De werkgeversorganisaties zijn gekant tegen de opname van deze bepalingen in dit koninklijk besluit.

Wat het gezondheidstoezicht betreft, zijn de werkgeversorganisaties van oordeel dat dit ingepast moet worden in één globale tekst over het gezondheidstoezicht (het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende 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 omtrent die materie omvatten.

Betreffende het meten van het bereiken van de grenswaarde van 87 dB(a)

De werkgeversorganisaties wijzen erop dat het invoeren van een grenswaarde voor geluid een nieuwe benadering inhoudt voor ons land. Het naleven van die grenswaarde zal belangrijke inspanning en investeringen vergen in tal van sectoren en activiteiten. De werkgeversorganisaties hadden daarom op EU-vlak gepleit voor een grenswaarde van 90 dB wat ook al aanzienlijke inspanningen zou vergen. Conform de preventiehiërarchie moeten immers eerst maatregelen aan de bron genomen en dient vervolgens collectieve bescherming de voorkeur te krijgen op individuele bescherming. Het uiteindelijke resultaat moet zijn dat de grenswaarde voor blootstelling gerespecteerd wordt op het niveau van de individuele werknemer. Uiteraard dient hierbij de dempende waarde van de eventuele persoonlijke beschermingsmiddelen in rekening te worden gebracht. Er dient dan wel over gewaakt te worden dat de door de fabrikanten geleverde info over de dempende waarde correct is. De werkgeversorganisaties stellen in dat verband voor om in een leidraad bij het koninklijk besluit goede achtergrondinformatie en praktische instructies voor berekenen van de blootstelling en de dempende waarde van PBM op te nemen.

Betreffende de verplichting een beroep te doen op een erkend laboratorium indien in de IDPB of de EDPB geen bekwame en bevoegde personen zijn om de metingen te doen

De werkgeversafgevaardigden zijn het er niet mee eens dat, indien binnen de IDPB of de EDPB geen personen gevonden worden die bekwaam zijn om de geluidsmetingen te doen, dan een beroep moet worden gedaan op een erkend laboratorium en dat in dat geval geen beroep mag gedaan worden op andere personen van de eigen onderneming die niet behoren tot de IDPB.

Het mag niet de bedoeling zijn om metingen te ontmoedigen, zeker niet wanneer resultaten in de eerste plaats bedoeld zijn voor interne beoordeling en discussie.

Betreffende het bekomen van een afwijking inzake de verplichting tot het dragen van individuele gehoorbeschermers

De werkgeversorganisaties willen dat zoveel mogelijk een procedure via aanvraag en goedkeuring vermeden wordt voor de afwijking bedoeld in artikel 31. Afwijking moet voor hen mogelijk zijn op basis van een akkoord op bedrijfs- en of sectorniveau en op voorwaarde dat het akkoord de elementen opgesomd in artikel 33 bevat.

Daarnaast zou volgens de werkgeversorganisaties in de toelichting bij de wetgeving duidelijk omschreven moeten worden om wie het hier kan gaan.

2.2. Standpunten van de werknemersorganisaties

Betreffende het ontwerp op zich:

Niet auditieve effecten

De werknemersafgevaardigden moeten vaststellen dat het koninklijk besluit enkel rekening houdt met de auditieve gevolgen van de blootstelling aan lawaai (vaststellen van gehoorschade). Er wordt nog steeds geen rekening gehouden met andere gezondheidseffecten dan doofheid. Rapporten van allerlei onderzoeksinstellingen en ook van de Wereld Gezondheidsorganisatie tonen aan dat bij lagere geluidsniveaus, reeds vanaf 75 dB(A) ook andere gezondheidseffecten spelen (stress, cardiovasculaire effecten,...). Vandaar dat ze zouden willen adviseren om ook rekening te houden met de niet-auditieve effecten van lawaai bij de risicobeoordeling. Dit wordt ondersteund door deskundigen uit de werkgroep Lawaai van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.(zie document D91/8, bemerkingen van Leen Claes)

Tekstvoorstel van aanpassing in artikel 8:

