



Federale Overheidsdienst
**Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg**

Jaarverslag 2004

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming

op het Werk

Ernest Blerotstraat 1
1070 BRUSSEL
Tel. 02 233 41 11

HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Jaarverslag 2004

INHOUD

DEEL I.	ACTIVITEITEN VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	2
A.	AANTAL VERGADERINGEN.....	2
B.	ADVIEZEN, UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD IN 2004.....	2
I.	Aantal adviezen	2
II.	Bondig chronologisch overzicht van de uitgebrachte adviezen.....	2
III.	Koninklijke besluiten genomen in 2004 na advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk	32
C.	OVERIGE ACTIVITEITEN.....	35
DEEL II.	ACTIVITEITEN VAN DE COMMISSIES AD HOC VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.....	36
DEEL III.	ACTIVITEITEN VAN DE VASTE COMMISSIES BOUW VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	38
A.	AANTAL VERGADERINGEN.....	38
B.	ACTIVITEITEN.....	38
DEEL IV.	ACTIVITEITEN VAN HET UITVOEREND BUREAU VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	39
A.	AANTAL VERGADERINGEN.....	39
B.	BEHANDELDE PROBLEMEN	39
DEEL V.	SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK EN BESLUITEN DIE BETREKKING HEBBEN OP DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.....	44
A.	SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK OP 31 DECEMBER 2003.....	44
B.	BESLUITEN BETREFFENDE DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK UITGEVAARDIGD IN 2004.....	49

DEEL I

ACTIVITEITEN VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN

BESCHERMING OP HET WERK

DEEL I. ACTIVITEITEN VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

A. AANTAL VERGADERINGEN

De Hoge Raad is in 2004 vijf maal bijeengekomen:
27 februari, 23 april, 14 mei, 26 november en 17 december

B. ADVIEZEN, UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD IN 2004.

I. Aantal adviezen

De Hoge Raad heeft acht adviezen uitgebracht in 2004:

- Advies nr. 74 Ontwerp van KB betreffende de bescherming van werknemers tegen tabaksrook (D81)
- Advies nr. 75 Ontwerp van KB tot wijziging van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers: Europese lijst van beroepsziekten (D83)
- Advies nr. 76 Over problemen in verband met de toepassing van de reglementering betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (D82)
- Advies nr. 77 Ontwerp van KB betreffende de bescherming van stagiairs (D36bis)
- Advies nr. 78 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (D34ter)
- Advies nr. 79 Ontwerp van koninklijk besluit betreffende de aangifte van een arbeidsongeval en de vereenvoudiging van de aangifte (D73quater)
- Advies nr. 80 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het op de markt brengen van producten – Advies van de Commissie voor de veiligheid van de Consumenten (D89)
- Advies nr. 81 Ontwerp van koninklijk besluit tot opheffing van titel III, hoofdstuk VI van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsveiligheid (D90)

II. Bondig chronologisch overzicht van de uitgebrachte adviezen.

Hierna volgt de tabel waarin voor elk van de adviezen die de Hoge Raad in 2004 heeft uitgebracht, de voornaamste gegevens zijn samengevat.¹

¹ De integrale tekst van de door de Hoge Raad uitgebrachte adviezen kan geraadpleegd worden op de Webstek van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg <http://www.meta.fgov.be/>

Advies nr. 74 van 27 februari 2004 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van werknemers tegen tabaksrook (PBW-D81-242bis)

DATA AANVRAAG ADVIES

Uitvoerend Bureau 18 april 2003, op vraag van het ACV

4 december 2003: vraag van Mevrouw Van Brempt, Staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk, om een evaluatie te maken over de reglementering hinder door het roken op de arbeidsplaats, op basis van een viertal uitgangspunten, en om een voorstel tot wijziging van de reglementering uit te werken

21 januari 2004 vraag Mevrouw de Staatssecretaris om advies m.b.t een ontwerp van KB

COMMISSIES AD HOC:

8 december 2003, 27 januari 2004

DATUM ADVIES

27 februari 2004 (PBW-R2004-PV1-241, punt 3, blz. 4-12) schriftelijk bevestigd en aangevuld bij mail van 5 maart 2004

DATUM OVERMAKEN ADVIES

Toegezonden aan Mevrouw de Staatssecretaris op 18 maart 2004

INHOUD ONTWERP/VOORSTEL

Het ontwerp van koninklijk besluit definieert een aantal begrippen zoals inzonderheid het begrip "werklokaal".

Als algemene bepaling voorziet het ontwerp van koninklijk besluit dat de werkgever in de werklokalen een behoorlijke lucht- of klimaatregeling moet in stand houden.

Verder zijn in het ontwerp van KB een aantal bijzondere bepalingen opgenomen betreffende het recht om te beschikken over een werklokaal en sociale voorzieningen vrij van tabaksrook (inzonderheid verbod te roken in de werklokalen en mogelijkheid voor de rokers om te roken in lokalen die niet bestemd zijn voor het werk; bepalingen ten behoeve van personen die in de onderneming moeten zijn: klanten ...; bepalingen met betrekking tot gesloten ruimten waar voedingswaren en/of dranken voor verbruik aangeboden worden en waar het toegelaten is te roken in toepassing van de reglementering).

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in een aantal overgangsbepalingen.

Het ontwerp van koninklijk besluit heft een aantal bepalingen van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming op:

- Artikel 55, leden 1 en 2 van het ARAB, goedgekeurd bij de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en 27 september 1947 en vervangen bij het KB van 21 april 1975;
- Artikel 148decies 2.2bis van hetzelfde reglement, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 maart 1993.

Het ontwerp van koninklijk besluit zal opgenomen worden in de Codex over het welzijn op het werk

INHOUD ADVIES

VERDEELD

werkgevers

Algemeen

Omwille van de algemene maatschappelijke evolutie op het vlak van het roken en gezien de steeds strengere eisen ten opzichte van blootstelling aan tabaksrook op de arbeidsplaats vanuit kwaliteits-, veiligheids- en gezondheidsoverwegingen, zijn de werkgevers voorstander om het huidig hoffelijkheidsprincipe ten aanzien van het roken op het werk te vervangen door een duidelijkere benadering, gericht op het niet-roken.

De werkgevers benadrukken evenwel dat elke dubbelzinnigheid moet vermeden worden en dat de wettelijke regeling niet mag leiden tot een situatie waarbij werkgevers gedwongen worden om extra investeringen (afzuiging, afscherming, extra lokalen, ...) te doen voor de nog resterende rokers.-

Specifieke opmerkingen betreffende het ontwerp van koninklijk besluit

Artikel 2.

De definitie van werklokaal moet verduidelijkt worden zodat discussie over het begrip uitgesloten wordt. Worden onder andere gangen, verbindingsruimten, gesloten parkeergarages, inkomhallen als werklokalen

werknemers

De vertegenwoordigers van het ABVV

Het ABVV is van mening dat de standpunten van zijn organisatie voldoende weergegeven zijn in het verslag van de commissie ad hoc, behoudens wat artikel 5 betreft.

Het ABVV wenst dan ook de volgende verduidelijking aan artikel 5 aan te brengen:

Daar waar de werkgeversorganisaties het recht claimen om een algemeen rookverbod in de ondernemingen in te voeren, onderstreept het ABVV dat het ontwerp van koninklijk besluit het recht op een rookvrije werkplek aan de werknemers garandeert.

Het ABVV onderschrijft dit principe ondubbelzinnig.

Het ABVV stelt daartoe volgende tekstwijziging voor:

Om echter rekening te houden met diverse gevoeligheden ten aanzien van het roken op de werkplek wenst het ABVV in artikel 5 een verduidelijking aan te brengen.

beschouwd?	
Vervolg INHOUD ADVIES nr. 74 roken	
werkgevers	werknemers
<p>Gaat het om alle plaatsen waar de werkgever zijn gezag kan uitoefenen? De werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat het ook beter is te spreken over locaties in de plaats van over lokalen. Zijn sociale voorzieningen ook werklokalen? Daar het de bedoeling is om voor sociale voorzieningen specifieke regels te laten gelden, moeten deze voorzieningen uit de definitie van werklokaal uitgesloten worden.</p> <p><u>Artikel 3</u> Dat artikel staat hier buiten zijn context. De werkgeversorganisaties vragen om deze bepalingen te schrappen in het ontwerp van koninklijk besluit daar zij eerder thuishoren in een afdeling “algemene bepalingen betreffende arbeidsplaatsen”. Op het ogenblik dat deze bepalingen zullen worden omgezet naar de Codex willen de werkgeversorganisaties de bespreking daaromtrent voeren. De werkgeversorganisaties merken in elk geval nu reeds op dat in de aanvang van dit artikel de Franse woorden “conditions atmosphériques ou climatiques convenables” vertaald worden als “behoorlijke lucht- en klimaatregeling”, wat tot de interpretatie kan leiden dat er een lucht- en klimaatregeling moet zijn (dus air-conditioning???).</p> <p><u>Artikel 5.</u> Het recht op een werklokaal vrij van tabaksrook wordt vertaald in een rookverbod in alle werklokalen. De werkgeversorganisaties onderstrepen dat dit recht niet gecombineerd mag en kan worden met het recht voor de rokers om te beschikken over een rooklocatie. Het tweede deel van artikel 5 lijkt op een uitnodiging om overal rooklokalen te voorzien. Dat is in veel gevallen fysisch niet mogelijk (kleine ondernemingen) of niet wenselijk ingevolge de bedrijfs-cultuur. De werkgeversorganisaties vragen daarom het tweede deel van artikel 5 te schrappen. Dat belet niet dat de werkgever toch maatregelen neemt (bijvoorbeeld locaties waar gerookt mag worden) ten behoeve van rokers zonder dat het hier vermelde recht van de niet-rokers in het gedrang te brengen. De mogelijkheid om plaatsen aan te wijzen waar gerookt mag worden creëert geen recht op dergelijke plaatsen. Er is trouwens niet gedefinieerd wat lokalen die niet bestemd zijn voor het werk zijn: zijn dat lokalen andere dan werklokalen?</p> <p><u>Artikel 6</u> De vraag is of deze bepaling afdwingbaar is door de werkgever. De werkgeversorganisaties stellen voor deze bepaling als volgt te wijzigen: “De werkgever neemt de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat...”.</p> <p><u>Artikel 7.</u> Deze bepaling kan een contradictie zijn met de artikelen 4 en 5. De werkgeversorganisaties stellen voor deze bepaling als volgt te wijzigen: “In afwijking van de bepalingen van de artikelen 4 en 5 geldt dat”.</p> <p><u>Artikel 8.</u> De werkgeversorganisaties zijn van mening dat de wetgever niet dient te specificeren op welke manier het beleid om het gebruik van tabak in de werklokalen te beperken (in de overgangsfase) moet worden ingevuld. Zij vragen daarom om artikel 8, §2, 1° en 2° te schrappen. De indruk wordt hier immers gewekt dat werkgevers programma’s om te stoppen met roken moeten ontwikkelen en bekostigen; dat mag geenszins een ver-</p>	<p>“De werkgever neemt de maatregelen om het recht, bedoeld in artikel 4, te waarborgen, na voorafgaand overleg in het Comité voor preventie en bescherming op het werk en, bij ontstentenis, met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, conform de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 augustus 2001 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999”.</p> <p><u>De vertegenwoordigers van het ACV</u> Het ACV is van oordeel dat het ontwerp van koninklijk besluit sterk overeenstemt met het initieel voorstel dat het ACV in september 2003 neerlegde bij de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Een aantal technische formuleringen zijn naar het oordeel van het ACV vatbaar voor verbetering, zoals bleek bij de besprekingen in de commissie ad hoc:</p> <p><u>Artikel 2:</u> De definitie van werklokaal dient te worden verduidelijkt, vooral met betrekking tot arbeidsplaatsen gelegen buiten de installaties of onroerende goederen van de werkgever.</p> <p><u>Artikel 5:</u> De huidige formulering van artikel 5 houdt in dat een werkgever enkel gehouden is om te overleggen met zijn comité voor preventie en bescherming op het werk als hij de mogelijkheid tot roken wil voorzien in bijzondere lokalen. Voor het instellen van een algemeen rookverbod is geen overleg vereist. Artikel 5 zou daarom beter geherformuleerd worden als volgt: “Om het recht, bedoeld in artikel 4, te waarborgen past de werkgever, na voorafgaand advies van comité, de volgende maatregel toe: verbod te roken in alle werklokalen met, in voorkomend geval, de mogelijkheid voor de rokers om te roken in lokalen die niet bestemd zijn voor het werk, die afdoende verlucht worden”. Op deze wijze wordt het voorafgaand overleg met het comité voor preventie en bescherming op het werk (en bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming op het werk met de vakbondsafvaardiging, en bij ontstentenis van een de vakbondsafvaardiging via de rechtstreekse consultatie van alle werknemers) over het rookbeleid steeds vereist.</p> <p><u>Artikel 7:</u> Het ACV sluit zich aan bij de bemerkingen van de werkgevers rond dit artikel om de contradictie met het gestelde in de artikelen 4 en 5 te vermijden.</p> <p><u>Artikel 12:</u> Het ACV is van oordeel dat er voorzien wordt in een overdreven lange overgangstermijn tot 1 januari 2006. Een overgangstermijn tot 1 januari 2005 dient ruimschoots te volstaan, gelet op de geringe aanpassingen die vereist zijn voor het toepassen van deze reglementering.</p>

plichting zijn voor de werkgevers.	
Advies nr. 75 van 23 april 2004 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers: Europese lijst van beroepsziekten (PBW-D83-251)	
DATA AANVRAAG ADVIES 20 november 2003: vraag van Mevrouw Van Brempt, Staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk, om advies binnen de 6 maanden	
COMMISSIES AD HOC: -	
DATUM ADVIES 23 april 2004 (PBW-R2004-PV2-250, punt 3, blz. 5-7)	DATUM OVERMAKEN ADVIES Toegezonden aan Mevrouw de Staatssecretaris op 23 april 2004
INHOUD ONTWERP/VOORSTEL Dat ontwerp van koninklijk besluit beoogt de bijlage III: Europese lijst van beroepsziekten" in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers te vervangen. De Europese Commissie heeft immers op 19 september 2003 een nieuwe aanbeveling aangenomen betreffende de Europese lijst van beroepsziekten, die de lijst die het voorwerp uitmaakte van de aanbeveling van 22 mei 1990 vervangt. Deze nieuwe lijst omvat nieuwe ziekten ten opzichte van de lijst van 1990. Ziekten die voorheen opgenomen waren in bijlage II van de lijst (ziekten waarvan de beroepsoorsprong vermoed wordt) zijn ingevoerd geworden in bijlage I van de lijst (beroepsziekten), zoals bijvoorbeeld bronchopulmonale aandoeningen, veroorzaakt door stof van thomasslakken. Nieuwe ziekten maken voortaan deel uit van bijlage I van de lijst, zoals virushepatitis voor al het personeel dat blootgesteld wordt, het carpale-tunnel-syndroom, ... In bijlage II van de lijst zijn eveneens nieuwe ziekten opgenomen, zoals kanker van het strottenhoofd, veroorzaakt door de inademing van asbeststof, ... Deze Europese lijsten, ingevoegd in bijlage III van het bovengenoemd besluit van 28 mei 2003, laten de preventieadviseur-geneesheer die één van de gevallen opgesomd in de lijst, dient vast te stellen, toe om het aan te geven aan de geneesheer-inspecteur van de Medische Arbeidsinspectie en aan de controlerend geneesheer van het Fonds voor de beroepsziekten. Een onderzoek wordt dan verricht. Deze inlassing heeft dus een hoofdzakelijk preventief karakter.	
INHOUD ADVIES	
UNANIEM	
De Hoge Raad brengt een unaniem gunstig advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit.	

Advies nr. 76 van 27 februari 2004 over problemen in verband met de toepassing van de reglementering betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. (PBW-D82-252)

DATA AANVRAAG ADVIES

Hoge Raad 26 september 2003

COMMISSIES AD HOC:

3 november 2003, 5 december 2003, 27 februari 2004 en 11 maart 2004.

DATUM ADVIES

23 april 2004 (PBW-R2004-PV2-250, punt 4, blz. 7-8)

DATUM OVERMAKEN ADVIES

Toegezonden aan Mevrouw de Staatssecretaris op 23 april 2004

INHOUD ONTWERP/VOORSTEL

Naar aanleiding van de bespreking op de vergadering van de Hoge Raad van 26 september 2003 van problemen in verband met de toepassing van de reglementering betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft de Hoge Raad beslist om een commissie ad hoc op te richten voor het onderzoek van deze problematiek en mogelijk het vaststellen van krachtlijnen van de evaluatie van de bovengenoemde reglementering binnen het bevoegdheidsdomein van de Hoge Raad. Het Uitvoerend Bureau besliste op 12 maart 2004 en op 2 april 2004 om de synthesenota van de Commissie ad hoc aan de Hoge Raad voor advies voor te leggen. Co-Prev heeft bij brief van 29 maart 2004 conclusies betreffende de evaluatie van de reglementering inzake de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk meegedeeld. Op de vergadering van het Uitvoerend Bureau van 23 april 2004 heeft het Uitvoerend Bureau verwezen naar de besprekingen over de evaluatie van de regelgeving inzake de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, die de sociale partners voeren op het niveau van de Nationale Arbeidsraad met het oog op het uitbrengen van een advies over deze aangelegenheid.

INHOUD ADVIES

UNANIEM

De Hoge Raad sluit zich aan bij het advies dat de Nationale Arbeidsraad zal uitbrengen over de evaluatie van de regelgeving inzake de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

ADVIES Nr. 1.484 VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

Onderwerp: Evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

I. INLEIDING.

Mevrouw K. VAN BREMPT, staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het Werk, heeft op 6 januari 2004 aan de Nationale Arbeidsraad een brief gestuurd over de evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De staatssecretaris merkt in haar brief op dat de evaluatie krachtens artikel 10 van de wet is toevertrouwd aan het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, dat terzake handelt in samenwerking met het ministerie van Justitie en met de Nationale Arbeidsraad, en dat het evaluatierapport medio juni 2004 aan het Parlement zal worden voorgelegd. De staatssecretaris wijst er ook op dat bij de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk een werkgroep werd opgericht en dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bezig is met het registreren van relevante gegevens voor die evaluatie. In haar brief stelt de staatssecretaris voor dat de Nationale Arbeidsraad dit punt in behandeling zou nemen zodat zijn bijdrage in het rapport kan worden opgenomen. De bespreking van dit punt werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen, die tot taak had in een advies van de Nationale Arbeidsraad de laatste hand te leggen aan de werkzaamheden van de werkgroep die bij de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk werd opgericht en waarin de werknemers- en werkgeversorganisaties die in de Raad zitting hebben, vertegenwoordigd waren.

Vervolg BIJLAGE ADVIES nr. 76 mobbing - ADVIES NAR Nr. 1.484

Gezien de uiteenlopende standpunten in die werkgroep, was het duidelijk dat de leden die de werknemers- en de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, geen gemeenschappelijk standpunt zouden kunnen innemen over de evaluatie van de wet van 11 juni 2002.

