

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

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.

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 27 maart 2002, gericht aan de voorzitter van de Hoge Raad, heeft Mevrouw de minister gevraagd dat de Hoge Raad binnen de termijn van 2 maand advies zou uitbrengen over 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.

Het ontwerp van besluit beoogt het omzetten in intern recht van bepalingen van de richtlijn 93/104/EG van 23 november 1993 van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

Naast het toepassingsgebied en de definities worden met betrekking tot de nacht- en ploegenarbeid een aantal maatregelen voorzien in het ontwerpbesluit:

- verplichting voor de werkgever om een risicoanalyse te verrichten
- maatregelen te nemen, na advies van het comité voor preventie en bescherming, door de werkgever wanneer uit de risicoanalyse blijkt dat de nachtprestatie bepaalde risico's inhoudt (opgenomen in het globaal preventieplan)
- verplichting van de werkgever om de betrokken werknemers aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling te onderwerpen en de modaliteiten
- de werkgever moet zorgen voor een permanente beschikbaarheid van de diensten voor preventie en bescherming op het werk voor de betrokken werknemer
- plicht van de werkgever om de betrokken werknemers te informeren.

Het ontwerpbesluit zal opgenomen worden in de Codex over het welzijn op het werk:

Titel VIII

Bijzondere werknemerscategorieën en werksituaties.

Hoofdstuk VI:

Nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd aan het Uitvoerend Bureau voorgelegd op 12 april 2002. (PBW-D64-BE236).

Het Uitvoerend Bureau besliste om een commissie ad hoc te belasten met het onderzoek van het ontwerp van koninklijk besluit.

De commissie ad hoc is bijeengekomen op 23 mei 2002. (D64/3)

Het ontwerp van koninklijk besluit werd voor advies voorgelegd aan de Hoge Raad op 14 juni 2002. (PBW-D64-162).

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

Advies van de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties.

De algemene context

Het ACV en het ABVV herinneren aan het advies van de Nationale Arbeidsraad van 17 juli 2001, nr. 1.363 betreffende een ontwerp van besluit dat de bepalingen van genoemde richtlijn in verband met arbeidsvoorwaarden moest omzetten.

Beide organisaties drukken daarom de wens uit dat de aspecten opgenomen in het ontwerpbesluit die onder de bevoegdheid vallen van de Nationale Arbeidsraad, met name artikel 4, §1, 1° en 2°, artikel 7 en artikel 8 verwijderd zouden worden uit het besluit.

Deze materies inzake arbeidsorganisatie en overgangen naar andere tijdsregelingen werden immers geregeld bij CAO 46, die bij koninklijk besluit van 17 september 2000 algemeen bindend werd verklaard.

De relevante delen over gezondheidstoezicht moeten daarentegen behouden en verbeterd worden in de zin dat het gezondheidstoezicht bij de bedoelde vormen van arbeid een automatisme zouden moeten worden.

Wat het preventief medisch toezicht betreft

- Het ABVV en het ACV wensen dat werknemers die ploegenarbeid en/of nachtarbeid verrichten in alle gevallen verzekerd zouden zijn van een **voorafgaande** en een **periodieke** gezondheidsbeoordeling.
- Deze periodieke gezondheidsbeoordeling moet **eenmaal per jaar** worden uitgevoerd, tenzij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het noodzakelijk acht een kortere tussentijd vast te leggen - wegens de aard van de werkpost of activiteit of de gezondheidstoestand van de werknemer - of dat de werknemer behoort tot een bijzonder gevoelige risicogroep,

of wegens incidenten of ongevallen die zich hebben voorgedaan en die de duur en intensiteit van de blootstelling kunnen wijzigen.

- De gerichte onderzoeken bestaan uit de onderzoeken dewelke worden opgesomd in artikel 6, §3 van voorliggend ontwerp.

EHBO en spontane consultatie

Het ACV en het ABVV eisen dat werknemers die nacht- of ploegenarbeid verrichten zich verzekerd weten van gepaste zorg indien eerste of dringende hulpverlening noodzakelijk is.

Deze categorieën werknemers moeten tevens op een gelijkwaardige manier kunnen beroep doen op de dienstverlening die de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk hen bieden, met inbegrip van de mogelijkheid tot spontane consultatie van de arbeidsgeneesheer tijdens de werkuren.

Het ABVV en het ACV realiseren zich uiteraard dat zulks niet een permanente aanwezigheid van deze interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk kan impliceren.

Beide organisaties dringen er daarom op aan dat de werkgevers organisatorische maatregelen zouden nemen opdat werknemers die nachtarbeid of ploegenarbeid verrichten over hetzelfde beschermingsniveau en dezelfde toegang tot hulpdiensten en preventiediensten zouden beschikken als de andere werknemers.

Advies van de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties

Reeds op 4 april 2001 heeft mevrouw L. ONKELINX, minister van Werkgelegenheid, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de aspecten van de organisatie van de arbeidstijd die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De thans voorliggende tekst is nagenoeg identiek aan dat ontwerp van besluit.