*“In het kader van de risicoanalyse en de op basis daarvan te nemen preventiemaatregelen overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit betreffende het beleid inzake het welzijn, onderzoekt de werkgever of de werknemers tijdens hun werk worden of kunnen worden blootgesteld aan risico's verbonden aan lawaai. **Bij de risicoanalyse dient men ook rekening te houden met de niet-auditieve effecten van de blootstelling aan lawaai.**”*

Met betrekking tot art. 15: De risico's worden weggenomen aan de bron of tot een minimum beperkt, rekening houdend **met de activiteiten** (cf. de verwijzing naar de psychosociale belasting).

Betreffende de terminologie

De werknemersorganisaties vragen toelichting betreffende:

Met betrekking tot artikel 12:

meetonzekerheden (de werknemersorganisaties vragen zich af of dit niet beter is van meetafwijkingen te spreken);

Met betrekking tot artikel 21:

De werknemersorganisaties zijn van mening dat het opnemen van een zinsnede zoals “de werkgever doet zijn uiterste best (...)” juridisch niet afdwingbaar is en stellen voor dit te vervangen door: “De werkgever waakt erover dat de gehoorbeschermers door de werknemers worden gebruikt en is verantwoordelijk voor de doeltreffendheid van de in toepassing van dit artikel genomen maatregelen.”

Betreffende het toezicht op de gezondheid

De werknemersorganisaties menen dat zelfs als gehoorschade niet bij iedereen optreedt bij een blootstelling vanaf 80 dB(a) het toch belangrijk is dat zo veel mogelijk preventief opgetreden wordt.

Achteruitgang van het gezondheidstoezicht ten opzichte van het huidige artikel 35 sexies en bijlage II artikel 124 (deze worden opgeheven door het koninklijk besluit en vervangen door nieuwe vagere bepalingen) moet absoluut vermeden worden.

Het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat: werknemers die worden blootgesteld aan lawaai worden onderworpen aan een passend gezondheidstoezicht, tenzij uit de risicobeoordeling blijkt dat ze geen gezondheidsrisico lopen.

Het is belangrijk dat duidelijk omschreven worden wat men onder een ‘passend’ gezondheidstoezicht verstaat.

Dit om uiteenlopende interpretaties te vermijden. (analoge verduidelijkingen dienen ook te gebeuren voor ‘stelselmatig’ en ‘verscherpt’ gezondheidstoezicht).

Gezondheidstoezicht met controle van het gehoor (door middel van een audiometrisch onderzoek) is slechts verplicht vanaf 85 dB(A).

Het koninklijk besluit bepaalt dat hetzelfde audiometrisch onderzoek ter beschikking moet staan van werknemers die worden blootgesteld aan 80 dB(A) indien de risicoanalyse aantoont dat er een gezondheidsrisico is.

Het is dus allerminst verplicht. “Ter beschikking staan” is te vrijblijvend en onduidelijk, en bovendien biedt een audiometrisch onderzoek geen bescherming.

Bovendien schept het koninklijk besluit geen duidelijkheid over de frequentie en de inhoud van de audiometrische onderzoeken.

Daarom zouden we de werknemersafgevaardigden volgend door hen licht aangepaste voorstel van de deskundigen (Prof. Malchaire) willen ondersteunen: (dit houdt een herformulering in van artikel 26)

Tekstvoorstel van aanpassing in artikel 26:

“De werknemers die worden blootgesteld aan lawaai dat de onderste actiewaarden voor blootstelling (dit is: 80 dB(A)) overschrijdt, worden onderworpen aan een gezondheidstoezicht met controle van het gehoor door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Dit preventief audiometrisch onderzoek wordt uitgevoerd voorafgaand aan de blootstelling. (voorafgaande gezondheidsbeoordeling) Dit onderzoek wordt herhaald binnen de twaalf maanden die volgen op de eerste evaluatie. Na dit tweede onderzoek moet de werknemer onderworpen worden aan een periodieke gezondheidsbeoordeling. De frequentie van het periodiek medisch onderzoek is:

- ✓ *Jaarlijks voor werknemers die worden blootgesteld aan een gemiddelde dagelijkse blootstelling gelijk aan of groter dan 87 dB(A) of een piekgeluidsdruk van 140 dB;*
- ✓ *Om de drie jaar voor werknemers die worden blootgesteld aan een gemiddelde dagelijkse blootstelling gelijk aan of groter dan 85 dB(A) of een piekgeluidsdruk van 137 dB;*
- ✓ *Om de vijf jaar voor werknemers die worden blootgesteld aan een gemiddelde dagelijkse blootstelling gelijk aan of groter dan 80 dB(A) of een piekgeluidsdruk van 135 dB.*

Het audiometrisch onderzoek dient te gebeuren volgens de voorschriften van de norm ISO6189.”

Het moet duidelijk zijn dat de bepalingen van het koninklijk besluit gezondheidstoezicht van toepassing zijn. Werknemers hebben recht op een voortgezet gezondheidstoezicht na het einde van de blootstelling. Vandaar dat we expliciet willen adviseren dat dit duidelijk in het ontwerp koninklijk besluit dient opgenomen te worden.

Doofheid of beroepshardhorigheid door lawaai staat immers nog steeds op nummer drie in de top tien van de “voornaamste” erkende beroepsziekten. (volgens het gecumuleerde aantal getroffen en de schadevergoeding in 2002 en 2003).

Betreffende het meten van het bereiken van de grenswaarde van 87 dB(a)

De werknemersorganisaties stellen vast dat, bij de toepassing van de grenswaarden voor blootstelling ter bepaling van de daadwerkelijke blootstelling van de werknemer, rekening gehouden wordt met de dempende werking van de door de werknemer gedragen individuele gehoorbescherming.

Dit is problematisch omdat werd aangetoond dat in de praktijk de demping van gehoorbescherming veel kleiner blijkt te zijn dan in het laboratorium vastgesteld.

Daarvoor zijn verschillende redenen: de gebruiksomstandigheden van PBM's zijn soms verre van ideaal, de gehoorbescherming is vaak in slechte staat of is onvoldoende aangepast aan de werknemer.

Ondanks het feit dat de maximale blootstelling wordt teruggebracht van 90 naar 87 dB(A) (dit is een halvering van de geluidsdruk), zal in de praktijk, door rekening te houden met de dempende werking van PBM's, een geluidsniveau van boven de 100 dB(A) mogelijk worden.

De verantwoordelijkheid van de bescherming ligt zo bovendien bij de werknemer zelf en niet bij de werkgever, wat ingaat tegen de algemene preventieprincipes van de Wet Welzijn (PBM's pas op de laatste plaats).

Rekening houden met de dempende werking van individuele gehoorbeschermingsmiddelen zou het hele preventieprincipe overboord gooien er ertoe leiden dat collectieve preventiemaatregelen niet meer genomen zullen worden.

De Wet Welzijn zegt nochtans zeer duidelijk dat eerst voorrang moet worden gegeven aan collectieve maatregelen en dan pas aan individuele beschermingsmaatregelen.

Vandaar zouden de vertegenwoordigers van de werknemers willen adviseren om bij bepaling van de daadwerkelijke blootstelling van de werknemer, bij de toepassing van de grenswaarden, geen rekening te houden met de dempende werking van de PBM's.

Tekstvoorstel van de werknemersorganisaties voor aanpassing in artikel 7:

*“Bij de toepassing van de grenswaarden voor blootstelling wordt ter bepaling van de daadwerkelijke blootstelling van de werknemer **geen** rekening gehouden met de dempende werking van de door de werknemer gedragen individuele gehoorbeschermers.”*

Het ACV en het ABVV zijn er zich van bewust dat voor bepaalde sectoren of activiteiten (weverijen, binnenleiden van vliegtuigen,...), zelfs met toepassing van collectieve en individuele beschermingsmaatregelen, het moeilijk zal zijn om grenswaarde van 87 dB(A) niet te overschrijden.