II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE ORGANISATIES

Standpunten van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen	Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen
<p>1. Algemene beschouwingen De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen herinneren eraan dat de Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (BS 22 juni 2002) door de meeste werkgevers erg koel werd onthaald. Niet afgestemd op de gangbare praktijken inzake preventie en remediëring, onvoldoende nadruk op bedrijfsinterne en preventieve oplossingen en teveel focus op formele klachtenprocedures en de externe gerechtelijke benadering waren de meest gehoorde kritieken. Deze kritieken blijken niet onterecht na bijna twee jaar omgaan met de wet. De evaluatie die de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen gemaakt hebben en de voorstellen tot aanpassing die zij lanceren zijn gebaseerd op een ruime algemene consultatie over de ervaringen met de wetgeving, waarbij abstractie werd gemaakt van dossiers met een lang 'verleden'. De consultatie gebeurde door directe contacten met de leden, via bijzondere werkgroepvergaderingen met vertegenwoordigers van bedrijven, zowel preventiespecialisten als experts inzake personeelsbeleid, via contacten met vertegenwoordigers van externe preventiediensten en door contacten met gespecialiseerde preventieadviseurs.</p> <p>2. Over de problematiek pesten op het werk De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen erkennen de realiteit van pesterijen op het werk en bevestigen het onaanvaardbare karakter ervan, als sociaal gedrag in het algemeen en op de werkplek in het bijzonder. Ze zijn er daarom van overtuigd dat de problematiek van pesterijen op het werk zijn geëigende plaats moet krijgen binnen het bedrijfsbeleid, niet alleen omdat het gaat om problemen die in hoofdte van de slachtoffers als zeer ernstig worden ervaren, maar ook vanuit de algemene verantwoordelijkheid van de werkgever voor het voeren van een beleid inzake "Welzijn op het werk". De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen menen dat pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld afbreuk doen aan de efficiëntie van een organisatie. Het belang van een degelijk preventiebeleid is dus groot. Daarover zijn alle werkgevers het eens. De vraag is echter of de wetgeving de werkgevers toelaat om een efficiënt preventiebeleid op poten te zetten, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag te weren van de werkvloer en slachtoffers de nodige bijstand te verlenen.</p> <p>3. Evaluatie van de wetgeving a. Vaststellingen De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen willen vooraleer ze overgaan tot de eigenlijke evaluatie van de wet eerst de hierna vermelde vaststellingen doen: 1) Te weinig ruimte voor maatwerk per bedrijf De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de wet vooral het resultaat is geweest van politieke 'scorendrift'. Er is sterk veralgemeend onder invloed van enkel in de media sterk uitvergrote individuele gevallen. Zij menen dat de 'kaderwet' en de uitvoeringsbesluiten daardoor veel te veel gedetailleerde standaardvoorschriften bevatten die in elke onderneming, klein of groot, publieke of private sector, industrie of diensten moeten toegepast worden zonder dat hierbij wordt rekening gehouden met de aard van de problemen en de omvang, structuren en eigenheid van de individuele onderneming. Hierdoor is het bijvoorbeeld mogelijk dat in een bedrijf met twee werknemers een gespecialiseerde preventieadviseur (universitair geschoold) moet aangesteld worden terwijl er in een overheidsbedrijf met 10.000 werknemers er ook maar eentje moet rondlopen.</p>	<p>1. Inleiding De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat zij voor hun evaluatie geen beroep hebben kunnen doen op cijfergegevens en/of gegevens verzameld op basis van op voorhand gedefinieerde indicatoren, omdat dergelijke gegevens vandaag ontbreken; zij hebben zich wel gebaseerd op raadplegingen en discussies bij de actoren in het veld. Dit heeft geleid tot objectieve evaluatie-elementen en aanbevelingen uitgaande van concrete feiten. Die leden hebben zich bij hun evaluatie niet laten leiden door de berichtgeving in de media, waarbij enkele specifieke gevallen sterk werden uitvergroot en ten onrechte veralgemeend werden. In die zin hebben ze vooral aandacht gehad voor de tenuitvoerlegging van de wet in de ondernemingen, daar waar het pestprobleem bij voorrang moet worden aangepakt. Zo hebben zij kunnen constateren dat het - door sommigen aangeklaagde - misbruik van de klachtenprocedure heel gering is. De wet heeft er zeker voor gezorgd dat het bestaan van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt erkend, dat dit gedrag op de werkvloer als onaanvaardbaar wordt beschouwd en dat werkgevers en werknemers dergelijk gedrag moeten voorkomen en verhelpen. Nu de wet twee jaar van toepassing is, bevestigen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, de steun die zij in advies nr. 1.366 aan de wettekst hebben gegeven aangezien die tekst "de problematiek op afdoende wijze behandelt, zowel wat het algemene toepassingsgebied betreft, d.i. particuliere en overheidssector, als ten aanzien van de feitelijke draagwijdte of de voorgestelde oplossingen voor gevallen van pesterijen en andere situaties". De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden dat de principes en de structuur van de regelgeving behouden moeten worden, maar sluiten niet uit dat enkele regelingen voor verbetering vatbaar zijn (zie verderop).</p> <p>2. Zorgen voor een betere toepassing van de wet De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, constateren dat er aanzienlijke lacunes zijn in de toepassing van de pestwet, zowel van de kant van een aantal werkgevers die zich niet hebben geconformeerd aan de wet, als van de kant van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en preventieadviseurs gespecialiseerd in de uitvoering van hun opdrachten. Er zijn te weinig externe preventieadviseurs, ze worden niet vaak genoeg betrokken bij de risicoanalyse en de behandeling van klachten verloopt zeer traag. De inspectie beschikt niet over voldoende personeel dat gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk; daardoor worden de dossiers inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag zeer traag behandeld. Om dat te verhelpen doen die leden de volgende voorstellen : - De inspectie moet dringend worden uitgerust om haar opdracht inzake controle op de toepassing van de wetgeving te kunnen vervullen. - De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg moet worden verzocht erop toe te zien dat de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk de bepalingen betreffende de opdrachten van de preventieadviseurs effectief toepassen (met name op het vlak van tarifiering en minimumprestaties) en dat bij niet-naleving van de regelgeving sancties worden opgelegd aan de betrokken diensten.</p>

II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE ORGANISATIES

Standpunten van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen	Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen
<p>2) Formele klachten verlammen de werking van de preventiediensten De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen constateren dat nagenoeg alle bevoegde preventieadviseurs gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, of ze nu behoren tot een interne dienst of een externe dienst voor preventie en bescherming, zwaar belast zijn met het afhandelen van klachten in de formele procedure. Zij menen dat daardoor weinig tijd overblijft voor preventie en het bijstaan van de werkgever bij het ontwikkelen van een preventiebeleid. Rekening houdend met de andere verplichtingen en de grote bijkomende administratieve belasting door de nieuwe wet (register van feiten van geweld, aanpassing arbeidsreglement, informatie en sensibilisatie,...), die voor een deel ook terecht komen op de schouders van de gewone preventieadviseur(s), is de conclusie voor die leden snel gemaakt. Volgens hen gaat de nieuwe wet ten koste van het algemeen preventiebeleid van de ondernemingen, omdat er veel minder tijd overblijft voor de aanpak van de klassieke veiligheidsrisico's.</p> <p>3) Inspectiediensten hebben geen zuivere rol en zijn overbelast De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat formele klachten ook rechtstreeks bij de medische inspectie kunnen worden ingediend. Daardoor kampt de inspectie met een zware werklast en met een opdracht die sterk verschilt van hun klassieke inspectieopdracht. Volgens die leden gaat dit ten koste van hun basisopdrachten waaronder preventieve inspecties op andere domeinen. De geneesheren van de medische inspectie beantwoorden bovendien ook niet aan het profiel die de gespecialiseerde preventieadviseur moet hebben voor het behandelen van formele klachten.</p> <p>4) Takenpakket van preventieadviseur zit fout De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de specifieke preventieadviseur de enige is die bevoegd is in de formele klachtenprocedure. Het behandelen van met redenen omklede klachten is exclusief aan hem toevertrouwd. Volgens hen is dit een contradictio in terminis: de preventieadviseur en met hem ook de inspectie worden in de eerste plaats belast met curatieve taken en niet met preventieve wat leidt tot de situatie zoals beschreven in eerdere vaststellingen.</p> <p>5) Patstelling bij aanstelling preventieadviseur De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen constateren dat de werkgever niet het laatste woord heeft in de aanstelling van de preventieadviseur en dat er geen 'beroepsmogelijkheid' is bij de inspectie. Zij menen dat, en versterkt door de grote onduidelijkheid inzake de opleidingsvoorwaarden waaraan de specifieke preventieadviseur moet voldoen, een aantal vaak grotere ondernemingen met meerdere zetels, zijn vastgelopen in de aanstellingsprocedure omwille van het de facto vetorecht van elke werknemer in het comité. Zij wijzen erop dat de procedure voor de aanstelling van een vertrouwenspersoon wel een beroepsmogelijkheid voorziet bij de inspectie en de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de aanstelling bij de werkgever legt.</p> <p>6) Veel ongegronde klachten De leden die de werkgeverorganisaties vertegenwoordigen constateren dat zowel op het niveau van de preventiediensten (intern en extern) als op het niveau van de inspectie wordt vastgesteld dat heel wat formele klachten niet gegrond zijn. Dit blijkt deels bewust (interne afrekening, verwerving bescherming tegen ontslag,...) maar voor een deel ook niet opzettelijk (geen toetsing aan definitie). Omdat de meeste preventieadviseurs en inspecteurs geen enkele risico willen nemen (uit vrees voor juridische gevolgen voor zichzelf, negatieve berichtgeving, enz.) worden toch veel tijdrovende en dus dure procedures opgestart en doorlopen. Het hoeft niet gezegd dat dit ook leidt tot veel frustraties zowel langs de kant van de klager, de aangeklaagde als de</p>	<p>3. Preventie verbeteren Net als in advies nr. 1.366, bevestigen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dat "het preventieve gedeelte, d.w.z. het opsporen van de risico's, de evolutieve evaluatie ervan en het nemen van passende preventie maatregelen via een voorlichtings- en sensibiliseringsbeleid of het instellen van een procedure om een en ander te verhelpen, de hoeksteen moet zijn van het geheel van maatregelen en zoveel mogelijk gevaloriseerd moet worden door het instellen van een "sociale" dialoog in de ondernemingen via de paritaire organen. Volgens hen is het preventieve gedeelte in dit opzicht niet alleen een passieve maatregel maar impliceert het ook dat de werkgever zich ertoe verbindt een doelgericht preventiebeleid te voeren." Zij constateren evenwel dat niet genoeg aandacht uitgaat naar het preventieve gedeelte, vooral de primaire preventie, en drukken de wens uit dat het wordt verstevigd.</p> <p>a. Risicoanalyse Volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, schenken heel wat ondernemingen geen aandacht aan de risicoanalyse inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag en nemen weinig gespecialiseerde preventieadviseurs en externe diensten dienaangaande initiatieven. De preventie maatregelen, vooral die welke pestgedrag moeten vermijden en ervoor moeten zorgen dat werknemers en werknemsters geïnformeerd worden, zijn ruim onvoldoende. Zij vragen dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bij de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk goede praktijken en andere nuttige informatie inzake de analyse van psychosociale risico's, meer bepaald betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, opvraagt met het oog op de verspreiding van die goede praktijken. Bij de risicoanalyse moet absoluut rekening worden gehouden met de effecten van de arbeidsorganisatie, het personeelsbeleid en de kwaliteitssystemen.</p> <p>In diverse (sub)sectoren of in het geval van typische werkzaamheden zijn de werksituaties betrekkelijk homogeen op het vlak van relaties tussen personeelsleden en/of contacten met derden, klanten, gebruikers of anderen. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, drukken de wens uit dat de FOD in die (sub)sectoren en voor die typische werkzaamheden, de vaststelling van een risicoanalyse en preventie maatregelen op (sub)sectoraal niveau aanmoedigt. Daarbij moet kunnen worden uitgegaan van de goede praktijken die bij de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk werden opgevraagd.</p> <p>De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de informatie en de opleiding van werknemers, werkgevers en de hiërarchische lijn aanmoedigt met betrekking tot het vraagstuk van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en middelen vrijmaakt om dergelijke initiatieven te nemen.</p> <p>b. Preventie verruimen De toepassing van de wet betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft aangetoond dat er zowel latente als duidelijke spanningen en conflicten bestaan die niet echt als pestgedrag kunnen worden gezien maar die toch risicofactoren vormen. Werknemers en werknemsters lijden onder die spanningen en conflicten, die de arbeidsomstandigheden slechter maken.</p> <p>De pestwet biedt de mogelijkheid om in een CAO van de Nationale Arbeidsraad een aantal preventie maatregelen vast te stellen. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen,</p>

II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE ORGANISATIES

Standpunten van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen	Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen
<p>vertrouwenspersoon en/of preventieadviseur. Zij menen dat vooral de bijzondere bescherming tegen ontslag sterk drempelverlagend werkt om in de formele procedure te stappen. Eens men in de formele procedure zit, is het evenwel veel moeilijker om nog tot een goede oplossing te komen. De mogelijkheden om via de informele kanalen of de informele procedure snel tot een oplossing te komen worden zo gefnuikt. 7) Toch extra kosten voor ondernemingen De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat artikel 24 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk bepaalt dat de prestaties van de externe diensten m.b.t. geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk binnen de opdrachten vallen die gedekt zijn door het forfaitaire basistarief. De nieuwe bepalingen zouden bijgevolg geen extra kosten met zich mee mogen brengen voor de werkgever. Ook het verslag van de Commissie Sociale Zaken van de Kamer spreekt boekdelen wat dat betreft: "De ontworpen tekst zal geen bijkomende kosten met zich brengen voor de ondernemingen." Die leden menen echter dat in de praktijk tal van externe diensten extra kosten aanrekenen voor prestaties die gedekt zouden moeten zijn door het basistarief. Er wordt naargelang het geval extra aangerekend voor het aanstellen van een preventieadviseur, voor het openen van een dossier, voor het behandelen van een formele klacht, enz. De overheid publiceerde wel een duidelijke omzendbrief over de tariefregeling maar lijkt niet bij machte om de misbruiken door de externe diensten aan te pakken. Vervolgens wijzen ze erop dat de wetgeving ook zonder concrete klachten heel wat extra kosten met zich meebrengt voor de bedrijven. Het gaat o.a. om kosten verbonden met het doorlopen van de aanstellingsprocedures, het wijzigen van het arbeidsreglement en het vervullen van de andere administratieve verplichtingen. 8) Geen betrouwbare kwalitatieve gegevens De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat er gegoocheld wordt met cijfers om aan te tonen hoe omvangrijk het probleem wel is. Zij constateren echter dat al deze gegevens afkomstig zijn uit enquêtes waarvan de vraagstelling erg suggestief is en menen dat een betrouwbare indicator of meting (met toetsing aan definitie) niet voorhanden is. Zij stellen zich dan ook vraagtekens bij het verloop van de kwantitatieve evaluatie (meting reële impact van de wet). b. Voorstellen om de wet effectiever én efficiënter te maken De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen menen dat de wet moet omgevormd worden tot een wettelijk kader in de strikte zin met de nadruk op preventie en responsabilisering van werkgever en werknemers maar zonder uitwerking tot op detailniveau. Ze zijn van oordeel dat de meest efficiënte aanpak van deze problematiek allicht bestaat in het responsabiliseren van zowel werkgevers als werknemers en zijn van mening dat via overleg op bedrijfsniveau een aangepaste benadering kan ontwikkeld worden. Zij zijn van mening dat enkel een geïntegreerde benadering van het welzijn zinvol is. Volgens hen heeft een project gericht op de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag maar kans op slagen als het structureel wordt ingebed in het algemene bedrijfs- en personeelsbeleid en de bedrijfs-cultuur van de onderneming of instelling. In die optiek zijn ze van oordeel dat de vroeger uitgewerkte logica inzake geïntegreerde benadering en multidisciplinariteit opnieuw moet gerespecteerd worden. Het preventiebeleid inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk moet naadloos inpasbaar zijn in de bestaande bepalingen en praktijken</p>	<p>zijn de mening toegedaan dat van die mogelijkheid gebruik moet worden gemaakt om te voorzien in maatregelen die conflicten in de ondernemingen kunnen oplossen. c. Voorrang geven aan bedrijfsinterne procedures Zonder afbreuk te doen aan het recht voor elke werknemer en werknemster om zich rechtstreeks te wenden tot de directie Toezicht op het Welzijn op het Werk of rechtstreeks een vordering in te stellen bij de bevoegde rechtbank, vinden de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dat voorrang moet worden gegeven aan bedrijfsinterne procedures, d.i. de zogenaamde informele procedure waarbij de vertrouwenspersoon probeert te bemiddelen en de formele procedure die aanvangt met de registratie van een gemotiveerde klacht. Vooral in kleine ondernemingen kan de volledige vertrouwelijkheid van de informele procedure echter moeilijk worden gegarandeerd; deze informele procedure aanmoedigen kan dan ook risico's inhouden voor de eiser(es) als het gaat om werkgevers met weinig scrupules. Een verbetering van de bescherming van de eiser(es) zou kunnen leiden tot minder vrees om een beroep te doen op de informele procedure. d. Valorisatie van de vertrouwenspersoon De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden dat in elke onderneming een of meer vertrouwenspersonen moeten worden aangewezen, met name om in geval van een conflict een bemiddelende rol te spelen. Om te voorkomen dat de werkgever uiteindelijk een dergelijke beslissing alleen kan nemen, kan de aanwijzing van de vertrouwenspersoon (vertrouwenspersonen) alleen gebeuren na toestemming van alle leden die de werknemers in het comité voor preventie en bescherming op het werk vertegenwoordigen. Die leden zijn van oordeel dat de vertrouwenspersonen tijdens de arbeidsuren een opleiding moeten krijgen op kosten van de werkgever en dat ze een passende bescherming moeten genieten. e. De gespecialiseerde preventieadviseur De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn de mening toegedaan dat, vanwege moeilijkheden met de aanwijzing van de preventieadviseur, de directie Toezicht op het Welzijn op het Werk moet voorzien in een bemiddelingsfase: wanneer in het comité voor preventie en bescherming op het werk geen eensgezindheid is over de keuze van de interne gespecialiseerde preventieadviseur, kan de werkgever een beroep doen op de directie Toezicht op het Welzijn op het Werk, die tracht te bemiddelen. Indien dit mislukt, moet de werkgever zich wenden tot de preventieadviseur van een externe dienst. De wet (artikel 32 septies) bepaalt dat, indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, wendt tot de ambtenaren belast met het toezicht op de wet; er wordt voorgesteld dat dit moet gebeuren binnen een maand nadat de feiten ter kennis van de werkgever zijn gebracht (zoals de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, in advies nr. 1.366 hebben gevraagd). 4. Rol van de vakbondsvertegenwoordigers De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat klachten worden ingediend via de werknemersvertegenwoordigers. In een aantal gevallen heeft dit geleid tot</p>

