

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk

Advies nr. 205 van 14 maart 2017 over het ontwerp van koninklijk besluit tot opheffing van diverse bepalingen betreffende notificaties aan de met het toezicht belaste ambtenaar die in toepassing van artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek werd aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan. (OKB Notificatie) - D194

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief d.d. 20 september 2016 heeft de Minister van Werk dit ontwerp van koninklijk besluit aan de Voorzitster van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk (Hoge Raad) overgemaakt met de vraag een advies over dit ontwerp van koninklijk besluit te geven.

Op 4 oktober 2016, heeft het Uitvoerend Bureau kennis genomen van dit ontwerp van besluit Notificatie. Het Uitvoerend Bureau besprak het OKB op 8 november 2016, 29 november 2016, 10 januari 2017 en 7 februari 2017 en besliste hierover een commissie ad hoc te organiseren, die plaatsvond op 24 februari 2017.

Tijdens deze CAH van 24 februari 2017 hebben de sociale partners de bedenkingen van de buitengewone leden kunnen aanhoren vooraleer een advies te formuleren.

Het Uitvoerend Bureau heeft op 24 februari 2017 beslist om het ontwerp van advies betreffende het OKB Notificatie op 24 februari 2017 voor te leggen aan de Hoge Raad PBW.

Gelet op het feit dat het aanwezigheidsquorum niet werd bereikt tijdens de vergadering van de Hoge Raad van 24 februari 2017, werd de Hoge Raad opnieuw bijeengeroepen en vergaderde op 14 maart 2017 om het huidige advies te verstrekken [overeenkomstig artikel 15 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2006 betreffende de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk].

Toelichting:

Dit ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel een aantal verplichtingen voor de werkgevers om documenten toe te sturen aan de inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het werk op te heffen, evenals de verplichting om voor bepaalde activiteiten een melding te doen aan deze inspecteurs.

Dit ontwerp van koninklijk besluit betreft de volgende verplichtingen:

1. De kennisgeving van het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (artikel 1 van het OKB).
2. De kennisgeving van productie en gebruik van waterstofcyanide (artikel 2 van het OKB).
3. De melding van de hantering van een afwijkende grenswaarde, wanneer werknemers worden blootgesteld aan chemische agentia op een andere wijze dan deze die gewoonlijk het geval is (artikel 3 van het OKB).

4. De meldingsplicht inzake werkzaamheden in overdruk (artikel 4 van het OKB).

Deze kennisgevings- of meldingsplicht wordt vervangen door de verplichting om bepaalde gegevens ter beschikking te houden van de met het toezicht belaste ambtenaren.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD PBW VAN 14 maart 2017.

De leden van de Hoge Raad geven een verdeeld advies

1. Standpunten van de vertegenwoordigers van de meest representatieve werknemersorganisaties

De vertegenwoordigers van de werknemers geven een negatief advies over het OKB.

Ten eerste: verwijzen ze naar het advies nr. 197 van 23 juni 2016 van de Hoge Raad over de strategische en operationele doelstellingen van de Nationale Strategie Welzijn op het werk 2016-2020 en in het bijzonder punt nr. 9, optimalisering van het sociaal overleg, nr. 10, optimalisering van de werking van de inspectiediensten, en nr. 11, ontsluiting van beschikbare blootstellingsgegevens van de operationele doelstellingen en de punten nr. 8, datamining, en nr. 9, optimaliseren van de inspectie toezicht welzijn op het werk, van de prioritaire doelstellingen voor 2017 van de strategie.

Dit voorstel wordt volgens de werknemersvertegenwoordigers enkel ingegeven door de politieke wil om snel tot een beslissing van afschaffing te komen zonder daarbij rekening te houden met de negatieve gevolgen voor het sociaal overleg, het verlies aan informatie en zonder na te denken over alternatieven die een verbetering van de kwaliteit en de doorstroming en centralisatie van de informatie realiseren. Het kan niet dat het op een ondoordachte manier concretiseren van de doelstelling over een kwalitatieve regelgeving, het realiseren van de andere doelstellingen tegenwerkt.

Daarenboven wordt de Hoge Raad geacht een advies te geven over de afschaffing van 4 notificaties zonder dat er een zicht gekregen wordt van het geheel van “administratieve vereenvoudigingen” die gepland zijn noch van de impact hiervan.