Artikel 18 van het koninklijk besluit bepaalt immers dat de blootstelling van de werknemer de grenswaarden niet mag overschrijden.

In deze gevallen zou men een in de duur beperkte en verlengbare afwijking kunnen toestaan, mits akkoord van het comité PB. Dit kan in het koninklijk besluit opgenomen worden door een bijkomend artikel dat luidt:

*“Art xx: Indien het niet mogelijk is om door technische en/of organisatorische maatregelen de dagelijkse persoonlijke blootstelling van de werknemer aan geluid tot minder dan 87 dB(A) terug te brengen **en** te waarborgen dat de persoonlijke beschermingsmiddelen die de hoogste graad aan bescherming bieden en verplicht worden aangewend, door het oor opvangen geluidsniveau onder het niveau van 87 dB(A) brengen, mag de minister, die de Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, op advies van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid), een in duur beperkte en verlengbare afwijking toestaan van de toepassing van deze bepalingen.*

De aanvraag tot afwijking gebeurt conform de bepalingen van Afdeling VIII- afwijkingen. Het akkoord van het comité is noodzakelijk in verband met deze aanvraag. Bij de aanvraag dient dus ook het proces-verbaal van de vergadering van het comité gevoegd te worden, waarbij het akkoord van het comité omtrent deze aanvraag wordt gegeven.”

Bijzonder gevoelige risicogroepen (artikel 20)

De werkgever moet de genomen preventiemaatregelen afstemmen op de behoeften van werknemers die tot bijzonder gevoelige risicogroepen behoren.

Er wordt verder nergens bepaald welke deze risicogroepen zijn...

Volgens deskundigen zijn het vooral specifieke individuele tegenindicaties die iemand tot een gevoelig persoon maken

Daarom zouden de werknemersorganisaties willen adviseren om “bijzonder gevoelige risicogroepen” te vervangen door “personen die bijzonder gevoelig zijn voor specifieke gevaren van lawaai”. Dit schept meer duidelijkheid. Zulke personen zijn bijvoorbeeld: zwangere vrouwen.

Daarnaast zou volgens de werknemersorganisaties in de toelichting bij de wetgeving duidelijk omschreven moeten worden om wie het hier kan gaan.

Tekstvoorstel van de werknemersorganisaties voor een aanpassing in artikel 20:

*“Ten einde **personen bijzonder gevoelig voor lawaai** te kunnen beschermen tegen voor hen specifieke gevaren stemt de werkgever de maatregelen, bedoeld in de artikelen 15 tot 17 en in artikel 19 af op de behoeften van deze werknemers.”*

Betreffende de geluidsmetingen

1. Bewaren van gegevens van metingen (artikel 11)

Het is belangrijk dat gegevens van metingen (individuele, niveau van de blootstelling op de werkposten,...) lang genoeg bewaard worden om bij een eventuele latere aanvraag voor schadeloosstelling bij het Fonds voor Beroepsziekten de blootstelling van de werknemer in kaart te kunnen brengen.

Individuele blootstellingsgegevens dienen bewaard te worden in het gezondheidsdossier, zoals bepaald volgens artikelen 81 en 83 van het koninklijk besluit Gezondheidstoezicht.

De gegevens zouden voldoende lang bewaard dienen te worden.

Voorstel: Het gezondheidsdossier van een werknemer die blootgesteld is aan lawaai wordt gedurende 40 jaar na het einde van de blootstelling bijgehouden door het departement of de afdeling van de dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, belast met het medisch toezicht.

Tekstvoorstel van aanpassing in artikel 27

Toevoegen van: *“In afwijking van artikel 85 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wordt het gezondheidsdossier van een werknemer die blootgesteld is aan lawaai gedurende 40 jaar na het einde van de blootstelling bijgehouden worden door het departement of de afdeling van de dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, belast met het medisch toezicht.”*

De gegevens die door middel van de beoordeling en/of meting van het niveau van blootstelling aan lawaai zijn verkregen (in het kader van de risicoanalyse, bijvoorbeeld: niveau van de blootstelling op de werkposten) dient volgens het koninklijk besluit bewaard te worden in een passende vorm om latere raadpleging mogelijk te maken, zonder bepaling van een bewaartermijn.