II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE ORGANISATIES

Standpunten van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen	Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen
<p>inzake preventie. In die zin doen zij hierna vermelde voorstellen:</p> <p>1) Preventief luik</p> <p>a) De verplichting om een specifieke preventieadviseur aan te stellen moet geschrapt worden</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat de taak om de werkgever (en de werknemers) bij te staan bij het voeren van een preventiebeleid inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag moet toegewezen worden aan de preventiediensten en de preventieadviseurs in het algemeen. Er zijn immers zoveel aspecten verbonden aan de problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (menselijke, technische en organisatorische) dat een multidisciplinaire aanpak onontbeerlijk is.</p> <p>Een specifieke preventieadviseur is bijgevolg niet aangewezen.</p> <p>Die leden wijzen erop dat elk bedrijf nu al beschikt over een interne preventiedienst met minstens één preventieadviseur en dat nu al, indien bepaalde competenties intern niet aanwezig zijn, aanvullend een beroep moet worden gedaan op een externe dienst (Welzijnswet en uitvoeringsbesluiten van 1998). Deze structuren dienen de werkgever bij te staan bij het voeren van een preventiebeleid, inclusief geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.</p> <p>Zij wijzen erop dat dit voorstel ook inhoudt dat de arbeidsgeneesheer een rol kan spelen in het bepalen van het preventiebeleid en dat ondernemingen met 50 werknemers niet altijd verplicht een beroep moeten doen op een externe dienst voor de preventie van geweld en pesterijen.</p> <p>b) Preventieve aanpak kaderen in algemeen preventiebeleid van de onderneming</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de nadruk meer moet komen te liggen op preventie. Zij benadrukken dat een verdere uitwerking hiervan niet mogelijk is via meer reglementering omdat de problematiek complex is en hiervoor geen uniforme oplossingen bestaan. Zij menen dat voor een goed preventief beleid maatregelen nodig zijn op het vlak van het welzijn van de werknemers, maar evenzeer maatregelen op het vlak van communicatie, personeelsbeleid, enz.</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen wel voor om in het specifieke hoofdstuk te verwijzen naar hoofdstuk</p> <p>II Algemene beginselen van de Welzijnswet om duidelijk te maken dat het preventiebeleid inzake pesten en geweld ingekaderd moet worden in het globale preventiebeleid van de onderneming.</p> <p>2) Curatief luik</p> <p>a) Opvang en bijstand aan slachtoffers: traditionele informele kanalen meer benadrukken</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat complementair aan het preventief beleid ook een curatief beleid nodig is om concrete gevallen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk aan te pakken. Dit curatief beleid moet volgens hen in de eerste plaats bestaan uit de traditionele informele kanalen en circuits zoals de directe chef, de hiërarchische lijn, de personeelsdienst, de arbeidsgeneesheer, de vakbond, de collega's, ... die aanwezig zijn in een onderneming. Zij beklemtonen dat dit nog niet de informele procedure is zoals voorzien door de wetgeving. De vermelde kanalen zijn beschikbaar voor de werknemers om op informele wijze over hun problemen te spreken en te trachten er een oplossing aan te geven. De drempel moet zo laag mogelijk gemaakt worden. Iedere werknemer kan signalen opvangen en iedere werknemer is medeverantwoordelijk en kan informele stappen ondernemen.</p> <p>De leden die werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vragen dan ook om het belang van deze fase en deze kanalen, die zich buiten het strikte wettelijk kader situeren, veel meer te benadrukken in de informatie en sensibiliseringscampagnes (o.a. infosessies en publicaties overheid).</p>	<p>spanningen tussen eensdeels de werknemer en zijn afgevaardigde en anderdeels de vertrouwenspersoon en/of de preventieadviseur. Zij herinneren eraan dat de werknemer het recht heeft zich te laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger, ook bij een klacht voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. In het bijzondere geval van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag bevelen ze aan dat bij de preventiemaatregelen die in de onderneming moeten worden uitgewerkt, wordt voorzien in eventuele aanvullende regelingen voor de tussenkomst van de vakbondsvertegenwoordigers.</p> <p>5. Tarifiering van de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk</p> <p>De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren eraan dat de kosten voor de bemiddeling en de eventuele behandeling van een klacht geen rem mogen zijn voor de werknemer om een beroep te doen op de gespecialiseerde preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Zij vinden bijgevolg dat de kosten van de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk onder elkaar verdeeld moeten worden, overeenkomstig de huidige tarifiering die is vastgesteld in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.</p> <p>6. Aangepaste terminologie</p> <p>Volgens de leden die de werknemersorganisatie vertegenwoordigen, moet de terminologie van de wet en van het koninklijk besluit worden aangepast om te vermijden dat de (vermoedelijke) slachtoffers en de (vermoedelijke) daders van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag worden gestigmatiseerd.</p> <p>7. Verdere evaluatie van de wet</p> <p>De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden ten slotte dat de evaluatie, zoals bepaald in de wet van 11 juni 2002, noodzakelijk is omdat in eerste instantie de geconstateerde onvolkomenheden van de wet of de gebrekkige toepassing ervan kunnen worden gecorrigeerd. Voor een dergelijke delicate zaak moet de ontwikkeling van de concrete tenuitvoerlegging van de wet echter verder worden gevolgd. Zij dringen er dan ook op aan dat, naast de noodzakelijke raadplegingen en beoordelingen in het veld, vanaf nu cijfergegevens worden verzameld om binnen een vrij korte termijn, namelijk om en bij de twee jaar, een grondiger evaluatie te kunnen verrichten.</p>

II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE ORGANISATIES

Standpunten van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen	Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen
<p>b) Vertrouwenspersoon moet facultatief blijven en diploma en/of ervaring mogen niet opgelegd worden De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat vertrouwenspersonen een belangrijke rol kunnen spelen in opvangen van slachtoffers, in het zo snel mogelijk oplossen van conflicten en in het voorkomen dat problemen escaleren. Deze rol kunnen zij echter enkel vervullen indien zowel de werkgever als de werknemers hen erin 'bevestigen'. Of een vertrouwenspersoon werkelijk een toegevoegde waarde heeft hangt ook af van de bedrijfsomvang, -organisatie en -activiteiten, enz. Gelet hierop, zijn zij de mening toegedaan dat het dan ook geen zin heeft om een vertrouwenspersoon verplicht op te leggen en nog minder om hieraan opleidings en/of ervaringseisen te koppelen. De opleidingsnoden van de vertrouwenspersoon hangen sterk af van zijn achtergrond, de hem toebedeelde taken (bijvoorbeeld enkel opvang) en de activiteiten van de onderneming. De opleiding dient dus 'gepast' te zijn en de aanstellingsprocedure (het vertrouwen krijgen) biedt voldoende garanties om te komen tot bekwaame vertrouwenspersonen. Zij wijzen er in dit verband op dat tot op heden de (aan het vrij initiatief overgelaten) vormingen als een trein lopen, waarbij ieder een opleidingsprogramma kiest in functie van zijn specifieke behoeften en de specificiteit van de onderneming.</p> <p>c) Informele procedure benadrukken en hiervoor aangepaste terminologie gebruiken De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat een volgende stap de remediering via 'bemiddeling' is. Ze wijzen erop dat het woord bemiddeling in de wetgeving ongelukkig gekozen is. Het gaat immers niet om een echte bemiddeling want van het slachtoffer wordt niet verwacht dat hij/zij ook toegevingen doet en een confrontatie tussen het (zwakke) slachtoffer en de (sterke) pestkop is helemaal uit den boze. Ook de terminologie slachtoffer/dader werkt stigmatiserend en zou volgens hen beter vervangen worden door klager/ aangeklaagde. Zij stellen voor om deze fase te omschrijven als een gesprek met de aangeklaagde waarbij de aangeklaagde wordt geconfronteerd met de klacht. Zijn verhaal, zijn versie van de feiten zal (totaal) verschillend zijn, maar dat doet er in deze fase niet toe. Er wordt niet gezocht naar de waarheid. Niet de schuldvraag is belangrijk, wel dat er een oplossing komt, dat de feiten ophouden. Het verhaal aan beide kanten is vaak te begrijpen maar niet alle gedrag of reacties zijn aanvaardbaar. De mate waarin langs deze wegen tot een oplossing kan gekomen worden hangt af van de communicatie- en overlegcultuur in de onderneming of instelling. Tien jaar ervaring van organisaties gespecialiseerd in het optreden bij pesteringen en ongewenst seksueel gedrag op het werk leert dat 70 à 75 % van de gevallen informeel kan opgelost worden, meestal via een gesprek met de aangeklaagde. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vragen daarom aan het beleid om de nadruk te leggen op de informele aanpak zonder echter de concrete invulling ervan in het wettelijk kader te gaan omschrijven. De personen die optreden in deze fase moeten het vertrouwen genieten van werkgever en werknemers en de nodige bekwaamheid hebben voor hun taak, zonder die bekwaamheid echter te gaan koppelen aan specifiek diploma of aanvullende vorming. Elk signaal moet ernstig genomen worden, maar diegenen die in eerste lijn tussenkomen moeten het verschil kennen tussen 'EHBO' en de 'MUG'. Ze moeten met andere woorden met een gepaste reactie of maatregel kunnen komen voor elk probleem.</p> <p>d) Procedure voor behandeling van klachten te bepalen op ondernemingsniveau en niet via wet De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat de laatste fase in het curatief beleid op ondernemingsniveau de behandeling van formele klachten is. Die leden zijn van oordeel dat deze fase veel minder op het voorplan moet gesitueerd worden dan momenteel het geval is. Het afhandelen van formele klachten is immers bijzonder tijdrovend (zie ook vaststelling 2 en 3) en leidt zelden tot een</p>	

II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE ORGANISATIES

Standpunten van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen	Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen
<p>bevredigende oplossing. Volgens specialisten kan slechts 10 % van de gevallen via formele procedures opgelost worden.</p> <p>Zij stellen voor dat de persoon die bevoegd is om formele klachten onpartijdig en met de nodige discretie te onderzoeken, bepaald moet worden na overleg op ondernemingsniveau en niet na akkoord van de werknemersafvaardiging. Er mogen geen wettelijke restricties in de vorm van diploma- en/of ervaringseisen opgelegd worden.</p> <p>e) Hogere drempel voor formele klacht</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen menen dat de drempel voor het indienen van een formele klacht hoger moet komen te liggen. Al dan niet gewilde misbruiken moeten al in een vroeg stadium uitgesloten of kortgesloten worden.</p> <p>In die optiek zijn ze van oordeel dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de klager in de eerste plaats de door de werkgever ter beschikking gestelde kanalen moet uitputten (vertrouwenspersoon,...) alvorens een gemotiveerde klacht te formuleren. - vervolgens in de wet formele elementen moeten opgenomen worden die noodzakelijk zijn om te kunnen spreken van een gemotiveerde klacht. Om ontvankelijk te zijn moet een klacht op zijn minst: <ul style="list-style-type: none"> * schriftelijk zijn; * ingediend worden door de klager op zijn verantwoordelijkheid; * precies en gedetailleerd de feiten beschrijven, die door hem/haar gepercipieerd worden als geweld, pestering of ongewenst seksueel gedrag; * beantwoorden aan alle elementen van de definitie zoals opgenomen in de wet; * gericht zijn aan de persoon/instantie die instaat voor de interne behandeling van klachten. - een uitspraak moet gedaan worden over de ontvankelijkheid van de klacht (deel van de interne procedure). - daarna na een intern onderzoek zo snel mogelijk een uitspraak moet volgen over de gegrondheid van de klacht. <p>f) Beperking bescherming tegen ontslag</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vragen met aandrang om de bijzondere bescherming tegen ontslag veel meer te beperken in de tijd en voor te behouden aan echte slachtoffers. Dienaangaande menen ze dat indien een klacht onontvankelijk of ongegrond wordt bevonden, de bescherming moet vervallen. In de andere gevallen moet een periode van zes maanden volstaan. Deze termijn volstaat immers om te evalueren of de feiten inderdaad gestopt zijn door de maatregelen die de werkgever heeft genomen na het onderzoek.</p> <p>Bovendien mag wanneer een klacht wordt ingediend, de bijzondere bescherming tegen ontslag slechts effectief in werking treden als aan alle hoger vermelde voorwaarden met betrekking tot de formele gemotiveerde klacht is voldaan.</p> <p>g) Geen speciale bescherming tegen ontslag van getuigen</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen benadrukken dat voor getuigen de anonimiteit in de procedure van behandeling van klachten veel meer aangewezen is dan de bescherming tegen ontslag.</p> <p>h) Omkering bewijslast slechts indien geen preventiebeleid gevoerd werd</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de omkering van de bewijslast ten nadele van de werkgever te absoluut is. Zij wijzen erop dat de schuldvraag erg moeilijk is en oorzaak en gevolg vaak moeilijk te onderscheiden zijn. Soms laat de klager bepaalde grenzen overschrijden en de aangeklaagde beseft het niet altijd. Er zijn minstens 2 totaal verschillende verhalen. Vaak zijn er meer betrokkenen bij de feiten dan enkel de klager</p>	

II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE ORGANISATIES

Standpunten van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen	Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen
<p>en de aangeklaagde.</p> <p>Niet zelden spelen ook andere aspecten dan enkel geweld of pesterijen een rol. Het is voor de werkgever daarom niet altijd mogelijk om gepaste maatregelen te treffen.</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn daarom van oordeel dat de omkering van de bewijslast in hoofde van de werkgever slechts mag spelen voor zover de werkgever geen preventiebeleid heeft gevoerd. Met dit voorstel komt het accent nogmaals op de preventie te liggen, wat toch het hoofddoel moet zijn van een wettelijke regeling.</p> <p>i) Overheid moet voorbeeldfunctie vervullen</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen merken op dat alle studies uitwijzen, en de klachten die binnenkomen bij de inspectie en de externe preventiediensten bevestigen dit beeld, dat de problematiek zwaarder weegt in de publieke sector. De overheid moet daarom een voorbeeldfunctie vervullen, een doorgedreven preventiebeleid ontwikkelen, voorbeelden van goede praktijken ter beschikking stellen van alle ondernemingen, de nodige specialisten ter beschikking stellen van de inspectiediensten en werk maken van betrouwbare en gefundeerde indicatoren.</p> <p>3) Kosten</p> <p>De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vragen ten slotte de onverkorte en correcte toepassing van de bestaande tariefregeling.</p> <p>Op termijn menen zij dat een grondig debat moet worden gevoerd over het takenpakket van de preventiediensten en de daarmee verbonden tariefregeling. De laatste jaren zijn de bedrijven, de KMO's in het bijzonder, immers geconfronteerd met aanzienlijke hogere facturen zonder dat daar een zichtbare meerwaarde op het vlak van prestaties tegenover stond.</p>	

Advies nr. 77 van 14 mei 2004 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van stagiairs (PBW-D36bis-255)

DATA AANVRAAG ADVIES

Agoria 27 februari 2004

COMMISSIE AD HOC:

16 maart 2004

DATUM ADVIES

14 mei 2004 (PBW-R2004-PV3-256, punt 3, blz. 5-19)

DATUM OVERMAKEN ADVIES

Toegezonden aan Mevrouw de Staatssecretaris op 1 juni 2004

INHOUD ONTWERP/VOORSTEL

Bij koninklijk besluit van 3 mei 2003 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 (Belgisch Staatsblad van 23 mei 2003) werd in het bovengenoemd koninklijk besluit van 3 mei 1999 een afdeling Vbis – Bijzondere bepalingen van toepassing op stagiairs, dat de artikelen 12 bis tot 12 quinquies omvat, ingevoegd.

Het betreft een aantal bepalingen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de stagiairs.

De Hoge Raad heeft hieromtrent advies nr. 48 van 12 april 2002 over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van stagiairs uitgebracht. (PBW-D36-155).

De ministeriële omzendbrief van 12 januari 2004 betreffende de toepassing van het gezondheidstoezicht op stagiairs (Belgisch Staatsblad van 29 januari 2004) heeft tot doel de verplichtingen inzake gezondheidstoezicht op de stagiairs, die worden opgelegd aan de werkgevers bij wie stagiairs worden tewerkgesteld, te verduidelijken.

De bovengenoemde omzendbrief werd aangevuld met een ministeriële richtlijn van de Vlaamse Gemeenschap van 27 januari 2004 met betrekking tot het gezondheidstoezicht met inbegrip van het arbeidsgeneeskundig onderzoek voor leerling-stagiairs in het secundair onderwijs.

AGORIA heeft onder de vorm van een schema een voorstel van gezondheidstoezicht van stagiairs in de onderneming uitgewerkt.

Dat voorstel beoogt een invulling te geven aan de huidige onduidelijkheden van het bovengenoemd koninklijk besluit van 3 mei 2003 en de omzendbrieven en een praktische regeling te voorzien in afwachting van een aanvullend koninklijk besluit.

Dat voorstel werd voorgelegd aan het Uitvoerend Bureau op de vergadering van 12 maart 2004.

Het Uitvoerend Bureau besliste op 12 maart 2004 om een commissie ad hoc te belasten met het onderzoek van de reflectienota over maatregelen ter verbetering van de toepassing van het gezondheidstoezicht op stagiairs, voorbereid door de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, Afdeling normen welzijn op het werk.

De commissie ad hoc is bijeengekomen op 16 maart 2004 (D35bis/2bis).

Op de vergadering van het Uitvoerend Bureau van 2 april 2004 heeft de vertegenwoordigster van Mevrouw de Staatssecretaris meegedeeld dat op basis van de consensus van het overleg tussen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Gemeenschappen een ontwerp van koninklijk besluit wordt voorbereid.

Dat ontwerp van koninklijk besluit zal voor advies aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk worden voorgelegd op een buitengewone vergadering op 14 mei 2004.

In het ontwerp van koninklijk besluit is het toepassingsgebied opgenomen en een definitie van stagiairs, werkgevers en onderwijsinstelling.

Het ontwerp van koninklijk besluit houdt een aantal bepalingen in:

- de verplichtingen van de werkgever inzake risicoanalyse en preventie maatregelen
- de specifieke tariefregeling
- de voorwaarden waaronder de onderwijsinstelling belast kan worden met de verplichtingen van de werkgever
- een aantal wijzigingsbepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 mei 2003 en het koninklijk besluit van 28 mei 2003.

De bepalingen van het ontwerp van besluit zullen opgenomen worden in de Codex over het welzijn op het werk: Titel VIII Bijzondere werknemerscategorieën en werksituaties, Hoofdstuk III Stagiairs.

INHOUD ADVIES nr. 77 stagiairs

VERDEELD

werkgevers	Werknemers
<p><u>Algemeen</u></p> <p>De werkgevers brengen een gunstig advies uit over de grote lijnen van het ontwerp van koninklijk besluit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De werkgevers zijn reeds geruime tijd vragende partij om een oplossing te vinden voor de praktische problemen in verband met de toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2003. Het zou wenselijk zijn dat die problemen bij de aanvang van het nieuwe schooljaar opgelost zijn. ➤ De werkgevers wijzen erop dat zij destijds over deze aangelegenheid een advies hebben uitgebracht. Zij stellen vast dat het ontwerp van koninklijk besluit overeenstemt met de krachtlijnen uit hun destijds uitgebracht advies, namelijk dat er een wisselwerking, een synergie moet zijn tussen enerzijds de onderwijsinstelling en anderzijds de werkgever bij wie de stagiair zijn of haar stage verricht. Die synergie is met de voorliggende tekst in ruime mate mogelijk omdat voor leerlingen en studenten die in de onderneming gelijkaardige activiteiten uitoefenen als in de onderwijsinstelling er een risicoanalyse is van beide kanten, die kan aangevuld worden, naargelang het geval, door de onderwijsinstelling of door de werkgever. ➤ De werkgevers brengen dan ook over de grote lijnen een gunstig advies uit over het voorliggend ontwerp van koninklijk besluit. <p><u>Bemerkingen over het ontwerp van koninklijk besluit.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De werkgevers herinneren aan hun standpunt dat zij reeds ingenomen hebben naar aanleiding van eerdere adviezen, namelijk dat zij vragende partij zijn om de bepalingen betreffende het medisch toezicht te groeperen in één enkel besluit medisch toezicht, zodat het voor alle betrokken partijen duidelijk is welke de bepalingen zijn die betrekking hebben op het medisch toezicht. In het ontwerp van koninklijk besluit wordt immers met een tussenstap verwezen naar bepalingen van het koninklijk besluit medisch toezicht: eerst wordt verwezen naar het koninklijk besluit van 3 mei 1999 jongeren en in het voornoemd koninklijk besluit wordt verwezen naar het koninklijk besluit medisch toezicht voor de bepalingen zoals de voorafgaande periodieke beoordeling. De werkgevers pleiten er dan ook voor om een rechtstreekse verwijzing te hebben en alle bepalingen betreffende het medisch toezicht onder te brengen in één enkele tekst. ➤ Het moet duidelijk zijn dat, als de stagiair blootgesteld is aan bepaalde risico's om reden van de activiteit die hij of zij in de onderwijsinstelling uitoefent, het medisch onderzoek verricht door de onderwijsinstelling niet opnieuw moet verricht worden als de stagiair in een bedrijf wordt tewerkgesteld waar hij aan dezelfde of aan gelijkaardige risico's wordt blootgesteld. 	<p><u>Advies van de vertegenwoordigers van het ABVV</u></p> <p>Het ABVV brengt een principieel gunstig advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit; het ontwerp van koninklijk besluit is gebaseerd op een aantal principes, waarover een akkoord werd bereikt onder sociale partners. Het ontwerp van koninklijk besluit zal nog verder onderzocht worden en eventuele technische bemerkingen zullen nog worden bezorgd.</p> <p><u>Advies van de vertegenwoordigers van het ACV</u></p> <p>Het ACV heeft een aantal bemerkingen, andere dan technische bemerkingen, bij het ontwerp van koninklijk besluit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Artikel 2: de definitie van «stagiair» is te beperkend, teveel gericht op de doelstelling van de stage en niet op wat de kern van de kwestie betreft, namelijk de blootstelling aan risico's. Vandaar dat een aantal stagiairs niet de bescherming zullen krijgen die door het besluit voorzien zijn. Het gaat om jongeren die daadwerkelijk aan een risico zijn blootgesteld, maar in een stage die niet beantwoordt aan de beperkende voorwaarden van het besluit, inzonderheid in een stage waar er geen “daadwerkelijke arbeid” of verwerving van beroepservaring is (observatiestage bijvoorbeeld) of wanneer de voorwaarden niet beschouwd worden als zijnde gelijkaardig aan deze voor de werknemers van de onderneming of van de instelling. Bovendien dekt de definitie niet de situaties waarbij de stagiairs tewerkgesteld zijn onder het gezag van de onderwijsinstelling voor activiteiten die verricht worden buiten die instelling (bijvoorbeeld leerlingen van de horeca-sector tijdens recepties of banketten). ➤ Artikel 3: er moet verduidelijkt worden dat de risicoanalyse moet uitgevoerd worden met de medewerking van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en dat zij voor voorafgaand advies moet voorgelegd worden aan het comité voor preventie en bescherming op het werk en, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. ➤ Artikel 4: uit de tekst kan niet duidelijk worden opgemaakt dat, in geval van tewerkstelling op een risicopost of bij nachtarbeid of een andere risicosituatie, het gezondheidstoezicht verplicht is. ➤ Afdeling III: Specifieke tariefregeling: voor het overmaken van de informatie over de gepresteerde uren aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk is geen procedure voorzien ➤ Afdeling IV: Voorwaarden waaronder de onderwijsinstelling belast kan worden met de verplichtingen van de werkgever.