Nochtans werd tijdens de vergadering aangekondigd dat er een groot aantal andere afschaffingen gingen volgen.

De werknemersvertegenwoordigers vragen om zeer snel te kunnen beschikken over een globale overzicht van de geplande afschaffingen en de mogelijke alternatieven hiervoor. Alternatieven die meer in lijn zouden moeten zijn met de operationele doelstellingen nr. 9, 10 en 11 en de prioritaire doelstellingen voor 2017 nr. 8 en 9.

De werknemersvertegenwoordigers definiëren de volgende elementen in dit voorstel van afschaffing als bijzonder problematisch:

- Het afschaffen van deze notificaties zendt een verkeerd signaal naar ondernemingen. Het wekt op zijn minst de indruk dat deze documenten minder belangrijk worden geacht door de overheid. Bovendien verdwijnt een stok achter de deur die een duidelijke preventief karakter heeft en zal dit tot gevolg hebben dat wettelijke regels door bepaalde ondernemingen niet langer gevolgd worden. Een voorbeeld hiervan is het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming dat essentieel is in het welzijnsoverleg op ondernemingsvlak. Onderzoek geeft aan dat reeds in de huidige situatie 10% van de Comités PBW het jaarverslag niet ontvangen en dus niet bespreken.

Het afschaffen van deze notificaties zal, volgens de werknemersvertegenwoordigers, het verstrekken van deze belangrijke documenten aan de leden van het Comité PBW en de bespreking ervan tijdens het Comité niet bevorderen.

- Het afschaffen van de notificaties is een zwakgebod vanuit de controlerende overheid. Eén van de belangrijkste motivaties bij dit OKB is het gegeven dat het Toezicht Welzijn op het werk noch de menskracht noch de middelen heeft om iets zinvol te doen met de ontvangen informatie. Het lijkt ons bijzonder cynisch om eerst drastisch te snoeien in de beschikbare middelen voor het Toezicht Welzijn, vervolgens vast te stellen dat ze niet meer in staat zijn om al hun opdrachten uit te voeren, om ten slotte dan maar te schrappen in een aantal verplichten van ondernemingen naar de controlerende overheid.
- Het schrappen van notificaties heeft tot gevolg dat al deze informatie niet langer centraal bewaard wordt en enkel nog beschikbaar is op het niveau van de ondernemingen. Voorbeelden hiervan in het OKB is de informatie over de blootstelling aan specifieke risico's: waterstofcyanide, afwijkende grenswaarden, werkzaamheden in overdruk. Hoe lang en hoe zorgvuldig wordt deze informatie bijgehouden, hoe toegankelijk is deze informatie voor de betrokken werknemers en een controlerende overheid, ... Deze gefragmenteerde vorm van informatie laat ook niet toe om wetenschappelijke analyses uit te voeren of beleidsconclusies eraan te verbinden.
- Het afschaffen van de kennisgevingsplicht vormt een garantieprobleem voor het bewaren van gegevens en de centralisatie ervan. Hoe kan een werknemer, in het geval van het verdwijnen van een bedrijf, bijvoorbeeld na een faillissement, toegang verkrijgen tot zijn blootstellingsgegevens die nodig zijn voor het voortgezet gezondheidstoezicht zijn nog steeds.

Gezien bovenstaande elementen geven de werknemersvertegenwoordigers een duidelijk negatief advies over het OKB.

Dit neemt niet weg dat ze bereid zijn om te praten over hoe de informatiedoorstroming en de inhoud van die informatie kunnen worden verbeterd.

Ze vinden het absoluut nodig om op korte termijn deze ruimere discussie te houden vooraleer het gesprek aan te gaan over het afschaffen van een aantal verplichtingen.

Er moeten met andere woorden garanties ingebouwd worden opdat het welzijn van de werknemers en het sociaal overleg hierover niet negatief beïnvloed worden.