De werknemersorganisaties stellen voor om deze gegevens in een register op te nemen en dat dit register ter beschikking wordt gehouden van de werknemers en het comité PB.

De werknemersorganisaties stellen een bewaartermijn van 40 jaar voor.

Tekstvoorstel van aanpassing in artikel 11:

“De niet-medische individuele en collectieve gegevens die door middel van de beoordeling en/of meting van het niveau van blootstelling aan lawaai zijn verkregen, worden in een afzonderlijk register ingeschreven en ter beschikking gehouden van de leden van het Comité PB en van de met het toezicht belaste ambtenaren. Dit register wordt gedurende 40 jaar bewaard.”

2. Metingen en comité PB (artikel 23)

Het dient verduidelijkt te worden dat het comité PB ook een advies moet geven over eventuele metingen van het geluid. Artikel 23 zegt dat het comité PB moet geraadpleegd worden over de in artikelen 8 tot 14 bedoelde beoordeling van de risico's. Aanduiden van plaatsen om metingen uit te voeren dient te gebeuren in samenspraak met het comité PB.

Artikel 22, 4° voorziet wel dat het comité PB voorlichting moet krijgen over de beoordeling en meting van het lawaai en uitleg van de betekenis en de mogelijke risico's ervan.

Bovendien dient er de mogelijkheid te bestaan om, op vraag van de preventieadviseur of van de vertegenwoordigers van de werknemers (comité PB of SD), metingen uit te voeren van de blootstelling aan lawaai. De werknemersorganisaties pleiten ervoor dat deze mogelijkheid wordt opgenomen in het nieuwe koninklijk besluit.

Tekstvoorstel van aanpassing in Afdeling III - Bepaling en beoordeling van de risico's:

“Art. xx: De werkgever laat metingen van de blootstelling verrichten op vraag van de bevoegde preventieadviseur of van de vertegenwoordigers van de werknemers in het comité PB. Het aanduiden van de plaatsen waar metingen dienen te gebeuren, dient te gebeuren in samenspraak met het comité PB”

3. Verwijzing ISO norm (artikel 5):

In het koninklijk besluit wordt verwezen naar de NBN ISO 1999:1992 norm. De werknemersorganisaties onderstrepen bovendien dat de manier van meten, zoals opgenomen in deze norm, momenteel is opgenomen in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming (artikel 148decies2, bijlage V).

De werknemersorganisaties achten het niet opportuun dat deze expliciete bepaling zou verdwijnen.

Betreffende de veiligheids- en gezondheidssignalisatie

Met betrekking tot artikel 17: de werknemersorganisaties wijzen erop dat in het koninklijk besluit 17 juni 1997 met betrekking tot de veiligheids- en gezondheidssignalering enkel een pictogram is voorzien dat de verplichting tot het dragen van gehoorbescherming kenbaar maakt. Dit beantwoordt bijgevolg niet aan de bepalingen die worden opgelegd middels dit ontwerp.

3. Bijlage met terminologische en taalkundige opmerkingen

Men merkt op dat het taalkundig beter is te spreken in artikel 5, 1° van *geluidsdruk* en niet van *lawaaidruk*.

Voorgesteld wordt de Nederlandstalige versie als volgt te wijzigen:

“Art. 9. - De voor de in artikel 8 bedoelde beoordeling en meting gebruikte methoden en apparaten zijn afgestemd op de heersende omstandigheden met name, ~~in het bijzonder in het licht van~~ wordt rekening gehouden met de kenmerken van het te meten lawaai, de duur van de blootstelling, omgevingsfactoren en de kenmerken van de meetapparatuur.”

De Hoge Raad vraagt de uitdrukking *geneesheer-preventieadviseur* te vervangen door de officiële term *preventieadviseur-arbeidsgeneesheer* in de artikels 26 en 30.

III. BESLISSING

Het advies aan Mevrouw de Minister overmaken.