VERVOLG INHOUD ADVIES nr. 77 stagiairs

werkgevers	Werknemers
<p>Dat moet verduidelijkt worden in het ontwerp van koninklijk besluit omdat, door de opsplitsing tussen enerzijds de risicoposten en anderzijds het voorafgaand gezondheidstoezicht met de specifieke bepalingen voor jongeren, er op bepaalde plaatsen overlappingen zijn die moeten weggewerkt worden.</p> <p>➤ Wat het formulier voor de gezondheidsbeoordeling betreft zijn de werkgevers van mening dat in dat formulier een beschrijving van de risico's moet opgenomen zijn. Het daartoe geëigende instrument is de risicoanalyse die door de werkgever wordt opgemaakt en bezorgd wordt aan de onderwijsinstelling, zodat de stagiair geïnformeerd wordt over de risico's. Ook moeten de preventieadviseurs multidisciplinair samenwerken. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet via de risicoanalyse informatie hebben om te beslissen welke gerichte onderzoeken er eventueel nog moeten verricht worden. Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling is dan niet het geschikte middel; het moet via de daartoe geëigende weg gebeuren.</p> <p>➤ Er moet verduidelijkt worden dat de werkgever in de risicoanalyse niet moet nagaan of er stagiairs jonger dan 18 jaar zijn tewerkgesteld. Wel moet de werkgever in de risicoanalyse opnemen dat, als er stagiairs jonger dan 18 jaar tewerkgesteld zijn, de voorafgaande gezondheidsbeoordeling moet gebeuren.</p>	<p>Artikel 14: de tekst voorziet niet in het geval waarbij de stagiair een activiteit uitoefent buiten de onderwijsinstelling maar onder de leiding van de onderwijsinstelling en waar zich risicosituaties voordoen.</p> <p>➤ Artikel 14, 1: er moet verduidelijkt worden dat de risicoanalyse moet uitgevoerd worden met de medewerking van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en dat zij voor voorafgaand advies moet voorgelegd worden aan het comité voor preventie en bescherming op het werk en, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging.</p> <p>➤ Artikelen 16 en 19 (artikel 12, §3): samenwerkingsakkoord: er is geen enkele reële waarborg dat de stagiairs beschermd zijn, daar de toepassing van deze bepalingen afhankelijk is van het af te sluiten samenwerkingsakkoord en dat dit samenwerkingsakkoord "de voorwaarden en de nadere regelen betreffende de toepassing van het gezondheidstoezicht op stagiairs" kan vaststellen.</p> <p>➤ Artikel 21 (artikel 53, 2^{de} §): de leeftijdsgrens, die vastgesteld is op 21 jaar in het koninklijk besluit van 3 mei 1999 wordt op 18 jaar gebracht; de leeftijdsgrens moet behouden blijven op 21 jaar.</p>

Advies nr. 78 van 26 november 2004 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (PBW-D34ter-263)

DATA AANVRAAG ADVIES

1 oktober 2004 vraag van mevrouw de Minister van Werk, binnen de twee maand

COMMISSIES AD HOC:

27 oktober 2004 en 9 en 23 november 2004

DATUM ADVIES

26 november 2004 (PBW-R2004-PV5-262, punt 3, blz. 4-15)

DATUM OVERMAKEN ADVIES

Toegezonden aan mevrouw de Minister op 3 december 2004

INHOUD ONTWERP/VOORSTEL

Het ontwerp van koninklijk besluit beoogt de uitvoering van de beslissing van de Ministerraad van 20 – 21 maart 2004 om de veiligheids- en gezondheidscoördinatie voor kleinere bouwprojecten te versoepelen en te vereenvoudigen.

Het ontwerp voorziet erin om de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen onder te verdelen in twee categorieën: deze met een totale oppervlakte kleiner dan 500 m² en deze met een totale oppervlakte gelijk aan of groter dan 500 m².

Voor de laatstgenoemde bouwplaatsen blijven de voorschriften nagenoeg ongewijzigd en worden een beperkt aantal kleine aanpassingen doorgevoerd die gebaseerd zijn op de ervaringen met het bestaande koninklijk besluit van 25 januari 2001.

Op bouwplaatsen met een totale oppervlakte kleiner dan 500 m² wordt vooreerst een onderscheid gemaakt tussen bouwwerken waarvoor de tussenkomst van een architect vereist is en deze waarvoor zulke tussenkomst niet vereist is.

Vervolgens wordt voor elk van deze werken nog een onderscheid gemaakt tussen het ontwerp en de verwezenlijking.

Voor werken met een architect mag de functie van coördinator in het ontwerp uitgeoefend worden door een architect, door een coördinator-ontwerp of door een coördinator-verwezenlijking met een continue praktische beroepservaring in deze functie van ten minste drie jaar.

Bij de verwezenlijking van een bouwwerk waarvoor de tussenkomst van een architect vereist is, mag de functie van coördinator-verwezenlijking uitgeoefend worden door een architect, door een coördinator-verwezenlijking of door een bouwdirectie belast met de uitvoering. Deze laatste is de persoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor de verwezenlijking van het bouwwerk – meestal een aannemer dus – die de functie mag uitoefenen onder versoepelde voorwaarden.

Voor werken waarvoor de bijstand van een architect niet vereist is, mag zowel de functie van coördinator-ontwerp als deze van coördinator-verwezenlijking door voormelde bouwdirectie belast met uitvoering uitgeoefend worden. Bouwwerken die geen bijzonder risico met zich meebrengen of die beneden een bepaalde omvang blijven (500 mandagen of korter dan 30 werkdagen en nooit meer dan 20 werknemers tegelijk), mogen gecoördineerd worden door een bouwdirectie belast met de uitvoering die slechts aan één voorwaarde moet voldoen, zijnde het volgen van een zeer minimale opleiding inzake veiligheid en gezondheid op het werk.

Voor de categorie kleiner dan 500 m² worden tegelijk de instrumenten bij de coördinatie vereenvoudigd dan wel afgeschaft.

Volledigheidshalve wordt eraan herinnerd dat het huidige ontwerp het voorwerp heeft uitgemaakt van twee vergaderingen op 24 en 30 september 2004 op de Beleidsceel van mevrouw de Minister. Beide vergaderingen hadden tot doel te controleren of de voorgelegde tekst met de beslissing van de Ministerraad van 20 en 21 maart 2004 overeenstemde. Op deze vergaderingen waren uitgenodigd de vertegenwoordigers van de sociale partners, de sociale partners van de bouwsector inbegrepen, vertegenwoordigers van coördinatorenverenigingen, de Orde der architecten en vertegenwoordigers van architectenverenigingen, Test-Aankoop en het NAVB. In het voorgelegde ontwerp zijn de tijdens die vergaderingen met unanimitieit geformuleerde opmerkingen ingevoegd.

INHOUD ADVIES nr. 78 TMB

UNANIEM

1. Het onderscheid tussen bouwwerken die de tussenkomst van een architect al dan niet vereisen.

Het ontwerp voorziet bouwwerken waarvoor de tussenkomst van een architect “niet vereist is”. Dit leidt tot kleine verschuivingen in het toepassingsgebied, naargelang de bouwwerken uitgevoerd worden in het Vlaams, Brussels of Waals Gewest.

Dit is een realiteit die weinig impact op de veiligheid en de gezondheid zal hebben, aangezien het doorgaans kleine werkjes met weinig risico betreft.

Er kunnen evenwel ook werken zijn waarvoor de tussenkomst van een architect niet vereist is, maar de opdrachtgever er toch een beroep op doet. In dit geval is het de opdrachtgever die de tussenkomst “eist”. Het kan zeker niet de bedoeling van de Beleidsnota geweest zijn dat dit ook voor gevolg zou hebben dat de coördinatie niet meer door een aannemer, onder de versoepelde voorwaarden, zou mogen uitgevoerd worden.

De Raad stelt dan ook voor om, voor alle duidelijkheid, in de bepalingen waar de term “vereist” voorkomt, deze aan te vullen tot “wettelijk vereist”.

2. Het overdragen op kleinere bouwplaatsen waar geen architect vereist is (zelfs met verhoogd risico) van de veiligheids- en gezondheidscoördinatie van de ene aannemer naar een andere, bij het uitvoeren van opeenvolgende werken door verschillende aannemers.

Mevrouw de Minister vestigde er de aandacht op dat dit principe, dat opgenomen is onder §2. 2, i, van de beleidsnota, nog niet in het ontwerp is ingevoegd.

De Hoge Raad is akkoord om een bepaling in te lassen die dit principe vertaalt. Hij stelt voor om dit te doen onder de vorm van een tweede lid of paragraaf, in artikel 4^{ter decies}.

3. De kritieke fasen van het bouwwerk en de aanwezigheid van de veiligheids- en gezondheidscoördinator op de bouwplaats

De Hoge Raad meent dat de bepaling opgenomen in de nieuwe artikelen 4^{quater decies}, §3, 4° en 21, §2, 4° eenvoudiger, maar met hetzelfde resultaat, moet geformuleerd worden.

Als basisprincipe moet gelden dat de coördinator-verwezenlijking voldoende bezoeken aflegt.

Daarom moeten de fasen vastgelegd worden die kritisch zijn voor de veiligheid en de gezondheid van de personen betrokken bij het bouwproces.

Op basis van deze vaststelling kan dan het minimum aantal bezoeken van de coördinator-verwezenlijking aan de bouwplaats bepaald worden.

De Raad is evenwel van oordeel dat het opsporen en vaststellen van de kritieke fasen reeds moet gebeuren tijdens het ontwerp en door de coördinator-ontwerp in het veiligheids- en gezondheidsplan moet opgenomen worden.

Dit laat dan ook veel gemakkelijker toe om de kritieke fasen die de aanwezigheid van de coördinator-verwezenlijking op de bouwplaats vereisen, in de overeenkomst met deze laatste, of in het document met de coördinator-werknemer, vast te leggen. Uiteraard kan de coördinator-verwezenlijking bijkomende kritieke fasen toevoegen.

De Raad stelt daarom voor om:

1° de artikelen 4^{sexies}, 1° en 11, 1° aan te vullen met een bepaling luidende: “, alsook de voor de veiligheid en de gezondheid kritieke fasen waarop de coördinator-verwezenlijking ten minste op de bouwplaats aanwezig moet zijn”;

2° de artikelen 4^{quater decies}, §3, 4° en 21, §2, 4° als volgt te formuleren: “de voor de veiligheid en de gezondheid kritieke fasen waarop de coördinator-verwezenlijking ten minste op de bouwplaats aanwezig zal zijn.”

Het spreekt voor zich dat voormeld minimum aantal bezoeken niet mag leiden tot een toestand waarbij de coördinator zich tot dit minimum minimumum beperkt.

4. De lijst van werkzaamheden waarvoor een veiligheids- en gezondheidsplan dient opgemaakt te worden.

De Hoge Raad vraagt om van de wijziging van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 gebruik te maken om de gevaarlijke werken bedoeld in het bestaande artikel 26, §1, 4° aan te vullen met de woorden “of van hoge drukleidingen met een druk gelijk aan of hoger dan 15 bar;”.

5. De overeenkomst die voor eenvoudige of kleinere werken in de plaats komt van het veiligheids- en gezondheidsplan.

De Raad vraagt om in het nieuwe artikel 29 de woorden “een onderlinge veiligheids- en gezondheidsovereenkomst af” te vervangen door de woorden “een schriftelijke overeenkomst”.

De Hoge Raad vraagt eveneens om een bepaling in te lassen die de gevallen waarop het nieuwe artikel 29 van toepassing is, vrij te stellen van de procedures van het bestaande artikel 30.

Het betreft de kleinere bouwwerken (<500 m²) die geen verhoogd risico inhouden (artikel 26, §1), noch de omvang van 500 mandagen overstijgen (artikel 26, §2), waar de aannemers meestal reeds gekend zijn. De gedetailleerde opname in de overeenkomst van de preventiemaatregelen die de aannemers zullen nemen, heeft immers dezelfde meerwaarde voor de veiligheid en de gezondheid als die welke door het artikel 30 beoogd wordt.

UNANIEM VERVOLG ADVIES nr. 78 TMB

6. Het coördinatiedagboek

De Hoge Raad vraagt dat artikel 32 als volgt geformuleerd wordt:

“Art. 32 Het coördinatiedagboek mag een afzonderlijk document of een geheel van afzonderlijke documenten zijn; het mag ook gecombineerd worden met het dagboek der werken of met andere documenten die een gelijkaardige functie hebben.”

7. Het toezicht op het uitvoeren door de coördinator van zijn opdrachten.

Hoewel buiten het bestek van de beleidsnota betreffende de veiligheidscoördinatie in de bouw, merkt de Hoge Raad op dat de woorden “ te allen tijde” weggevallen zijn in de nieuwe artikelen 4^{quater}, §1, 1° en 4^{duo decies}, §1, 1°. Omwille van de analogie past het om deze woorden ook te schrappen in de bestaande artikelen 7, §1, 1° en 17, §2, 1°.

8. De assimilatie bij de integratie van de veiligheids- en gezondheidscoördinatie in de opleiding van de architect.

De Raad looft de doelstelling van de beleidsnota om de integratie van de preventie in het ontwerp te bevorderen via de integratie van integratie van de eindtermen van de aanvullende vorming voor coördinatoren in de opleiding van de architect.

Door de overeenstemmende bepaling (artikel 65^{ter}, §2) op te nemen in de onderafdeling voor de bouwwerken met een totale oppervlakte < 500 m², blijft het nut voor de architect ook beperkt tot dit soort werken. Dit terwijl de formulering van deze bepaling in feite neerkomt op een gelijkschakeling met een coördinator van niveau A of B.

Om meerwaarde van dergelijke opleiding volwaardig tot zijn recht te laten komen, stelt de Raad dan ook voor om de inhoud van artikel 65^{ter}, §2 over te hevelen naar bvb. het artikel 58, dat algemeen is.

9. De tienjarige nuttige beroepservaring van de aannemer die op de kleine bouwplaatsen, waar de medewerking van een architect niet wettelijk vereist is, de functie van coördinator mag uitoefenen.

De Raad stelt vast dat de formulering van de vereiste van artikel 65^{quater}, §2, 1°, a), als gevolg zal hebben dat omzeggens geen enkele aannemer, met uitzondering van de algemene aannemers en de aannemers op bouwplaatsen zonder verhoogd risico, de functie van coördinator zal kunnen uitoefenen. Geen enkele aannemer bezit immers zulke brede en rijke ervaring.

De Hoge Raad stelt daarom voor om het artikel als volgt te formuleren:

“a) ten minste tien jaar nuttige beroepservaring bezitten inzake de soorten werken, bedoeld in artikel 26, §1, waarvoor de functie van coördinator wordt uitgeoefend, alsook kennis van de uitvoerings- en risicopreventietechnieken van de andere werken die het voorwerp van dezelfde coördinatieopdracht uitmaken;”.

10. De bewijzen om de functie van coördinator te mogen uitoefenen.

De Hoge Raad is het eens met het principe dat in het nieuwe artikel 69 verwoord is. Hij wens evenwel een eenvoudiger formulering en stelt het volgende voor:

“art. 69. De in artikel 58 bedoelde stukken die op onregelmatige wijze zijn bekomen, zijn van nul en gener waarde.»

11. Wat de inhoud van het postinterventiedossier betreft, vastgesteld in de bijlage I, deel C

De Raad is van mening dat de kennis van de gebruikte materialen van essentieel belang is voor het veilig en gezond uitvoeren van latere werken. Materialen waarvan de effecten op de gezondheid van de werknemers die er mee in contact komen, nu nog als risicoloos worden bestempeld, kunnen over enkele decennia helemaal anders beoordeeld worden. Denke men bijvoorbeeld aan asbest, vele decennia geleden.

Daarom stelt de Raad voor om de beide afdelingen van deel C aan te vullen met een punt 7°, respectievelijk 4°, luidende “de identificatie van de gebruikte materialen”.