De werkgeversorganisaties verwijzen daarom naar het eenparig advies nr. 1363 dat de Nationale Arbeidsraad op 17 juli 2001 over deze materie heeft uitgebracht.

In dat advies wees de Nationale Arbeidsraad erop dat hij de kwestie van de omzetting van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 in al haar aspecten had onderzocht en dienaangaande op 30 mei 1997 advies nr. 1.184 had uitgebracht.

Hierin kondigde hij aan een collectieve arbeidsovereenkomst te zullen sluiten tot regeling van het gedeelte betreffende de arbeidstijd, waarin is bepaald dat nachtarbeiders wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt, niet langer werken dan 8 uren in een periode van 24 uur waarin zij nachtarbeid verrichten.

De Nationale Arbeidsraad heeft dan op 18 juli 2000 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 76 gesloten tot uitvoering van artikel 27, § 4, 2^{de} alinea van de arbeidswet van 16 maart 1971. Deze overeenkomst bepaalt voor welke nachtarbeiders deze regel geldt.

De Raad vond eenparig dat richtlijn 93/104/EG van 23 november 1993 hiermee perfect was omgezet aangezien dit nieuwe instrument een aanvulling vormde op:

- de wet van 4 december 1998 tot omzetting van sommige bepalingen van de EG-richtlijn 93/104 van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, waarvan een hoofdstuk is gewijd aan de voorwaarden om naar een andere arbeidsregeling over te stappen.

De Nationale Arbeidsraad benadrukte dat de tekst afbreuk doet aan en dus de uiting tot autonomie van de sociale gesprekspartners in dit domein ondergraaft zonder dat er een objectieve reden voor is. De omzetting van richtlijn 93/104/EG van 23 november 1993 kan immers geen argument zijn, vermits alle bepalingen van de richtlijn reeds worden geregeld door het bestaande juridisch apparaat.

De Nationale Raad concludeerde unaniem dat het ontwerp van koninklijk besluit overbodig is en sprak zich dan ook uit tegen de tekst.

De werkgeversorganisaties wensen bovendien te wijzen op het advies dat de Hoge Raad uitbracht op 12 april 2002 over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Dit ontwerp van besluit bevat immers een aantal bepalingen betreffende het geneeskundig toezicht op de nachtarbeiders of de werknemers in ploegendienst. De werkgeversorganisaties zijn, los van de inhoudelijke bemerkingen hierop, sterk gekant tegen deze werkwijze.

Wat het gezondheidstoezicht betreft, zijn de werkgeversorganisaties van oordeel dat dit ingepast moet worden in één globale tekst over het gezondheidstoezicht. Het is voor de werkgeversorganisaties immers onaanvaardbaar dat werkgevers een complexe puzzel van (niet op elkaar afgestemde besluiten) moeten in elkaar passen om hun verplichtingen op het vlak van het gezondheidstoezicht op de werknemers te kennen. Eén besluit met betrekking tot het gezondheidstoezicht op de werknemers moet daarom alle relevante bepalingen omtrent die materie omvatten.

Los van deze procedurele opmerking hebben de werkgeversorganisaties ook inhoudelijke bezwaren tegen de voorgestelde regeling van het medisch toezicht voor de nachtarbeiders of de werknemers in ploegendienst.

De voorliggende tekst gaat immers compleet in tegen het uitgangspunt van het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het gezondheidstoezicht én de Europese richtlijnen, door voorbij te gaan aan de risicoanalyse als basis voor het al dan niet toepassen van en de oriëntatie van het gezondheidstoezicht.

Eens te meer wordt dus een maatregel voorgesteld die dwars staat op de algemene principes van het preventiebeleid in de ondernemingen door te stellen dat de nachtarbeid of de arbeid in ploegendienst per definitie activiteiten zijn met een welbepaald risico die aanleiding geven tot een voorafgaande gezondheidsbeoordeling én tot een periodiek medisch toezicht.

Tenslotte wijzen de werkgeversorganisaties erop dat artikel 9 van het ontwerp van besluit een ontoelaatbare inbreuk inhoudt (die bovendien totaal onrealistisch is) op de organisatie van de preventie in de bedrijven door te stellen dat de werkgever via gepaste organisatorische maatregelen moet zorgen voor **permanente beschikbaarheid** van de diensten voor preventie en bescherming op het werk voor de nachtarbeiders en de werknemers in ploegendienst.

De werkgeversorganisaties verwijzen hierbij naar de bestaande wettelijke bepalingen waarbij de werkgever, in overleg met de werknemers, bepaalt hoe en op welke wijze de werknemers toegang hebben tot de prestaties van de preventiedienst en de EHBO.

Er dienen derhalve geen dwingende bepalingen met betrekking tot de organisatie terzake op bedrijfsniveau te worden voorzien.