De vertegenwoordigers van de werknemers schuiven de volgende punten naar voor:

- Het optimaliseren van de bestaande informatierechten van het Comité PBW en de syndicale afvaardiging op het vlak van welzijn op het werk. Verschillende opties liggen voor:
 - De bestaande informatierechten van comitéleden efficiënter inzetten: bv. cfr. EFI-informatie (economische en financiële informatie) in de ondernemingsraad bezorgen en bespreken van de basisinformatie “welzijn op het werk” bij de start van het mandaat, met een jaarlijkse update. De jaarverslagen zijn een onderdeel van deze basisinformatie.
 - De verplichting van het jaarverslag koppelen aan inspectiecampagnes. Bv. bij elke inspectiecampagne systematisch een aantal documenten controleren. Een online registratie van het jaarverslag om gerichte inspectie mogelijk te maken.
 - Koppelen aan sociale balans.
 - ...
- Het herbekijken van de inhoud van de verzamelde informatie en de wijze waarop de informatie bijgehouden en gecentraliseerd kan worden. Een voorbeeld hiervan is het jaarverslag van de interne dienst PBW. De via dit verslag beschikbare informatie is niet steeds geschikt voor het sociaal overleg, het werk van Toezicht op het welzijn, laat staan als bron voor onderzoek naar beroepsrisico's en beleidsvoorbereiding. Eerdere projecten binnen de FOD WASO over een verbeterde inhoud van de jaarverslagen en digitalisering ervan kwamen tot nu toe niet tot een eindconclusie. Dit moet hervat worden.
- Het opstellen van een database m.b.t. individuele blootstellingen en datamining (blootstellingsgegevens, beroepsgerelateerde problemen,...) is tevens van uiterst belang. In de Belgische nationale strategie voor welzijn op het werk 2016–2020 werd een consensus opgenomen over de nood aan financiële, technische en

menselijke middelen voor de ontsluiting van beschikbare blootstellingsgegevens (zie verwijzingen hierboven).

Het OKB is in tegenspraak met dit consensus.

- De onderfinanciering en de onderbezetting van de diensten van de FOD WASO die werken rond het welzijn op het werk moet gestopt en omgekeerd worden. Voor het uitwerken van een betere informatiestroom, het verzamelen en verwerken van de informatie en het beleidsvoorbereidend werk is meer menskracht nodig dan nu voorhanden. Ook bij de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het werk is er dringend nood aan een personeelsversterking (vooral de op pensioen gaande inspecteurs worden niet meer vervangen), zoals ook gevraagd in de Belgische nationale strategie voor welzijn op het werk. Het ontbreekt aan het nodige personeel voor de controle op de informatieverstrekking, de analyse van deze informatie en gericht inspectiecampagnes op basis van deze analyse.

2. Standpunten van de vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgeversorganisaties

De werkgeversdelegatie geeft een positief advies over het ontwerp van koninklijk besluit tot opheffing van diverse bepalingen betreffende notificaties aan de met het toezicht belaste ambtenaar die in toepassing van artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek werd aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan.

De werkgeversdelegatie is het eens met de doelstelling om een aantal verplichtingen voor de werkgevers om documenten toe te sturen aan de inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het werk op te heffen, evenals de verplichting om voor bepaalde activiteiten een melding te doen aan deze inspecteurs

De werkgeversdelegatie wijst erop dat het louter gaat om het wegwerken van een administratieve verplichting die nu al de facto zonder voorwerp was vermits de toezicht houdende ambtenaren de verslagen niet bekrachtigden, verwerkten of benutten voor inspectiedoeleinden.

De voorgestelde aanpassing doet geen afbreuk aan de verplichting voor werkgevers om bepaalde gegevens m.b.t. welzijn op het werk te bundelen op het niveau van de onderneming en ter beschikking te houden van de met het toezicht belaste ambtenaren.

Het jaarverslag van de IDPBW is en blijft een belangrijk instrument voor de werkgever om een overzicht te hebben van de preventieactiviteiten die in zijn onderneming werden ontwikkeld en om het dynamisch risicobeheersingssysteem bij te sturen.

Het is tevens een zeer belangrijk instrument voor het sociaal overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk en desgevallend met de vakbondsafvaardiging. Het is dus belangrijk te beschikken over dit jaarverslag op het niveau van de onderneming.

Het behouden van de nu al nauwelijks nageleefde verplichting om het verslag toe te zenden zou zelfs een omgekeerd effect kunnen hebben, daar het dan de indruk wekt dat het gaat om een materie van weinig belang en waaruit bedrijven zouden kunnen besluiten dat ze een dergelijk verslag niet moeten opstellen.

Omwille van deze redenen is de toezending van de jaarverslagen van de IDPBW aan de inspectie inderdaad een overbodige administratieve verplichting die best afgeschaft wordt.

III. BESLISSING

Het advies aan de Minister van Werk bezorgen.