VERDEELD ADVIES nr. 78 TMB

werkgevers	Werknemers
<p><u>Algemeen standpunt</u></p> <p>De werkgeversorganisaties zijn van mening dat het voorliggende ontwerp van koninklijk besluit NIET beantwoordt aan de doelstellingen van de doelstellingen van de ministerraad van Oostende.</p> <p>De eerste krachtlijn, namelijk het vereenvoudigen van de regelgeving, wordt helemaal niet gerealiseerd. Integendeel, de regelgeving wordt er alleen maar complexer op en de coherentie bestaat enkel nog in de geest van</p>	<p>a. <u>De versoepeling voor kleinere bouwwerken</u></p> <p>Rekening houdende met:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de vaststelling dat men in de nota “Raversijde” onder punt 1 - vastleggen van de grenswaarde - uitsluitend verwijst naar voorbeelden die zich in de particuliere woningbouw situeren;

VERDEELD VERVOLG ADVIES nr. 78 TMB

werkgevers	Werknemers
<p>enkele theoretici. De betrokken actoren die het moeten realiseren in de praktijk zagen door de bomen het bos al niet meer en moeten vaststellen dat er nog meer obstakels gepland zullen worden. De doelstelling om een vereenvoudigd regime toe te passen voor kleine bouwwerken wordt door de werkgeversorganisaties ondersteund. De manier waarop dit naar de regelgeving wordt vertaald, ondergraaft echter de doelstelling.</p> <p>Ook de tweede krachtlijn, namelijk het verbeteren van de toepassing van de regelgeving in de praktijk, wordt niet gerealiseerd. De nadruk ligt nog steeds niet op veiligheidscoördinatie, er wordt niets gedaan om de theoretische 'telefoonboeken' van veiligheidsplannen terug te brengen tot bruikbare instrumenten voor de veiligheidscoördinatie, de certificatie van veiligheidscoördinatoren zorgt voor veel rompslomp maar garandeert hoegenaamd niets met betrekking tot het behoorlijk vervullen van taken, enz.</p> <p>Daarnaast moeten de werkgeversorganisaties nogmaals vaststellen dat onze regelgeving betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen mijlenver staat van de geest en de doelstellingen van de Europese richtlijn die aan de basis ligt. Met het voorliggende ontwerp van koninklijk besluit wordt hieraan niet verholpen.</p> <p><u>Algemene principes – een werkgeversvisie</u></p> <p>De werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat er dringend werk gemaakt moet worden van het herschrijven van onze reglementering betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen volgens volgende algemene principes. Het toepassingsgebied moet beperkt worden tot die aspecten die betrekking hebben op de coördinatie van de werken van de verschillende aannemers.</p> <p>Het mag niet de bedoeling zijn om via het besluit tijdelijke of mobiele bouwplaatsen rechtstreeks in te grijpen op het preventiebeleid van de aannemer op zich. Daarvoor zijn de andere hoofdstukken en besluiten van de wetzingswet bedoeld. Deze moeten door elke aannemer nageleefd worden en het speerpunt van het beleid moet zich hierop richten. Er zijn verschillende initiatieven opgestart (FARAO-plan) die hierop inspelen met als doel om tot een performantere wetgeving en een betere toepassing en controle te komen. De veiligheidscoördinatie is slechts de kers op de taart om de interactierisico's tussen de verschillende aannemers af te dekken en niet de basis van het beleid om een hoog veiligheidsniveau bij bouwwerken te garanderen. En rayer</p> <p>De nadruk moet liggen op de coördinatie (interactierisico's) en niet op de coördinator. De Europese richtlijn heeft uitsluitend die coördinatie als doel. Onze wetgeving met betrekking tot tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (wetzingswet EN uitvoeringsbesluit) moet daarom herschreven worden om die zuivere doelstelling te weerspiegelen.</p> <p>Door de veiligheidscoördinatie functie in te voeren zoals voorzien in de wetgeving heeft men in het preventielandschap zeer veel onduidelijkheid gebracht over de rol van de preventiediensten en andere actoren.</p> <p>De coördinator moet een aantal taken vervullen met het oog op de coördinatie. Wat dat betreft, moet de focus, net zoals in de richtlijn, ook weer liggen op dit takenpakket en niet op diploma- en opleidingsvoorwaarden.</p> <p>Door zeer uitgebreide diploma- en opleidingsvoorwaarden op te leggen, die overigens nergens in de richtlijn voorzien zijn, hebben we een nieuw beroep gecreëerd en dit heeft op zijn beurt geleid tot hoge kosten een zeer administratieve benadering van de coördinatie. Dit heeft eens te meer ook weer de indruk gewekt dat veiligheid iets supplementair is, iets voor specialisten daar waar het in werkelijkheid geïntegreerd moet worden in ieders taken (van leidinggevend tot operationele medewerkers). Vertaald naar de praktijk betekent dit, voor de particuliere woningbouw, dat het takenpakket van de coördinator bij voorkeur onderdeel uitmaakt van het takenpakket van de architect of naar gelang het geval van de (hoofd)aannemer. In een industriële omgeving is een werf- of projectleider de aangewezen persoon om de coördinatie, inclusief de veiligheidsaspecten, op zich te nemen. De wetgeving dient zich te beperken tot het stellen dat de coördinator inzake veiligheid en gezondheid over de gepaste middelen en kennis moet beschikken om zijn opdracht te vervullen. Dit maakt de huidige specifieke opleidingen niet overbodig, enkel het verplichtende karakter ervan is niet noodzakelijk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - de reactie van 'Bouwunie' en 'Testaankoop' die vooral gebaseerd was op de vaststelling dat de problemen inzake de toepassing van de bestaande reglementering zich vooral situeerden bij de eengezinswoningen voor particulier gebruik; - de vaststelling dat de term 'werken van burgerlijke bouwkunde of kunstwerken' niet eenvoudig te omschrijven is, <p>stellen ACV, ABVV en ACLVB volgende bepaling voor, voor het bepalen van de drempel: (in het nieuwe artikel 4) "De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de bouwplaatsen,</p> <ul style="list-style-type: none"> - van de particuliere woningbouw of met een gemengde bestemming (particulier en winstgevend/commercieel/professioneel gebruik, en, - waarvan de totale oppervlakte kleiner is dan 500m², en, - waarvan de totale oppervlakte bestemd voor winstgevend/commercieel/professioneel gebruik gelijk is aan of kleiner is dan 250m²." <p>De andere alternatieven lijken ons minder aangewezen.</p> <p>Het bepalen van de drempel op basis van mandagen en/of op basis van het maximale bedrag van de werken lijkt ons te eng en laat te veel ruimte tot 'creativiteit' (sjoemelarij). We verwijzen hierbij naar de nota aan de Ministerraad (p. 3) waarbij men motiveert waarom de keuze voor mandagen en het bedrag van de werken niet zo ideaal is.</p> <p>Het bepalen van de drempel op basis van een lijst van technische werken lijkt ons ook niet aangewezen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Vooreerst zal men met de discussie blijven zitten omtrent het definiëren van bepaalde werken, zoals bijvoorbeeld, wat verstaat men onder: <ul style="list-style-type: none"> - het aanleggen of wijzigen van wegen, ... - industriële installaties - ... ? ◆ In het verleden werd aangetoond dat het uitvoeren van werken die onder de lijst van de technische werken vallen, maar onder de drempelwaarde van 500m², wel degelijk risico's inhouden, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - het bouwen of verbouwen van ... tunnels ... - het bouwen of wijzigen van industriële installaties ... voor de productie en het transport van gas ... - het aanleggen of wijzigen van transportleidingen voor energie of grondstoffen, zoals, ... gasleidingen ... • ... <p>b. <u>Betreffende de verplichting voor de coördinator-verwezenlijking om het niet naleven van de afspraken uit het veiligheids- en gezondheidsplan door één van de actoren te signaleren aan de inspectie</u></p> <p>Rond deze bepaling bestond een eensgezindheid tijdens de besprekingen van de commissie ad hoc. Dit werd echter herroepen door het VBO tijdens de plenaire vergadering. Deze bepaling werd ingegeven vanuit de vaststelling dat coördinatoren geen enkel verweermiddel hebben ten aanzien van aannemers die zich - na aanmaning - niet aan de afspraken houden.</p>

VERDEELD VERVOLG ADVIES nr. 78 TMB

werkgevers	Werknemers
<p>De nadruk moet tevens liggen op de coördinatie in de praktijk en niet op de administratieve invulling. Alle bijkomende administratieve verplichtingen die niet in de richtlijn zijn opgenomen (bijvoorbeeld coördinatiedagboek, onze invulling van V&G plan) moeten geschrapt. Het V&G plan bijvoorbeeld moet beperkt worden tot de specifieke preventiemaatregelen met betrekking tot de wederzijdse inwerking van activiteiten van de verschillende aannemers. Het mag niet de bedoeling zijn om de coördinator het werk van de preventieadviseurs te laten overdoen of kopiëren.</p> <p>Om hiertoe te komen moet het toepassingsgebied beter omljnd worden zodat voor iedereen duidelijk is dat het gaat om echte bouwwerken waarbij meerdere aannemers tegelijk betrokken zijn. In dezelfde lijn dient de lijst van werken die bijzondere gevaren meebrengen beperkt te worden tot werken die inderdaad BIJZONDERE gevaren meebrengen. Indien voor bepaalde werken een specifieke regeling aangewezen is (bijvoorbeeld aanleggen van nutsvoorzieningen) dan dient hiervoor op een soepele en rechtszekere wijze afgeweken te kunnen worden van de algemene regels zonder dat de doelstelling (coördinatie) in het gedrang komt. Hetzelfde geldt voor die omgeving waar door het bestaan van een alomvattend veiligheidsmanagementsysteem en uitgebreidere procedures de coördinatie verzekerd kan worden.</p> <p><u>Specifieke opmerkingen ontwerp van koninklijk besluit</u></p> <p>Wat betreft de doelstelling om een vereenvoudigd regime te voorzien voor kleine bouwwerken zijn de werkgeversorganisaties van mening dat de beslissing van de Ministerraad onverkort uitgevoerd moet worden. Dit wil zeggen dat dit van toepassing moet zijn voor alle kleine bouwwerken (< 500 m²) ongeacht de bestemming. Het is niet aangewezen om gedetailleerde definities te gaan hanteren voor de berekening van de grens. Dit zorgt enkel voor discussie, interpretatieproblemen en een verhoogde complexiteit. In de praktijk beschikt de inspectie steeds over de mogelijkheid om bijkomende voorwaarden te stellen (inclusief organisatorische waaronder het aanstellen van een veiligheidscoördinator).</p> <p>Het is ook niet aangewezen om een lijst van uitzonderingen te gaan hanteren (kunstwerken, technische werken). Elke grens heeft voor en nadelen en zal steeds wel een voorbeeld gegeven kunnen worden waarvoor de vereenvoudiging niet bedoeld was. Het beleid moet zich niet richten op de uitzonderingen. De aanzetten die tijdens de discussies gegeven werden, leren ons immers dat met het definiëren van die uitzonderingen, ook weer heel wat werken onterecht uitgesloten dreigen te worden.</p> <p>De werkgevers zijn er zich wel van bewust dat de oppervlaktedrempel van 500 m² in bepaalde gevallen niet toepasbaar is of zijn doel voorbijschiet bij heel specifieke complexe bouwconstructies, zoals bijvoorbeeld watertorens, die vanuit veiligheidsoogpunt best onderworpen blijven aan de algemene reglementering. Om hieraan tegemoet te komen, staan de werkgeversorganisaties open voor het hanteren van een alternatieve kostendrempel zoals voorgesteld door de Administratie, te weten 300.000 Euro. Deze kostendrempel is bovendien gemakkelijker hanteerbaar dan een oppervlaktedrempel. Tevens maakt deze drempel een lijst van uitgesloten werken, die tot oeverloze interpretatieproblemen zal aanleiding geven, overbodig. De kostendrempel van 300.000 Euro is daarom een valabel en te bespreken alternatief. Deze kostendrempel van 300.000 Euro komt bovendien perfect tegemoet aan de politieke betrachtingen van de Ministerraad van Oostende.</p> <p>Op het ogenblik dat de opleiding van de veiligheidscoördinatoren nog niet op punt staat en er ook vraagtekens gezet kunnen worden bij de meerwaarde ervan (zie algemene principes) achten de werkgevers het niet opportuun om bijkomende verplichtingen op te leggen in de vorm van een verplicht aantal uren jaarlijkse bijscholing. Ervaringen in andere domeinen (milieucoördinator) hebben immers geleerd dat dit enkel leidt tot "presenteïsme" en "attestshopping" terwijl tijd en geld verloren gaat die beter zou geïnvesteerd kunnen worden op de werven. De werkgeversorganisaties zijn niet gekant tegen het principe van bijscholing maar menen dat dit beter als resultaatverbintenis kan ingeschreven worden:</p>	<p>Hierbij willen we ook verwijzen naar de nota aan de Ministerraad waar deze verplichting wel degelijk werd vermeld, doch niet werd opgenomen in het ontwerp van koninklijk besluit. Hoe dan ook is dit een niet te onderschatten drukkingsmiddel naar de aannemers om zich te houden aan afspraken die - in gemeenschappelijk overleg - werden vastgelegd in het veiligheids- en gezondheidsplan.</p> <p>Wat de opmerking van de administratie betreft dat zij, voor het uitvoeren van deze opdracht, nood hebben aan 5 bijkomende beroepskrachten, is dit de verantwoordelijkheid van de overheid.</p> <p>Als men er van overtuigd is dat het signaleren van problemen, inzake het zich niet houden aan afspraken, door de coördinator aan de 'inspectie' essentieel is in het kader van de naleving van deze bepalingen dan dient de overheid dan ook de nodige middelen ter beschikking te stellen. Indien de overheid meent dat deze bepaling niet kan toegepast worden omwille van een gebrek aan middelen, dan redeneert men op een negatieve wijze die niet strookt met internationale bepalingen.</p> <p>c. <u>Betreffende de bijscholing van de coördinatoren</u></p> <p>Ook hier werd een unaniem advies geformuleerd door de commissie ad hoc, dat tijdens de plenaire vergadering door het VBO herroepen werd. Verplichte bijscholing voor coördinatoren is onontbeerlijk. Het voorstel om dit over te laten aan het vrij initiatief van de coördinator is als een 'mooi verpakt geschenk zonder inhoud'. We zijn van oordeel dat dit voorstel toch meer garanties geeft opdat de coördinator op de hoogte blijft van de laatste ontwikkelingen, enerzijds, en de gelegenheid krijgt om contacten te onderhouden met collega's, anderzijds.</p>

VERDEELD VERVOLG ADVIES nr. 78 TMB

werkgevers	Werknemers
<p>“De veiligheidscoördinator schoolt zich op regelmatige basis bij in één of meer van de aspecten die betrekking hebben op de uitoefening van zijn taak”.</p> <p>De werkgeversorganisaties zijn ook van mening dat de certificatie van veiligheidscoördinatoren geen prioriteit is. Dit zal enkel leiden tot het opslorpen van de weinig beschikbare mankracht bij de administratie, bijkomende en niet relevante verplichtingen voor bedrijfsinterne veiligheidscoördinatoren, een hogere kostprijs voor het beroep doen op een externe ‘gecertificeerde’ coördinator maar bovenal geen enkele garantie inhoudt voor een betere aanwezigheid en coördinatie op het terrein.</p> <p>Indien men werkelijk de veiligheid op de bouwerven wil verhogen, dan dient verder gewerkt te worden aan het veiligheidsbewustzijn van alle betrokkenen, aannemers, uitvoerders, opdrachtgevers,... De veiligheidscoördinator, zoals nu ingevuld, zal dit veiligheidsniveau niet merkbaar verbeteren.</p> <p>Het voorliggende wijzigingsbesluit blinkt, net zoals het ganse koninklijk besluit, uit in complexiteit. Door de vele kruisverwijzingen, uitzonderingen en uitzonderingen op uitzonderingen, detailvoorschriften en definities is dit het schoolvoorbeeld bij uitstek van hoe regelgeving NIET opgesteld behoort te zijn. Hoe een dergelijke tekst moet bijdragen tot een betere toepassing in de praktijk is de werkgeversorganisaties een raadsel.</p>	

Advies nr. 79 van 26 november 2004 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit houdende diverse bepalingen ter bestrijding van de ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangifte (PBW-D73quater-264)

DATA AANVRAAG ADVIES

Staatssecretaris 28 april 2004

COMMISSIE AD HOC:

3 mei 2004

GEMENGDE COMMISSIE INDIVIDUELE ARBEIDSVERHOUDINGEN VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD:

25 mei 2004, 16, 23 en 29 juni 2004, 7, 22 en 29 september, 20 oktober 2004.

DATUM ADVIES

26 november 2004 (PBW-R2004-PV5-262, punt 4, blz. 15-21)

DATUM OVERMAKEN ADVIES

Toegezonden aan Mevrouw de Minister op 3 december 2004

INHOUD ONTWERP/VOORSTEL

Op de vergadering van het Uitvoerend Bureau van 2 april 2004 heeft de vertegenwoordigster van Mevrouw de Staatssecretaris meegedeeld dat, in uitvoering van het FARAO-plan, een ontwerp van wet en een ontwerp van koninklijk besluit worden voorbereid over de aangifte van een arbeidsongeval en de vereenvoudiging van de aangifte waarover de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk dringend advies zou moeten uitbrengen op de vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 23 april 2004.

Bij brief van 28 april 2004 aan de voorzitter van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk heeft Mevrouw de Staatssecretaris het advies gevraagd van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk over een voorontwerp van wet houdende coördinatie van maatregelen ter bestrijding van de arbeidsongevallen en maatregelen ter vereenvoudiging van hun aangifte en een ontwerp van koninklijk besluit houdende diverse bepalingen ter bestrijding van de ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangiften.

Bij dezelfde brief werden eveneens door een adviesaanvraag gevat:

- de Nationale Arbeidsraad
- het Beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen

Op verzoek van de commissie ad hoc van 3 mei 2004 worden de besprekingen voortgezet in een gemengde commissie individuele arbeidsverhoudingen van de Nationale Arbeidsraad, gemengde commissie die gemeenschappelijk functioneerde voor de drie voormelde organen.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 20 oktober 2004 zijn advies uitgebracht. (nr. 1.494)

Betreffende de motivering, de krachtlijnen en het beoogde doel van het ontwerp verwijst de Hoge Raad naar het advies nr. 1.494 van de Nationale Arbeidsraad.

Het Uitvoerend Bureau besliste op 26 november 2004 om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen aan de Hoge Raad op de vergadering van 26 november 2004 (PBW-D73quater -261).

INHOUD ADVIES

UNANIEM

De Hoge Raad verwijst naar het unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad op 20 oktober 2004.

ADVIES Nr. 1.494 VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

Onderwerp: FARAO - Bestrijding van de arbeidsongevallen - Vereenvoudiging van de aangifte - Voorontwerp van wet en ontwerp van koninklijk besluit

Vervolg BIJLAGE ADVIES nr. 79 EAO - ADVIES NAR Nr. 1.494

I. INLEIDING

De Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd over een voorontwerp van wet houdende coördinatie van maatregelen ter bestrijding van de arbeidsongevallen en maatregelen ter vereenvoudiging van hun aangifte alsook over een ontwerp van koninklijk besluit houdende diverse bepalingen ter bestrijding van de ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangiften. Die ontwerp teksten, welke een geheel vormen, hebben tot doel aanpassingen aan te brengen in de regelgeving betreffende de preventie en de reparatie van arbeidsongevallen om uitvoering te geven aan een aantal maatregelen in dit verband.

Blijkens de adviesaanvraag vormen genoemde maatregelen het resultaat van een reflectie over systemen die coherent in de arbeidsongevallenpreventie inpassen en tegelijkertijd eenvoudiger zijn en daardoor transparanter. Ze zijn vervat in het federaal actieplan voor de reductie van arbeidsongevallen, dat beoogt de veiligheid op de werkvloer te verbeteren (FARAO). Dit plan werd goedgekeurd tijdens de tweedaagse ministerraad van 20 en 21 maart 2004 te Raversijde en zal in fasen worden uitgevoerd.

De in de ontwerpen voorgestelde aanpassingen betreffen een deels de preventie van de arbeidsongevallen en anderdeels de bescherming van de rechten van het slachtoffer. Wat dit laatste aspect betreft, wordt de nadruk gelegd op de administratieve vereenvoudiging.

Wat het luik preventie betreft, hebben de ontwerp teksten in de eerste plaats betrekking op maatregelen om de herhaling van ernstige arbeidsongevallen te vermijden. Dienaangaande wordt in de huidige regelgeving bepaald dat na elk ernstig arbeidsongeval de administratie overgaat tot de aanstelling van een externe deskundige, die het ongeval moet onderzoeken met het doel preventiemaatregelen uit te werken. Wanneer de werkgever binnen 8 dagen evenwel een omstandig verslag aan de administratie meedeelt, kan zij afzien van de aanstelling van de deskundige.

Bij gebrek aan voldoende externe deskundigen, die aan de randvoorwaarden voldeden, kon de voornoemde regeling niet in werking treden.

In het kader van FARAO wordt nu een nieuwe regeling voorgesteld waarbij elk ernstig arbeidsongeval eerst onderzocht moet worden door de terzake bevoegde dienst voor preventie en bescherming op het werk, die maatregelen moet voorstellen. De resultaten hiervan dienen verwoord in een verslag dat binnen de 10 dagen aan de inspectie moet worden toegezonden. In afwezigheid van dergelijk verslag kan de inspectie een externe deskundige aanstellen. Genoemde regeling legt daarbij de verantwoordelijkheid voor het onderzoek en het bezorgen van het verslag niet in de eerste plaats bij de werkgever van het slachtoffer maar bij het hoofd van de opdrachtgevende lijn, zoals bijvoorbeeld de gebruiker van een uitzendkracht of een werkgever die met werkgevers van buitenaf werkt.

Met het oog op de verwezenlijking van die regeling worden in de eerste plaats een aantal begrippen ge(her)definieerd (hoofd opdrachtgevende lijn, ernstig arbeidsongeval, verslag). Voorts worden sommige bepalingen aangepast om ze in overeenstemming te brengen met de nieuwe notie hoofd van de opdrachtgevende lijn. Tenslotte worden ook de opdrachten van de interne preventiediensten aangepast.

Naast de voornoemde bepalingen worden in het luik preventie nog enkele andere punten opgenomen: het scheppen van een wettelijke basis om nadere regelen betreffende de opleiding van preventieadviseurs en coördinatoren te kunnen bepalen, de invoering van strafsancities voor coördinatoren, de aanpassing van de formulering van de wetsbepaling over het verlies van immuniteit van de werkgever bij zwaarwichtige overtreding op een wijze dat zij coherent kadert binnen de toepassing van de arbeidsinspectiewet van 1972 en tenslotte het aanvullen van de algemene preventieprincipes met het beginsel van de toepassing van een gepaste veiligheids- en gezondheidssignalering na uitputting van materiele en organisatorische maatregelen. Dit laatste punt betreft de herstelling van de omzetting van de Europese richtlijn 92/58, die gedeeltelijk werd tenietgedaan door een koninklijk besluit van 27 maart 1998.

Wat het luik administratieve vereenvoudiging betreft, voorzien de ter advies voorgelegde ontwerpen er vooreerst in dat de regelgeving betreffende de arbeidsongevallen wordt aangepast aan de elektronische gegevensstroom die ingezet wordt bij het aangeven van een arbeidsongeval. Voorts wordt de aangifteplicht die op diverse plaatsen in de regelgeving is opgenomen, geschrapt. De ongevallensteekkaart daarentegen wordt niet geschrapt omdat de inhoud ervan noodzakelijk blijft maar in het kader van de vereenvoudiging wordt de nadruk gelegd op het gebruik van een kopie van de arbeidsongevallenaangifte in plaats van de steekkaart.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft een onderzoek gewijd aan de ontwerp en die hem ter advies zijn voorgelegd.

De Raad staat gunstig tegenover het objectief van de overheid dat ertoe strekt om het risico op ernstige arbeidsongevallen te verminderen. Wat de wijze betreft waarop in de ontwerpen aan dit objectief gestalte wordt gegeven, formuleert de Raad de hierna volgende bekommelingen.

Die bekommelingen hebben achtereenvolgens betrekking op de onderzoeksprocedure van de arbeidsongevallen, de verantwoordelijkheid voor het laten uitvoeren van het arbeidsongevallenonderzoek de definitie van het begrip "ernstig arbeidsongeval" en de termijn binnen dewelke de verzekeringsondernemingen de gegevens uit de aangiften aan het Fonds voor arbeidsongevallen moeten meedelen.

A. Onderzoeksprocedure van de arbeidsongevallen

De Nationale Arbeidsraad constateert dat, overeenkomstig de ter advies overlegde ontwerp teksten, ieder ernstig arbeidsongeval eerst en vooral en onmiddellijk door, al naargelang het geval, de interne of externe preventiedienst onderzocht moet worden die, na vaststelling van de oorzaken, preventiemaatregelen moet voorstellen. De resultaten hiervan worden opgenomen in een verslag dat door de werkgever dient te worden aangevuld met zijn beslissing over de te nemen maatregelen, een actieplan betreffende de uitvoeringstermijn ervan en, in voorkomend geval, het advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk. Dit geheel vormt het omstandig verslag dat binnen tien dagen aan de inspectie moet worden toegestuurd. Op grond van materiële feiten kan de inspectie ook een voorlopig verslag binnen dezelfde termijn aanvaarden. In afwezigheid van een verslag binnen de tien dagen kan de inspectie een externe deskundige aanstellen.

De Raad is het erover eens dat elk ernstig arbeidsongeval het voorwerp moet uitmaken van een systematische en deskundige analyse met voorstel van maatregelen om herhaling te vermijden en dat hierbij alle belanghebbenden optimaal betrokken moeten worden (werkgever, werknemersvertegenwoordigers, preventiediensten, inspectie).

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

Dienaangaande wijst de Raad er vooreerst op dat het onderzoek van arbeidsongevallen een essentiële opdracht is van de inspectiediensten: die diensten beschikken daartoe over de vereiste onafhankelijkheid en bevoegdheden om de oorzaken van ongevallen op te sporen en de noodzakelijke preventiemaatregelen op te leggen. Deze opdrachten van de inspectie zijn niet enkel voorzien in de nationale wetgeving, maar eveneens vastgelegd in het door België geratificeerde IAO-verdrag nr. 81. Deze bepalingen werden als volgt gepreciseerd in de IAO-aanbeveling nr. 20 : (...) *les moyens suivants apparaissent propres à hâter en tous pays cette évolution :*

(a) tous les accidents devraient être notifiés aux autorités compétentes et l'une des tâches primordiales des inspecteurs devrait consister à procéder à des enquêtes sur les accidents et en particulier sur ceux d'un caractère sérieux ou fréquent en vue d'étudier les mesures susceptibles d'en éviter le retour ; (...)

De Raad stelt evenwel vast dat de inspectie nu reeds onderbemand is. Uit de opeenvolgende jaarverslagen blijkt immers duidelijk dat het beschikbaar effectief jaar na jaar vermindert en dat de gemiddelde leeftijd van het korps stijgt wat de nodige vervanging van de natuurlijke afvloeiingen duidelijk in de verf zet.

Die aanslepende afbouw leidt er volgens de Raad toe dat de handhaving van de reglementering onvoldoende gewaarborgd wordt, resulteert in een hoge taakbelasting van ruim 3000 ondernemingen per inspecteur en onvermijdelijk problematische situaties inzake arbeidsveiligheid veroorzaakt.

De Raad dringt dan ook aan op een grondige en structurele aanpak en versterking van de inspectiediensten.

Een grondige aanpak van deze structurele tekorten is echter bijzonder tijdrovend.

De Raad acht de voorgestelde maatregelen om de preventiediensten te belasten met het arbeidsongevallenonderzoek aanvaardbaar als een oplossing in afwachting van een meer grondige en structurele aanpak van de versterking van de inspectiediensten.

Het beroep op de expertise van de preventiediensten is trouwens in overeenstemming met de Europese kaderrichtlijn van 12 juni 1989, die de werkgevers oplegt om de activiteiten op het gebied van bescherming tegen en preventie van de risico's in hun onderneming zelf te organiseren of op externe diensten beroep te doen. Om de deskundigheid van die diensten te verzekeren, vraagt de Raad bovendien een bijzondere aandacht te besteden aan de vorming van de preventieadviseurs.

Met het oog op doeltreffende preventieve maatregelen dient volgens de Raad ook rekening te worden gehouden met het standpunt van de in de onderneming aanwezige werknemersvertegenwoordiging. Dienaangaande stelt de Raad vast dat in het ter advies overgelegde ontwerp van koninklijk besluit wordt bepaald dat, indien er in een onderneming een comité is opgericht, dit comité een advies over de voorgestelde preventieve maatregelen dient uit te brengen. Dit advies moet bij het omstandig verslag worden gevoegd samen met de beslissing die de werkgever o.m. op grond van dit advies over de maatregelen heeft genomen.

Teneinde de rol van het comité in de onderzoeksprocedure zoveel mogelijk te valoriseren, stelt de Raad voor om in het ontwerp van koninklijk besluit te preciseren dat het advies van het comité niet enkel betrekking heeft op de voorgestelde preventiemaatregelen maar ook op de oorzaken die aan de basis liggen van het ongeval.

In dezelfde geest acht de Raad het geboden dat in het voorlopig verslag onverkort de bevindingen worden opgenomen van de afvaardiging, die krachtens de reglementering door het comité moet worden aangevoerd om zich onmiddellijk na een ernstig arbeidsongeval ter plaatse te begeven (KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk, art. 11).

Inderdaad is de Raad van oordeel dat de inspectie zo vlug mogelijk kennis moet krijgen van de standpunten die in het comité zijn ingenomen. Daartoe stelt hij ook voor dat, als er een voorlopig verslag wordt uitgebracht en het advies van het comité op dat ogenblik reeds is goedgekeurd, dit advies aan genoemd verslag wordt toegevoegd.

Tenslotte vestigt de Raad er de aandacht op dat de regelgeving betreffende de comités erin voorziet dat de opdrachten, die door de welzijnswet aan de comités zijn toevertrouwd, vervuld moeten worden door de syndicale afvaardiging, wanneer er in de onderneming geen comité aanwezig is, en via rechtstreekse participatie van de werknemers indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is opgericht (wet welzijn, art. 52 en 53; K.B. van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk, art. 1 en 31 bis). De Raad vraagt dat in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp aan die cascaderегeling wordt herinnerd.

B. De verantwoordelijkheid voor het laten uitvoeren van het arbeidsongevallenonderzoek De Raad merkt op dat in het voorgestelde wetsontwerp ook situaties geregeld worden waarin zich ernstige arbeidsongevallen voordoen waarbij verschillende werkgevers zijn betrokken. Het ontwerp voorziet hiertoe in de introductie van de notie "hoofd van opdrachtgevende lijn".

De Raad stelt voor af te zien van deze regeling en uit te gaan van het principe van de samenwerking tussen de betrokkenen om aan deze bijzondere situaties tegemoet te komen.

Naast het geval van een onbevredigend voorlopig verslag acht de Raad het geboden dat de inspectiediensten steeds over de mogelijkheid zouden beschikken een deskundige aan te stellen bij indicaties over een gebrekkige samenwerking tussen de betrokken werkgevers, in complexe omstandigheden, in bijzonder ernstige gevallen en bij onwettelijke situaties waarin een preventiedienst ontbreekt zonder het voorlopig verslag en de periode van 10 dagen af te wachten. Daartoe stelt hij voor het artikel 94ter van de welzijnswet in die zin aan te passen.

Wanneer de inspectie een deskundige aanstelt, dient daarbij volgens de Raad te worden voorzien dat zij de kosten van de door haar aangestelde deskundige verdeelt tussen de betrokkenen op basis van hun oorzakelijke betrokkenheid.

De beslissing wordt meegedeeld aan alle betrokken werkgevers en is vatbaar voor administratief beroep overeenkomstig de wet op arbeidsinspectie. Deze mogelijkheid om, bij aanstelling door de inspectie van een deskundige, de kosten onder de betrokken werkgevers te verdelen kan van aard zijn om tot een goede samenwerking te leiden van alle betrokken werkgevers en preventiediensten bij het onderzoek van het ongeval en het opmaken van het verslag.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad stelt voor om op analoge wijze in een kostenverdeling te voorzien tussen het uitzendbureau en de gebruiker indien bij arbeidsongevallen overkomen aan een uitzendkracht door de inspectie een deskundige wordt aangesteld.

Voorts acht de Raad het aangewezen om bij betrokkenheid van verschillende werkgevers in de wetgeving te voorzien in bepalingen die deze werkgevers verplichten tot samenwerking bij het onderzoek van het ongeval en het opstellen van het preventieverslag. Dit verslag dient te vermelden welke werkgevers en preventiediensten aan de totstandkoming ervan hebben meegewerkt, wie de opstellers ervan zijn en aan welke werkgevers een afschrift ervan werd toegezonden.

De samenwerking tussen de werkgevers houdt de verplichting in om de betrokken preventieadviseurs of deskundige toegang te geven tot alle betrokken arbeidsplaatsen, hem of haar alle door hem of haar nuttig geachte documenten te bezorgen, en te voorzien in een samenwerking met de preventiediensten en de comités voor preventie en bescherming van de betrokken werkgevers op deze arbeidsplaats. Bovendien dient deze samenwerking op eenvoudig verzoek van de preventieadviseur of deskundige uitgebreid tot de door hem of haar aangewezen andere werkgevers die werkzaam zijn of geweest zijn in de onderneming waar zich het arbeidsongeval voordeed.

De Raad acht het geboden om in deze gevallen te voorzien dat ook de preventiediensten en de comités voor preventie en bescherming van andere betrokken werkgevers met een eigen verklaring kennis nemen van de elementen van het verslag en dit desgevallend aanvullen met eigen vaststellingen rond de omstandigheden en oorzaken van het arbeidsongeval en de aanbevelingen om herhalingen van het ongeval te vermijden.

De Raad benadrukt dat ingevolge de verantwoordelijkheid vastgelegd in de welzijnswet en de wet op uitzendarbeid de verantwoordelijkheid voor de analyse van het arbeidsongeval bij de gebruiker ligt. De Raad stelt voor in het geval van uitzendarbeid de gebruiker en het uitzendbureau te verplichten tot samenwerking bij het onderzoek van het ongeval en het opstellen van het preventieverslag.

Deze samenwerking houdt de verplichting in om de betrokken preventieadviseurs van de gebruiker en het uitzendkantoor of de deskundige toegang te geven tot alle door hem of haar nuttig geachte documenten, werkpostfiches, en kennis te nemen van alle procedures van selectie, opleiding, onthaal en werving van uitzendkrachten van de betrokken gebruiker en uitzendbureau. De Raad acht het aangewezen om in deze gevallen de mogelijkheid te voorzien dat ook de preventiedienst en desgevallend de betrokken comités voor preventie en bescherming met een eigen verklaring kennis nemen van de elementen van het verslag en dit desgevallend aanvullen met eigen vaststellingen rond de omstandigheden en oorzaken van het arbeidsongeval en de aanbevelingen om herhalingen van het ongeval te vermijden.

C. Definitie van het begrip "ernstig arbeidsongeval"

De Raad stelt vast dat in het kader van de nieuwe regeling met betrekking tot het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen een herdefiniëring van het begrip "ernstig arbeidsongeval" in de ontwerp teksten is opgenomen. Het betreft meer bepaald een aanpassing van de omschrijving in artikel 26 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Die nieuwe definitie voert een aanpassing in aan de Europese terminologieën betreffende de arbeidsongevallen in Europa en moet ondermeer automatismen toelaten bij het gebruik van de elektronische arbeidsongevallenaangifte.

De Raad merkt op dat het zijn bekommernis is te komen tot een handige operationele definitie die in de ondernemingen vlot toepasbaar is en objectief is. Het lijkt hem daarom aangewezen om elementen te weren, die een inschatting vereisen of die de toepassing ervan ingewikkeld maken. Voorts pleit de Raad voor een niet al te ruime definitie teneinde de toepassing van het systeem beheersbaar te houden. Het is immers van belang dat er effectief ongevallenonderzoek gebeurt en dat de opvolging ervan kan verzekerd worden. Tenslotte vindt de Raad het belangrijk dat de definitie aansluit bij wat een weldenkend mens als ernstig beschouwt.

Tegen die achtergrond stelt de Raad volgende formulering voor die nauw aanleunt bij de huidige definitie in het voornoemd koninklijk besluit van 27 maart 1998 en bij de voorstellen in de ontwerp teksten om waar mogelijk aan te sluiten bij bestaande Europese coderingen:

"Een ernstig arbeidsongeval is een arbeidsongeval dat aanleiding heeft gegeven tot de dood of een arbeidsongeval waarvan het gebeuren in direct verband staat met een materieel agens dat voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage I van dit besluit of waarvan de vorm van het ongeval voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage II van dit besluit en dat aanleiding heeft gegeven tot :

- hetzij een blijvend letsel

- hetzij een tijdelijk letsel waarvan de aard voorkomt op de lijst opgenomen als bijlage

III van dit besluit"

Wat de voornoemde bijlagen betreft stelt de Raad concreet voor deze als volgt in de reglementering op te nemen:

1. Bijlage I

Lijst van materiële agentia als bedoeld in de definitie van ernstig arbeidsongeval (*gecodeerd overeenkomstig het Europees registratiesysteem voor oorzaken en omstandigheden van arbeidsongevallen in Europa*)

een machine of een toestel (codes 05.00 tot 05.99, 07.00 tot 07.99; 09.00 tot 10.99)

een installatie (codes 04.00 tot 04.99)

een systeem voor gesloten of open transport en opslag (codes 11.00 tot 11.99, codes 14.10 tot 14.11)

voertuigen voor transport over land (codes 12.00 tot 12.99)

overige transportvoertuigen (codes 13.00 – 13.99)

Vervolg BIJLAGE ADVIES nr. 79 EAO - ADVIES NAR Nr. 1.494

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

een steiger of bovengrondse constructie;(codes 02.00 tot 02..99)
graafwerkzaamheden, sleuven, putten, onderaardse gangen, tunnels of onderwateromgeving bedoeld door de codes 03.01, 03.02 en 03.03
veiligheidssystemen en veiligheidsuitrusting (codes 16.00 – 16.99);
chemische stoffen, explosieven, radioactieve stoffen, biologische stoffen (codes 15.00 – 15.99, 17.05, 18.03 tot 18.05, 19.02 tot 19.03)

2. Bijlage II

Vorm van het ongeval als bedoeld in de definitie van ernstig arbeidsongeval (*de afwijkende gebeurtenissen zijn gedefinieerd en gecodeerd overeenkomstig het Europees registratiesysteem voor oorzaken en omstandigheden van arbeidsongevallen in Europa*)

afwijkende gebeurtenis als gevolg van een elektrische storing, explosie, brand (codes 10 – 19);
afwijkende gebeurtenis door overlopen, kantelen, lekken, leeglopen, verdampen, vrijkomen (codes 20 – 29);
breken, barsten, glijden, vallen, instorten van het betrokken voorwerp (codes 30 – 39);
verlies van controle over een machine, vervoer- of transportmiddel, handgereedschap, voorwerp (codes 40 – 44);
vallen van personen van hoogte (code 51); gegrepen of meegesleept worden door een voorwerp (code 63)

3. Bijlage III

Lijst van tijdelijke letsels als bedoeld in de definitie van ernstig arbeidsongeval (*de letsels zijn gecodeerd overeenkomstig het Europees registratiesysteem voor oorzaken en omstandigheden van arbeidsongevallen in Europa en aangevuld met een aantal Belgische coderingen (aangeduid met een * na de code)*).

vleeswonden met verlies van weefsel die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid (code 13*);
botbreuken (code 020 tot 029);
traumatische amputaties (verlies van ledematen - code 40 en 41*);
schuddingen en inwendige letsels die in afwezigheid van behandeling levensbedreigend kunnen zijn (code 53*);
schadelijke effecten van elektriciteit die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid (code 54*);
brandwonden die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid of chemische verbrandingen of inwendige verbrandingen (code 060 tot 069);
acute vergiftigingen (code 071 en 079);
verstikkingen (code 080 tot 089);
effecten van straling die aanleiding geven tot meerdaagse arbeidsongeschiktheid (niet-thermische -code 102);

Hoewel de Raad van oordeel is dat de hiervoor voorgestelde definitie in grote mate aan de voornoemde bekommernissen beantwoordt, merkt hij op dat er bij de toepassing ervan problemen zouden kunnen rijzen, ondermeer als gevolg van de aanpassing van de definitie aan de Europese terminologieën.

In dit kader vraagt de Raad dat de terzake bevoegde administratie van de FOD WASO één jaar na de inwerkingtreding van de nieuwe definitie tot een evaluatie ervan zou overgaan en dat hij daarover zou worden geraadpleegd.

D. Overdrachtstermijn van gegevens aan het Fonds voor arbeidsongevallen

De Raad herinnert eraan dat krachtens artikel 3 van het koninklijk besluit houdende organisatie en werking van een centrale gegevensbank bij het Fonds voor arbeidsongevallen de verzekeringsondernemingen uiterlijk de zevende dag na iedere maand een hele reeks gegevens aan het Fonds moeten overmaken betreffende de gevallen aangegeven in de loop van de voorgaande maand. Die gegevens worden dan door het Fonds via elektronische weg tijdens de maand na de ongevallen aan de inspectie meegedeeld. Dit moet het de inspectie onder andere mogelijk maken vast te stellen of het om een ernstig arbeidsongeval gaat. De Raad constateert dat in het ontwerp van koninklijk besluit dat ter advies is voorgelegd, voorgesteld wordt de verzekeringsondernemingen te verplichten genoemde gegevens uiterlijk de tweede dag na de ontvangst van de arbeidsongevallenaangifte aan het Fonds mee te delen.

De Raad merkt op dat dit voorstel blijkbaar gesitueerd moet worden in het kader van de administratieve vereenvoudiging waarbij men o.m. wenst te vermijden dat er dubbele aangiften moeten gebeuren: een eerste maal via het Fonds voor arbeidsongevallen en een tweede maal rechtstreeks aan de inspectie.

Die doelstelling kan enkel bereikt worden indien er zekerheid bestaat dat de gegevensoverdracht via het Fonds even snel verloopt als deze van de rechtstreekse aangifte van de werkgever aan de inspectie.

De Raad is het eens met die doelstelling maar wijst erop dat de voorgestelde termijn van twee dagen eigenlijk te kort is. Dienaangaande laat hij opmerken dat de verzekeringsondernemingen niet altijd onmiddellijk over een volledige aangifte van het arbeidsongeval beschikken. Het zal vaak onbegonnen werk zijn om binnen de twee dagen een volledig dossier samen te stellen, bijvoorbeeld omdat men bij verschillende instanties nog gegevens moet opvragen.

De Raad heeft onderzocht hoe dit praktisch probleem verholpen kan worden zonder aan de voornoemde doelstelling afbreuk te doen.

Vervolg BIJLAGE ADVIES nr. 79 EAO - ADVIES NAR Nr. 1.494

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad wijst erop dat de inspectie om na te gaan of het ongeval als ernstig moet beschouwd worden slechts over een beperkt aantal elementen moet beschikken. Het betreft meer bepaald de identificatie van de betrokken werkgever(s), de identificatie van het slachtoffer, de plaats, de datum en het uur van het ongeval, het betrokken agens of de vorm van het ongeval en de letsels. De overige elementen worden eerder meegegeeld in het kader van statistische en onderzoeksdoeleinden.

Tegen die achtergrond acht de Raad het geboden de lijst van mee te delen gegevens in twee groepen op te splitsen:

- de hiervoor geciteerde gegevens, die binnen de twee dagen aan het Fonds zouden moeten worden meegegeeld;
- de overige gegevens waarvoor de thans geldende overdrachtstermijn van toepassing zou blijven.

De Raad stelt voor het voornoemd koninklijk besluit in die zin te wijzigen.

Advies nr. 80 van 17 december 2004 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het op de markt brengen van producten (PBW-D89-269)

DATA AANVRAAG ADVIES

Minister 5 augustus 2004

COMMISSIE AD HOC:

19 november 2004

DATUM ADVIES

17 december 2004 (PBW-R2004-PV6-268, punt 4, blz. 5-11)

DATUM OVERMAKEN ADVIES

Toegezonden aan Mevrouw de Minister op 24 december 2004

INHOUD ONTWERP/VOORSTEL

Daar dit ontwerp niet gebaseerd is op de welzijnswet maar uitsluitend op de wet van 9 februari 1994 betreffende de veiligheid van producten en diensten, behorende tot bevoegdheid van consumentenzaken, laat Mevrouw de Minister het aan het oordeel van de Raad over om een advies over deze ontwerp tekst mee te delen.

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad besliste op 10 september 2004 om zich tijdens een commissie ad hoc een toelichting te laten verstrekken door een afgevaardigde van de Minister (aspect consumentenzaken). Het vroeg tevens om kennis te mogen krijgen van het advies van de Commissie voor de veiligheid van de consumenten van 6 september 2004.

Dit koninklijk besluit zal worden voorgedragen door de Minister van Werk, bevoegd voor Consumentenzaken, in uitvoering van artikel 21 van de wet van 18 december 2002 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de veiligheid en de gezondheid van de gebruikers.

Tijdens de vorige legislatuur werd de wet 1961 opgeheven. Dit was een wet die gebruikt werd als rechtsgrond voor de veiligheid van machines, elektrische toestellen, persoonlijke beschermingsmiddelen en dergelijke.

Het is de bedoeling dat alle productveiligheid valt onder de wet van 9 februari 1994.

Om dit te verwezenlijken en om een aantal juridische aspecten correct af te handelen, is het nodig dat de verschillende uitvoeringsbesluiten van de wet 1961 veranderingen ondergaan. Dit koninklijk besluit voert deze aanpassingen door.

Dit ontwerp van koninklijk besluit vloeit voort uit de wet van 18 december 2002 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de veiligheid en gezondheid van de gebruikers. In artikel 21 wordt gesteld dat de Koning op gezamenlijk voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid de consumentenveiligheid behoort en van de minister tot wiens bevoegdheid de arbeidsveiligheid behoort, alle vereiste maatregelen treft om de uitvoeringsbesluiten van de wet 1961 in overeenstemming te brengen met de wet 1994.

INHOUD ADVIES

UNANIEM

Betreffende de taal waarin de voorgeschreven informatie en de gebruiksaanwijzingen moeten gesteld zijn

De Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk stelt vast dat de Commissie voor de veiligheid van de consumenten volgend advies verstrekt:

“Voor de voor professionele doeleinden bestemde producten waarvan de etikettering dat professioneel gebruik aangeeft en die niet in de distributie ter beschikking zijn van de consumenten, mag afgeweken worden van de verplichting om de etiketteringen, de door de wet van 9 februari 1994 betreffende de veiligheid van producten en diensten voorgeschreven informatie, de gebruiksaanwijzingen en de garantiebewijzen op te stellen in de taal of talen van het taalgebied waar de producten op de markt worden gebracht.”

De Raad heeft volle begrip voor het motief dat achter dit advies schuilt, maar vestigt er uitdrukkelijk de aandacht op dat een ongenueanceerde uitvoering van dit advies belangrijke kosten zal veroorzaken voor veel Belgische werkgevers.

Onverminderd de bepalingen van de taalwetgeving, bijvoorbeeld artikel 52 gecoördineerde wetten 1966 bestuurszaken, verplicht de regelgeving inzake het welzijn op het werk de werkgever om de informatie en de gebruiksaanwijzingen voor zijn personeel begrijpelijk te maken.

Dit begrijpelijk slaat niet enkel op het inhoudelijke maar ook de taal.

UNANIEM VERVOLG ADVIES nr. 80 OP DE MARKT BRENGEN

Deze verplichting zal, in geval van uitvoering van bovenvermeld advies, derhalve ertoe leiden dat elke individuele werkgever de informatie en de gebruiksaanwijzingen voor alle gebruikte toestellen die uitsluitend voor professioneel doel bestemd zijn, zelf zal moeten vertalen.

De Raad meent dat de inhoud van voormeld advies aanvaardbaar is voor enkele uitzonderlijke toestellen, zoals bijvoorbeeld een elektronenmicroscop, waar het bedienend personeel zeer hoog gekwalificeerd is en het Engels machtig. Het is evenwel onaanvaardbaar dit te veralgemenen naar alle toestellen voor professioneel gebruik die in grotere getale in arbeidsmiddelen kunnen voorkomen.

Veronderstellen dat iedere individuele werkgever de vertaling dan maar moet eisen in zijn bestelbon is niet realistisch, rekening gehouden met diverse factoren die op het ogenblik van de bestelling een rol kunnen spelen, bijvoorbeeld de tijdsdruk, de machtsverhoudingen die zich tussen leverancier en aankopend werkgever.

De Raad vraagt daarom, om de voorgestelde bepaling te formuleren als volgt:

“Voor de voor professionele doeleinden bestemde producten waarvan de etikettering het professioneel gebruik aangeeft, die niet in de distributie ter beschikking zijn van de consumenten, en die slechts in een uitzonderlijk klein aantal op de arbeidsmarkt aangewend worden, mag afgeweken worden van de verplichting om de etiketteringen, de door de wet van 9 februari 1994 betreffende de veiligheid van producten en diensten voorgeschreven informatie, de gebruiksaanwijzingen en de garantiebewijzen op te stellen in de taal of talen van het taalgebied waar de producten op de markt worden gebracht.”

Betreffende het toezicht op de waarachtigheid van de overeenstemming van de op de markt gebrachte producten met de essentiële veiligheids- en gezondheidseisen

De veiligheids- en gezondheids garanties die de op de markt gebrachte producten bieden aan de gebruikers staat of valt in de praktijk met de al dan niet reële conformiteit van deze producten met de essentiële veiligheids- en gezondheidseisen.

De CE-markering is bedoeld als signaal dat een product aan deze eisen voldoet.

De leden van de Hoge Raad merken op dat, ondanks dit doel, zij in het werkveld vaak moeten vaststellen dat:

- 1° zich producten op de markt bevinden, die van een CE-markering voorzien zijn, maar die kenmerken vertonen die ernstige twijfels over deze conformiteit doen rijzen;
- 2° toestellen, machines, enz. op de markt worden gebracht, voorzien van een CE-markering en terdege beantwoordend aan voormelde essentiële eisen, doch nadien door de werkgever omgebouwd worden op een wijze dat zij niet langer aan deze eisen voldoen en toch het CE-merk blijven dragen.

De Raad stelt vast dat deze toestand is kunnen ontstaan en nog steeds verergert, omdat de overheid belast met het toezicht op het op de markt brengen van producten zeer ernstig onderbe-
mand is.

Hij dringt er dan ook op aan dat de Minister de nodige initiatieven zou nemen om haar dienst die met dit toezicht belast is, de toereikende personele middelen te geven.

De uitbesteding van dit soort controleopdrachten aan gecertificeerde organismen werkt hierin ontoereikend.

Advies nr. 81 van 17 december 2004 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot opheffing van titel III, hoofdstuk VI van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsveiligheid. (PBW-D90-270)	
DATA AANVRAAG ADVIES Minister 8 november 2004 COMMISSIE AD HOC: -	
DATUM ADVIES 17 december 2004 (PBW-R2004-PV6-268, punt 3, blz. 4-5)	DATUM OVERMAKEN ADVIES Toegezonden aan Mevrouw de Minister op 24 december 2004
INHOUD ONTWERP/VOORSTEL Titel III, hoofdstuk VI, dat het artikel 723 <i>quinquies</i> bevat, zette de eerste “Seveso”-richtlijn 82/501/EEG om. Deze richtlijn werd sindsdien vervangen door een nieuwe richtlijn 96/82/EG van 9 december 1996, welke op haar beurt in Belgisch recht is omgezet via het samenwerkingsakkoord van 21 juni 1999 tussen de Federale Staat, het Vlaams, het Waals en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken, waarmee ingestemd is bij wet van 22 mei 2001. Voormeld hoofdstuk VI heeft dus geen reden van bestaan meer en mag derhalve worden opgeheven.	
INHOUD ADVIES	
UNANIEM	
De afgevaardigden van werkgevers en werknemers geven een unaniem gunstig advies voor het opheffen van titel III, hoofdstuk VI van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming.	

III. Koninklijke besluiten genomen in 2004 na advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk

In de loop van 2004 werden zeventien Koninklijke besluiten, na advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming afgekondigd.

Het betreft volgende besluiten:

1. **28 JANUARI 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 28, 79, 80, 81, 82, 88, 94, 199 en 240 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (BS van 17 februari 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 67* van 27 juni 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 79)
2. **28 JANUARI 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 98 en 99 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (BS van 18 februari 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 67* van 27 juni 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 79)
3. **28 JANUARI 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van artikel 242 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (BS van 26 februari 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 64* van 28 februari 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 66bis)
4. **30 JANUARI 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van artikel 57 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (BS van 24 februari 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 64* van 28 februari 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 66bis)
5. **10 FEBRUARI 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 90, 91 en 92 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (BS van 9 maart 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 67* van 27 juni 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 79)
6. **5 MAART 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 29, 86, 207 en 227 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (BS van 22 maart 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 64* van 28 februari 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 66bis)
7. **25 APRIL 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 3, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 40, 86, 88, 202, 203, 220 en 221 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (BS van 26 mei 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 67* van 27 juni 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 79)

8. **25 APRIL 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 74 en 251 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (BS van 26 mei 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 67* van 27 juni 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 79)

9. **25 APRIL 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 15, 18, 66, 76, 77, 80, 94, 120, 169, 175, 181, 190, 199, 207, 236, 239, 240 en 260 van het Algemeen Reglement op de Elektrische (BS van 26 mei 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 64* van 28 februari 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 66bis)

10. **25 APRIL 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 28, 47, 192, 196 en 266 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (BS van 26 mei 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 70* van 12 december 2003 over voorstellen tot aanpassing van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (dossier 79bis)

11. **27 APRIL 2004** — Koninklijk besluit betreffende de werkszitplaatsen en rustzitplaatsen (BS van 24 juni 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 66* van 27 juni 2003 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit betreffende werkszitplaatsen en rustzitplaatsen (dossier 56)

12. **4 JULI 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (BS van 3 augustus 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 68* van 13 december 2002 en 10 oktober 2003 over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (dossier 71)

13. **6 JULI 2004** — Koninklijk besluit betreffende de werkkledij (BS van 3 augustus 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 44* van 8 februari 2002 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de werkkledij (dossier 55)

14. **8 JULI 2004.** — Koninklijk besluit houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het opmaken van de arbeidsongevallensteekkaarten (BS van 18 augustus 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 71* van 12 december 2003 over het aanpassen van het model van aangifte van een arbeidsongeval en de arbeidsongevallensteekkaart (dossier 78)

15. **16 JULI 2004** — Koninklijk besluit betreffende bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS van 9 augustus 2004) erratum (BS van 24 augustus 2004)
Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 54* van 14 juni 2002 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de aspecten van de aanpassing van de arbeidstijd die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (dossier 64)

16. **21 SEPTEMBER 2004** — Koninklijk besluit betreffende de bescherming van stagiairs (BS van 4 oktober 2004) erratum (BS van 3 januari 2005)

Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 77* van 14 mei 2004 met betrekking tot de bescherming van stagiairs (dossier 36bis)

17. **27 DECEMBER 2004** — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (BS van 24 januari 2005)

Dat besluit werd genomen na het *advies nr. 75* van 23 april 2004 over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers: Europese lijst van beroepsziekten (dossier 83)

C. OVERIGE ACTIVITEITEN.

1. Jaarverslag 2002 Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk

Het jaarverslag werd op 23 april 2004 besproken en goedgekeurd.

2. Hervorming van de Hoge Raad

De grote lijnen van de hervorming werden informeel uitgelegd tijdens de Hoge Raad van 17 december 2004.

Het doel van de hervorming van de Hoge Raad is de rationalisatie van diverse structuren die een rol spelen bij de voorbereiding en de uitvoering van de welzijnswetgeving.

Het betreft hier onder meer organen zoals de Hoge Raad zelf, maar ook de Nationale Adviserende Raad, bevoegd voor communicatie en informatie, het vast bureau voor het Belgisch Steunpunt van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, en de diverse commissies voor erkenning van de externe diensten voor technische controle, van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, van cursussen voor aanvullende vorming van preventieadviseur en coördinator.

De bevoegdheden van de diverse organen zouden daarom binnen de Hoge Raad kunnen worden gebundeld.

Dit zou het werk van de sociale partners moeten vergemakkelijken en toelaten de schaarse middelen van de administratie rationeler te benutten.

Naast de Plenaire vergadering van de Hoge Raad en het Uitvoerend bureau, zouden volgende vaste commissies binnen de Hoge Raad opgericht kunnen worden:

- I. De Vaste Commissie van permanente deskundigen;
- II. De Vaste Commissie voor sensibilisatie en informatie;
- III. De Vaste Operationele Commissie;
- IV. De Vaste Commissie sociaal onderzoek

3. Lijst vergaderingen in 2005

25 februari 10:30 - 12:00

22 april 10:30 - 12:00

24 juni 10:30 - 12:00

28 oktober 10:30 - 12:00

23 december 10:30 - 12:00, deze vergadering valt 1 dag voor Kerstmis. In het najaar van 2005 zal besloten worden of dat deze vergadering al dan niet dan zal plaatsvinden.

DEEL II

ACTIVITEITEN VAN DE COMMISSIES AD HOC VAN DE HOGE RAAD

VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.

DEEL II. ACTIVITEITEN VAN DE COMMISSIES AD HOC VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Hieronder vindt u een opsomming van de vergaderingen die plaats vonden in 2004

Commissie ad hoc D34ter: ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen

3 vergaderingen: 29/10/2004, 09/11/2004, 23/11/2004

Vraag van mevrouw de Minister van 1 oktober 2004

Zie eveneens advies nr. 78 van 26/11/2004 (PBW D34ter-263) Deel I, B.II, bladzijde 17

Commissie ad hoc D36bis: ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van stagiairs

1 vergadering: 16/03/2004

Vraag van Agoria 27 februari 2004

Zie eveneens advies nr. 77 van 14/05/2004 (PBW D36bis-255) Deel I, B.II, bladzijde 14

Commissie ad hoc D39bis: ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van maatregelen betreffende het welzijn op het werk van uitzendkrachten

4 vergaderingen: 27/04/2004, 11/06/2004, 30/06/2004, 27/08/2004

Commissie ad hoc D39bis/WG-WPF: Uitzendarbeid beperkte werkgroep Werkpostfi- che

1 vergadering: 14/09/2004

Commissie ad hoc D62bis: ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest

4 vergaderingen: 15/06/2004, 05/07/2004, 12/07/2004, 30/09/2004

Vraag van mevrouw de Minister van 15 juni 2004

Commissie ad hoc D73quater: ontwerp van koninklijk besluit houdende diverse bepalingen ter bestrijding van de ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangifte

1 vergadering: 03/05/2004

NAR: 25/05/2004, 16/06/2004, 23/06/2004, 29/06/2004, 7/09/2004, 22/09/2004, 29/09/2004, 20/10/2004

Vraag van Mevrouw de Staatssecretaris van 28 april 2004

Zie eveneens advies nr. 79 van 26/11/2004 (PBW D73quater-264) Deel I, B.II, bladzijde 23

Commissie ad hoc D81: ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van werknemers tegen tabaksrook – Roken op het werk

1 vergadering: 27/01/2004

Vraag van het ACV 18 april 2003

Vraag van Mevrouw de Staatssecretaris van 4 december 2003 en 24 januari 2004
Zie eveneens advies nr. 74 van 27/02/2004 (PBW D81-242bis) Deel I, B.II, bladzijde 3

Commissie ad hoc D82: problemen in verband met de toepassing van de reglementering betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

2 vergaderingen: 24/02/2004, 11/03/2004

Vraag van de Hoge Raad van 26 september 2003
Zie eveneens advies nr. 76 van 23/04/2004 (PBW D82-252) Deel I, B.II, bladzijde 6

Commissie ad hoc D89: ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het op de markt brengen van producten

1 vergadering: 19/11/2004

Vraag van Mevrouw de Minister van 5 augustus 2004
Zie eveneens advies nr. 80 van 17/12/2004 (PBW D89-269) Deel I, B.II, bladzijde 29

Commissie ad hoc D91: 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

1 vergadering: 14/12/2004

Vraag van Mevrouw de Minister van 8 november 2004

DEEL III

ACTIVITEITEN VAN DE VASTE COMMISSIES BOUW VAN DE HOGE RAAD

VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.

DEEL III. ACTIVITEITEN VAN DE VASTE COMMISSIES BOUW VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

A. AANTAL VERGADERINGEN

De Vaste Commissie Bouw is in 2004 drie maal bijeengekomen:
15 juni, 20 september en 13 december

B. ACTIVITEITEN

Tijdens de vergadering van 15 juni 2004 werd het volgende besproken:

- installatie VC Bouw
- aanduiding voorzitter, ondervoorzitter en secretaris en duur van hun bevoegdheid
- werkingsregels VC Bouw
- Vergaderfrequentie (4 maal per jaar)
- te behandelen onderwerpen

Tijdens de vergadering van 20 september 2004 werden de volgende agendapunten voor de Vaste Commissie Bouw besproken:

- De uitvoering van het FARAOpplan (onder meer wijziging regelgeving veiligheidscoördinator en alternatieve sanctieringsvormen)
- Samenwerking WASO en NAVB
- Intenties van de Minister betreffende de uitvoering van het Convenant tussen WASO en de bouwsector
- De Europese aanbevelingen inzake werken op hoogte
- Pro memorie: het ontwerp van KB betreffende werken op hoogte (wordt vermoedelijk voorgelegd aan een commissie ad hoc met inbreng van de leden van de Vaste Commissie Bouw)
- Arbeidsongevallenanalyses
- Keuringsverslagen

Tijdens de vergadering van 13 december 2004 werd het volgende besproken:

- Regeling van de werkzaamheden van de Vaste Commissie en vastleggen van een werkprogramma op basis van de punten aan het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad PBW voorgesteld als agendapunten voor de Vaste Commissie Bouw en door het Uitvoerend Bureau goedgekeurd
 - De uitvoering van het FARAOpplan (onder meer wijziging regelgeving veiligheidscoördinator en alternatieve sanctieringsvormen)
 - Samenwerking WASO en NAVB
 - Intenties van de Minister betreffende de uitvoering van het Convenant tussen WASO en de bouwsector
 - De Europese aanbevelingen inzake werken op hoogte
 - Pro memorie: het ontwerp van KB betreffende werken op hoogte
 - Arbeidsongevallenanalyses
 - Keuringsverslagen van de EDTC.
- Vergelijking van de vormingsprogramma's voor kraanbestuurders van de VDAB, de BGDA en FOREM
- Vastlegging van de data van de bijeenkomsten van de Vaste Commissie Bouw in 2005

DEEL IV

ACTIVITEITEN VAN HET UITVOEREND BUREAU VAN DE HOGE RAAD

VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.

DEEL IV. ACTIVITEITEN VAN HET UITVOEREND BUREAU VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

A. AANTAL VERGADERINGEN

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad heeft in 2004 veertien vergaderingen gehouden: 9 januari, 13 en 27 februari, 12 maart, 2 en 23 april, 14 mei, 11 juni, 6 augustus, 10 september, 15 oktober, 19 en 26 november en 17 december 2004.

B. BEHANDELDE PROBLEMEN

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad heeft de hiernavolgende onderwerpen behandeld:

1. Regeling van de werkzaamheden van de commissies ad hoc van de Hoge Raad.
2. Stand van zaken van de ontwerpen van koninklijk besluit
3. De agenda van de vergaderingen van de Hoge Raad.
4. Nationale Arbeidsraad: commissie collectieve arbeidsverhoudingen (de vraag van Co-Prev om erkend te worden als representatieve organisatie van de werkgevers in het kader van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.)
5. Rondetafel georganiseerd door de VCCS, de Vereniging van Veiligheids-coördinatoren, betreffende de evaluatie van de veiligheidscoördinatie (koninklijk besluit tijdelijke of mobiele bouwplaatsen)
6. Nationaal Bedrijfscomité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen van het bouwbedrijf: Ontwerp van koninklijk besluit inzake de vakbekwaamheid van bestuurders van mobiele kranen of van autolaadkranen (Installatie van de Vaste Commissie Bouw) (**D14**)
7. Ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest, tot wijziging van titel II van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming en tot aanpassing van het koninklijk besluit van 2 december 1993 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk (**D62bis**)
8. Voorstellen tot wijziging van meerdere bepalingen van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties: bevoegdheidsverdeling; samenstelling en werking van de gemengde werkgroep p86 elektriciteit (**D66**)
9. Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk; hoofdstuk III: Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats (**D70**)

10. Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk; hoofdstuk IV Bijzondere bepalingen betreffende de werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf (**D70bis**)
11. Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 11 maart 2003 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers tegen de risico's van chemische agentia op het werk (**D72bis**)
12. Procedure voor de jaarlijkse vergelijking/aanpassing van de Belgische lijst van grenswaarden (**D72ter**)
13. Ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de uitvoeringsbepalingen van hoofdstuk X bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (**D73**)
14. Ministerieel besluit houdende vaststelling van het lastenboek inzake de uitvoering van artikel 51, 1^{ste} lid van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 tot uitvoering van artikel 94 octies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en van het model van het verslag en de termijnen bedoeld in artikel 5, vierde lid van bovenvermeld koninklijk besluit (**D73bis**)
15. Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 tot uitvoering van artikel 94 octies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (**D73ter**)
16. Model van aangifte van arbeidsongeval en arbeidsongevallensteekkaart (**D78**)
17. Voorstel tot wijziging van meerdere artikelen van het Algemeen Reglement op de elektrische installaties (**D79**)
18. Ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers tegen de risico's van mechanische trillingen op het werk (**D80**)
19. Roken op het werk (**D81**)
20. Problemen in verband met de toepassing van de reglementering betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (**D82**)
21. Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers: bijlage III Europese lijst van beroepsziekten (**D83**)
22. Essentialia Jaarverslagen van de inspectiediensten (**D84**)
23. Beleidsnota van Mevr. de Staatssecretaris (**D85**)
24. Verslag van België over de praktische tenuitvoerlegging van de richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 tot aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met een betrekking voor bepaalde tijd of als uitzendkracht (**D86**)

25. Werkgroep “EW 2004 – Bouw”
26. Geneeskundig toezicht op de stagiairs: omzendbrief
27. Wetsontwerp betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd (AIDS-test en genetische testen) (**D77**)
28. Plaatsen van de adviezen van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk op de webstek van het departement (vraag van het secretariaat)
29. Veiligheids -en gezondheids-coördinatoren (vraag van de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties)
30. Project van prof. Kutty (vraag van de voorzitter)
31. Koninklijk besluit vorming preventieadviseurs (vraag van de voorzitter)
32. Federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen (FARAO) : toelichting door Mevrouw de Staatssecretaris en bespreking (**D87**)
33. Adviezen en arresten van de Raad van State (vraag van de vertegenwoordigers van het ACV)
34. Artikel « Hoge Raad screent regelgeving pesten », gepubliceerd in Prevent Focus van februari 2004
35. Externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en tarieven (vraag van een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties)
36. Werkplan ter uitvoering van het Federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen (FARAO)
37. Jaarverslag 2002 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk
38. Geneeskundig toezicht op de stagiairs (**D36bis**)
39. Vaste Commissie Bouw
40. Ontwerp van KB attest vakbekwaamheid kraanmachinisten (document 716 DOC/2/F van 21 mei 1996)
41. Probleem betreffende de werkgeversafvaardiging in de Vaste Commissie Bouw
42. Jaarverslagen van commissies van toezicht
43. Ontwerp van koninklijk besluit betreffende het gebruik van arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte
44. Ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van maatregelen betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten (**D39bis**)

45. Project onderzoek -actie voor het ontwikkelen van een beleid gezondheid en veiligheid op het werk: initiatief van prof. Olgierd Kuty van de Ulg en van prof. Herman Meulemans van de UA (**D88**)
46. Ontwerpteksten betreffende de aangifte van een arbeidsongeval en de vereenvoudiging van de aangifte - Brief van Mevrouw de Staatssecretaris van 9 juli 2004 betreffende het ontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit houdende diverse bepalingen ter bestrijding van ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallen-aangiften (**D73quater**)
47. Geweld op het werk (vraag van een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties).
48. Opvolging van de dossiers Opvolgingscommissie externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (NMBS) en hervorming van de diverse commissies (vraag van een vertegenwoordiger van het ACV)
49. Volgend voorzitterschap Europese Unie: Congres brancheafspraken in september 2004 (vraag van een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties)
50. Brief van het NAVB van 11 juni 2004 betreffende de samenstelling van de vaste commissie
51. Brief van CO-PREV van 14 juli 2004: vraag om het huishoudelijk reglement van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk te wijzigen teneinde de vervanging van permanente deskundigen mogelijk te maken
52. Vast Bureau in het kader van het Nationaal Steunpunt (Belgian Focal Point)
53. Prijs van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk & Belgische inzending Award 2004 Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk
54. Opvolging dossiers: boordtabel
55. Samenstelling nieuwe beleidscel
56. Werken met derden – Farao plan
57. Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van sommige bepalingen betreffende het op de markt brengen van producten (**D89**)
58. Koninklijk besluit betreffende de werkkledij – KB 06 juli 2004 (**D55**)
59. Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers – 4 juli 2004
60. Vraag van de heer Herman Fonck betreffende de evolutie in het effectief personeelsbestand van de Technische en Medische Inspecties, nadien samengebracht onder de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk
61. Memorandum – Brief van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk aan mevrouw de Minister - Aanpassing van het memorandum

62. Jaarverslag AAV 2002
63. Opvolging uitgebrachte adviezen van de Opvolgingscommissie EDPB
64. Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende (**D34ter**)
65. Codificatie van de regelgeving met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (**D67**)
66. Medische Onderzoeken in het kader van de Arbeidsovereenkomst (**D77**)
67. De hervorming van de Hoge Raad PBW
68. Ontwerp van koninklijk besluit tot opheffing van titel III, hoofdstuk VI van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (**D90**)
69. 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 (**D91**).
70. Memorandum – standpunt van mevrouw de Minister
71. Onderzoek door TWW van de kwaliteit van de regelgeving betreffende de EDPB
72. Lijst vergaderingen in 2005
73. Ontwerp van koninklijk besluit betreffende de beveiliging van liften (**D69bis**)
74. KB Chemische agentia
75. De werking van het Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (**D92**)
76. Beleidsnota van de Minister van Werk
77. Jaarverslag Hoge Raad PBW 2003

DEEL V

**SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN
BESCHERMING OP HET WERK**

EN

**BESLUITEN DIE BETREKKING HEBBEN OP
DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK**

DEEL V. SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK EN BESLUITEN DIE BETREKKING HEBBEN OP DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

A. SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK OP 31 DECEMBER 2004.

VOORZITTER

DE BROUWER, Christophe¹

ONDERVOORZITTER

HESELMANS, Marc²

SECRETARIAAT

RAEKELBOOM, Millès, secretaris

VANHOUTTE, Annie

GOORDEN, Henk

CHEYNS, Yannick

VERTEGENWOORDIGERS VAN DE WERKGEVERSORGANISATIES

GEWONE LEDEN

Verbond van Belgische Ondernemingen

BOSCH, Claire

de KEZEL, Jean-Pierre

DE MEESTER, Kris

DE PREZ, Geert³

DILLEN, René

PELEGRIN, André

ROSMAN, Sophie

VAN NUFFEL, Luc.

¹ De voorzitter werd benoemd bij koninklijk besluit van 18 november 1999 (Belgisch Staatsblad van 4 februari 2000) voor een termijn van zes jaar, met ingang van 4 februari 2000.

² De ondervoorzitter, de secretaris, de leden en de permanente deskundigen bedoeld in artikel 10 en artikel 11, 2° tot 7° van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk (Belgisch Staatsblad van 10 juli 1999) werden benoemd bij koninklijk besluit van 26 juni 2000 (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 2000) voor een termijn van zes jaar (artikel 15, §1 van het hogergenoemd koninklijk besluit van 3 mei 1999), met ingang van 1 augustus 2000)

³ De heer DE PREZ Geert werd benoemd bij koninklijk besluit van 5 oktober 2001 (Belgisch Staatsblad van 31 oktober 2001), met ingang van 1 september 2001, ter vervanging van de heer VIERENDEELS Luc.

Middenstandsorganisaties

BAETENS Kris⁴
CORBEY, Ralph
LOMBAERTS, Véronique

Boerenbond

ANRYS, Paul

PLAATSVERVANGENDE LEDEN

Verbond van Belgische Ondernemingen

COYETTE, Jean-Marie
DE GEYTER, Wien
DELMOTTE, Francine
DE PAUW, Myriam
ENGELS, Hilde
MASSCHELEIN, Jean-Luc
ROMANUS, Paul
VANKRUNKELSVEN, Guy.

Middenstandsorganisaties

OGER, Jean-Michel
VANDERSTAPPEN, Anne
VAN SCHENDEL, Pierre.

U.P.A. - U.D.E.F.

PETRE, Anne.

GEWONE GEASSOCIEERDE LEDEN

Confederatie van Social-Profit Ondernemingen

BAERT, Jules.⁵

⁴ De heer BAETENS Kris werd benoemd bij koninklijk besluit van 20 december 2002 (Belgisch Staatsblad van 28 januari 2003), met ingang van 16 november 2002, ter vervanging van de heer VAN LAER, Erik.

⁵ De heer BAERT, Jules werd benoemd bij koninklijk besluit van 9 maart 2003 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 2003), met ingang van 1 maart 2003, ter vervanging van de heer DEBREF, Georges.

PLAATSVERVANGENDE GEASSOCIEERDE LEDEN

Confederatie van Social-Profit Ondernemingen

JAUMOTTE, Anne-Marie.⁶

VERTEGENWOORDIGERS VAN DE WERKNEMERSORGANISATIES

GEWONE LEDEN

Algemeen Belgisch Vakverbond

LAMAS Rafaël⁷
LEONARD, Jean-Marie
LOOTENS, Paul
PHILIPS, François
SONDA, Claudio

Algemeen Christelijk Vakverbond van België

FONCK, Herman
FRANCEUS, Patrick
MEYER, Anne
VAN DEN BOSSCHE, Bergie
LEPOUTRE, Stéphan⁸
VERMEULEN, Leo.

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

VAN DER HAEGEN, Vincent.

PLAATSVERVANGENDE LEDEN

Algemeen Belgisch Vakverbond

BATS, Lucien
DE MEY, Alfons
CAVERNEELS, Virginie⁹
MELCKMANS, Bruno
DE CLERCQ, Werner¹⁰

⁶ Mevrouw JAUMOTTE, Anne-Marie werd benoemd bij koninklijk besluit van 9 maart 2003 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 2003), met ingang van 1 maart 2003, ter vervanging van mevrouw BLONDEEL, Dominique.

⁷ De heer LAMAS Rafaël werd benoemd bij koninklijk besluit van 5 maart 2002 (Belgisch Staatsblad van 5 april 2002), met ingang van 1 februari 2002, ter vervanging van de heer VANDERCAMMEN, Marc.

⁸ De heer LEPOUTRE Stéphan werd benoemd bij koninklijk besluit van 3 juli 2003 (Belgisch Staatsblad van 18 augustus 2003), met ingang van 1 juni 2003, ter vervanging van mevrouw VELLANDE, Bénédicte.

⁹ Mevrouw CAVERNEELS, Virginie werd benoemd bij koninklijk besluit van 5 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 28 augustus 2004), met ingang van 1 juli 2004, ter vervanging van de heer DE MEY, Denis

Algemeen Christelijk Vakverbond van België

STEVENS, Griet¹¹
DE PAEPE, Christine
DE PAUW, Marie-Jeanne
HANSSENS, Renaat
LE GARROY, Martine
VANDENBUSSCHE, Johan.

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

VAN HEULE, Monique¹²

PERMANENDE DESKUNDIGEN

Artikel 10 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk

AMBTENAREN-GENERAAL VAN DE FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERK-GELEGENHEID, ARBEID, EN SOCIAAL OVERLEG

DENEVE, Christian.
LAMOTTE, Jean-Marie

AMBTENAAR-GENERAAL VAN DE FEDERALE OVERHEIDSDIENST ECONOMISCHE ZAKEN

MAINJOT, Michel.

AMBTENAAR-GENERAAL VAN HET FONDS VOOR ARBEIDSONGEVALLEN

DEPOORTERE, Michel.

AMBTENAAR-GENERAAL VAN HET FONDS VOOR DE BEROEPSZIEKTEN

UYTTERHOEVEN, Jan.

¹⁰ De heer DE CLERCQ Werner werd benoemd bij koninklijk besluit van 5 juni 2004 (Belgisch Staatsblad van 30 juni 2004), met ingang van 1 mei 2004, ter vervanging van VAN THILLO Frank.

¹¹ Mevrouw STEVENS Griet werd benoemd bij koninklijk besluit van 3 juli 2003 (Belgisch Staatsblad van 18 augustus 2003), met ingang van 1 juni 2003, ter vervanging van de heer DE CRAEMER, Eddy.

¹² Mevrouw VAN HEULE Monique werd benoemd bij koninklijk besluit van 23 november 2000 (Belgisch Staatsblad van 29 december 2000), met ingang van 1 november 2000, ter vervanging van mevrouw DOS SANTOS COSTA Vera.

Artikel 11, 2° tot 7° van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

KONINKLIJKE VLAAMSE VERENIGING VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING (PreBes)

DE MEERSMAN, Henri.

ASSOCIATION ROYALE DES CONSEILLERS EN PREVENTION (ARCOP)

MARCHAL, Jacky.

VERENIGING VAN EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING (CO-PREV)

BRIKÉ, Carl¹³.

BELGISCHE BEROEPSVERENIGING VOOR ARBEIDSGENEESHEREN (BbvAg)

QUAEGHEBEUR, Luc.¹⁴

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE BELGE DES MEDECINS DU TRAVAIL (ABMT)

SCHLEICH, Evelyne.

BELGIAN ERGONOMICS SOCIETY (BES)

CLAES, Leen.

PREVENT

DE GREEF, Marc.

¹³ De heer BRIKÉ, Carl werd benoemd bij koninklijk besluit van 22 augustus 2002 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 2003), met ingang van 1 februari 2003, ter vervanging van DE SAEDELEER, Veerle

¹⁴ De heer Dr. QUAEGHEBEUR Luc werd benoemd bij koninklijk besluit van 9 maart 2003 (Belgisch Staatsblad van 9 oktober 2002), met ingang van 1 juni 2002, ter vervanging van de heer Dr. VAN HELSHOECHT Paul.

B. BESLUITEN BETREFFENDE DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK UITGEVAARDIGD IN 2004

1. Koninklijk besluit van 5 juni 2004 (Belgisch Staatsblad van 30 juni 2004)

Bij koninklijk besluit van 5 juni 2004, dat uitwerking heeft met ingang van 1 mei 2004, wordt de heer De Clercq Werner benoemd tot plaatsvervangend lid dat een der meest representatieve werknemersorganisaties in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk vertegenwoordigt, ter vervanging van de heer Van Thillo Frank, wiens mandaat een einde nam op verzoek van de organisatie die hem had voorgedragen; hij zal het mandaat van zijn voorganger voleindigen.

2. Koninklijk besluit van 5 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 28 augustus 2004).

Bij koninklijk besluit van 5 juli 2004, dat uitwerking heeft met ingang van 1 juli 2004, wordt Mevr. Caverneels Virginie benoemd tot plaatsvervangend lid dat een der meest representatieve werknemersorganisaties in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk vertegenwoordigt, ter vervanging van de heer De Mey, Denis, wiens mandaat een einde nam op verzoek van de organisatie die hem had voorgedragen; zij zal het mandaat van haar voorganger voleindigen.: