Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Activiteitenverslag 2017-2018

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

Activiteitenverslag 2017 – 2018

DEEL I. ACTIVITEITEN VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK 1

A. AANTAL VERGADERINGEN 1
B. ADVIEZEN, UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD 1
I. Aantal adviezen 1
II. Integrale tekst van de adviezen uitgebracht door de Hoge Raad 4
III. Koninklijke besluiten genomen na advies van de Hoge Raad 105
C. OVERIGE ACTIVITEITEN. 108

DEEL II. ACTIVITEITEN VAN HET UITVOEREND BUREAU VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK 111

A. AANTAL VERGADERINGEN 111
B. BEHANDELDE ONDERWERPEN IN 2017 111
C. BEHANDELDE ONDERWERPEN IN 2018 114
D. BIJZONDERE UITVOERENDE BUREAUS 117

DEEL III. ACTIVITEITEN VAN DE VASTE COMMISSIES VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK 119

A. VASTE COMMISSIE SENSIBILISATIE EN COMMUNICATIE 119
B. VASTE OPERATIONELE COMMISSIE 120
C. VASTE COMMISSIE TARIEVEN EN PRESTATIES 121
D. VASTE COMMISSIE BOUW 122
I. AANTAL VERGADERINGEN 122
II. ACTIVITEITEN 122
III. OVERIGE ACTIVITEITEN 123

DEEL IV. ACTIVITEITEN VAN DE COMMISSIES AD HOC VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK 125

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 127

A. LIJST VAN DE LEDEN VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK 31/12/2018 127
B. BESLUITEN BETREFFENDE DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK 129

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 voor Preventie en Bescherming op het Werk (Hoge Raad) is in 2017 driemaal bijeengekomen, namelijk op 24 februari, 14 maart en 27 oktober 2017 en heeft tweemaal gebruik gemaakt van de mogelijkheid om advies te geven via schriftelijke procedures die werden afgesloten op 18 april 2017 en 24 juli 2017. In 2018 is de Hoge Raad 4 maal bijeengekomen, namelijk op 23 februari, 20 april, 22 juni en 14 december 2018 en heeft 1 keer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om advies te geven via een schriftelijke procedure, die werd afgesloten op 31 juli 2018.

B. ADVIEZEN, UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD

I. Aantal adviezen

In 2017 bracht de Hoge Raad 8 adviezen uit en 11 in 2018.

Chronologisch overzicht van de adviezen.

2017

1. **Advies nr. 200 van 11 januari 2017**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen en strekkende tot het vermijden van situaties die tot een potentieel passief aan radioactief afval en aan te ontmantelen installaties aanleiding kunnen geven. (***zie*** I-4)

2. **Advies nr. 201 van 11 januari 2017**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het vervoer van gevaarlijke goederen van de klasse 7. (***zie*** I-7)

3. **Advies nr. 202 van 11 januari 2017**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 mei 2014 betreffende het op de markt brengen van stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand. (***zie*** I-10)

4. **Advies nr. 203 van 11 januari 2017**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen - ARBIS. (***zie*** I-12)

5. **Advies nr. 204 van 14 maart 2017**
   Aanvullend advies over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft. (***zie*** I-14)

6. **Advies nr. 205 van 14 maart 2017**
   Betreffende 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. (***zie*** I-20)

7. **Advies nr. 206 van 3 mei 2017**
   Betreffende het ontwerp van ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 29 mei 2013 betreffende het Huishoudelijk Reglement van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. (***zie*** I-24)

8. **Advies nr. 207 van 24 juli 2017**
   Aanvullend advies over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft. (***zie*** I-25)

2018

1. **Advies nr. 208 van 23 februari 2018**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikel II.9-8 van de codex over het welzijn op het werk. (***zie*** I-34)

2. **Advies nr. 209 van 23 februari 2018**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 juli 2015 betreffende radioactieve producten voor in vitro of in vivo gebruik in de geneeskunde, in de diergeneeskunde of in klinische studies. (***zie*** I-35)

3. **Advies nr. 210 van 20 april 2018**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 1. Chemische agentia van boek VI.- Chemische, kankerverwekkende en mutagene agentia van de codex over het welzijn op het werk, wat het gebruik van vrij kristallijn siliciumdioxide betreft. (***zie*** I-37)

4. **Advies nr. 211 van 20 april 2018**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen voor wat betreft de fysische controle en betreffende Bel V. (***zie*** I-41)

5. **Advies nr. 212 van 22 juni 2018**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot aanvulling van het koninklijk besluit van 30 november 2011 houdende veiligheidsvoorschriften voor de kerninstallaties voor wat betreft de omzetting van de Europese richtlijn 2014/87/ Euratom. (***zie*** I-48)

6. **Advies nr. 213 van 22 juni 2018**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft (niet-betwiste grenswaarden). (***zie*** I-50)

7. **Advies nr. 214 van 31 juli 2018**
   Aanvullend advies over het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel. (***zie*** I-52)

8. **Advies nr. 215 van 31 juli 2018**
   Advies op eigen initiatief betreffende de tarieven en de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. (***zie*** I-62)

9. **Advies nr. 216 van 14 december 2018**
   Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs. (***zie*** I-89)

10. **Advies nr. 217 van 14 december 2018**
    Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de vorm, de inhoud, alsook de modaliteiten en beperkingen voor de toegang tot en het gebruik van het blootstellingsregister en het stralingspaspoort. (***zie*** I-99)

11. **Advies nr. 218 van 14 december 2018**
    Betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het artikel 104 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties. (***zie*** I-103)

De adviezen van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk kunnen geraadpleegd worden op de Webstek van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg http://www.werk.belgie.be/adviezenhogeraad.aspx

II. Integrale tekst van de adviezen uitgebracht door de Hoge Raad

1. Advies nr. 200 van 11 januari 2017 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen en strekkende tot het vermijden van situaties die tot een potentieel passief aan radioactief afval en aan te ontmantelen installaties aanleiding kunnen geven. (D192)

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 29 augustus 2016 heeft de Minister van Werk dit ontwerp van koninklijk besluit (OKB) 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.

Deze brief is de opvolging van de brief van 9 augustus 2016 van de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken met het verzoek het ontwerp van koninklijk besluit voor te leggen voor advies aan de Hoge Raad.

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad heeft op 6 september 2016 kennis genomen van dit ontwerp van besluit. Het ontwerp van besluit werd op 4 oktober 2016 door het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle (FANC) voorgesteld aan de leden van het Uitvoerend Bureau.

Toelichting over het doel van het OKB:

Dit ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel om via wijzigingen aan het koninklijk besluit van 20 juli 2001 (hierna ARBIS genoemd), houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen, het huidig reglementair stelsel uit te breiden, en dit met het oog op het verhogen van de veiligheid in bestaande of te vergunnen inrichtingen, en hierdoor situaties te vermijden die tot een potentieel passief aan radioactief afval en aan te ontmantelen installaties aanleiding zouden kunnen geven.

Recente situaties uit de praktijk hebben inderdaad aangetoond dat de huidige regelgeving verbeterd kan worden om opeenstapelingen van passiva aan radioactief afval te vermijden, in het bijzonder in die inrichtingen die failliet zijn gegaan.

Het beantwoordt tevens gedeeltelijk aan een aanbeveling (nr.15) die door het IAEA, bij de internationale IRRS-audit van het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle, m.b.t. de modaliteiten voor de overdracht van vergunningen tussen exploitanten, werd aangehaald: «*The Government should update provisions so that a licence transfer is explicitly approved by the regulatory body after appropriate review*».

Tot slot kan het worden beschouwd als een verscherping van de voorwaarden t.a.v. de exploitanten van nucleaire installaties m.b.t. het geproduceerd radioactief afval, en zo bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de richtlijn 2011/70/Euratom tot vaststelling van een communautair kader voor een verantwoord en veilig beheer van verbruikte splijtstof en radioactief afval.

Toelichting over de inhoud van het OKB:

Overdracht van vergunningen

In dit OKB wordt artikel 5.4 van het ARBIS aangepast en vervolledigd het waarbij voor bestaande inrichtingen de gehele of gedeeltelijke overdracht van de vergunning gekoppeld wordt aan het afleveren van een nieuwe vergunning vanwege de desbetreffende vergunningsverlenende instantie.

In de procedure voor overdracht wordt NIRAS eveneens betrokken. Het Agentschap zal NIRAS vragen om een gemotiveerd advies af te leveren inzake de aspecten die betrekking hebben op haar bevoegdheden.

Dit OKB voegt een nieuw artikel 5.4bis "*inrichtingen onder curatele, of geplaatst onder voorlopige bewindvoering"* toe aan het ARBIS.

Daarin wordt het onder andere vermeld dat in geval van faillissement of bij een onderneming in financiële moeilijkheden de aangestelde curatoren, of voorlopige bewindvoerders door het Agentschap beschouwd worden als exploitant van de betrokken inrichting.

Aanpassing aan procedure vergunningsaanvraag – deeldossier radioactieve afvalstoffen en ontmanteling

Een nieuw artikel 5.8 wordt toegevoegd aan het ARBIS. Dit artikel voorziet dat, bij de aanvraag voor het bekomen van een vergunning voor de oprichting en uitbating van een nieuwe inrichting van klasse I, II of III (ARBIS art 6, 7 en 8), inlichtingen dienen toegevoegd te worden over de gebeurlijke productie van radioactieve afvalstoffen en met betrekking tot de latere ontmanteling van de installaties.

Dit heeft het voordeel dat NIRAS van bij de aanvang van het vergunningsproces betrokken is, en op basis van de toegeleverde informatie een gemotiveerd advies kan overmaken aan het Agentschap inzake de aspecten die betrekking hebben op haar bevoegdheden.

Dit nieuw artikel 5.8 stipuleert dat bij de vergunningsaanvraag aangetoond wordt dat voldoende opslagcapaciteit voor de gegenereerde of te genereren afvalstoffen wordt voorzien.

Bevestiging van de oprichtings- exploitatievergunning

Met dit ontwerp van KB wordt aan de artikelen 6.9 (klasse I inrichting) en 15 (klasse II en III inrichtingen) van het ARBIS, met betrekking tot de bevestiging van de oprichtings- en exploitatievergunning, toegevoegd dat de oplevering eveneens de verificatie van het bestaan van de overeenkomst tussen de exploitant en NIRAS, inzake de aspecten die betrekking hebben op haar bevoegdheden, omvat.

Langdurige onderbreking van activiteiten

Dit OKB voegt een artikel 16bis "*langdurige onderbreking van een vergunde activiteit*" toe aan het ARBIS. Dergelijke onderbreking moet aan het Agentschap gemeld worden met vermelding van de oorzaak ervan, de genomen maatregelen om de veiligheid te garanderen, evenals een planning van hervatting van activiteiten.

Inventaris van radioactieve stoffen

Aan het ARBIS wordt een artikel 27bis via dit OKB toegevoegd dat het opmaken van een inventaris van alle radioactieve materialen aanwezig in de vergunde inrichting oplegt, en dit in overeenstemming met de modaliteiten vastgelegd in een besluit van het Agentschap.

Overgangsbepalingen

Dit OKB voorziet ook overgangsmaatregelen.

Op 29 november 2016 heeft het Uitvoerend Bureau beslist het ontwerp voor advies voor te leggen aan de leden van de Hoge Raad, via een schriftelijke elektronische procedure.

De schriftelijke elektronische procedure is op 20 december 2016 gestart en is op 11 januari 2017 beëindigd.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD PBW VAN 11 JANUARI 2017 VIA SCHRIFTELIJKE ELEKTRONISCHE PROCEDURE.

De Hoge Raad brengt een unaniem positief advies over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen en strekkende tot het vermijden van situaties die tot een potentieel passief aan radioactief afval en aan te ontmantelen installaties aanleiding kunnen geven.

III. BESLISSING

Het advies aan de Minister van Werk bezorgen.

2. Advies nr. 201 van 11 januari 2017 over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het vervoer van gevaarlijke goederen van de klasse 7. (D193)

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 29 augustus 2016 heeft de Minister van Werk dit ontwerp van koninklijk besluit (OKB) 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.

Deze brief is de opvolging van de brief van 9 augustus 2016 van de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken met het verzoek het ontwerp van koninklijk besluit voor te leggen voor advies aan de Hoge Raad.

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad heeft op 6 september 2016 kennis genomen van dit ontwerp van besluit. Het ontwerp van besluit werd op 4 oktober 2016 door het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle (FANC) voorgesteld aan de leden van het Uitvoerend Bureau.

Toelichting:

Dit ontwerp van koninklijk besluit, omvat een omzetting van de richtlijn 2008/68/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 september 2008 betreffende het vervoer van gevaarlijke goederen over land voor wat betreft het vervoer van gevaarlijke goederen van de klasse 7.

Het bevat ook een gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2013/59/Euratom van de Raad van 5 december 2013 tot vaststelling van de basisnormen voor de bescherming tegen de gevaren verbonden aan de blootstelling aan ioniserende straling, en houdende intrekking van de Richtlijnen 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom en 2003/122/Euratom, voor wat betreft de praktijk van het vervoer van radioactieve stoffen.

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in een herziening van Hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, de werknemers en het leefmilieu tegen de gevaren van ioniserende stralingen, betreffende het vervoer van radioactieve stoffen dat grotendeels werd overgenomen uit een koninklijk besluit van 28 februari 1963.

Ondertussen heeft het vervoer van radioactieve stoffen meerdere fundamentele wijzigingen doorgemaakt.
Het vervoer moet in een Europese en ook een internationale context geplaatst worden.
Het huidige hoofdstuk VII is daar niet meer aan de realiteit aangepast. Het vervoer van radioactieve stoffen wordt op internationaal vlak geregeld door Conventies en Akkoorden voor het vervoer van gevaarlijke goederen. Via Europese richtlijnen zijn deze regelgevingen ook van toepassing op het nationale vervoer.

In de huidige regelgeving zijn een aantal betrokken actoren van de logistieke keten nu niet voorzien. Het ontwerp van besluit breidt het toepassingsgebied van de regelgeving uit.

De doelstelling van het ontwerp van besluit is het bekomen van een transportregelgeving aangepast aan de Europese en de internationale context van het vervoer van gevaarlijke goederen van de klasse 7 en welke een administratieve vereenvoudiging voor alle stakeholders inhoudt zonder verlies aan informatie voor de bevoegde overheid over wie, wat, wanneer en waar vervoert.

Dit ontwerp besluit kwam tot stand in nauw overleg met verschillende betrokken stakeholders die op verschillende momenten van het proces van de opbouw van dit OKB geconsulteerd werden.

Betreffende sommige principes van het OKB:

Op basis van dit ontwerpbesluit moet er geen verplichte route worden opgelegd die moet worden gevolgd bij het uitvoeren van transporten van gevaarlijke goederen van de klasse 7.
De wijze waarop een zending gevaarlijke goederen van de klasse 7 vervoerd wordt, dient bepaald te worden door de afzender, rekening houdend met onder andere de wegcode.
Omwille van veiligheids-of beveiligingsredenen kunnen er voor specifieke transporten wel bijkomende voorwaarden opgelegd worden door de FANC die eventueel ook met de routing te maken hebben.

Dit ontwerp van besluit voorziet een overschakeling van een voornamelijk administratief vergunningsgebaseerd toezichtsysteem naar een systeem waarbij iedere organisatie betrokken bij het vervoer gekend en erkend wordt met daarnaast een focus op verschillende soorten inspecties, en dit zonder verlies aan kwaliteit van informatie en gebaseerd op een graduele aanpak.

Iedere vervoerder of organisatie betrokken bij het multimodaal vervoer van gevaarlijke goederen van de klasse 7 dient erkend te zijn, met inbegrip van de organisatie die zelf niet vervoert maar wel overlaadoperaties uitvoert (zoals de kaai-uitbaters in de haven of afhandelaars op de luchthaven).

Onderbrekingen van transport zijn eveneens voorzien in dit ontwerp van besluit. De stopplaatsen van transport dienen erkend te worden.

Tijdens het erkenningsproces zal er voornamelijk door de FANC nagegaan worden of de organisatie die de erkenning vraagt, over alle mogelijke processen en procedures beschikt om te garanderen dat zij de activiteit waarvoor de erkenning gevraagd wordt op een veilige en reglementaire wijze kan uitvoeren.

Naast de erkenningen van de organisatie blijven er ook in dit besluit een aantal transporten aan een voorafgaandelijke vergunning onderworpen. Ook hier is er een graduele aanpak ingevoerd.

Om de graduele aanpak af te ronden zijn er nog transporten waarvoor er een melding gevraagd zal worden alvorens het vervoer mag plaatsvinden.

Meer toelichting is beschikbaar in de "*Toelichtingsnota bij het ontwerp van KB*" op de website van het FANC ook bereikbaar via:
http://www.fanc.fgov.be/nl/page/regelgevend-project-herziening-van-de-regelgeving-voor-het-vervoer-van-radioactieve-stoffen/2014.aspx.

Op 29 november 2016 heeft het Uitvoerend Bureau beslist het ontwerp voor advies voor te leggen aan de leden van de Hoge Raad, via een schriftelijke elektronische procedure.

De schriftelijke elektronische procedure is op 20 december 2016 gestart en is op 11 januari 2017 beëindigd.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD PBW VAN 11 JANUARI 2017 VIA SCHRIFTELIJKE ELEKTRONISCHE PROCEDURE.

De Hoge Raad brengt een unaniem positief advies over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het vervoer van gevaarlijke goederen van de klasse 7.

De Hoge Raad stelt echter vast dat niet alle sociale partners actief betrokken werden bij de opbouw van het OKB en dit terwijl een zeer grote groep werkzaam is in het vervoer van gevaarlijke goederen van klasse 7.

De Hoge Raad vraagt het FANC om bij toekomstige wijzigingen van de wetgeving en bij verdere uitwerking van de regels alle sociale partners, werkgevers en werknemers, als volwaardige stakeholders te beschouwen.

III. BESLISSING

Het advies aan de Minister van Werk bezorgen.

3. **Advies nr. 202 van 11 januari 2017 betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 mei 2014 betreffende het op de markt brengen van stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand. (D195)**

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

In een brief van 14 november 2016 heeft de Minister van Werk, Economie en Consumenten aan de Voorzitster van de Hoge Raad gevraagd een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 mei 2014 betreffende het op de markt brengen van stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand voor advies binnen de twee maanden, voor te leggen aan de Hoge Raad.

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad heeft op 29 november 2016 kennis genomen van dit ontwerp van koninklijk besluit.

Toelichting:

Het koninklijk besluit van 27 mei 2014 betreffende het op de markt brengen van stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand voorziet de registratie van stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand en van mengsels die een of meerdere stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand bevatten en de kennisgeving van de voorwerpen en samengestelde objecten waarin één of meerdere stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand werden geïntegreerd.

De data voor de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit zijn actueel de volgende:
- betreffende stoffen: 1 januari 2016
- betreffende mengsels: 1 januari 2017
- betreffende voorwerpen: een latere datum die door de Koning bepaald wordt.

Voor de cosmetische producten vermeldt het KB van 27 mei 2014 nu geen vrijstelling van registratie/kennisgevingverplichting.

Het ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel:

- de inwerkingtreding van de registratieverplichting betreffende de mengsels tot 1 januari 2018 uit te stellen
- en de registratie/kennisgevingsverplichtingen betreffende cosmetische producten af te schaffen, door ze van het toepassingsgebied van het KB van 27 mei 2014 uit te sluiten, omdat ze, voor een groot deel, al bedoeld/gedekt zijn door sommige bepalingen betreffende Europese kennisgevingen in het kader van de Verordening 1223/2009/EG van 30 november 2009 betreffende de cosmetische producten.

Het Uitvoerend Bureau heeft dit onderwerp besproken tijdens zijn bijeenkomst op 29 november 2016 en heeft besloten dit ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen aan de leden van de Hoge Raad via een schriftelijke elektronische procedure.

De schriftelijke elektronische procedure is op 20 december 2016 gestart en op 11 januari 2017 afgesloten.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD PBW VAN 11 JANUARI 2017 VIA SCHRIFTELIJKE ELEKTRONISCHE PROCEDURE

De Hoge Raad sluit zich unaniem aan bij het gemeenschappelijke advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, Van de Nationale Arbeidsraad, van de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling en van de Raad voor het Verbruik.

III. BESLUIT

Het advies bezorgen aan de Minister van Werk.

4. **Advies nr. 203 van 11 januari 2017 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen - ARBIS. (D196)**

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief d.d. 21 november 2016 heeft de Minister van Werk dit ontwerp van koninklijk besluit aan de Voorzitster van de Hoge Raad PBW overgemaakt met de vraag een advies over dit ontwerp van koninklijk besluit te geven.

Deze brief is de opvolging van de brief van 18 oktober 2016 van de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken met het verzoek het ontwerp van koninklijk besluit voor te leggen voor advies aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk en het advies van de Hoge Raad binnen een termijn van drie maanden te krijgen.

Het Uitvoerend Bureau heeft op 29 november 2016 kennis genomen van dit ontwerp van besluit en van de desbetreffende toelichting die met het OKB werd overgemaakt.

Toelichting:

Dit ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel om via wijzigingen aan het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende het ARBIS **de volgende vier typen van handelingen te verbieden**:

1) het gebruik van AM-241 bronnen voor de meting van vulhoogte van recipiënten bij de vervaardiging van dranken,
2) het gebruik van draagbare intra-orale tandradiografietoestellen in inrichtingen waar geen patiënten verblijven,
3) het gebruik van toestellen en bronnen die ioniserende straling voortbrengen voor de detectie van extra prestatieverhogende apparatuur in het kader van de wielersport,
4) het gebruik van een draagbaar röntgentoestel voor de niet-destructieve controle van leidingen.

Het OKB vermeldt dat:
- deze verbodsbepalingen in werking treden op 1 januari 2017,
- de vergunningen die voor 1 januari 2017 werden verleend geldig blijven tot de vervaldatum ervan.

Op 29 november 2016 heeft het Uitvoerend Bureau beslist het ontwerp voor advies voor te leggen aan de leden van de Hoge Raad, via een schriftelijke elektronische procedure.

De schriftelijke elektronische procedure is op 20 december 2016 gestart en is op 11 januari 2017 beëindigd.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD VAN 11 JANUARI 2017 VIA SCHRIFTELIJKE ELEKTRONISCHE PROCEDURE

De Hoge Raad geeft een unaniem positief advies over dit ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen mits de hieronder vermelde opmerking.

De Raad merkt op dat het artikel 64.8 van het ARBIS zoals vermeld in artikel 1 van het ontwerp van KB veel te ruim en onnauwkeurig is omschreven. Dit artikel sluit immers ook uit dat draagbare toestellen worden gebruikt die bediend worden op afstand.

De Raad stelt voor om dit artikel als volgt aan te passen: “Het is verboden om voor de niet-destructieve controles gebruik te maken van een draagbaar röntgentoestel waarbij geen adequate bescherming van de bediener/gebruiker/operator mogelijk is.”.

Er is immers een belangrijk verschil tussen een “toestel dat de operator noodzakelijk in de hand heeft tijdens werking” zodat het inderdaad “onmogelijk is om de beroepshalve blootstelling tot een zo laag als redelijkerwijze mogelijk niveau te beperken” en “een toestel dat de operator niet in de hand heeft tijdens de werking, zodat hij de nodige bescherming door afstand kan garanderen”.

Bij een “toestel dat de operator noodzakelijk in de hand heeft tijdens de werking”, is het onmogelijk voor de operator om voldoende afstand te houden en veiligheidsmaatregelen tegen straling te nemen, waardoor de wettelijk toegelaten dosislimieten niet nageleefd kunnen worden.

Bij een “toestel dat men niet in de hand heeft tijdens de werking (in het bijzonder een toestel dat op statief en/of vanop afstand bedienbaar is)”, neemt de operator voldoende afstand en veiligheidsmaatregelen tegen straling, zodat *de wettelijk toegelaten dosislimieten (beroepshalve en voor het publiek) nageleefd kunnen worden.*

III. BESLISSING

Het advies aan de Minister van Werk bezorgen.

5. **Aanvullend advies over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft (D191bis).**

I. CONTEXT

Bij brief van 6 juli 2016 van de Minister van Werk, Kris Peeters, werd de Hoge Raad uitgenodigd zijn advies te formuleren binnen de twee maanden betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft (hierna OKB frequentie genoemd).

Op 21 oktober 2016 heeft de Hoge Raad een unaniem negatief advies over dit OKB frequentie gegeven.

In zijn advies nr.198 van 21 oktober 2016 heeft de Hoge Raad zich geëngageerd om op zeer korte termijn over te gaan tot een verdere reflectie over de rol van arbeidsgeneesheren en andere preventiedeskundigen in het kader van het "gezondheidstoezicht" in de ruime zin en bij deze oefening deskundigen van sectoren en de verschillende preventiedisciplines te betrekken.

In dit advies nam de Hoge Raad zich voor om tegen uiterlijk eind februari 2017 een advies te formuleren over een alternatieve regeling die de tussenkomst van diverse preventiedisciplines en diverse preventie-acties naargelang het soort risico preciseert.

II. VERSLAG OVER HET WERK VAN DE HOGE RAAD UITGEVOERD SINDS HET ADVIES NR. 198 VAN 21 OKTOBER 2016

Op verzoek van de sociale partners van het Uitvoerend Bureau, heeft het secretariaat van de Hoge Raad elke erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW) uitgenodigd om uiteen te zetten welke goede praktijken de EDPBW voorstelt op vlak van gezondheidstoezicht naargelang de aard van de risico's en de kenmerken van de onderneming, en die beschrijven wat pertinent is in termen van inhoud en periodiciteit van de tussenkomsten in functie van de diverse preventiedisciplines.

Tien van de elf erkende EDPBW zijn om beurt hun goede praktijken komen voorstellen tijdens de vergaderingen van het Bijzondere Uitvoerend Bureau van 6 en 16 december 2016.

Ook de 2 wetenschappelijke verenigingen (de SSST, société scientifique de santé au travail, en de VWVA, Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Arbeidsgezondheidskunde) zijn ingegaan op de uitnodiging van de sociale partners en zijn naar de vergaderingen van het Bijzondere Uitvoerend Bureau van 6 en 16 december 2016 gekomen om hun reflecties en beschouwingen over dit thema mee te delen.

Deze twee wetenschappelijke verenigingen hebben ook actief deelgenomen aan de vergadering van het Bijzonder Uitvoerend Bureau van 3 februari 2017.

Tijdens de voorgemelde hoorzittingen werden volgende zaken vastgesteld:

1. Betreffende het nijpend tekort aan arbeidsgeneesheren:

1) de afname (of in ieder geval het risico van afname op korte termijn) van het aantal arbeidsgeneesheren, actief in de EDPBW en de IDPBW;

2) de noodzaak en de urgentie om:
   - het tekort aan arbeidsgeneesheren te objectiveren (o.a. Co-Prev de EDPBW en universiteiten moeten in staat zijn om deze objectivering te realiseren / deel te nemen aan deze objectivering);
   - belemmeringen in verband met de roeping van arbeidsgeneesheer te identificeren **en maatregelen/acties** om hieraan te verhelpen, **vastleggen** (met inachtneming van de bevoegde overheid voor de erkenning van de afdelingen belast met het medisch toezicht van EDPBW en voor de toestemming / verbod op het cumuleren van verschillende specialisaties in de geneeskunde en voor de organisatie van de studies en de stage van arbeidsgeneesheren);
   - de opleiding en de roeping van de arbeidsgeneesheer aan te moedigen, om dit beroep te valoriseren en het aantrekkelijker te maken (campagnes kunnen georganiseerd en uitgevoerd worden o.a. in samenwerking met de wetenschappelijke verenigingen SSST en VWVA, Co-Prev en de universiteiten, waarbij de campagne in Nederland kan dienen als inspiratiebron).

3) problemen in verband met het toegenomen aantal kandidaat-arbeidsgeneesheren die hun specialisatie niet voltooien, terwijl ze contractueel verbonden zijn aan een EDPBW.

2. Betreffende praktijken en experimenten van EDPBW:

Naar aanleiding van de raadplegingen heeft de Hoge Raad in het bijzonder de volgende problemen vastgesteld:

- Geen enkele EDPBW houdt zich nog aan de uitvoering van het jaarlijks periodiek onderzoek door een arbeidsgeneesheer bij al zijn cliënten in de gevallen waar de codex welzijn op het werk een jaarlijks onderzoek voorschrijft.
- Er zijn grote en talrijke verschillen tussen de praktijken van de verschillende EDPBW betreffende de organisatie van het gezondheidstoezicht, de medische onderzoeken, de tussentijdse handelingen tussen de medische onderzoeken in, de opleiding van het personeel, belast met het uitvoeren van prestaties en de manier waarop de gegevensbanken betreffende het gezondheidstoezicht worden bijgehouden.

3. Betreffende de wetenschappelijke onderzoeken:

- Er is nauwelijks wetenschappelijk onderzoek, en dus ook geen wetenschappelijke onderbouw om een bepaalde frequentie al dan niet te rechtvaardigen.

4. Aandachtspunten die zijn opgeworpen door de twee wetenschappelijke verenigingen, zoals gehoord door de Hoge Raad:

- belang van de regelmaat en de mogelijkheid van contact tussen de arbeidsgeneesheer en de werknemer met het oog op het uitbouwen van een vertrouwensrelatie tussen deze twee personen en om de gezondheidstoestand van de werknemer als individu na te gaan en gezondheidsproblemen te vermijden voor dit individu en desgevallend ook voor zijn collega's in de onderneming of andere personen;

- belang van het onderzoeken en opvolgen van de werknemer door een vaste equipe (arbeidsgeneesheer en zijn medewerkers, zoals verpleegkundigen) om de opvolging van de gezondheidsbeoordeling van de werknemer en de opsporing van gezondheidsproblemen te vergemakkelijken;
- belang van een blijvend in rekening brengen van de risicofactoren betreffende de psychosociale belasting, waarvan men een sterke toename vaststelt;
- belang van het verzamelen van gegevens betreffende de gezondheid van de werknemers die blootgesteld zijn aan dezelfde soort risico's om deze wetenschappelijk te bestuderen vanuit maatschappelijk perspectief.
  Dit zou men kunnen doen tijdens de tussentijdse handelingen tussen de medische onderzoeken in (vastleggen van de gegevens uitgevoerd door gekwalificeerd personeel op basis van een protocol, checklists en gestandaardiseerde gegevensbanken uitgewerkt en gevalideerd door arbeidsgeneesheren met het oog op een maatschappelijk wetenschappelijk onderzoek) en dat zou het verzamelen van gegevens betreffende de werknemers (van verschillende werkgevers) blootgesteld aan dezelfde risico's impliceren;

- het merendeel van de nieuwe gezondheidsrisico's zouden geïdentificeerd worden op basis van klinische analyses;
- Belang van het doen van een onderzoek/experiment naar de alternatieven (voor het klassieke gezondheidstoezicht), bv. in geval van contact met voedingswaren (er bestaan reeds resultaten van een onderzoek over de alternatieven voor het klassieke gezondheidstoezicht in geval van beeldschermwerk).

Een aantal belangrijke basisprincipes:

- zorgen voor gemakkelijke toegang voor (alle) werknemers;
- zorgen voor regelmatig contact;
- de periodiciteit laten variëren naargelang de aard van het werk, de kenmerken van het individu (leeftijd, kwetsbaarheid);
- gezondheidstoezicht is een belangrijk hulpmiddel voor het vroegtijdig opsporen van beroepsziekten;
- rekening houden met psychosociale en andere risico's;
- samenwerken met andere preventiedisciplines.

III. UNANIEM BESLUIT EN VERZOEKEN VAN DE HOGE RAAD VAN 14 MAART 2017

Ingevolge de raadplegingen van de EDPBW, naar aanleiding van de vergaderingen van het Bijzonder Uitvoerend Bureau van 3 en 16 februari 2017, ingevolge de vergaderingen van het Uitvoerend Bureau van 7 en 24 februari 2017, en van de plenaire vergadering van de Hoge Raad van 24 februari 2017, hebben de sociale partners onderhandeld over de uit deze vergaderingen te trekken conclusies en over mogelijke alternatieven voor het OKB Frequentie evenals over de wijze van vastlegging hiervan en formulering naar de Minister toe.

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].

De Hoge Raad is van mening dat de wijziging van de frequentie van het gezondheidstoezicht zoals voorgesteld in het OKB Frequentie, zonder wetenschappelijke of empirische basis, de huidige fundamentele problemen niet zal oplossen en geen meerwaarde zal betekenen op vlak van preventie.

Dergelijke wijzigingen van de regelgeving inzake frequentie van het gezondheidstoezicht, zonder het preciseren van eventuele te ondernemen preventieve handelingen in de tussentijdse periode en onder welke voorwaarden, hebben geen zin en zijn niet gewenst.

De Hoge Raad raadt dan ook elke overhaaste en simplistische hervorming in deze materie af.

Het wijzigen van de frequenties van het gezondheidstoezicht is ook geen oplossing voor de financiering van prestaties van arbeidsgeneesheren in het kader van de re-integratie:

- Sleutelen aan de frequenties van het gezondheidstoezicht wijzigt niets aan het volume van prestaties van preventie adviseurs die een externe dienst verschuldigd is aan ondernemingen. Dit geldt voor alle ondernemingen in het stelsel van preventie eenheden, goed voor een meerderheid van alle werknemers.
- Momenteel, zonder wijziging in de reglementering, is het al zo dat de werkelijke periodiciteit van het jaarlijks gezondheidstoezicht op 15 à 18 maanden ligt (o.a. omwille van het hogervermelde tekort aan arbeidsgeneesheren).

- Sleutelen aan de frequenties gaat waarschijnlijk ten koste van prestaties in KMO's (ondernemingen buiten het systeem van preventie-eenheden) omdat er geen andere tegenprestatie voor in de plaats komt.

De Hoge Raad herinnert wat dat betreft aan zijn advies nr. 196 waarin werd vastgesteld dat momenteel in het re-integratiesysteem niet voorzien is in een financiering van de rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, noch van andere eventueel betrokken preventieadviseurs en geneesheren.

De Hoge Raad vraagt dat dergelijke regeling wordt uitgewerkt zonder afbreuk te doen aan de middelen voor preventie.

De Raad herinnert eraan dat de kost van de nieuwe re-integratiemogelijkheid niet kan worden afgewenteld op de werkgevers, de werknemers en de andere actoren van het welzijn op het werk omdat het gaat om een maatregel die in hoofde van de regering bedoeld is om te besparen op de kosten van de ziekte- en invaliditeitsverzekering door middel van de tussenkomst van de adviserend geneesheer (artikel 73/2 §1 2°KB Gezondheidstoezicht).

Anderzijds kan de Hoge Raad niet aanvaarden dat de toestand op het terrein volledig vrij wordt gelaten volgens het goeddunken van elke externe dienst en/of de individuele arbeidsgeneesheer. De nood aan een duidelijke regelgeving blijft hoe dan ook bestaan. Er is immers een wettelijke basis voor handhaving nodig en op die manier kan ook een eind gemaakt worden aan de toenemende negatieve concurrentie tussen externe diensten.

De discussie dient ook ruimer te gaan dan alleen gezondheidstoezicht en de frequentie ervan.

Gelet op al deze vaststellingen heeft het op dit moment weinig zin dat de Hoge Raad een uitgewerkt alternatief voorstelt voor wat betreft de frequentie van de periodieke onderzoeken. De wetenschappelijk onderbouw is er immers niet en een dergelijk voorstel zou geen antwoord geven op de andere problemen en uitdagingen.

De Hoge Raad benadrukt dat we moeten streven naar een optimale inzet van de 'arbeidsgeneeskunde' voor preventie. Dit houdt o.a. in dat we de deskundigheid van de arbeidsgeneesheer optimaal benutten voor het realiseren van de juiste preventie-aanpak en van gezondheidswinst. Het gaat dan over vraagstukken als:

- Hoe betrekken we de arbeidsgeneesheer meer bij risicoanalyses, werkprocessen, de feitelijke bedrijfssituatie, de collectieve aanpak van risicofactoren?
- Hoe oriënteren we het gezondheidstoezicht naar meerwaarde-onderzoeken (spontane vragen, klachten, re-integratie, …)?
- Hoe zorgen we ervoor dat er een 'opvolging' is op gezondheidsvlak van individuele werknemers?
- Hoe zorgen we ervoor dat er meer rekening wordt gehouden met de kenmerken van het individu, de onderneming, de aard van het werk, enz?

De Hoge Raad zal daarom onverwijld een proces opstarten dat toelaat om goede praktijken en werkwijzen te identificeren voor bepaalde risico's, werksituaties of risicogroepen en vraagt hiervoor ook de formele steun van de Minister.

Het moet hierbij gaan om breed gedragen voorstellen vanuit de arbeidsgeneeskunde zelf, in samenwerking met de beroeps- en wetenschappelijke verenigingen.

De voorstellen dienen naast concrete richtlijnen i.v.m. gezondheidstoezicht, frequentie, aard van de tussentijdse prestaties, kwalificatieniveau, toegang tot de arbeidsgeneesheer ook de elementen van monitoring, opvolging en evaluatie te omvatten wat de Hoge Raad in staat moet stellen om op termijn hun impact te evalueren ten opzichte van een scenario 'care as usual'.

Vervolgens zouden deze voorstellen besproken moeten worden in de schoot van de Hoge Raad waarbij naast de praktische haalbaarheid en de (geschatte) meerwaarde voor preventie ook gekeken kan worden naar de samenhang met andere preventiedisciplines, handhaving, sensibilisering, enz.

Bij eensgezindheid in de Hoge Raad kan een dergelijk voorstel toegelaten worden als een alternatief voor de bestaande wetgeving waarbij ook de randvoorwaarden inzake monitoring, opvolging, evaluatie en toezicht zijn vastgelegd. Het lijkt ook aangewezen om het formeel engagement te vragen van de diensten i.v.m. de toepassing van alternatieven die op deze wijze het daglicht zien.

Als onderdeel van zijn werkzaamheden zal de Hoge Raad de wereld van de arbeidsgeneesheren en andere professionals van het gezondheidstoezicht, o.a. de beroepsverenigingen zoals de BBvAG – APBMT (Belgische Beroepsvereniging voor Arbeidsgeneesheren), de VVIB – AMTI (Vereniging Voor Interne Bedrijfsartsen), BSOH (Belgian Society for Occupational Hygiene) en de BES (Belgian Ergonomics Society) en de wetenschappelijke verenigingen (VWVA en SSST), bevragen over de volgende punten:

1) het tekort aan arbeidsgeneesheren, de belemmeringen in verband met de roeping van arbeidsgeneesheer en de te ondernemen concrete acties om hieraan te verhelpen en om deze studies en dit beroep aan te moedigen en te valoriseren;
2) hun structurele en methodologische voorstellen om hun betrokkenheid en hun toegevoegde waarde in de preventie te versterken, zowel op vlak van deskundige inzake de gezondheid op het werk, als met betrekking tot de analyse van de beroepsgebonden risicofactoren en met betrekking tot de sensibilisering van werkgevers en werknemers, (o.a. de rol van arbeidsgeneesheren in relatie tot de beroepsgebonden risicofactoren).

De Hoge Raad wenst hen in dit verband het volgende te vragen:

- hun motivering betreffende hun voorstellen om de huidige regelgeving / het huidige systeem te wijzigen;
- de beschrijving over de wijze waarop de uitvoering en de monitoring van hun voorstellen kunnen worden gegarandeerd.

Op basis van deze nieuwe gegevens en / of voorstellen van de wereld van de arbeidsgeneesheren, de wetenschappelijke verenigingen en andere professionals inzake het gezondheidstoezicht, zal de Hoge Raad :

1) met verschillende actoren in de schoot van de Hoge Raad de concrete voorstellen **bespreken en deze vertalen in concrete actievoorstellen** (vb. aanpassing van de wetgeving, andere initiatieven, ...)
2) voor eind juni 2017 samen met de administratie een **ontwerp van KB uitschrijven**.

Voorlopig, en in afwachting van de resultaten van de opeenvolgende besprekingen binnen de Hoge Raad, verzoekt de Hoge Raad de Minister **de van kracht zijnde regels niet te veranderen.**

De Hoge Raad stelt de Minister ook voor om **de leiding te nemen over of om een stimulerende rol op te nemen ten aanzien van** wetenschappelijke onderzoeken en/of experimenten over de optimale uitvoering van het gezondheidstoezicht, de rol van de arbeidsgeneesheer en de andere preventieadviseurs, hun medewerkers, de eventuele frequentie van de medische onderzoeken en de andere tussentijdse handelingen tussen de medische onderzoeken in of prestaties die bepaalde medische onderzoeken zouden kunnen vervangen.

Daartoe stelt de Hoge Raad aan de Minister voor om:

- **na te gaan** welke **stakeholders op het terrein geïnteresseerd** zouden zijn om **onderzoeken of experimenten te leiden of hieraan deel te nemen** (de wetenschappelijke verenigingen, sommige EDPBW, sommige arbeidsgeneesheren of verenigingen voor arbeidsgeneesheren of ergonomen, ...) en
- een **voorwaardelijk juridisch kader / organisatorische procedure te definiëren**, waarbinnen deze onderzoeken of experimenten kunnen worden geleid, door middel van een omkadering van de Hoge Raad.

De Hoge Raad besluit uit de hoorzittingen ook dat er een **noodzaak is om de gegevens van elke dienst samen te brengen** zodat, met het oog op de preventie en het gezondheidstoezicht, **gekende en nieuwe risico's en hun gezondheidsgevolgen gebundeld worden en er zowel voor ondernemingen als voor sectoren collectieve gezondheids- en risicoprofielen en benchmarks beschikbaar worden**.

De Hoge Raad is ook van mening dat bepaalde medische activiteiten, zoals het uitvoeren van algemene gezondheidschecks en rijbewijs-onderzoeken los van beroepsgerelateerde situaties, niet zouden mogen worden toevertrouwd aan arbeidsgeneesheren of kandidaat-arbeidsgeneesheren.

IV. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

6. **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 kennisgenomen 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 zwaktebod 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 bloostellingen 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 bloostellingsgegevens (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 toezichthoudende 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.

7. **Advies nr. 206 van 3 mei 2017 betreffende het ontwerp van ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 29 mei 2013 betreffende het Huishoudelijk Reglement van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.**

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Op 9 februari 2017 heeft de Minister van Werk een ontwerp van ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 29 mei 2013 betreffende het Huishoudelijk Reglement van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk voor advies (binnen een termijn van twee maanden) verzonden aan de Voorzitster van de Hoge Raad.

Dit ontwerp van ministerieel besluit vult de bijlage bij het ministerieel besluit van 29 mei 2013 betreffende het Huishoudelijk Reglement van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk aan met de "*bijlage -huishoudelijk reglement van de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties*".

Op deze manier wordt het huishoudelijk reglement van de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties een bijlage van het huishoudelijk reglement van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, overeenkomstig het hoofdstuk 11 van het huishoudelijk reglement van de Hoge Raad.

Dit ontwerp van ministerieel besluit houdt rekening met de beraadslagingen gehouden tijdens de vergaderingen van de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties over het huishoudelijk reglement van deze Commissie op 30/08/2016, 27/10/2016 en 17/01/2017.

De leden van het Uitvoerend Bureau hebben op 14 maart 2017 kennisgenomen van dit ontwerp van ministerieel besluit en het besproken. Ze hebben beslist het ontwerp van ministerieel besluit voor advies voor te leggen aan de volgende plenaire vergadering van de Hoge Raad.

De Vaste Commissie Tarieven en Prestaties werd ervan op de hoogte gebracht tijdens haar vergadering van 28/03/2017.

Op 28 maart 2017 hebben de leden van het Uitvoerend Bureau beslist het ontwerp van ministerieel besluit voor advies voor te leggen aan de plenaire vergadering van de Hoge Raad via een schriftelijke elektronische procedure.

Deze schriftelijke elektronische procedure werd op 18 april 2017 gestart en op 3 mei 2017 afgesloten.

II. ADVIES nr.206 VAN DE HOGE RAAD VAN 3 MEI 2017

De Hoge Raad geeft een unaniem gunstig advies over dit ontwerp van ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 29 mei 2013 betreffende het Huishoudelijk Reglement van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, dat het huishoudelijk reglement van de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties als bijlage bij het huishoudelijk Reglement van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk toevoegt.

III. BESLISSING

Het advies aan de Minister van Werk bezorgen.

8. **Aanvullend advies over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft (D191ter).**

I. CONTEXT

Bij brief van 6 juli 2016 van de Minister van Werk, Kris Peeters, werd de Hoge Raad uitgenodigd zijn advies te formuleren binnen de twee maanden betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft (hierna OKB frequentie genoemd).

Op 21 oktober 2016 heeft de Hoge Raad een unaniem negatief advies over dit OKB frequentie gegeven.

In zijn advies nr.198 van 21 oktober 2016 heeft de Hoge Raad zich geëngageerd om op zeer korte termijn over te gaan tot een verdere reflectie over de rol van arbeidsgeneesheren en andere preventiedeskundigen in het kader van het "gezondheidstoezicht" in de ruime zin en bij deze oefening deskundigen van sectoren en de verschillende preventiedisciplines te betrekken.

In dit advies nam de Hoge Raad zich voor om tegen uiterlijk eind februari 2017 een advies te formuleren over een alternatief voorstel die de tussenkomst van diverse preventiedisciplines en diverse preventie-acties naargelang het soort risico omschrijft.

In het aanvullend advies nr. 204 van 14 maart 2017 kwam de Hoge Raad tot de conclusie dat het (op dit moment) weinig zin heeft dat de Hoge Raad een uitgewerkt alternatief voorstelt voor wat betreft de frequentie van de periodieke onderzoeken.

De Hoge Raad heeft daarop een proces opgestart om goede praktijken en werkwijzen te identificeren voor bepaalde risico's, werksituaties of risicogroepen. Daarbij werd gezocht naar breed gedragen voorstellen vanuit de arbeidsgeneeskunde zelf, in samenwerking met de beroeps- en wetenschappelijke verenigingen.

De bedoeling was dat de voorstellen naast concrete richtlijnen i.v.m. gezondheidstoezicht, frequentie, aard van de tussentijdse prestaties, kwalificatieniveau, toegang tot de arbeidsgeneesheer, ook de elementen van monitoring, opvolging en evaluatie zouden omvatten. Dit moest de Hoge Raad in staat stellen om op termijn de impact van deze voorstellen te evalueren ten opzichte van een scenario 'care as usual'.

Vervolgens zouden deze voorstellen besproken worden in de schoot van de Hoge Raad waarbij naast de praktische haalbaarheid en de (geschatte) meerwaarde voor preventie ook gekeken zou worden naar de samenhang met andere preventiedisciplines, handhaving, sensibilisering, enz.

Na twee adviezen en na in een reeks hoorzittingen de vaststellingen, visies en voorstellen gehoord te hebben van de 'actoren van de arbeidsgeneeskunde' en na een daaropvolgende discussie in het bureau van de Hoge Raad verschillen de sociale partners van mening.

Ingevolge de vergaderingen van 10 mei 2017, 6 juni 2017 en 23 juni 2017 hebben de leden van het Uitvoerend Bureau vastgesteld dat de bijdragen van de verschillende tussenkomende partijen niet toelaten om in een advies een breed gedragen alternatief voorstel voor de bestaande regelgeving te formuleren.

Op 23 juni 2017 hebben de leden van het Uitvoerend bureau beslist om een ontwerpadvies voor te leggen aan de voltallige vergadering van de Hoge Raad, via elektronische procedure.
Deze schriftelijke elektronische procedure werd op 7 juli 2017 gestart en op 24 juli 2017 afgesloten.

II. ADVIES VAN 24 JULI 2017

A. Unaniem advies van de meest representatieve werknemersorganisaties.

1. Vaststellingen van werknemerszijde uit de hoorzittingen van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk.

- Nagenoeg 50% van de Belgische werknemers staan op lijst van het periodiek gezondheidstoezicht.

- Er zijn in België momenteel te weinig arbeidsgeneesheren om die taken uit te voeren:
  - zeer geringe instroom van arbeidsgeneesheren;
  - grote uitstroom van arbeidsgeneesheren;
  - bijkomende opdrachten wegens de re-integratie-onderzoeken.

- Het volgt uit de hoorzittingen in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk in voorbereiding van dit advies dat geen enkele externe preventiedienst nog het jaarlijkse periodieke onderzoeken organiseert, uitgevoerd door een arbeidsgeneesheer voor alle werknemers waarvoor de wetgeving een dergelijk onderzoek voorschrijft.

- Uit de enquête van de kennisdirectie van de AD TWW zoals voorgesteld op 27 juni j.l. in een vergadering van de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties van EDPB blijkt dat de tussenkomst van externe preventiediensten in KMO's voor het merendeel van de gevallen tekortschiet met betrekking tot het belangrijkste risico voor welzijn dat in die KMO's voorkomt.

- De huidige wijze van inspectie, mankracht en middelen, volstaan niet om een bevredigend niveau van handhaving van de welzijnswetgeving ter zake te bereiken.

- De wijze waarop externe diensten dit tekort aan arbeidsgeneesheren aanpakken en wat ze voorzien als tussentijds en alternatief aanbod als er geen verplicht jaarlijks medisch onderzoek wordt uitgevoerd is sterk verschillend naargelang de dienst.

- Wetenschappelijke evidentie voor jaarlijkse onderzoeken van de werknemers die daarvoor in de wetgeving zijn aangeduid is er niet. Stellingen van wetenschappers over minimale frequentie zijn ook internationaal sterk uiteenlopend. Sommigen zijn voor, anderen tegen.

- Over de volgende elementen bestaat een wetenschappelijke consensus:
  - Zorg voor gemakkelijke toegang van (alle) werknemers tot preventie-expertise;
  - Noodzaak voor regelmatig contact;
  - Periodiciteit varieert best naargelang leeftijd, soort werk, doelstelling en resultaat van het preventief (gezondheids)toezicht;
  - Toezicht is een belangrijk hulpmiddel in het voorkomen van beroepsgerelateerde aandoeningen;
  - Periodiciteit ook best laten variëren naargelang de kenmerken van de onderneming of de afwezigheid van controle op risico's (vb. interims, micro-ondernemingen, ondernemingen zonder risico-evaluatie of uitgebouwd preventiebeleid, werkplaatsen waar risico's niet gemeten worden);

- Periodiciteit best hoger leggen voor kwetsbare categorieën van werknemers: jongeren, zwangere werkneemsters, ouderen, uitzendkrachten.

1. Syndicaal standpunt.

- Er gaat weinig aandacht uit naar de analyse van de risicofactoren voor de « gezondheid » in de onderneming. De oorzaken van gezondheidsschade voor werknemers worden daardoor te weinig of helemaal niet geobjectiveerd waardoor ook de gevolgen voor de werknemers niet kunnen worden gemeten. Het oorzakelijk verband nagaan heeft een preventief karakter: sensibiliseren, informeren en preventieplannen opstellen die tegemoetkomen aan de realiteit in de ondernemingen, zowel op individueel als op collectief niveau.

- Het zou wenselijk zijn dat de arbeidsgeneesheren niet enkel tijdens de individuele consultatie de gevolgen van de arbeidsomstandigheden in de onderneming zouden beoordelen, maar ook een collectieve analyse zouden doen en collectieve maatregelen zouden voorschrijven voor problemen/dosissen/dossiers op collectief niveau in het kader van de jaarlijkse en vijfjaarlijkse plannen ter preventie van gezondheidsrisico's.

- Het is van belang om een coördinatie te voorzien tussen preventiecoördinatoren met een specialisatie die verschilt per onderneming: daarbij zou best een preventiecoördinator/dispatcher per onderneming worden aangeduid, die deskundigheid bezit op vlak van analyse van het werk en van de gevolgen ervan voor de gezondheid in de betrokken activiteitensector.

- Het zou wenselijk zijn om met een gemeenschappelijke IT-toepassing tussen de IDPB, de EDPB en de FOD WASO, ondernemings- en individuele dossiergegevens uit te wisselen en te systematiseren inzake blootstelling van individuen aan risico's zodat collectieve en sectorale gegevens en benchmarks kunnen worden uitgewerkt. Ook moeten vergelijkende analyses van de actieplannen inzake preventie mogelijk worden gemaakt.

De werknemersorganisaties zijn van oordeel dat het schuldig verzuim zou zijn om de praktijken verder te laten bestaan waarbij de wetgeving inzake het gezondheidstoezicht op grote schaal wordt genegeerd, en waarbij er naargelang de externe dienst verschillende praktijken ontstaan die afwijken van de wetgeving. Dit leidt nu al tot een normvervaging inzake medische onderzoeken en inzake de vereiste tegenprestaties van externe preventiediensten in ruil voor de verplichte aansluiting tegen een minimumtarief. Vooral werknemers in KMO's vallen op deze wijze steeds meer buiten de toepassing van een kwaliteitsvol gezondheidstoezicht. Zij stellen daarom voor dat op korte termijn de wetgeving wordt aangepast en de toepassing ervan wordt verzekerd in volgende zin:

1. De werknemersvertegenwoordigers in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk wijzen voorstellen af waarbij eenvoudigweg zou gesleuteld worden aan minimale frequenties van medische onderzoeken, of aan de definities van risicofuncties, of door het schrappen van bepaalde risico's, zoals psychosociale belasting wat tegen de wet zou ingaan en het verband tussen de psychosociale belasting en de gezondheidstoestand van de werknemer in twijfel trekt.
   De werknemersorganisaties wensen geen wijziging in de definitie van veiligheidsfuncties, geen afschaffing van verhoogde psychosociale risico's als reden voor jaarlijks gezondheidstoezicht, of wijzigingen m.b.t. het besturen van voertuigen die grote lacunes zouden teweegbrengen in het gezondheidstoezicht.
   Ze wensen tevens het behoud voor werknemers van de mogelijkheid tot zelfinschrijving voor het jaarlijks gezondheidstoezicht.

Ook wijziging in leeftijdsgrenzen of in de normen voor bepaalde risico's (temperatuur, geluid, enz.) worden afgewezen bij gebrek aan ernstige onderbouwing.

De werknemersorganisaties wensen daarentegen een aantal groepen toe te voegen aan de groep van werknemers waarvoor een jaarlijks medisch onderzoek nodig is:

a. Werknemers die beroepsmatig andere personen vervoeren. Basisfrequentie : jaarlijks;
b. Werknemers die in kader van HACCP onderzoek (voeding) een medisch attest moeten voorleggen: cfr. periodiciteit HACCP;
c. Werknemers die in functie van beroepsmatig vereist rijbewijs een medisch attest nodig hebben ingevolge de wegcode: cfr. periodiciteit verkeersreglementering.

2. Mits het volgen van een specifieke procedure en onder bepaalde voorwaarden en voor bepaalde risico's kan het jaarlijks verplicht medisch onderzoek worden vervangen door een vast tweejaarlijks contact met de arbeidsgeneesheer waarbij in het alternerende jaar het contact met een paramedisch team en met de preventieadviseur als volgt verloopt:

   Jaar 1: onveranderlijk persoonlijk individueel contact met de arbeidsgeneesheer.

   - Praktijk: een arbeidsgeneesheer en verpleger zijn aanwezig :
     - Verpleger-preventieadviseur doet naargelang het risico de intake, metingen, testen, staalnames, de vragenlijsten, eerste anamnese.
     - Opvolging door nabespreking met arbeidsgeneesheer tijdens een persoonlijk contact.

   Alternerend jaar:

   - Individueel contact met verpleger-preventieadviseur met een niveau II- opleiding die een module inzake gezondheid op het werk bevat (een aanpassing van de opleidingen is op termijn nodig);
   - Naargelang het risico: bepaalde metingen, testen, staalnames, biomonitoring en gerichte vragenlijst;
   - Naargelang het resultaat van de vragenlijst en de testen: toch contact met arbeidsgeneesheer in functie van resultaten en bepaalde uitkomst van de vragenlijst;
   - Ook steeds persoonlijk contact met arbeidsgeneesheer op eenvoudig verzoek van de werknemer: er wordt telkens expliciet gevraagd aan de werknemer of hij/zij dit wenst;
   - De arbeidsgeneesheer blijft beschikbaar voor werkgever en werknemers met vragen en/of werkgerelateerde gezondheidsproblemen;
   - Uitgewerkte draaiboeken voor de inhoud van de vragenlijsten, metingen, testen, staalnames, vragenlijsten naargelang de sector en risico;
   - Collectieve rapportering aan CPBW en werkgevers van de resultaten van de gezondheidsdiagnoses, bevindingen, de meest voorkomende beroepsgerelateerde problemen en vaststellingen voor het bedrijf en de sector en de verhouding tot benchmarks.

3. Mogelijkheid regelen **om in ondernemingen** over te gaan van jaarlijkse medische onderzoeken naar tweejaarlijkse onderzoeken volgens bovenvermeld schema, maar uitsluitend op voorstel van de arbeidsgeneesheer mits gunstig advies van de werkgever en van het comité PBW of vakbondsafvaardiging.

   Het is enkel mogelijk om tweejaarlijkse onderzoeken te organiseren na vaststelling door de arbeidsgeneesheer dat de betrokken werkgever beschikt over een risicoanalyse voor het betrokken risico dat van voldoende kwaliteit is, en nadat een preventieadviseur van de externe dienst heeft geverifieerd dat het bedrijf met betrekking tot het betrokken risico de wettelijk voorgeschreven maatregelen neemt inzake risicobeheersing.

Deze optie is in geen geval mogelijk voor werknemers blootgesteld aan carcinogene of mutagene agentia, reprotoxische stoffen, nanomaterialen, enz.

Deze optie is in geen geval mogelijk voor bijzondere werknemerscategorieën zoals voorzien in boek X van de codex over het welzijn op het werk: moederschapsbescherming (zwangerschap, lactatie), jongeren, stagiairs, uitzendkrachten, evenals voor werknemers tewerkgesteld in werkplaatsen waar de maatregelen inzake welzijn op het werk onder het beheer vallen van een andere werkgever of van klanten.

4. Voor ondernemingen met preventie-eenheden worden de alternatieve prestaties (alternerend jaar zonder systematisch persoonlijk contact met arbeidsgeneesheer) omgerekend in preventie-eenheden. Daardoor blijft het saldo beschikbaar onder de vorm van preventie-eenheden die later kunnen worden benut voor andere preventiedisciplines.

5. Ondernemingen die buiten het stelsel van preventie-eenheden vallen, ontvangen voor elk medisch onderzoek dat wordt vervangen door een contact met een paramedisch team gratis preventie-eenheden. Deze onderneming kan deze gratis eenheden besteden aan bijkomende diensten van een andere preventiediscipline.

6. De spontane raadpleging moet worden bevorderd, ook los van de assertiviteit van werknemers, door het ter beschikking stellen van jaarlijkse info aan alle werknemers. Het moet mogelijk zijn een onderzoek vast te leggen bij de externe preventiedienst via één centraal mailadres en telefoonnummer; het hoort toe aan de arbeidsgeneesheer om elke vijf jaar een vrijblijvende persoonlijke uitnodiging te bezorgen aan alle werknemers die niet betrokken zijn bij periodieke onderzoeken. De werknemer die vermoedt dat zijn arbeidsomstandigheden een invloed hebben op zijn gezondheid heeft het recht om contact op te nemen met de arbeidsgeneesheer.

7. Men dient de preventiediensten te verplichten tot het opmaken van een gemeenschappelijke sokkel van vragenlijsten naargelang het risico en tot het bijeenbrengen op elektronische wijze van ingezamelde data per sector zodat zowel voor ondernemingen als voor sectoren sectorale profielen van gezondheidsdiagnoses en benchmarks beschikbaar worden. Men moet de diensten verplichten om een bepaald percentage van hun omzet te reserveren voor het hiertoe vereiste werk van data-inzameling en standaardisering van vragenlijsten en databanken.

8. Men moet de arbeidsgeneesheren verbieden bepaalde activiteiten uit te voeren: het uitvoeren van check-ups en medische onderzoeken in het kader van het rijbewijs, behalve indien het om beroepsgerelateerde situaties gaat. Dergelijke prestaties dienen verplicht uitbesteed te worden aan niet-arbeidsgeneesheren.

9. Men dient de impact van de preventie te versterken door de wetgeving als volgt <u>aan te vullen</u>:
   a. Een sectoraal preventieprofiel verplicht maken (risicofactoren en preventiemaatregelen); dit profiel wordt opgesteld door de externe diensten eventueel in samenwerking met de IDPB (in functie van de sector); het wordt voorgelegd aan het paritair comité en aan het Comité PBW;
   a. Preventiediagnose in de onderneming (voor alle ondernemingen); Comité PBW;
   c. Naar aanleiding van het onderzoek na de aanwerving: de preventiecoördinator licht de werknemer in over de risicofactoren en de preventiemiddelen; rol van de preventiecoördinator;
   d. Jaarlijkse infovergadering van de preventiecoördinatoren over de rol van de IDPB en de EDPB, de rol van de verschillende actoren, het risicoprofiel van de sector en de onderneming, individuele en collectieve preventiemaatregelen met verspreiding van doelgroepfiches: nieuwe werknemers;
   e. Standaardisering en centralisering van geïnformatiseerde gezondheidsdossiers en uitwerking van een individuele fiche over de blootstelling;

e. Jaarlijks bericht aan elke werknemer over de mogelijkheid om spontaan op consultatie te komen.

A. Unaniem advies van de meest representatieve werkgeversorganisaties.

1. Standpunt werkgeversorganisaties i.v.m. arbeidsgeneeskunde/ frequentie/…

Uit alle verzamelde informatie, inclusief tijdens de hoorzittingen is duidelijk gebleken dat er geen kant- en klare oplossingen of voorstellen uit te distilleren zijn. Wat de werkgeversorganisaties er wel uit geleerd hebben is dat:

- de eerder gedane vaststellingen in de adviezen worden bevestigd;
- er nauwelijks wetenschappelijk onderzoek is, en dus ook geen wetenschappelijke onderbouw om een bepaalde frequentie of een alternatieve frequentie al dan niet te rechtvaardigen;
- het duidelijk is dat het initieel voorgelegde ontwerp geen oplossing biedt voor de problemen die zich vandaag reeds stellen op het terrein;
- er de wil en de bereidheid is van alle betrokkenen om te werken aan een beter systeem en een betere aanpak.

Ondanks het eerder engagement van de werkgeversorganisaties om op korte termijn met voorstellen te komen, blijkt dus dat meer tijd nodig is om een goede en duurzame oplossing voor de toekomst uit te werken. Dit is geen kwestie van uitstelgedrag of op de lange baan schuiven.

Zoals vastgesteld, is er bij alle partijen een grote wil en bereidheid om vooruit te gaan. Het is echter duidelijk dat er geen wetenschappelijke onderbouwing is van (eerdere) voorstellen tot wijziging van de frequentie.

De werkgeversorganisaties menen dat elk overhaast voorstel met grote waarschijnlijkheid geen toepassing zal kennen op het terrein of minstens zal leiden tot verschillende interpretaties en toepassingen. Een voorstel van de kant van de Hoge Raad zonder bijkomende studie en overleg met de betrokkenen zal ook niet ‘geloofwaardiger’ zijn.

Toch willen ze als werkgeversorganisaties hierna niettemin preciseren hoe ze de prioriteiten zien in het kader van een toekomstige aanpassing van het regelgevend kader.

De werkgeversorganisaties menen inderdaad dat er te weinig wetenschappelijke onderbouw is om snel fundamentele hervormingen door te voeren, maar hebben ook oor voor de signalen die ze ontvangen vanuit het werkveld. Deze zijn: een gebrek aan kwaliteitsvolle dienstverlening door sommige externe diensten, dit o.a. door een gebrek aan gekwalificeerd personeel, of zelfs geen of onvoldoende dienstverlening voornamelijk tegenover de KMO’s; een gebrek aan transparantie in de facturatie door de externe diensten; en een te beperkte proactieve benadering in het bepalen van de veiligheids- en welzijnsrisico’s.

De werkgevers vragen daarom een omslag in aanpak van deze thematiek, waarbij de focus op administratieve en formele verplichtingen wordt verlaten, en waarbij de effectieve bescherming van de werknemers in de praktijk centraal komt te staan.

Het doel moet zijn om te streven naar een optimale inzet van de ‘arbeidsgeneeskunde’ voor preventie. Dit houdt o.a. in het optimaal benutten van de deskundigheid van de arbeidsgeneesheer en andere verwante preventiedeskundigen voor het realiseren van de juiste preventie-aanpak en van gezondheidswinst. Om dat doel te bereiken, is een methodologische aanpak nodig. O.a. de wetenschappelijke verenigingen voor arbeidsgeneeskunde dringen hier ook sterk op aan.

Een methodologische aanpak betekent grondig in kaart brengen hoeveel arbeidsgeneesheren beschikbaar zijn en zullen zijn in de nabije toekomst, voor welke doeleinden deze capaciteit best benut wordt, enz. Een methodologische aanpak dient ook het werk op het terrein centraal te stellen.

De uitgangspunten van de werkgeversorganisaties zijn:

- **Overgaan naar een systeem waar de dienstverlening aansluit bij de noden en vragen van de aangesloten onderneming.**
  De sleutels voor het maatwerk dienen daarbij in handen van de werkgever te liggen. Het huidige systeem dat vertrekt vanuit een verplicht aanbod schiet op een aantal vlakken te kort. Zeker bij KMO's is de nood aan externe expertise bijzonder hoog. In het huidige regelgevend kader is het vaak moeilijk om tot maatwerk en juiste oplossingen te komen.
  Ook de verplichting om met één enkele dienst te werken, betekent in heel wat gevallen een belemmering om tot maatwerk en de juiste oplossingen te komen.

- **Evolueren naar een flexibele aanpak**, waarbij de werkgever een passende relatie heeft met de dienstverlener(s).
  Zeker in de KMO-context ontbreekt het vaak aan de juiste veiligheids- en welzijnsexpertise en is het cruciaal dat de dienstverlener(s) fungeren als katalysator voor veiligheid en preventie op de werkvloer en hierbij optreden als een echte partner. Er moet onderzocht worden welke persoon het best past in een dergelijke rol. Eerder dan onmiddellijk terug te vallen op experten zou bijvoorbeeld een centrale contactpersoon die het vertrouwen wint van de onderneming een sleutelrol kunnen vervullen.
  Bovendien willen de werkgeversorganisaties benadrukken dat meer aandacht voor kwaliteit nodig is. Ondernemingen moeten een beroep kunnen doen op organisaties die garant staan voor kwaliteitsvolle dienstverlening ten behoeve van de klant.

- **Financiering/betaling in functie van en na levering van prestaties.**
  De nieuwe financieringsregeling zorgt nog steeds voor veel onvrede nu blijkt dat ondernemingen voor eenzelfde bijdrage minder prestaties ontvangen, soms substantieel meer betalen voor eenzelfde behoefte, kleinere ondernemingen soms geen dienstverlening krijgen, er problemen blijken met de overdraagbaarheid van preventie-eenheden, … Deze toestand is onhoudbaar.
  Voeg daarbij dat het geweten is dat de externe diensten hun wettelijke verplichtingen o.a. wegens een gebrek aan gekwalificeerd personeel niet (kunnen) nakomen, waardoor het duidelijk is dat afgestapt moet worden van een systeem van verplichte bijdragen. Het lijkt in ieder geval juridisch te rechtvaardigen dat een werkgever het systeem van de verplichte minimumbijdragen verlaat zodra is aangetoond of wordt vastgesteld dat een externe dienst zijn wettelijke verplichtingen niet nakomt.
  De verantwoordelijkheid ligt bij de werkgever. De voornaamste rol van de werknemersorganisaties en de inspectie is om zich te bekommeren over de kwaliteit van de dienstverlening inzake het welzijn op het werk, zonder zich in de rol van werkgever als aanbesteder te positioneren.
- **Gezondheidstoezicht met focus op meerwaarde en terugkeer naar de basisprincipes van de Europese richtlijnen.**
  Wat gezondheidstoezicht betreft, dient teruggekeerd te worden naar de essentie van het gezondheidstoezicht zoals ingebed in de Europese richtlijnen (zie artikel 14 hieronder).
  Artikel 14 van de kader RL 89/391/EEG
  Gezondheidstoezicht
  1. Om ervoor te zorgen dat de werknemers onder passend gezondheidstoezicht staan dat afgestemd is op de risico's voor hun veiligheid en hun gezondheid op het werk, worden er maatregelen vastgesteld overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken.
  2. De in lid 1 bedoelde maatregelen moeten van dien aard zijn dat elke werknemer op gezette tijden in de gelegenheid wordt gesteld zich medisch te laten onderzoeken.

De huidige aanpak is onhoudbaar gelet op het tekort aan arbeidsgeneesheren om ze uit te voeren. Ook een verlaagde frequentie zou geen oplossing bieden.
Uit de analyses blijkt dat het verplicht periodiek gezondheidstoezicht een veel te beperkte meerwaarde biedt, leidt tot 'bandwerk' en de arbeidsgeneesheer weghoudt van de werkplaatsen. De focus dient te liggen op de zogenaamde meerwaardeonderzoeken (spontane raadpleging, na klachten of vastgestelde problemen, werkhervatting, re-integratie, aanwerving).
Het terugkeren naar de filosofie van de Europese richtlijnen is in die zienswijze een logische stap. Dit betekent dat de werknemer die aan bepaalde risico's is blootgesteld in de gelegenheid wordt gesteld om zich medisch te laten onderzoeken. Dit is anders dan de huidige benadering in België waarbij de werkgever de nodige maatregelen moet nemen opdat de werknemers die aan risico zijn blootgesteld, verplicht onder gezondheidstoezicht staan.

- **Focus op de aanwezigheid van de arbeidsgeneesheer op de werkvloer** en op de deelname aan de risicoanalyse, in samenwerking met andere preventiedisciplines, voor wat de gezondheidsaspecten betreft.

- **Geen nieuwe of gewijzigde prestaties zonder onderbouwing van de meerwaarde.**
  Nieuwe prestaties of een wijziging van bestaande prestaties, inclusief eventuele tussentijdse prestaties, kunnen enkel indien is aangetoond dat deze een meerwaarde bieden ten opzichte van een scenario 'care as usual'.

- **Verzekeren van een kwalitatief 'gemotiveerd beleidsadvies' bij KMO's.**
  Het uitgangspunt hierbij moet de effectieve bescherming van werknemers in de praktijk zijn en niet administratieve verplichtingen. De focus dient te liggen op een correcte diagnose van het preventiebeleid in de onderneming, op de prioriteiten op het vlak van correctiemaatregelen en maatregelen om het welzijnsbeleid in de onderneming te verbeteren en op goede praktijken en aangepaste praktische hulpmiddelen en tools om de voorgestelde maatregelen te kunnen implementeren.

- **Snel aanreiken van een oplossing voor de financiering van de prestaties van de externe diensten in het kader van re-integratie.**
  Hier werd al meermaals op aangedrongen. Het ontbreken blijkt een rem te zijn op de re-integratie en ten koste te gaan van middelen voor preventie. Ook kan het juridisch niet dat een werkgever moet opdraaien voor een kost waarbij de opdrachtgever een derde partij is (RIZIV) die geen contractuele band heeft met die werkgever of met zijn externe dienst.

- **Toepassing van de bepalingen inzake 'werken met derden' op de dienstverlener(s).**
  Hoofdstuk IV van de welzijnswet (bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden uitgevoerd door ondernemingen van buitenaf of door uitzendkrachten) moet toegepast worden.
  Het is duidelijk dat de werkzaamheden van externe diensten bij werkgevers onder de toepassing van dit hoofdstuk vallen en dat zij als 'aannemer' beschouwd moeten worden.
  Krachtens dit hoofdstuk heeft de werkgever de plicht elke aannemer te weren waarvan hij kan weten of vaststelt dat deze de verplichtingen opgelegd door de welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten met het oog op de bescherming van de werknemers niet naleeft.
  Omgekeerd betekent dit ook dat werkgevers niet verplicht kunnen worden om te werken met externe aannemers/dienstverleners waarvan ze weten of kunnen weten dat ze hun verplichtingen niet nakomen.
  De externe diensten zijn dus aannemers die hun diensten (en expertise) aanbieden aan de ondernemingen. De werkgever dient daarbij de mogelijkheid te hebben om een beroep te doen op de

meeste geschikte partner(s), de externe diensten of andere experts om hem bij te staan bij het realiseren van de best mogelijke bescherming van zijn werknemers.

2. Conclusie van de werkgeversorganisaties:

De werkgeversorganisaties vragen aan de Minister van Werk om onverwijld een planmatige aanpak te initiëren met betrokkenheid van de sociale partners en de actoren op het terrein met het oog op de vertaling van de hogervermelde doelstelling om te streven naar een optimale inzet van de arbeidsgeneeskunde in een pragmatische en realistische aanpak.

De prioriteit moet daarbij de bescherming van werknemers in de praktijk zijn in tegenstelling tot de huidige focus op administratieve verplichtingen. De werkgevers kunnen zich niet vinden in de vraag van de vakbonden om deze thematiek verder te laten afkalven in regelneverij. De werkgeversorganisaties vragen een flexibel, transparant kader, waar veiligheid en welzijn centraal staan en wensen daar constructief aan mee te bouwen.

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

9. Advies nr. 208 van 23 februari 2018 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikel II.9-8 van de codex over het welzijn op het werk (D201).

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 21 november 2017 van de Minister van Werk, werd de Hoge Raad PBW uitgenodigd zijn advies te formuleren betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikel II.9-8 van de codex over het welzijn op het werk.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 28 november 2017 aan het uitvoerend bureau voorgelegd. (PPT/PBW – D201- BE 1244)

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 6 februari 2018 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen op de eerstvolgende voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 23 februari 2018. (PPT/PBW – D201 - 685).

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft zijn advies geformuleerd tijdens de plenaire vergadering van 23 februari 2018.

Toelichting:

Dit ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel de regels over de benoeming van de buitengewone leden van de Hoge Raad PBW in de codex aan te passen en te preciseren en regels over het einde van het mandaat en de vervanging van deze leden in de codex toe te voegen, rekening houdend met de artikelen 44, 45, §1, en 47 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de desbetreffende memorie van toelichting.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD VAN 23 FEBRUARI 2018

De Hoge Raad PBW geeft een unaniem positief advies betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikel II.9-8 van de codex over het welzijn op het werk.

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

10. Advies nr. 209 van 23 februari 2018 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 juli 2015 betreffende radioactieve producten voor *in vitro* of *in vivo* gebruik in de geneeskunde, in de diergeneeskunde of in klinische studies (D202).

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 20 november 2017 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.

Deze brief geeft gevolg aan de brief van 30 oktober 2017 van de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken waarin verzocht wordt het ontwerp van koninklijk besluit voor te leggen aan de Hoge Raad voor advies.

Toelichting:

Dit ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel:

1. het in overeenstemming brengen met de richtlijn 2013/59/Euratom

Het koninklijk besluit voorziet in een toevoeging van een vergunningsvoorwaarde betreffende de rechtvaardiging van het gebruik van het radioactief product in vergelijking met andere bestaande methodes die hetzelfde doel hebben.

Het beoogt eveneens de wijziging van de definities “kwaliteitsborging” en “kwaliteitsbeheersing” en brengt deze in overeenstemming met de definities opgenomen in richtlijn 2013/59/Euratom teneinde een zekere coherentie in de regelgeving te behouden.

2. het aanbrengen van verduidelijkingen (door onduidelijkheden weg te werken)

Het toepassingsgebied wordt gewijzigd om dit voor de sector duidelijker af te bakenen.
De zones waar geleverd mag worden, worden anders omschreven.

3. het invoegen van een bijkomende overgangsmaatregel

Behoudens andersluidende bepaling worden de apothekers die werden vergund in toepassing van de voorgaande koninklijke besluiten geacht erkend te zijn volgens de bepalingen van het besluit van 12 juli 2015.

Het invoegen van deze bepaling is logisch vermits het toepassingsgebied van de vergunningen ruimer is dan dit van de erkenningen overeenkomstig het besluit van 12 juli 2015.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 28 november 2017 aan het uitvoerend bureau voorgelegd. (PPT/PBW – D202- BE 1245)

Vertegenwoordigers van het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle (FANC) hebben het ontwerp van besluit op 28 november 2017 voorgesteld aan de leden van het uitvoerend bureau.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 28 november 2017 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen aan de eerstvolgende voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 23 februari 2018. (PPT/PBW – D202 - 686)

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP DE VERGADERING VAN 23 FEBRUARI 2018

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk brengt een unaniem gunstig advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 juli 2015 betreffende radioactieve producten voor *in vitro* of *in vivo* gebruik in de geneeskunde, in de diergeneeskunde of in klinische studies.

De Hoge Raad betreurt dat het ARBIS, dat voordien één geheel was, versnippert en nu meer en meer uit elkaar wordt gehaald.
Een geconsolideerde versie komt de algemene veiligheid en toepasbaarheid van de wetgeving enkel maar ten goede. De Hoge Raad verwijst hier naar de CODEX als een goed voorbeeld.

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

11. Advies nr. 210 van 20 april 2018 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 1. Chemische agentia van boek VI.- Chemische, kankerverwekkende en mutagene agentia van de codex over het welzijn op het werk, wat het gebruik van vrij kristallijn siliciumdioxide betreft

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 27 juli 2017 van de Minister van Werk, werd de Hoge Raad PBW uitgenodigd zijn advies te formuleren betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 1. Chemische agentia van boek VI.- Chemische, kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia van de codex over het welzijn op het werk, wat het gebruik van vrij kristallijn siliciumdioxide betreft.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 12 september 2017 aan het uitvoerend bureau voorgelegd (PPT/PBW – D200 – BE 1222) en er werd beslist een CAH D200 op te richten.

De CAH D200 kwam samen op 21 november 2017.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 27 maart 2018 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen op de eerstvolgende voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 20 april 2018 (PPT/PBW – D200 - 692).

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft zijn advies geformuleerd tijdens de plenaire vergadering van 20 april 2018.

Toelichting:
In het huidige artikel VI.1-35, §1 van de codex over het welzijn op het werk is het verboden bij straalbewerkings- en ontzandingswerkzaamheden zand of andere korrels te gebruiken die meer dan 1% vrij “kristallijn” siliciumdioxide bevatten.

Dit verbod is niet van toepassing wanneer de straalbewerkings- en ontzandingswerkzaamheden onder welbepaalde voorwaarden plaatsvinden in hermetisch gesloten lokalen, cabines of installaties (art. VI.1-35, §2). Daarnaast kan de minister van Werk een vergunning geven voor het uitvoeren van straalbewerkings- en ontzandingswerkzaamheden in open lucht, voor de behandeling van aanzienlijke oppervlakten of vaste constructies (art. VI.1-35, §3). In de ministeriële besluiten, waarmee deze vergunningen verleend worden, worden een aantal concrete preventiemaatregelen opgelegd, evenals de verplichting om de werknemers die de werken uitvoeren aan te werven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Een inspectiecampagne van het Laboratorium voor Industriële Toxicologie bracht aan het licht dat het klassieke ‘droog zandstralen’ met kwartszand (dat aanleiding geeft tot een hoge blootstelling aan kwarts), nog zeer weinig gebruikt wordt. De bedrijven zijn in grote mate overgeschakeld op een gecombineerd gebruik van andere straalmiddelen en water, waarbij de blootstelling aan de inadembare fractie kwarts aanzienlijk lager is dan bij ‘droog zandstralen’. Voor andere toepassingen dan oppervlaktereiniging in open lucht bestaan er methoden waarbij geen kwartshoudende straalmiddelen gebruikt worden.

Dit ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel de bepalingen het artikel VI.1-35 als volgt aan te passen:

- straalbewerkings- en ontzandingswerkzaamheden met gebruik van zand of andere korrels die meer dan 1 % vrij kristallijn siliciumdioxide bevatten, blijven verboden;

- op dit verbod wordt een uitzondering gemaakt voor het gebruik van “straalbewerkingsprocédés met inherent watergebruik” in open lucht, indien substitutie door een minder gevaarlijk procedé technisch onmogelijk is. Hieruit volgt dat “droog zandstralen” met korrels die meer dan 1% vrij kristallijn siliciumdioxide bevatten volledig verboden wordt, ook in afgesloten systemen;
- het vergunningensysteem voor het uitvoeren van straalbewerkings- en ontzandingswerkzaamheden in open lucht wordt afgeschaft.

De bijkomende concrete preventiemaatregelen, opgelegd door de ministeriële besluiten waarmee de vergunningen verleend werden, werden niet in artikel VI.1-35 overgenomen, omdat zij volgen uit de bepalingen van de titels 1 en 2 van boek VI.- Chemische, kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia van de codex over het welzijn op het werk. Ter compensatie hiervoor zal er door het Laboratorium voor Industriële toxicologie een document met richtlijnen voor straalbewerkings- en ontzandingswerkzaamheden worden opgesteld. Ook de verplichting om de werknemers die deze werken uitvoeren aan te werven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd niet overgenomen.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD VAN 20 APRIL 2018

De Hoge Raad PBW geeft een unaniem advies betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging tot wijziging van titel 1. Chemische agentia van boek VI.- Chemische, kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische agentia van de codex over het welzijn op het werk, wat het gebruik van vrij kristallijn siliciumdioxide betreft.

Betreffende vrij kristallijn siliciumdioxide

De sociale partners van de Hoge Raad zijn het unaniem eens dat in paragraaf 1 het woord “kristallijn” wordt ingevoegd tussen de woorden “meer dan 1% vrij” en de woorden “siliciumdioxide bevatten”.

Betreffende het totaal verbod op droog straalbewerkings- en ontzandingswerkzaamheden in open lucht

De sociale partners van de Hoge Raad zijn het unaniem eens met het totaal verbod op droog straalbewerkings- en ontzandingswerkzaamheden in open lucht waarbij zand of andere korrels worden gebruikt die meer dan 1% vrij kristallijn siliciumdioxide bevatten.

Betreffende de afschaffing van vergunningsplicht bij het gebruik van kristallijn siliciumdioxide

De gemotiveerde uiteenzetting van de administratie heeft aangetoond dat er een significante evolutie is waar te nemen inzake de werkmethodes bij de activiteit van het zandstralen.
Hierdoor werden de gezondheidsrisico’s voor dit soort activiteit aanzienlijk verminderd.

De sociale partners van de Hoge Raad kunnen bijgevolg instemmen met het voorstel tot opheffing van de vergunningsplicht voor de activiteit van zandstralen.

Niettemin zijn zij van oordeel dat een onoordeelkundig toepassen van zandstraalactiviteiten aanleiding kan geven tot ernstige gezondheidsrisico’s.
Op basis van deze bezorgdheid en, in ondergeschikte orde, om de deloyale concurrentie in deze activiteitensector tegen te gaan, vragen de sociale partners om de werkzaamheden van zandstralen in kaart te brengen aan de hand van een administratief eenvoudige en voorafgaandelijke melding.
Hierdoor zullen de inspectiediensten van de AD TWW en de welzijnsadviseurs van Constructiv de mogelijkheid hebben om toezicht te houden op de bedoelde werkzaamheden en kunnen eventueel adviserend, controlerend en sanctionerend optreden.

Hiertoe zal naast de reeds bestaande verplichte melding voor asbestwerken via de elektronische 30bis melding (wet van 27.06.1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders) een bijkomend vakje “zandstralen” toegevoegd worden.

Betreffende de duurzame relatie tussen werkgever en werknemer

Bij de werkzaamheden waarvan sprake in het ontwerp van koninklijk besluit is er een risico op blootstelling aan de kankerverwekkende stof kristallijn siliciumdioxide, afkomstig van ofwel het straalmiddel ofwel van het bestraalde oppervlak.
In het kader van de welzijnsreglementering heeft dit een aantal verplichtingen tot gevolg met betrekking tot de bescherming van de betrokken werknemers:

- uersterkte informatie- en opleidingseisen: het correct volgen van instructies, werkmethodes en het juist gebruik van collectieve bescherming en verplichte PBM’s is noodzakelijk om de blootstelling zo laag als technisch mogelijk te houden;
- wat het gezondheidstoezicht betreft, is voorafgaand aan de tewerkstelling, jaarlijks en mogelijk na de stopzetting van de blootstelling een gezondheidstoezicht vereist. Op basis van dit gezondheidstoezicht geeft de arbeidsgeneesheer advies over de preventiemaatregelen en de te gebruiken PBM’s. Het gezondheidsdossier moet 40 jaar bijgehouden worden na de stopzetting van de blootstelling, de werknemer heeft toegang tot de inhoud van dit gezondheidsdossier, enz.

Deze belangrijke verplichtingen zijn moeilijk in de praktijk te brengen wanneer er geen duurzame relatie bestaat tussen de betrokken werknemers en hun werkgever.
De sociale partners van de Hoge Raad stellen echter vast dat door de opheffing van de vergunningsplicht ook automatisch de voorwaarde vervalt om deze werkzaamheden enkel te laten uitvoeren door werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
Zonder zich te willen beperken tot deze vorm van arbeidsovereenkomst, vragen de sociale partners van de Hoge Raad toch dat de relatie tussen de werknemer en werkgever op zodanige wijze wordt vastgesteld dat zij voldoende garanties biedt om te kunnen voldoen aan bovenstaande eisen inzake vorming/opleiding en gezondheidstoezicht.

Wanneer voor zandstraalactiviteiten beroep gedaan wordt op externe arbeidskrachten heeft de gebruiker de volgende verplichtingen:

1°. de aannemer, onderaannemer, zelfstandige of het uitzendkantoor weren van wie hij kan weten dat deze de veiligheids-, opleidings- en gezondheidsverplichtingen niet nakomen of niet de nodige bekwaamheid en expertise hebben voor dit soort activiteiten;
2°. ingeval de aannemer, onderaannemer, zelfstandige of het uitzendkantoor de verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid niet of gebrekkig naleeft, moet de gebruiker er voor zorgen dat de nodige maatregelen getroffen worden om de onveilige en ongezonde werkomstandigheden te doen ophouden, eventueel op kosten van de externe dienstverlener.

Betreffende een sensibilisatiecampagne

De sociale partners van de Hoge Raad stellen voor om een sensibilisatiecampagne rond de blootstelling aan kristallijn siliciumdioxide uit te werken en te voeren.
Met als doel de sensibilisatie van werkgevers en werknemers door onder andere het verspreiden van goede praktijkvoorbeelden, de te nemen maatregelen en de mogelijke vervangproducten en -technieken (cr. Torbosysteem).

Betreffende duidelijke definities

De sociale partners van de Hoge Raad wijzen op het feit dat ze nood hebben aan een duidelijke definitie van “vrij kristallijn siliciumdioxide” en gevalideerde meetmethodes om de blootstelling van de werknemers te evalueren (bij voorkeur volgens internationale normen).

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

12. Advies nr. 211 van 20 april 2018 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen voor wat betreft de fysische controle en betreffende Bel V (D203).

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 20 november 2017 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 met de nodige spoed te formuleren.

Deze brief geeft gevolg aan de brief van 7 november 2017 van de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken waarin verzocht wordt het ontwerp van koninklijk besluit voor te leggen aan de Hoge Raad voor advies.

Toelichting over het ontwerp van koninklijk besluit:

Dit ontwerp van koninklijk besluit herziet en verduidelijkt de fysische controle van de ingedeelde inrichtingen en de vervoerders want het is gebleken uit verschillende gebeurtenissen, ontwikkelingen en ervaringen op het terrein dat het noodzakelijk is.

Zo hebben de erkende instellingen op dit ogenblik twee verschillende functies (taken van fysische controle voor de exploitanten en het toezicht hierop – delegatie van de overheid), wat inhoudt dat de scheiding controleur-gecontroleerde niet duidelijk is.

Uit de peer review-missie (IRRS genaamd), die in België eind 2013 door de Internationale Organisatie voor Atoomenergie (IAEA) georganiseerd werd, is de noodzaak gebleken om duidelijk de contouren van de regelgever te definiëren en om een duidelijk en ondubbelzinnig statuut aan de "erkende instellingen" (aanbeveling nr. 5) toe te kennen.
De erkende instellingen zullen voortaan aan de kant van de exploitanten staan en handelen onder hun verantwoordelijkheid en voor hun rekening. Ze zullen geen opdrachten meer uitvoeren die hen door de overheid gedelegeerd werden.

Uit de IRRS bleek tevens dat het nodig was dat het wettelijk kader het Agentschap niet langer mocht toestaan om de fysische controle bij de exploitanten uit te voeren (aanbeveling nr. 5).

Daarnaast moet het erkenningsstelsel voor de instellingen voor fysische controle worden herzien in het licht van de openstelling van de private markt, met duidelijke voorwaarden en criteria.

Ten slotte laat de door het Agentschap sinds 2001 opgedane ervaring toe om een controleconcept voor te stellen waardoor de veiligheid en de stralingsbescherming op het terrein worden versterkt:

- Elke exploitant moet een interne dienst voor fysische controle oprichten en deze dienst uitrusten met de nodige middelen om de opdrachten qua stralingsbescherming en nucleaire veiligheid die toegewezen worden aan deze dienst, doeltreffend te kunnen uitvoeren. De goede werking van deze dienst ligt volledig onder de verantwoordelijkheid van de exploitant.
- Het hoofd van de dienst voor fysische controle maakt steeds deel uit van het personeel van de exploitant, ongeacht of hij al dan niet een deskundige bevoegd in de fysische controle is. Deze bepaling versterkt de verantwoordelijkheid van de exploitant.

- In het besluit worden de nieuwe vereisten van de richtlijn 2013/59/Euratom ("Basic Safety Standards — BSS") met betrekking tot de concepten "Functionaris voor Stralingsbescherming (RPO)" en "stralingsbeschermingsdeskundige (RPE)" in de Belgische regelgeving geïntegreerd, met de eraan verbonden opleidingseisen.

Daarenboven, voor de activiteiten met betrekking tot het vervoer van gevaarlijke stoffen van klasse 7, worden de taken en missies van de fysische controle ten aanzien van deze van de veiligheidsadviseur (voor het vervoer van gevaarlijke goederen) klasse 7 verduidelijkt.

Tot slot wordt met dit ontwerp van besluit ook uitvoering gegeven aan de bepalingen van de wet van 7 mei 2017 tot wijziging van de wet van 15 april 1994 betreffende de bescherming van de bevolking en van het leefmilieu tegen de uit ioniserende stralingen voortspruitende gevaren en betreffende het federaal agentschap voor Nucleaire Controle, wat betreft de organisatie van de fysische controle, waardoor de rol van Bel V eveneens beter afgelijnd wordt.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 28 november 2017 aan het uitvoerend bureau voorgelegd en door vertegenwoordigers van het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle (FANC) voorgesteld. (PPT/PBW – D203- BE 1246)

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 28 november 2017 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit op 25 januari 2018 te bespreken tijdens een commissie ad hoc.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 27 maart 2018 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen op de eerstvolgende voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 20 april 2018. (PPT/PBW – D203 - 693)

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft zijn advies geformuleerd tijdens de plenaire vergadering van 20 april 2018.

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP 20 APRIL 2018

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk brengt een deels unaniem en verdeeld advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen voor wat betreft de fysische controle en betreffende Bel V.

Unaniem advies van de Hoge Raad.

Algemeen vinden de sociale partners van de Hoge Raad dat:

1. de verwijzingen naar de aparte uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk geactualiseerd moeten worden en verwezen moet worden naar de juiste artikelen van de Codex over het welzijn op het werk.
2. de bevoegdheden van het FANC moeten bij het FANC blijven en kunnen niet uitgebreid worden. De bevoegdheidsverdeling tussen de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg en het FANC zoals die nu bestaat moet blijven.
3. de controle op de praktijk moet steeds in functie zijn van de bescherming van de arts, patiënt en werknemer.

Daarnaast vragen de sociale partners dat de bevoegde Ministers kennis nemen van en rekening houden met de nota (in het Nederlands) van de algemene directie Humanisering van de arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (HUA/29618/N/A/EH/CD/GP) die als bijlage bij dit advies is toegevoegd.

Ontwerp van artikel 23.1.1: gemeenschappelijke dienst voor fysische controle

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk vindt dat het nodig is om bij de minimale criteria voor goedkeuring ook te vermelden dat er voldoende erkende deskundigen aanwezig moeten zijn in de gemeenschappelijke dienst om de taken en opdrachten vermeld in de artikel 23 op een correcte manier uit te voeren.

Ontwerp van artikel 23.3: studenten, leerlingen en stagiairs

In de codex over het welzijn op het werk worden extra regels opgelegd wat de bescherming van jongeren, leerlingen en stagiairs betreft tegen een mogelijke blootstelling aan ioniserende straling.
Daarom vindt Hoge Raad dat, alhoewel deze categorieën reeds beschermd zijn in titel 5 betreffende ioniserende stralingen van boek V van de codex over het welzijn op het werk, het artikel 23.3 moet voorafgegaan worden door: "Onverminderd de bepalingen van titel 3 en 4 van boek X, van de codex over het welzijn op het werk".

Basisopleiding, permanente vorming, aanvullende vorming, praktische ervaring

Bij de agenten en bij de erkende deskundigen zijn er voorwaarden op het vlak van vorming en praktische ervaring. Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in meerdere artikels dat het Agentschap minimumeisen kan opleggen betreffende inhoud van deze vormingen en ervaring. Voor zover dit nog niet gebeurde, vinden de sociale partners van de Hoge Raad het nodig dat het Agentschap aanvullend op het koninklijk besluit deze minimumeisen vastlegt.

Verdeeld advies van de Hoge Raad.

Betreffende het ontwerp van artikel 23.1.6.

De werknemersvertegenwoordigers van de Hoge Raad zijn van mening dat naast de gegevens van artikel 23.1.5 b) 6° ook de gegevens die door de dienst voor fysische controle worden vastgesteld volgens artikel 23.1.5 b) 8°, 10° en 11° rechtstreeks gemeld moeten worden aan de erkend geneesheer en aan de dienst of het departement belast met gezondheidstoezicht, daar deze gegevens belangrijk zijn in het kader van gezondheidstoezicht. Het gaat hier over blootstellingen als gevolg van een ongeval of incident en de maatregelen om herhaling te voorkomen, het programma van gezondheidstoezicht en de geschiktheid van werkposten voor zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven.

De werkgeversvertegenwoordigers van de Hoge Raad vinden dat enkel de gegevens van artikel 23.1.5 b) 11° rechtstreeks gemeld moeten worden aangezien dat dit de bevoegdheid is van de arbeidsgeneesheer en al van toepassing is.
Ze merken op dat de artikelen 23.1.5 b) 8° en 10° daarentegen onder de verantwoordelijkheid van de werkgever vallen.

Ontwerp van artikel 23.2.7

Naar analogie met de opmerkingen van de werknemersvertegenwoordigers van de Hoge Raad bij artikel 23.1.6. vinden ze dat het nodig is om naast de gegevens van artikel 23.2.6 b) 4° ook de gegevens van

artikel 23.2.6. b) 6°, 7° en 8° rechtstreeks gemeld moeten worden aan de erkend geneesheer en aan de dienst of het departement belast met gezondheidstoezicht.

De werkgeversvertegenwoordigers van de Hoge Raad melden naar analogie met artikel 23.1.6 dat ook hier enkel de gegevens van artikel 23.2.6 b) 8° rechtstreeks gemeld moeten worden aangezien dat dit de bevoegdheid is van de arbeidsgeneesheer en al van toepassing is.
Ook hier merken ze op dat de artikelen 23.2.6 b) 6° en 7° daarentegen onder de verantwoordelijkheid van de werkgever vallen.

Ontwerp van artikel 23.5: bescherming van het hoofd van de interne dienst voor fysische controle

De werknemersvertegenwoordigers van de Hoge Raad zijn van mening dat het hoofd van de dienst voor fysische controle, net zoals de preventieadviseurs van de interne dienst, een vorm van bescherming moet genieten.

Hierbij maken ze volgende bijkomende bemerkingen:

- daar enkel het hoofd van de dienst voor fysische controle de bescherming geniet, vinden ze dat het nodig is om deze bescherming uit te breiden tot alle erkende deskundigen zodanig dat ze hun taken en opdrachten in volledige onafhankelijkheid kunnen uitvoeren (cf. bescherming voor alle preventieadviseurs en niet enkel voor het hoofd van de interne dienst).
- deze bescherming heeft weinig zin wanneer ze niet gepaard gaat met een regelgeving die de procedures, beroepsmogelijkheden en eventuele sancties bij niet naleving voorziet. (cf. de Wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs)

De werkgeversvertegenwoordigers van de Hoge Raad vragen zich af wat de meerwaarde is van deze bescherming. Er is geen enkele beschrijving van situaties die motiveert of aantoont dat een dergelijke bescherming noodzakelijk is. De taken van het hoofd van dienst fysische controle zijn helemaal niet te vergelijken met die van een preventieadviseur. Ze zijn van die aard dat niet hoeft gevreesd te worden voor zijn onafhankelijkheid. Indien met grondige argumenten aangetoond kan worden dat het noodzakelijk is om een vorm van bescherming te bieden, dient onderstreept te worden dat dit niet kan gebeuren via een koninklijk besluit. De voorbereidende werken, het advies van de Raad van State en de parlementaire discussies i.v.m. de Wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, hebben duidelijk gemaakt dat dergelijk statuut en de eraan verbonden bescherming bij wet geregeld dient te worden.
Bovendien halen de werkgeversvertegenwoordigers aan dat in veel gevallen de “bescherming” van preventieadviseurs contraproductief blijkt o.a. door het feit dat ze buiten strategische discussies en beslissingen worden gehouden. Door hun “beschermd statuut” genieten ze vaak niet het volle vertrouwen en blijken ze veelal weinig impact te hebben binnen de onderneming of instelling waar ze werkzaam zijn.

Ontwerp van artikel 74: instellingen voor fysische controle

De werknemersvertegenwoordigers van de Hoge Raad zijn van mening dat de onafhankelijkheid, de onpartijdigheid en de integriteit van de instellingen moet gewaarborgd worden.
Bovendien moet voorkomen worden dat middelen bedoeld voor de organisatie van de fysische controle wegvloeien uit de instellingen.
Ze vinden dat door het afschaffen van de commissie van advies, ook een bron van informatie en een mogelijkheid tot controle vanuit de sociale partners verdwijnt.
Daarom stellen de werknemersvertegenwoordigers van de Hoge Raad het volgende voor om deze bekommernissen ten dele weg te nemen.

- Om te voorkomen dat geld bedoeld voor het uitvoeren van de opdrachten en taken inzake fysische controle wegvloeit naar gelieerde organisaties kan, naar analogie met wat wordt opgelegd aan de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk in artikel II.3-12 van de codex over het welzijn op het werk, worden opgenomen dat de werkingsopbrengsten van de instellingen voor fysische controle worden aangewend om de instelling in staat te stellen de opdrachten te vervullen die hem zijn toevertrouwd in toepassing van de regelgeving.
- Om de onafhankelijkheid van de deskundigen te versterken, mag naar analogie met wat in artikel II.5-5 van de codex staat betreffende het personeel van de EDTC's, hun bezoldiging niet afhangen van het aantal controles of de duurtijd ervan, noch van de uitslagen van deze controles.
- Voor zover die mogelijkheid nog niet zou bestaan, moet een procedure afgesproken worden waarbij de sociale partners vragen over incidenten of problemen met betrekking tot de fysische controle en de werking van de instellingen voor fysische controle kunnen melden aan het FANC, met de garantie van opvolging en feedback.
- De algemene evaluatie van de fysische controle organiseren via een commissie ad hoc die éénmaal per jaar vergadert op uitnodiging van het FANC, waarbij het FANC verslag uitbrengt over de fysische controle en de werking van de erkende instellingen. Erkende instellingen kunnen gehoord worden op eigen initiatief of op vraag van de sociale partners. Dit kan samenvallen met het jaarlijks verslag van het FANC aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming over de activiteiten en de bevindingen in het kader van het dosimetrisch toezicht (artikel 25/15 van de wet van 15 april 1994 betreffende de bescherming van de bevolking en van het leefmilieu tegen de uit ioniserende stralingen voortspruitende gevaren en betreffende het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle, wat betreft het dosimetrisch toezicht).
- Wat de bevoegdheden van de commissie ad hoc betreft zouden minstens de bevoegdheden overgenomen moeten worden van de huidige commissies van toezicht van de erkende instellingen.
- De werknemersvertegenwoordigers maken zich bovendien zorgen over het volledig opengooien van de markt van de erkende instellingen en dit om verschillende redenen:
  - Het is al een bijzonder kleine markt en bv. op het vlak van expertise is een te grote versnippering niet wenselijk.
  - De controle op deze eventuele nieuwe spelers lijkt ons problematisch, zeker bij buitenlandse instellingen. Zowel twijfels bij de controlemogelijkheden van het FANC, maar zeker ook bij die van de sociale partners.
  - We vrezen dat er druk komt op de prijzen en hieraan gekoppeld op de kwaliteit van de dienstverlening, met mogelijk ook problemen voor de bescherming van vrije beroepen, van hun klanten en van hun werknemers.
  - De opleidingsvoorwaarden voor de directeur van de erkende instellingen verdwijnen ook. We vrezen dat hierdoor de prioriteit van de stralingsbescherming verschuift naar een prioriteit van omzet en winstmarge.
- Daarom stellen de werknemersvertegenwoordigers voor om toch extra voorwaarden op te leggen aan de erkende instellingen:
  - een opleiding als stralingsdeskundige voor de directeur van de instelling;
  - een raad van bestuur die minstens voor de helft bestaat uit personen met een opleiding in de stralingsbescherming;
  - toch vasthouden aan de vzw-vorm.

De werkgeversvertegenwoordigers van de Hoge Raad zijn eveneens van mening dat de onafhankelijkheid, de onpartijdigheid en de integriteit van de instellingen moet gewaarborgd worden. Echter een opleiding aan de directeur of beperkingen aan de raad van bestuur opleggen is een slechte en niet wenselijke manier om de goede werking te waarborgen en kwaliteit af te dwingen. Zij zouden hier willen refereren naar het kwaliteitshandboek en naar nationale en internationale regels en codes m.b.t. goed bestuur.

Bovendien hebben de werkgeversvertegenwoordigers volgende opmerkingen:

Algemene opmerking

De ziekenhuissector is, tijdens de voorafgaande werkzaamheden van het FANC, al geïnterpelleerd als stakeholder.
Spijtig genoeg merkt de sector op dat met heel wat opmerkingen en vragen tot verduidelijking nog onvoldoende rekening werd gehouden. Deze zijn nochtans cruciaal voor een goede implementatie en voorbereiding op het terrein.

Betreffende de opleiding

1. De vraag stelt zich welke instellingen die opleidingen zullen geven.
   Vandaag is er bijvoorbeeld al een wachtlijst voor verpleegkundigen die de verplichte opleiding van 50u (+10u) moeten volgen voor het bedienen van RX toestellen onder toezicht. Daarom stelt zich de vraag of de opleidingsinstellingen wel zullen kunnen voldoen aan de bijkomende vraag die zal volgen uit de nieuwe regelgeving. Zijn de opleidingscentra voldoende voorbereid?
2. Over welke basisopleiding moet de agent voor stralingsbescherming al beschikken vooraleer hij de bijkomende vorming gaat volgen?
   Dit wordt onvoldoende gepreciseerd.

Vragen over de rol van agenten voor stralingsbescherming

1. Wat betreft de aanwezigheid wanneer de installatie in werking is (bv.: röntgentoestellen die 24/24 gebruikt worden, nucleaire geneeskunde, radiotherapie, …).
   Moet een agent altijd aanwezig zijn op de dienst (24/24, respectievelijk tijdens opening van de dienst)?
2. Mag een agent verantwoordelijk zijn voor meerdere verschillende diensten, eventueel op verschillende sites (bv. Radiologie, densitometrie en tandheelkunde)?
   En indien ja, op welke maximale afstand van elkaar?

Bemerkingen over het hoofd van de dienst

1. Wat bij tijdelijke afwezigheid van het hoofd van de dienst (back-up)?
2. “hoofd” is niet de adequate term voor deze functie. Deze lijkt zo deel uit te maken van de hiërarchische lijn. Coördinator?
3. Mag een diensthoofd ook zelf handelingen stellen, of blijft zijn taak beperkt tot controle?

Sporadische behandeling van gevaarlijke goederen

Wat betreft de sporadische behandeling van gevaarlijke goederen, wordt de notie “sporadisch” onvoldoende gespecifieerd.

De dienst of het departement belast met het gezondheidstoezicht

Wat wordt bedoeld met de dienst of departement belast met het gezondheidstoezicht?

Geüniformeerde elektronische gegevensstromen

Gezien alle informatie die bijgehouden en overgemaakt moet worden, lijkt het opportuun om dit via geüniformeerde elektronische gegevensstromen te doen.

De werkgeversvertegenwoordigers van de Hoge Raad verklaren ook dat, in het kader van de herziening van hetzelfde koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen, de Hoge Raad in zijn advies nr. 203 het volgden vermeldde:

> …"De Raad merkt op dat het artikel 64.8 van het ARBIS zoals vermeld in artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit veel te ruim en onnauwkeurig is omschreven. Dit artikel sluit immers ook uit dat draagbare toestellen worden gebruikt die bediend worden op afstand.
> De Raad stelt voor om dit artikel als volgt aan te passen: "Het is verboden om voor de niet-destructieve controles gebruik te maken van een draagbaar röntgentoestel waarbij geen adequate bescherming van de bediener/gebruiker/operator mogelijk is.".."…

Zoals uitgelegd aan het FANC, zorgt de vaagheid van de wet die bepaalde controleapparatuur verbiedt die noodzakelijk is voor het respecteren van bepaalde normen voor de controle van de integriteit van de leidingen en het gecontroleerde gebruik, voor een adequate bescherming van de operator.

Daarom wordt via dit tweede advies gevraagd dat de formulering van artikel 64.8 wordt verduidelijkt om de mogelijkheid te waarborgen dat de normen betreffende de controle van de leidingen worden gerespecteerd.

In dat opzicht heeft het FANC de ontwerptekst die momenteel wordt herzien betreffende dit artikel op 27 maart aan de CSPPT overgemaakt. Het feite dat apparaten die worden gebruikt voor de analyse van de chemische samenstelling van materialen worden uitgesloten en dat "draagbaar" door "door de operator in de hand gehouden" wordt vervangen, voldoet dit aan de vraag van de Hoge Raad. Opgemerkt moet worden dat het in dit tekstvoorstel betreffende het artikel 64.7 gaat.

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

13. Advies nr. 212 van 22 juni 2018 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft (niet-betwiste grenswaarden) (D199bis).

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Op 2 mei 2017 werd een publieke raadplegingsprocedure opgestart over een voorstel tot aanpassing van de lijst van grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling, opgenomen in bijlage VI.1-1. A van de codex over het welzijn op het werk.

Het voorstel tot aanpassing van de lijst van grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling omvatte:

- een actualisering van de grenswaardenlijst aan de aanpassingen van de ACGIH van 2009 tot en met 2016, en
- de omzetting van Richtlijn (EU) 2017/164 van de Commissie van 31 januari 2017 tot vaststelling van een vierde lijst van indicatieve grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling. Deze richtlijn moet uiterlijk op 21 augustus 2018 omgezet zijn in Belgisch recht.

Bezwaren tegen individuele grenswaarden konden worden ingediend tot 1 september 2017.

De omstandige bezwaardossiers, vereist voor de individuele grenswaarden waartegen bezwaar werd aangetekend, konden worden ingediend tot 1 december 2017.

Bij brief van 5 april 2018, gericht aan de voorzitter van de Hoge Raad, heeft de Minister van Werk het advies van de Hoge Raad gevraagd over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft (niet-betwiste grenswaarden).

Dit ontwerp van koninklijk besluit beoogt de aanpassing van punt A “Lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia” van bijlage VI.1-1. A van de codex over het welzijn op het werk, door de toevoeging en/of aanpassing van de grenswaarden waarvoor tijdens de "vierde publieke raadplegingsprocedure over de aanpassing van de grenswaardenlijst" geen bezwaren werden ingediend.

Voor de grenswaarden waarvoor er bezwaardossiers werden ingediend tijdens de publieke raadplegingsprocedure, werden de huidige geldende grenswaarden overgenomen.

Deze aangepaste lijst werd opgenomen als bijlage bij het voorliggend ontwerp van koninklijk besluit.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 20 april 2018 aan de leden van het uitvoerend bureau voorgelegd (PBW/PPT – D199bis - BE 1269).

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 5 juni 2018 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen aan de eerstvolgende voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk van 22 juni 2018 (PBW/PPT – D199bis – 698).

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD TIJDENS ZIJN VERGADERING VAN 22 juni 2018

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk brengt een unaniem gunstig advies uit over het ontwerp.

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

14. Advies nr. 213 van 22 juni 2018 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot aanvulling van het koninklijk besluit van 30 november 2011 houdende veiligheidsvoorschriften voor de kerninstallaties voor wat betreft de omzetting van de Europese richtlijn 2014/87/ Euratom (D204).

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 27 februari 2018 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.

Deze brief geeft gevolg aan de brief van 18 januari 2018 van de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken waarin verzocht wordt het ontwerp van koninklijk besluit voor te leggen aan de Hoge Raad voor advies.

Toelichting:

De Richtlijn 2009/71/Euratom van 25 juni 2009 tot vaststelling van een communautair kader voor de nucleaire veiligheid van kerninstallaties verplicht de lidstaten over een wettelijk en reglementair kader te beschikken voor het toezicht op de veiligheid van kerninstallaties.

Deze Richtlijn 2009/71/Euratom werd gewijzigd door de Richtlijn 2014/87/Euratom van 8 juli 2014 na het ongeval van de Fukushima-Daiichi kerncentrale.
Het maakt de veiligheidsdoelstelling van de Verklaring van Wenen, aangenomen door de verdragsluitende partijen van het Verdrag inzake Nucleaire Veiligheid, wettelijk bindend.

De artikelen 6, 8bis, 8ter en 8quater van de gewijzigde richtlijn bevatten bijzondere voorschriften ten aanzien van de exploitanten van nucleaire installaties.
Deze specifieke bepalingen uit de richtlijn worden vertaald in dit ontwerp van koninklijk besluit met de bedoeling het op te nemen in het koninklijk besluit van 30 november 2011 houdende veiligheidsvoorschriften voor de kerninstallaties.
De aanpassingen aan dit koninklijk besluit van 30 november 2011 betreffen het hoofdstuk 2 "Generieke voorschriften" en zijn dus van toepassing op alle inrichtingen van Klasse I zoals gedefinieerd in het Algemeen Reglement.

Tot slot kadert dit besluit in de continue verbetering van het Belgisch regelgevend kader m.b.t. de nucleaire veiligheid, zoals vereist door de Richtlijn, die met name wordt voortgezet door de deelname en de betrokkenheid van België bij de pogingen tot harmonisatie van de Europese regelgeving inzake veiligheid, uitgevoerd in het kader van de WENRA (« Western European Nuclear Regulators Association »).

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 23 maart 2018 aan het de leden van het uitvoerend bureau voorgelegd (PBW/PPT – D204 – BE 1261) en door vertegenwoordigers van het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle (FANC) voorgesteld tijdens het bijzonder uitvoerend bureau

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 5 juni 2018 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen aan de eerstvolgende voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 22 juni 2018. (PPT/PBW – D204 - 699)

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP DE VERGADERING VAN 22 juni 2018

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk brengt een unaniem gunstig advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit tot aanvulling van het koninklijk besluit van 30 november 2011 houdende veiligheidsvoorschriften voor de kerninstallaties voor wat betreft de omzetting van de Europese richtlijn 2014/87/ Euratom.

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

15. Aanvullend advies nr. 214 van 31 juli 2018 over het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel (D175)

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

I.1. Context/chronologisch overzicht

Met een brief d.d. 21 mei 2014 heeft de Minister van Werk een **ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel** overgemaakt aan de Voorzitster van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (Hoge Raad) met vraag om advies van de Hoge Raad binnen de 2 maanden.

Dit ontwerp van koninklijk besluit (OKB) lag in de lijn van het engagement van de Belgische regering om de IAO-conventie nr.189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel te ratificeren en de regelgeving betreffende het welzijn op het werk aan te passen om rekening te houden met deze IAO-conventie (o.a. artikel 13).

De wet van 15 mei 2014 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de dienstboden en het huispersoneel betreft, heeft het toepassingsgebied van de wet welzijn op het werk uitgebreid voor dienstboden en huispersoneel. Deze wet is nog niet in werking getreden en zal pas in werking treden bij koninklijk besluit.

Dit OKB is een uitvoeringsbesluit van deze wet en bepaalt o.m. een inwerkingtredingsdatum voor de wet van 15 mei 2014.

In 2015 heeft de Belgische Staat de IAO-conventie nr.189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel geratificeerd.

Op 11 december 2015 heeft de Hoge Raad een negatief advies (advies nr. 188) gegeven over dit OKB, meer precies over de in het OKB voorgestelde aanpak.

Het advies nr.188 van de Hoge Raad van 2015 vermeldde o.a. :
"*De Hoge Raad stelt vast dat de ILO-Conventie nr. 189 (art.13) niet eist dat de welzijnswet in zijn totaliteit moet toegepast worden op dienstboden en huispersoneel, maar wel dat de lidstaat effectieve maatregelen neemt rekening houdend met de specifieke karakteristieken van dienstboden en huispersoneel, ten einde de veiligheid en de gezondheid op het werk van de dienstboden en huispersoneel te verzekeren. … "*

"*De Hoge Raad wenst een reflectie te starten over de inhoud van een dergelijk koninklijk besluit en over mechanismen en praktijkgerichte instrumenten om de werkgevers van dienstboden en huispersoneel bij te staan bij het voeren van hun welzijnsbeleid evenals om de dienstboden en huispersoneel zelf bij te staan.*

Tevens wenst de Hoge Raad samen met de EDPB's een gesprek aan te gaan over de collectieve en individuele aanpak van deze bijzondere categorie van werkgevers en werknemers.
De Hoge Raad neemt zich voor om in een Commissie ad hoc (in de schoot van de Hoge Raad) te zoeken naar mechanismen en praktijkgerichte instrumenten die deze bijzondere categorie van werkgevers en werknemers kunnen (of moeten) bijstaan om een welzijnsbeleid te voeren en uit te voeren en die in een later stadium voorgesteld kunnen worden aan de Minister van Werk."

Met dit doel werden verschillende vergaderingen van de commissie ad hoc (CAH) D175 gehouden (op 16 februari 2016, 14 maart 2016 en 22 september 2017).

Tijdens de eerste vergaderingen van deze CAH heeft de administratie (AD HUA van de FOD WASO) de instrumenten en informatie (o.a. cijfers) die ze ter beschikking heeft, gepresenteerd.

De sociale partners van het uitvoerend bureau van de Hoge Raad en deze die hebben deelgenomen aan de CAH hebben een consensustekst opgesteld inzake dienstboden en huispersoneel (laatste versie van september 2017).

In deze consensustekst hebben de sociale partners o.a. enkele suggesties opgesomd van te ontwikkelen instrumenten (zoals een OIRA) en van te raadplegen betrokken actoren (zoals EDPB, arbeidsongevallenverzekeraars, sectoren) voor de ontwikkeling van praktische mechanismen en instrumenten.

Een bijzonder uitvoerend bureau (BUB) heeft op 15 december 2017 plaatsgevonden met een deskundige inzake verzekeringen om meer te weten over het doelpubliek (exact uitgevoerde taken door dienstboden en het huispersoneel? betrokken sectoren?) en de praktische mechanismen en instrumenten die reeds bestaan (o.a. bij de verzekeraars) of die zouden kunnen worden ontwikkeld (o.a. door de verzekeraars).

Tijdens de vergadering van 15 december 2017 heeft deze deskundige inzake verzekeringen enkele eerste antwoorden gegeven, o.a.:

- De verzekeraars staan reeds in contact (verbindingspunten) met de werkgevers van de dienstboden en met de dienstboden zelf. Er bestaat namelijk een speciale verzekering "huispersoneel" die onder meer de dienstboden dekt.
- De verzekeraars hebben lijsten van activiteiten die uitgeoefend worden door dienstboden of door huispersoneel en die risico's bevatten waar men bijzonder waakzaam moet voor zijn, die prioritair te behandelen zijn.
- Het merendeel van de verzekeraars heeft reeds sensibiliseringsprogramma's ontwikkeld, wellicht voor dit doelpubliek en zeker ook voor een gelijkaardig publiek (bv. "dienstencheques"), sensibiliseringinstrumenten voor de werkgevers, gebruikers en ook voor de werknemers.

Deze deskundige ging inlichtingen vragen bij de verzekeraars om na te gaan welke informatie en welke instrumenten de verzekeraars ter beschikking hebben om te bezorgen aan de leden van de Hoge Raad.

Volgend op de BUB-vergadering van 15/12/2017 en op vraag van de sociale partners, heeft het secretariaat van de Hoge Raad op 8 januari 2018 formeel dezelfde vragen gemaild naar alle EDPB's (behalve degene die uitsluitend met de spoorwegen te maken heeft) evenals naar de sociale partner die de verzekeraars vertegenwoordigt in de Hoge Raad.

Deze vragen gingen over o.a. :

- hoe zien de verzekeraars/ EDPB hun rol in relatie tot dienstboden, huispersoneel en hun werkgevers,
- hun ervaringen met deze categorieën werknemers en werkgevers,
- de taken van de dienstboden en het huispersoneel en de daarmee verbonden risico's,
- de instrumenten/middelen van de verzekeraars/EDPB die specifiek zijn voor dit doelpubliek (of die minstens zouden kunnen worden aangepast aan of gebruikt worden voor dit doelpubliek).

De meeste EDPB's hebben geantwoord dat ze geen of weinig ervaring hebben met deze doelgroep en dat ze voor deze doelgroep niet beschikken over specifieke tools.
Enkele EDPB's hebben geantwoord dat ze beschikken over transponeerbare tools of specifieke hulpmiddelen voor bepaalde taken die door huishoudelijk personeel kunnen worden uitgevoerd.

In het voorjaar van 2018 was het niet mogelijk om, binnen een CAH of een BUB, zowel sociale partners (waaronder de vertegenwoordiger van de verzekeraars) als vertegenwoordigers van de EDPB's bijeen te brengen om de antwoorden op de vragen van de sociale partners te bespreken.

De administratie (de Focal Point Manager) heeft de sociale partners op de vergadering van het uitvoerend bureau van 8 mei 2018 op de hoogte gebracht van het feit dat een OiRA voor de vastgoedsector (makelaar, syndicus en conciërge, dienstboden en huispersoneel) in de "startblokken" staat, aangezien de sociale partners van het Paritair Comité 323 *voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden* officieel hun engagement geuit hebben om mee te werken aan het ontwikkelen van een OiRA voor de sector.

De administratie (de Focal Point Manager) heeft erop gewezen dat de leden van het uitvoerend bureau uiteraard welkom zijn om deel te nemen aan de vergaderingen betreffende de ontwikkeling van de OiRA's.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben dit OKB op 8 mei, 5 juni, 22 juni en 4 juli 2018 nog besproken (de bespreking van 4 juli 2018 was in het kader van een bijzonder uitvoerend bureau).

Dit OKB was een punt (onder voorbehoud) van de dagorde van de plenaire vergadering van de Hoge Raad van 22 juni 2018. Tijdens de plenaire vergadering van de Hoge Raad van 22 juni 2018 hebben de vertegenwoordigers van de werknemers al hun aanvullende opmerkingen over dit OKB voorgesteld.
De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 22 juni en 4 juli 2018, beslist om dit OKB opnieuw voor advies (deze keer voor aanvullend advies) voor te leggen aan de Hoge Raad PBW via een elektronische procedure die op 17 juli 2018 zal starten en op 31 juli 2018 zal afgesloten worden.

1.2. Toelichting over het ontwerp van koninklijk besluit

Het voorliggend ontwerp van koninklijk besluit beoogt uitvoering te geven aan artikel 4, §1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals gewijzigd door de wet van 15 mei 2014 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de dienstboden en het huispersoneel betreft.

Dit OKB bepaalt o.m. de inwerkingtredingsdatum van deze wet van 15 mei 2014.

Dit ontwerp van koninklijk besluit is van toepassing op elke werkgever die in totaal maximum 5 dienstboden en huispersoneel tewerkstelt.

Heeft een werkgever meer dan 5 van deze werknemers in dienst, dan zal de ganse welzijnswetgeving zonder uitzondering op hem van toepassing zijn.

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in een specifieke bescherming voor de dienstboden en het huispersoneel door op een aantal punten af te wijken van de algemene bepalingen in de welzijnswetgeving.

Zo wordt de toepassing van een aantal bepalingen van de regelgeving welzijn expliciet uitgesloten omdat de toepassing van deze bepalingen in een dergelijke specifieke privé-situatie niet of moeilijk realiseerbaar is of omdat er op dat vlak reeds wettelijke regels gelden in de private sfeer.

In dit ontwerp worden de administratieve lasten voor werkgevers die dienstboden en huispersoneel tewerkstellen beperkt gehouden.

Zo wordt de werkgever ontheven van de verplichting een jaarverslag, een globaal preventieplan en een jaarlijks actieplan op te stellen.
Bovendien kan de Minister tools ter beschikking stellen voor het maken van een online risicoanalyse.
Een werkgever die een dergelijke tool gebruikt, wordt geacht de risicoanalyse zoals bedoeld in de codex over welzijn op het werk te hebben uitgevoerd.
De resultaten van de risicoanalyse (die de werkgever niet in zijn eentje moet opstellen, maar waarbij in het OKB wordt gespecificeerd dat de werkgever hiervoor de actieve bijstand krijgt van de externe dienst PBW) moeten op een document (een soort werkpostfiche) worden genoteerd, zodat niet enkel de werkgever, maar ook de dienstboden en het huispersoneel op elk ogenblik (en in elk geval vooraleer ze beginnen werken) op de hoogte zijn van de risico's en de te nemen preventiemaatregelen.

Op vlak van gezondheidstoezicht voorziet OKB dat voor het begin van de tewerkstelling (indien nodig) een gezondheidsbeoordeling wordt uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de externe dienst PBW en dat de nodige inentingen worden verstrekt.
Deze gezondheidsbeoordeling wordt elke 5 jaar opnieuw uitgevoerd.
Indien in deze tussentijd een periodieke gezondheidsbeoordeling nodig is (ingevolge de risico's waaraan de dienstboden of het huispersoneel wordt blootgesteld), dan bepaalt het OKB dat dit door de behandelende geneesheer van de dienstbode of het huispersoneel kan gebeuren en dat de werkgever de kosten daarvan draagt.

De werkgever kan met zijn externe dienst PBW vrij bepalen welke de tarieven zijn in ruil voor de te leveren prestaties.

II. AANVULLEND ADVIES nr. 214 UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP 31 JULI 2018

De Hoge Raad geeft een aanvullend advies over het ontwerp van koninklijk besluit dat voorgelegd werd aan de Hoge Raad. Dit aanvullend advies is gedeeltelijk unaniem en gedeeltelijk verdeeld.

II.A. Unanieme standpunten van de vertegenwoordigers van de werkgevers en van de vertegenwoordigers van de werknemers:

De vertegenwoordigers van de werkgevers en van de vertegenwoordigers van de werknemers verwijzen naar de consensustekst van september 2017 die als bijlage toegevoegd is.

II.B. Verdeelde standpunten:

II.B.1. Opmerkingen van de vertegenwoordigers van de werkgevers:

Niettegenstaande er geen startdatum voor de toepassing van de welzijnsreglementering op de dienstboden en het huispersoneel bij koninklijk besluit werd bepaald, kan niet gezegd worden dat geen toepassing wordt gegeven aan de IAO-conventie nr. 189.

De verschillende consultaties met actoren op het terrein hebben geleerd dat er wel degelijk een reeks initiatieven zijn naar de doelgroep toe, voornamelijk vanuit verzekeraars en in beperkte mate van de preventiediensten PBW.

Het moge duidelijk zijn dat een aantal instrumenten uit de welzijnsreglementering niet geschikt zijn om het welzijn van het specifieke doelpubliek te bevorderen.

Zo biedt de verplichte aansluiting bij een externe dienst PBW geen enkele garantie dat een wezenlijke bijdrage geleverd kan worden aan het bevorderen van het welzijn voor deze doelgroep.
Derhalve dient gezocht te worden naar andere manieren om er voor te zorgen dat de betrokken werkgevers en werknemers (dienstboden en huispersoneel) de nodige informatie/instructies ontvangen m.b.t. risico's en preventiemaatregelen en dat er kanalen zijn om problemen aan te kaarten.

Het onverkort opleggen van de bepalingen van de welzijnsregelgeving voor de doelgroep betekent de facto dat we van dienstboden en het huispersoneel tweederangs werknemers maken wanneer het gaat over de bescherming van hun welzijn wetende dat er geen capaciteit noch garantie bestaat dat de noodzakelijke prestaties geleverd worden.
In eerdere adviezen wezen de sociale partners al unaniem op het problematisch karakter van het leveren van prestaties aan micro-ondernemingen en hun werkgevers.
Het zou van heel veel naïviteit getuigen om de te denken dat dit beter zou lukken voor een nog moeilijker te bereiken categorie van werkgevers, die meestal niet eens juridische entiteiten zijn.

Het zou van weinig verantwoordelijkheidszin getuigen om deze weg te kiezen louter uit principe.
De IAO conventie vraagt niet dat de welzijnswet in zijn totaliteit moet toegepast worden op dienstboden en huispersoneel.
Ze vraagt wel dat de lidstaat effectieve maatregelen neemt rekening houdend met de specifieke karakteristieken van dienstboden en huispersoneel, ten einde de veiligheid en de gezondheid op het werk van de dienstboden en huispersoneel te verzekeren.

In de consensustekst van september 2017 worden hiertoe een aantal voorstellen gedaan.
Het ging om instrumenten zoals:

- een online tool (cfr. Oira, …) die de werkgever zelfstandig of onder begeleiding kan invullen;
- preventiefiches/werkpostfiches voor specifieke functies die gebruikt kunnen worden voor informatie aan dienstboden en hun werkgevers;
- achtergrondinformatie, brochures, eventueel een website waar alles verzameld wordt.

Deze voorstellen zijn nog steeds pertinent. Ondertussen zijn er wellicht nog meer mogelijkheden om informatie en andere hulpmiddelen aan te bieden via digitale kanalen.

Overigens wordt in de consensustekst niet gepleit voor een directe aansluiting bij een externe dienst PBW.
Er wordt wel een rol voorzien voor de externe diensten PBW zij het eerder via een collectieve benadering.

II.B.2 Opmerkingen van de vertegenwoordigers van de werknemers:

We zijn ondertussen meer dan 4 jaar na de toevoeging van de dienstboden aan het toepassingsgebied van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
En 3 jaar na de ratificatie door de Belgische Staat op 10 juni 2015 van de IAO-conventie nr.189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel.
Gezien de startdatum voor de toepassing van de welzijnsreglementering op de dienstboden nog niet bij koninklijk besluit werd bepaald, blijft de toepassing van de IAO-conventie nr. 189 tot op vandaag dode letter. De vertegenwoordigers van de werknemers in de Hoge Raad vinden dit onaanvaardbaar.

De vertegenwoordigers van de werknemers beseffen dat ze deels medeverantwoordelijk zijn voor dit uitstel, omdat ze op 11 december 2015 een negatief advies gaven over een ontwerp van koninklijk besluit dat beschreef welke onderdelen van de welzijnsreglementering al dan niet van toepassing zijn op dienstboden.

Ze gaven dit advies in de hoop om op relatief korte termijn een consensus te vinden tussen sociale partners en andere preventieactoren over de praktische toepassing van de wetgeving op deze groep van werknemers. En dit zonder de dienstboden en hun werkgevers a priori uit te sluiten van bepaalde onderdelen van de welzijnsreglementering.

Na meerdere vergaderingen van de commissie ad hoc met lange tussenperiodes, tot zelfs meer dan één jaar, werd uiteindelijk in september 2017 een consensustekst gefinaliseerd. Deze tekst beschrijft een aantal belangrijke principes en minimale rechten van de dienstboden, voorstellen van concrete acties en een beschrijving van de mogelijke rol van de verschillende preventieactoren.
De bedoeling was om deze consensustekst vervolgens af te toetsen bij die preventieactoren, namelijk de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk, de arbeidsongevallenverzekeraars en de sector via PC 323.
Na meerdere pogingen om bijeenkomsten te organiseren met de verzekeraars en de externe diensten, kunnen de vertegenwoordigers van de werknemers niet anders dan vaststellen dat er bijzonder weinig animo bestaat om in dit dossier stappen vooruit te zetten. Het resultaat is bijzonder mager: een deskundige van de verzekeraars ging zich informeren bij de verzekeraars, vanuit het PC 323 kwam een engagement om te werken aan een OiRA voor de sector en ondanks de schriftelijke antwoorden van de externe diensten PBW, was het duidelijk dat zij aan deze groep van werkgevers en werknemers niet de grootste prioriteit kunnen of willen geven.
Gezien dit tergend traag verloop en het beperkte resultaat van de besprekingen, hebben de vertegenwoordigers van de werknemers aangegeven dat zij zo snel mogelijk een aanvullend advies willen geven over de toepassing van de welzijnsreglementering op de dienstboden en hun werkgevers.

De vertegenwoordigers van de werknemers in de Hoge Raad vragen de minister om zo snel als mogelijk een koninklijk besluit te publiceren met een datum van inwerkingtreding van de welzijnsreglementering op de dienstboden en hun werkgevers. De vertegenwoordigers van de werknemers wensen deze groep van werknemers en werkgevers a priori niet uit te sluiten van de toepassing van bepaalde onderdelen van deze wetgeving. De vertegenwoordigers van de werknemers vragen dan ook om in het koninklijk besluit geen uitzonderingen op te nemen.

Uitzonderingen zijn niet te verantwoorden omdat dienstboden en hun werkgevers niet wezenlijk verschillen van andere werkgevers en werknemers. Noch op het vlak van de risico's waaraan de dienstboden worden blootgesteld, die identiek zijn aan die waaraan werknemers met vergelijkbare werkzaamheden worden blootgesteld. Noch op het vlak van arbeidsrelaties en arbeidsomgeving die vergelijkbaar zijn met tal van situaties in micro-ondernemingen met een zeer klein aantal werknemers.
De vertegenwoordigers van de werknemers wensen van dienstboden geen tweederangs werknemers te maken en al zeker niet wanneer het gaat over de bescherming van hun welzijn.

De vertegenwoordigers van de werknemers zijn er ons echter ook van bewust dat bij de concrete toepassing van de reglementering keuzes moeten worden gemaakt in functie van de aanwezige risico's, de aard van de werkplek, de arbeidsrelaties en de aanwezige expertise. Maar ook dit verschilt niet van de situatie in andere ondernemingen. De welzijnsreglementering laat dit ook toe.
In functie van de aanwezige risico's wordt gekozen op welke wijze en met welke maatregelen het welzijn van de werknemers het best beschermd wordt. Ook de aanwezige interne expertise, de relatie met de externe diensten, de wijze van participatie van de werknemers, enz., zijn afhankelijk van de grootte en het type van onderneming.
In de praktijk zijn dus niet alle bepalingen van de welzijnsreglementering, en zeker al niet automatisch, van toepassing op alle werkgevers en hun werknemers. Dit is niet zo in de meeste ondernemingen en dit zal ook niet zo zijn bij de dienstboden en hun werkgevers.
Wat de toepassing van de wetgeving in de praktijk betreft, verwijzen de vertegenwoordigers van de werknemers naar de consensustekst van september 2017 (zie bijlage). Na de publicatie van het koninklijk besluit kan deze tekst richtinggevend gebruikt worden om de prioritaire acties en de

verantwoordelijkheden van de betrokken actoren te bepalen bij de toepassing van welzijnsreglementering op de dienstboden en hun werkgevers.

III. BESLISSING

Het advies aan de Minister van Werk bezorgen.

PPT/PBW – Dossier 175 – 709
Bijlage van het aanvullend advies nr. 214 van 31 juli 2018:
consensus tekst van september 2017.

Een mogelijke aanpak voor de toepassing van de welzijnsreglementering op dienstboden, het huispersoneel en hun werkgevers

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming gaf een negatief advies over een ontwerp van koninklijk besluit waarin werd vastgelegd welke elementen van de welzijnsreglementering al dan niet van toepassing zijn op dienstboden, het huispersoneel en hun werkgevers. Dit ontwerp van KB werd afgewezen omdat op het terrein beoordeeld moet worden, in functie van de risico's waaraan de dienstbode in zijn of haar specifieke arbeidsomstandigheden wordt blootgesteld, welke onderdelen van de welzijnsreglementering van toepassing zijn. Gezien de arbeidsomstandigheden in de praktijk zeer sterk kunnen verschillen is het niet mogelijk om die minimale set van maatregelen bij KB vast te leggen.

De ILO-Conventie nr. 189 (art.13) vraagt dat de lidstaat effectieve maatregelen neemt rekening houdend met de specifieke karakteristieken van dienstboden en huispersoneel, ten einde hun veiligheid en gezondheid op het werk te verzekeren.

De Hoge Raad PBW is van mening dat de dienstboden en het huispersoneel en hun respectieve werkgevers dienen te vallen onder het toepassingsgebied van de regelgeving betreffende het welzijn op het werk. Gezien de diversiteit van de uit te voeren taken en de specifieke arbeidsplaatsen en -omstandigheden van dienstboden en huispersoneel meent de Hoge Raad dat het opportuun zou zijn dat de Koning bijzondere maatregelen voor deze specifieke categorieën van werknemers en werkgevers bepaalt in toepassing van artikel 4, §1, derde lid van de wet welzijn op het werk van 4 augustus 1996.

De Hoge Raad PBW wenst een initiatief te starten om deze bijzondere maatregelen, mechanismen en praktijkgerichte instrumenten te ontwikkelen en om de werkgevers van dienstboden en huispersoneel bij te staan bij het voeren van hun welzijnsbeleid evenals om de dienstboden en huispersoneel zelf bij te staan. De Hoge Raad kiest m.a.w. voor een reële en praktijkgerichte benadering in plaats van een puur theoretische. De Hoge Raad is van mening dat de sector van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de preventiediensten van de arbeidsongevallenverzekeraars hierbij logische aangewezen partners zijn.

De welzijnsreglementering moet van toepassing kunnen zijn op deze groep van werknemers. De implementatie kan variëren in functie van de risico's op de plaats van tewerkstelling en de ondersteuning die door preventiedeskundigen aangeboden wordt. Daarom moeten concrete afspraken gemaakt worden over hoe dit in de praktijk te brengen. Hieronder vindt u enkele mogelijke pistes voor aanpak.

Dienstboden en huispersoneel zijn inderdaad blootgesteld aan fysische risico's (belastende houdingen, hanteren van lasten, arbeidsmiddelen, extreme temperaturen, werk in open lucht, verplaatsingen)/ chemische risico's (onderhoudsproducten) / biologische risico's (huishoudafval, biologische producten) en psychosociale risico's:

- een veelvoud aan taken;
- mogelijk moeilijke interpersoonlijke relaties;
- sociaal isolement;
- emotionele spanning;
- arbeidsritme;
- tegenstrijdige aanwijzingen;
- … .

Onafhankelijk van het type van arbeid en de mogelijk aanwezige risico's zouden volgende minimale ondersteuning ter beschikking moeten zijn van werknemer en werkgever:

Werknemer (dienstbode/huispersoneel):

- de noodzakelijke preventiemaatregelen;
- een aanspreekpunt voor (spontane) consultatie i.v.m. met welzijnsvragen/problemen: veiligheid, gezondheid, psychosociaal;
- eventueel gezondheidstoezicht en/of andere onderzoeken in functie van het risico;
- informatie over de risico's, de nodige preventiemaatregelen, de mogelijkheden voor externe ondersteuning;
- vorming;
- … .

Werkgever:

- ondersteuning bij de risico-evaluatie en het opstellen van de preventiemaatregelen/preventieplan;
- een aanspreekpunt voor ad hoc vragen of ondersteuning bij problemen;
- vorming.

De volgende middelen zouden uitgewerkt moeten worden:

- een online tool (cfr. Oira, …) die de werkgever zelfstandig of onder begeleiding kan invullen;
- preventiefiches/werkpostfiches voor specifieke functies die gebruikt kunnen worden voor informatie aan dienstbode en werkgever;
- achtergrondinformatie, brochures, eventueel een website waar alles verzameld wordt.

Betrokken partners:

- De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, eventueel bijgestaan door de preventiediensten van de arbeidsongevallenverzekeraars, lijken ons de meest aangewezen partners om de hierboven ondersteuning te bieden aan de dienstboden, het huispersoneel en hun werkgevers.

  De sociale partners zijn zich bewust dat de bijzondere eigenschappen van deze sector, met name privépersonen-werkgevers, beperkte tewerkstelling, beperkt aantal tewerkstellingsplaatsen, … het voor deze diensten weinig aantrekkelijk maakt om een individuele dienstverlening te voorzien. We beseffen dat schaalgrootte voor deze groep van zeer kleine werkgevers van belang is om deze dienstverlening te kunnen verzekeren. Eén of enkele diensten zouden zich sectoraal kunnen specialiseren en een aanbod doen. Een collectieve benadering kan ontwikkeld worden. Eventueel kan bekeken worden of dienstboden, het huispersoneel en hun werkgevers kunnen samengenomen worden met andere groepen van werkgevers/werknemers die in gelijkaardige functies werken. Deze diensten moeten de werkgevers bijstaan in de toepassing van de welzijnsreglementering in functie van de risico's die zich voor de werknemers-dienstboden/huispersoneel stellen.

- De sectoren kunnen, mits ondersteuning van de FOD WASO en van de externe diensten PBW, zelf een rol vervullen bij de ontwikkeling en financiering van een sectorale tool/platform voor risicoanalyse, preventie en informatie voor deze werkgevers en hun werknemers. Er moet bekeken worden welke rol het bevoegde paritair comité kan spelen. Eventueel zou een samenwerking kunnen opgezet worden met sectoren/paritaire comités waaronder werknemers/werkgevers vallen met gelijkaardige types van werkzaamheden/risico's (dienstencheques? Hulp en thuiszorg?). De sectoren kunnen ook ingeschakeld worden in campagnes voor sensibilisatie en informatie.

- De arbeidsongevallenverzekeraars kunnen ingeschakeld worden om bij het contact met hun cliënten te sensibiliseren en te informeren over de risico's en de preventie. Zij kunnen in het kader van hun preventieopdracht een aanspreekpunt zijn. Zij zouden ook een beter zicht kunnen geven over de te bereiken doelgroep.

- De diensten voor toezicht op het welzijn op het werk beschikken over de mogelijkheid om de arbeidsplaatsen van dienstboden en huispersoneel te bezoeken en te controleren. In praktijk stellen deze diensten vast dat de toegang niet vanzelfsprekend is gezien deze arbeidsplaatsen zich in de privésfeer van de werkgever bevinden. Een betere uitoefening van de toezichthoudende diensten moet mogelijk zijn en moet bijgevolg worden onderzocht.

16. Advies op eigen initiatief nr. 215 van 31 juli 2018 betreffende de tarieven en de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (D210).

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Dit advies wordt op eigen initiatief gegeven.

In 2015 heeft de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, ingevolge het akkoord van de Groep van 10 van 2 maart 2015, in zijn adviezen nr. 184 van 29 mei 2015 en nr. 184bis van 13 juli 2015 op eigen initiatief voorstellen gedaan aan de Minister om het financieringssysteem van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk grondig te hervormen door het introduceren van een nieuwe berekeningsbasis voor de bijdrage aan de externe dienst en het bepalen van de prestaties die een externe dienst moet leveren aan een werkgever in ruil voor deze bijdrage, met een betere spreiding van het takenpakket over de verschillende welzijnsdomeinen.

Rekening houdend met deze adviezen van de Hoge Raad PBW werd de regelgeving inzake externe diensten voor preventie en bescherming op het werk gewijzigd bij koninklijk besluit van 27 november 2015 tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk wat betreft de tarifering. Dit besluit is in werking getreden op 1 januari 2016.

In zijn advies nr. 184bis heeft de Hoge Raad voorzien in een monitoring van de hervorming van het financieringssysteem om:

1. na te gaan welke de reële impact is van een proratasysteem op de omzet, bekomen in de op dat ogenblik bestaande tariefregeling;
1. bijzondere aandacht te hebben voor mogelijke tariefschokken in bepaalde sectoren ;
2. na te gaan wat het effect van de nieuwe tariefregeling is en de toepassing van de prorataregeling op de dienstverlening ten aanzien van de KMO's;
2. specifieke aandacht te hebben voor de toepassing van het systeem van de preventie-eenheden, met name de hoogte en de weging van de verschillende preventiedisciplines.

Het uitvoeren van deze monitoring werd toevertrouwd aan een vaste commissie binnen de Hoge Raad PBW. Deze vaste commissie tarieven en prestaties werd opgericht bij ministerieel besluit van 2 juni 2016 tot oprichting van een Vaste Commissie Tarieven en Prestaties in de schoot van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Deze Vaste Commissie wordt belast met de monitoring van de concrete toepassing door de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de aangesloten werkgevers van hoofdstuk III van titel 3 van boek II van de codex over het welzijn op het werk (de vroegere afdeling II/1 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk), in het bijzonder wat betreft de tarieven en prestaties, met het oog op de evaluatie van de bepalingen van dit hoofdstuk.

Deze Vaste Commissie heeft tweemaal vergaderd in 2016 (op 30 augustus en op 27 oktober), zesmaal in 2017 (op 17 januari, 28 maart, 2 mei, 27 juni, 8 september en 30 november) en tweemaal in 2018 (op 23 januari en 12 maart).

Ingevolge en op basis van de discussies en het overleg betreffende de impact van de tariferingsregeling die hebben plaatsgevonden tijdens de vergaderingen van de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties, het

uitvoerend bureau en tijdens informele contacten, hebben de sociale partners een ontwerpadvies op eigen initiatief uitgewerkt betreffende de tarieven en prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Tijdens de plenaire zitting van de Hoge Raad PBW van 22 juni 2018 hebben de leden van het uitvoerend bureau aan de leden van de Hoge Raad PBW meegedeeld dat ze bezig waren met het opmaken van een ontwerpadvies op eigen initiatief betreffende de tarieven en de prestaties van de externe diensten en dat dit ontwerpadvies op eigen initiatief in de loop van de maand juli 2018 zou worden voorgelegd aan de plenaire vergadering van de Hoge Raad PBW door middel van een elektronische procedure en dat hierover nog zou worden gediscuteerd tijdens een vergadering van een buitengewoon uitvoerend bureau van 4 juli 2018.

Tijdens de vergadering van het bijzonder uitvoerend bureau van 4 juli 2018 waarop de vertegenwoordiger van Co-Prev werd uitgenodigd en waaraan hij heeft deelgenomen, hebben de leden van het uitvoerend bureau beslist om het ontwerpadvies op eigen initiatief voor te leggen aan de plenaire vergadering van de Hoge Raad PBW, door middel van een elektronische procedure.

Deze schriftelijke elektronische procedure werd op 17 juli 2018 gestart en op 31 juli 2018 afgesloten.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD VAN 31 JULI 2018

De Hoge Raad PBW stelt aan de Minister de wettelijke aanpassingen voor met betrekking tot verschillende domeinen die raken aan de tarieven en de prestaties van de externe diensten. Voor elk van deze domeinen werd een fiche opgesteld. Elke fiche bevat drie elementen: de analyse van het probleem, de voorstellen om aan het probleem te verhelpen en een voorstel tot aanpassing van de codex over het welzijn op het werk om de voorstellen van de Hoge Raad PBW op korte termijn te kunnen implementeren.

Deze verschillende domeinen zijn:

1. een actieplan voor de prorataregeling
2. sectorale initiatieven;
3. gemotiveerd beleidsadvies;
4. aanpassing van de tariefregeling;
5. aanpassing en actieplan KMO’s;
6. overdracht preventie-eenheden;
7. actieve deelname aan de risicoanalyse en erkenningsprocedure.

De leden van de Hoge Raad PBW wensen dat deze wijzigingen in werking treden op 1 januari 2019.

Hieronder zullen deze fiches in detail worden voorgesteld, voorafgegaan door een hieraan verbonden introductie.

Inleiding

In 2016 hervormden de sociale partners, in opvolging van het akkoord binnen de Groep van 10 van 2 maart 2015, in samenwerking met minister van Werk Kris Peeters het landschap van de externe diensten. Met name door in te grijpen in de wijze van tarifering verlegden de sociale partners de focus van het landschap welzijn op het werk.

In plaats van de hoogte van het tarief te laten afhangen van het aantal onderworpen werknemers aan het gezondheidstoezicht, geeft de hervormde tariefregeling aandacht aan alle welzijnsdomeinen. De hervormde tariefregeling stelde mede als doel om de tariefregeling in lijn te brengen met een preventiebeleid dat niet enkel bestaat uit een zuiver medische component maar ook oog heeft voor disciplines en risico's als ergonomie, psychosociale aspecten, de arbeidshygiëne en veiligheid.
De algemene risicoanalyse op niveau van de onderneming is het vertrekpunt voor het uitwerken en uitvoeren van het dynamisch risicobeheersingssysteem.

De sociale partners beslisten om in hun tariefhervorming de volgende principes in rekening te brengen: de hervorming diende budgetneutraal te zijn; geen afbreuk te doen aan de kwaliteit van de dienstverlening; de hoogte van de tarieven zou gebaseerd worden op de risico's van de onderneming op niveau van de sector; er kwam een onderscheid in tarifering tussen de micro-ondernemingen en andere; voor werknemers die niet het volledige jaar actief zijn in de onderneming dient men niet de volledige bijdrage te betalen, maar wordt op maandelijkse basis bijgedragen.
Op basis van deze principes overeengekomen in het akkoord van de Groep van 10 legden de sociale partners, de minimumtarieven vast, alsook de minimumuurtarieven voor de verschillende types preventieadviseurs en het tarief voor de preventie-eenheid. Ze werkten daarbij in nauw overleg met de sector van de externe preventiediensten.

- Om de effecten van de hervorming op te volgen werd een Vaste Commissie Tarieven en Prestaties opgericht. De opdrachten van deze commissie zijn wettelijk vastgelegd in het ministerieel besluit van 2 juni 2016 betreffende de oprichting van een Vaste Commissie Tarieven en Prestaties in de schoot van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
  De monitoring betreft: de dienstverlening voor C- en D bedrijven, de dienstverlening voor A, B, C bedrijven, het systeem van preventie eenheden, de tariefgroepen, het prorata en de naleving van minimum tarieven, de bijkomende facturatie en de kwaliteit van de geleverde prestaties.

Op het vlak van wijzigingen in kwaliteit en kwantiteit van de prestaties, dienstverlening en organisatie van het welzijnslandschap hebben de sociale partners bijzondere aandacht voor de algemene tariefregeling; werknemers die onder de prorata-regeling vallen; de kleine en middelgrote ondernemingen; de erkenningsprocedure van de externe diensten; de samenwerking tussen de sectoren, inzonderheid de paritaire (sub)comités, en de externe diensten; de communicatie over de tariefregeling en de geleverde prestaties, en voor C- en D-ondernemingen in het bijzonder de prestaties waar deze ondernemingen recht op hebben binnen het basispakket; en de toepassing van het systeem van de preventie-eenheden.
Zij menen dat op het geheel van deze terreinen nog effectiviteitswinst te boeken valt.

Over de prorata-regeling en voorstellen tot verbetering van preventiemaatregelen en gezondheidstoezicht t.a.v. werknemers in de prorata-regeling werd sinds januari 2018 verschillende keren aan de externe diensten om bijkomende gegevens en input gevraagd. Deze vragen bleven onbeantwoord.

De sociale partners voeren al geruime tijd overleg over de impact van de tariefregeling. Deze besprekingen vonden plaats binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming en verschillende commissies georganiseerd binnen de schoot van deze Hoge Raad.
De sociale partners voerden ook onderling besprekingen. Op basis van het geheel van deze werkzaamheden, formuleren de sociale partners lid van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk dit advies.

De sociale partners stellen in dit document verschillende domeinen voor, zoals hierboven al opgesomd, waar zij aanpassingen vragen om de dienstverlening van de externe diensten t.a.v. hun aangesloten

ondernemingen te verbeteren en om de nodige budgettaire correcties door te voeren om toe te werken naar de beoogde budgetneutraliteit van de tariefhervorming.

Het advies is als volgt opgebouwd: elk domein krijgt 1 fiche. Elke fiche bevat 3 elementen: de analyse van het probleem, de voorstellen om het probleem te mediëren en een volledig of eerste voorstel hoe de codex welzijn op het werk dient aangepast te worden om de voorstellen van de sociale partners op korte termijn te kunnen implementeren.

De lezer kan eenvoudig doorklikken naar elk onderdeel van deze tekst:

1. Fiche 1: actieplan prorata-regeling
2. Fiche 2: sectorale initiatieven
3. Fiche 3: gemotiveerd beleidsadvies
4. Fiche 4: aanpassing tariefregeling
5. Fiche 5: aanpassing en actieplan KMO's
6. Fiche 6: overdracht preventie-eenheden
7. Fiche 7: het actief meewerken aan de risicoanalyse, erkenning van de diensten en sancties

De sociale partners wensen daarom vanuit de Hoge Raad volgend unaniem advies te geven op eigen initiatief aan de minister van Werk. De Hoge Raad vraagt dat deze voorstellen in werking zouden treden op 1 januari 2019.

De sociale partners houden in dit advies vast aan de principes die initieel door de groep van 10 bij de tariefhervorming werden vooropgesteld in 2015 en werken dit verder uit in de aanpassing van tarieven en reglementering.

De sociale partners vragen in het kader van dit advies ook nauw betrokken te worden bij de thema's die de minister van Werk deze legislatuur nog wenst te agenderen.
Zij vragen meer bepaald om structureel deel uit te maken van het overleg dat de hervorming van het gezondheidstoezicht beoogt. Zij dringen daarbij alvast aan dat er niet geraakt wordt aan de definities van het gezondheidstoezicht en dat een eventuele herziening van de reglementering niet mag leiden tot een daling van het beschermingsniveau van de werknemers/sters. Zulks zou immers de uitwerking van navolgend advies ondergraven en verregaand aantasten.

De sociale partners zijn ervan overtuigd dat de uitvoering van hun voorstellen zal leiden tot een verbeterde samenwerking tussen alle actoren betrokken bij het welzijn op het werk en een positieve impact zal hebben op het terrein.
De doelstelling van de sociale partners is steeds om in gezamenlijk overleg de arbeidssituatie op niveau van de onderneming en het individu te optimaliseren en het draagvlak voor een degelijk welzijnsbeleid op alle niveaus te versterken.

Fiche 1: actieplan werknemers onder de prorata-regeling

De hervorming van de tariefregeling brengt duidelijk in kaart hoeveel werknemers onderworpen zijn aan de aangepaste tariefberekening van de prorata-regeling.
De sociale partners stellen vast dat deze groepen werknemers soms specifieke noden hebben. Een gelegenheidswerker actief voor enkele maanden in de fruitteelt die het Nederlands of Frans niet machtig is, loopt mogelijk een andere veiligheids- of gezondheidsrisico dan een werknemer die al enkele jaren vast in dienst is in deze onderneming.
Aan de andere kant speelt ook het element ervaring als determinant voor veiligheids- en gezondheidsrisico's bij bijvoorbeeld interims of bij jobstudenten in vergelijking met een ervaren werknemer.

Toch wensen zij ook duidelijk te maken dat de bijdrage die aan ondernemingen gevraagd wordt voor werknemers onder de prorata-regeling de facto losstaat van de prestaties die voor deze werknemer geleverd wordt.
De werkgever is verantwoordelijk voor het welzijn op het werk voor alle werknemers, los van de hoogte van de bijdrage die hij betaalt voor deze werknemers.
Indien een externe dienst een individuele prestatie levert voor een werknemer onder de prorata-regeling, is de werkgever wel de volledige jaarlijkse bijdrage verschuldigd

Om een duidelijker beeld te krijgen van de werking van de externe dienst t.o.v. ondernemingen met een substantieel aantal werknemers onder de berekeningsbasis prorata vragen de sociale partners dat de externe diensten (gezamenlijk of elk afzonderlijk) jaarlijks een plan van aanpak voorstellen op de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties.
Dit plan van aanpak heeft als doel om (1) een duidelijker beeld te krijgen van de werkzaamheden van de externe diensten voor de werknemers die onder prorata-regeling vallen en (2) de diensten aan te sporen om voor deze groep een effectief beleid uit te werken. De externe dienst neemt dit plan van aanpak op als onderdeel van zijn jaarverslag. In dit plan van aanpak worden minstens volgende elementen opgenomen:

1. De beleidsmatige aanpak (methodiek) van de dienst om ervoor te zorgen dat de dienst:
   - een aanbod uitwerkt met specifieke informatie, hulpmiddelen, opleidingen en andere op preventie gerichte acties voor elke specifieke groep werknemers die onder de prorata-regeling valt;
   - de betrokken werkgevers bereikt kunnen worden met het gecreëerde aanbod;
   - de betrokken werknemers bereikt kunnen worden met het gecreëerde aanbod;
   - dit realiseert zowel op een collectieve wijze als op het niveau van de aangesloten onderneming;

2. Daarnaast maakt de dienst per kalenderjaar duidelijk:
   - Hoeveel ondernemingen ze als klant heeft met hoger dan gemiddeld aantal werknemers / een substantieel aandeel werknemers die onder prorata regeling vallen;
   - Welk aanbod werd uitgewerkt, toegevoegd of aangepast op collectief niveau en op het niveau van ondernemingen;
   - Hoeveel en welke acties op collectief niveau de dienst in het betreffende jaar heeft ondernomen voor deze groep werknemers;
   - Hoeveel individuele prestaties (o.a. gezondheidstoezicht) de dienst in het betreffende jaar heeft ondernomen voor deze groep werknemers;
   - Hoe de dienst zich voor deze doelgroep organiseert indien een individuele prestatie nodig is (bv. gezondheidstoezicht).

Reglementaire aanpassing

Art. II.3-15.- § 3. De werkgever is de forfaitaire minimumbijdrage verschuldigd voor een werknemer die gedurende een volledig kalenderjaar bij hem is geregistreerd via Dimona, of, bij ontstentenis hiervan, is ingeschreven in een document of register dat op een vergelijkbare wijze het personeelsbestand weergeeft.

(…) De externe dienst is eraan gehouden een jaarlijks actieplan op te stellen over haar beleidsmatige aanpak t.a.v. de werknemers zoals bedoeld in het voorgaande lid. In dit actieplan verduidelijkt zij minstens de methodiek die de dienst hanteert die ervoor zorgt dat zij:

1° een aanbod heeft met specifieke informatie, hulpmiddelen, opleidingen en andere op preventie gerichte acties voor deze groep werknemers;
2° de betrokken werkgevers bereikt kunnen worden met het gecreëerde aanbod;
3° de betrokken werknemers bereikt kunnen worden met het gecreëerde aanbod;
4° dit realiseert zowel op een collectieve wijze als op het niveau van de aangesloten onderneming.

De externe dienst maakt in dit actieplan ook duidelijk:

1° hoeveel ondernemingen ze als klant heeft met hoger dan gemiddeld aantal werknemers zoals bedoeld in het tweede lid / een substantieel aandeel werknemers zoals bedoeld in het tweede lid;
2° welk aanbod voor deze groep werknemers werd uitgewerkt, toegevoegd of aangepast;
3° hoeveel en welke acties de dienst heeft ondernomen voor deze groep werknemers;
4° hoeveel individuele prestaties de dienst in het betreffende jaar heeft ondernomen voor deze groep werknemers;
5° hoe de dienst zich voor deze doelgroep organiseert indien een individuele prestatie nodig is.

Dit actieplan voegt de externe dienst toe aan het jaarverslag zoals bedoeld in art. II.3-39 en dat zij rapporteert aan algemene directie HUA die de documenten ter beschikking houdt van de Vaste Operationele Commissie zoals bedoeld in art. II.3 – 49.

Nog verdere aanpassingen zullen nodig zijn in verschillende artikelen om de rapportering van dit actieplan sluitend te maken.

Fiche 2: sectorale initiatieven

De sociale partners stellen vast dat het overgrote deel van de prestaties van de externe diensten zich richten tot individuele ondernemingen geheel in de logica van de codex welzijn. Dit is ook de belangrijkste opdracht van de externe diensten: individuele ondernemingen adviseren, ondersteunen en begeleiden. De sociale partners zijn echter van mening dat daarnaast een aantal belangrijke prestaties meer efficiënt uitvoerbaar zijn met een zekere schaalgrootte, en tevens dat een aantal opdrachten vandaag niet of amper uitgevoerd worden.
De sociale partners denken hierbij specifiek aan prestaties voor bepaalde groepen werknemers (bv. sterk verspreide gelegenheidswerkers in de land- en tuinbouwsector vaak zonder kennis van de landstalen), aan bepaalde groepen ondernemingen (bv. micro-ondernemingen in de bakkerijsector) of aan prestaties die nodig zijn op basis van specifieke vaststelbare sectorale problemen, die zich in de individuele onderneming uiten, maar financieel en operationeel gedetecteerd en uitgevoerd kunnen worden op niveau van de sector (bv. toedienen van een bepaald type vaccinatie of het uitvoeren van een specifiek type risicoanalyse voor bouwondernemingen).

De sociale partners menen dat dergelijke initiatieven op maat van en georganiseerd op niveau van de sector sterker gestimuleerd moeten worden. Daarom ontwikkelden de sociale partners een mechanisme dat paritaire (sub)comités in staat stelt om op basis van sectorale noden een specifiek sectoraal welzijnsbeleid te ontwikkelen.

De sociale partners menen dat dergelijk mechanisme de paritaire (sub)comités in staat moet stellen om, mits goedkeuring van de Vaste Operationele Commissie en al dan niet op basis van vrijwillige samenwerking met de externe diensten, telkens voor de duurtijd van een kalenderjaar een specifiek sectoraal initiatief te laten uitvoeren dat ofwel vervangend ofwel aanvullend is t.o.v. de wettelijke taken van de externe diensten.

Indien de Vaste Operationele Commissie meent dat het voorgestelde sectorale initiatief voldoet aan de beoordelingscriteria zoals hieronder weergegeven, menen de sociale partners dat deze prestaties voor de duur van één kalenderjaar (en mogelijk verlengbaar) deel moeten uitmaken van de wettelijke taken uit te voeren door de externe diensten actief in de betrokken sector. De sociale partners vragen dus om een nieuwe wettelijke taak aan de externe diensten toe te bedelen. Deze taak bestaat erin om de sectorale initiatieven zoals aangevraagd door de paritaire (sub)comités en goedgekeurd door de Vaste Operationele Commissie uit te voeren.

Omdat dergelijke initiatieven een impact kunnen hebben op de kostenstructuur van de externe diensten en de betrokken werkgevers, stellen de sociale partners volgend mogelijk financieringsmechanisme voor.
In het projectvoorstel maakt het paritaire (sub)comité een begroting met een raming van de kost per betrokken werknemer. Indien de Vaste Operationele Commissie dit projectvoorstel goedkeurt, kan deze kost worden afgehouden van de jaarlijkse bijdrage die de werkgever betaalt per werknemer aan zijn externe preventiedienst. In geval dit financieringsmechanisme toegepast wordt om specifieke sectorale initiatieven mogelijk te maken, gaat het om initiatieven waarvan de kost normalerwijze al inbegrepen was in de vandaag geldende jaarlijkse bijdrage.

Indien het paritaire (sub)comité en de externe diensten samen een sectoraal initiatief willen opstarten zonder dit wettelijk mechanisme in te roepen, kunnen zij ook onderling en op eigen initiatief, door middel van het opstellen van een protocol, een sectoraal initiatief uitrollen. Dergelijk sectoraal initiatief dient ook te worden goedgekeurd door de Vaste Operationele Commissie.

De sociale partners menen dat de prestaties die voortvloeien uit deze sectorale initiatieven telkens uitgevoerd moeten worden binnen de contractuele relatie tussen de individuele onderneming en de

externe dienst. Dit betekent dat de externe diensten voor het uitvoeren van deze nieuwe wettelijke taak wel beroep kunnen doen op derde partijen, maar het uitvoeren van deze prestaties in de individuele onderneming steeds onder de verantwoordelijkheid van de externe dienst valt waarbij de werkgever klant is.

De sociale partners menen dat sectorale initiatieven ook mogelijk moeten zijn zonder expliciete goedkeuring van alle externe diensten actief in de sector, maar alle externe diensten worden hierover wel geconsulteerd.

De sociale partners menen dat de externe diensten in elk geval bij elk initiatief waarbij het wettelijk mechanisme zoals bovenstaand beschreven in werking zou worden gesteld, het recht hebben om aan te tonen of zij dergelijke initiatieven reeds uitvoeren. Daarom zullen zij in voorkomend geval steeds om advies worden gevraagd ten behoeve van de Vaste Operationele Commissie.

De sociale partners menen dat een lichte, maar omvattende, procedure nodig is. Zij vragen ook dat de behandelingstermijn voor de aanvragen van deze initiatieven beperkt blijft tot 2 maanden, tenzij de sociale partners beslissen dat bijkomende informatie nodig is. Om een duidelijk beeld te geven wat de sociale partners verwachten van deze sectorale initiatieven, is de opzet ervan hieronder schematisch weergegeven.

1. **Initiatief van paritair (sub)comité en externe diensten**

Paritair (sub)comité en de externe diensten actief in een sector sluiten een protocol waarmee ze afspraken maken om bepaalde prestaties uit te voeren voor werknemers in de betrokken sector.

Deze prestaties zijn vervangend of aanvullend t.a.v. de wettelijke taken van de externe dienst.

Het paritair (sub)comité legt een concreet plan voor aan de Vaste Operationele Commissie.

Dit voorstel bevat:

- Een duidelijke omschrijving van het initiatief, inzonderheid:
  - de doelstelling;
  - het aantal betrokken werknemers;
  - de methodologie;
  - De betrokken partners en taken die zullen worden uitgevoerd door deze partners.

- Duidelijke termijn van uitvoering van het initiatief:
  - De initiatieven worden goedgekeurd voor een maximale termijn van 1 jaar;
  - Een initiatief vat telkens ten vroegste aan op 1 januari en eindigt op 31 december;
  - Een initiatief is verlengbaar na aanvraag bij de Vaste Operationele Commissie (geen nieuw cahier de charge op te stellen, enkel addendum met aanvraag verlenging).

- Financieel plan, inzonderheid:
  - Duidelijke impact van de kosten voor de betrokken sector en de externe diensten;
  - Kost per werknemer;
  - Kostenverdeling tussen de externe diensten en het paritair comité;
  - De financiering kan gebeuren:
    - ofwel via de 13de wettelijke taak van een externe dienst;
    - Of via de wijze afgesproken tussen het paritair comité en de externe diensten.

De Vaste Operationele Commissie beoordeelt de initiatieven op basis van:

- opportuniteit en nood om deze taken uit te voeren voor de betrokken groepen werknemers in de respectievelijke sectoren;
- verenigbaarheid van het initiatief met de wettelijke taken van de externe dienst;
- budgettaire impact;
- toetsing van het vervangend karakter van het initiatief t.a.v. wettelijke opdrachten;
- budgettaire impact, o.a. proportionaliteit raming t.a.v. kost opdrachten en wettelijke tarificatie.

De Vaste Operationele Commissie keurt goed:

- Initiatief waarbij geen in werking treden van prestatie volgens 13de wettelijke taak nodig is;
- Initiatief waarbij wel in werking treden van 13de wettelijke taak nodig is;
- Verlengingen van initiatieven;
- Binnen een termijn van 2 maanden na de aanvraag van het project, wat betekent dat alle projecten met betrekking op het volgende kalenderjaar voor 31 oktober van het huidige jaar ingediend moeten worden bij de Vaste Operationele Commissie;
- Vaste Operationele Commissie geeft binnen de 2 maanden een gemotiveerde goedkeuring of weigering;
- Indien nodig kan de Vaste Operationele Commissie de goedkeuringsperiode met 2 maanden verlengen indien bijkomende informatie om beslissing te nemen nodig is.

Indien de Vaste Operationele Commissie in deze piste financieringsmechanisme 13de taak hanteert, wordt in de procedure voorzien in een adviesvraag aan alle externe diensten.

2. Initiatief van paritair (sub)comité

Het paritair (sub)comité stelt vast dat bepaalde prestaties ter preventie en bescherming op het werk in de betrokken sector niet naar behoren worden uitgevoerd of vragen innovatieve initiatieven op maat van de sector om preventie en bescherming op het werk te bevorderen.

Het paritair (sub)comité stelt aan Vaste Operationele Commissie een vervangende of aanvullende prestatie voor.

Deze prestaties zijn vervangend of aanvullend t.a.v. de wettelijke taken van de externe dienst.

Het paritair (sub)comité legt een cahier de charge voor aan de Vaste Operationele Commissie.

Dit cahier de charge bevat:

- Een duidelijke omschrijving van het initiatief, inzonderheid:
  - de doelstelling;
  - het aantal betrokken werknemers;
  - de methodologie;
  - De betrokken partners en taken die zullen worden uitgevoerd door deze partners.

- Duidelijke termijn van uitvoering van het initiatief:
  - Initiatieven worden goedgekeurd voor een maximale termijn van 1 jaar;
  - Initiatief vat telkens ten vroegste aan op 1 januari en eindigt op 31 december;
  - Initiatief is verlengbaar door de Vaste Operationele Commissie indien gevraagd door het paritair comité en de externe dienst (geen nieuw cahier de charge op te stellen, enkel addendum met aanvraag verlenging).

- Financieel plan, inzonderheid:
  - Duidelijke impact van de kosten voor de betrokken sector en de externe diensten;
  - Wijze van financiering:
    - De financiering gebeurt via mechanisme 13de wettelijke taak waarbij werkgever variabel deel van jaarlijkse bijdrage inhoudt en betaalt eens de taak is uitgevoerd;
  - Kost per betrokken werknemer: het paritair comité geeft duidelijk aan hoeveel de vervangende of aanvullende prestatie kost per werknemer.

De Vaste Operationele Commissie beoordeelt de initiatieven op basis van:

- opportuniteit en nood om deze taken uit te voeren voor de betrokken groepen werknemers in de respectievelijke sectoren;
- verenigbaarheid van het initiatief met de wettelijke taken van de externe dienst;
- budgettaire impact;
- toetsing van het vervangend karakter van het initiatief t.a.v. wettelijke opdrachten;
- budgettaire impact, o.a. proportionaliteit raming t.a.v. kost opdrachten en wettelijke tarificatie.

De Vaste Operationele Commissie vraagt bijkomende informatie bij de externe diensten:

- Vaste Operationele Commissie informeert de externe diensten over de aanvraag;
- Vaste Operationele Commissie vraagt de externe diensten hun advies, inzonderheid inzake:
  - Uitvoerbaarheid;
  - kostprijs;
  - samenwerking met eventuele derde partijen om dit initiatief te kunnen uitvoeren;
  - verenigbaarheid met huidige activiteiten externe dienst (indien externe dienst al dergelijke taak uitvoert en ze dit kan aantonen, hoeft dit mechanisme niet in werking te worden gesteld).

De Vaste Operationele Commissie keurt goed:

- Binnen een termijn van 2 maanden na de aanvraag van het project, wat betekent dat alle projecten met betrekking op het volgende kalenderjaar voor 31 oktober van het huidige jaar ingediend moeten worden bij de Vaste Operationele Commissie;
- Vaste Operationele Commissie geeft binnen de 2 maanden een gemotiveerde goedkeuring of weigering;
- Indien nodig kan de Vaste Operationele Commissie de goedkeuringsperiode met 2 maanden verlengen indien bijkomende informatie om beslissing te nemen nodig is.

In elk geval is de goedkeuring van de meerderheid van de Vaste Operationele Commissie met per bank minstens de goedkeuring van één of meerdere representatieve organisaties nodig om het mechanisme prestatie 13de taak in werking te laten treden.

Het financieringsmechanisme 13de wettelijke taak werkt als volgt:

- Het paritair comité stelt vervangende of aanvullende prestatie voor;
- Indien goedkeuring Vaste Operationele Commissie verwordt deze vervangende of aanvullende prestatie een 13de wettelijke taak van de externe dienst;
- Indien vervangende of aanvullende prestatie een 13e wettelijke taak van de externe dienst wordt, verloopt de financiering als volgt:
  - Vaste Operationele Commissie bepaalt op voorstel van het paritair comité de kost per betrokken deelnemende werknemer aanrekenbaar op de bijdrage aan de externe dienst.
  - Deze kost per betrokken werknemer wordt in mindering gebracht van de jaarlijkse bijdrage die de betrokken werkgever betaalt aan de externe dienst voor zover en in de mate diens werknemers deelnamen aan het sectoraal initiatief.

Indien de Vaste Operationele Commissie in deze piste het financieringsmechanisme 13de taak hanteert, wordt in de procedure voorzien in een adviesvraag aan alle externe diensten.

Reglementaire uitwerking.

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk stelt daarom voor om drie toevoegingen te voorzien in de codex welzijn in artikel II.3.16 rond de aanwending van de ontvangen bijdragen door de externe preventiedienst, te voorzien in artikel II.3.51 van een uitbreiding van de taken van de Vaste Operationele Commissie met het adviseren over deze sectorale initiatieven en een nieuw artikel II.3.52 dat de voorwaarden voor deze sectorale initiatieven vastlegt, en een bepaling toe te voegen aan de bijdrageregeling. Dit als volgt:

Art. II.3-16.- § 1. De werkgever van groep C of D, die in zijn interne dienst niet beschikt over een preventieadviseur die met vrucht een aanvullende vorming niveau I of II heeft beëindigd zoals bepaald in artikel II.1-21, heeft in ruil voor de forfaitaire minimumbijdrage recht op de volgende algemene prestaties:

1° het actief meewerken aan het opstarten, uitvoeren en updaten van de risicoanalyse;

2° het voorstellen van de preventiemaatregelen die moeten worden genomen op basis van de risicoanalyse op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu, zoals voorzien in de artikelen I.2-6 en I.2-7;

3° met uitzondering van de bijkomende handelingen bedoeld in artikel I.4-27, § 2, het uitvoeren van de volgende preventieve handelingen in het kader van het gezondheidstoezicht die voorbehouden zijn aan de afdeling belast met het medisch toezicht:
a) de voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordelingen;
b) de spontane raadplegingen;
c) de onderzoeken bij werkhervatting;
d) de bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting;
e) het voortgezet gezondheidstoezicht;
f) de onderzoeken in het kader van de moederschapsbescherming, zoals bedoeld in artikel X.5-9;

4° het organiseren van een inzagerecht in het gezondheidsdossier, zoals bedoeld in artikel I.4-95, binnen een termijn van vijf werkdagen te rekenen vanaf de ontvangst door de externe dienst van het verzoek tot inzage;

5° het meewerken aan de analyse, in voorkomend geval aangevuld met een bevraging of een ander instrument, en het voorstellen van preventiemaatregelen inzake beeldschermwerk, zoals bedoeld in artikel VIII.2-3;

6° het meewerken aan de opleiding in verband met voedselhygiëne en aan de analyse van de risico's inzake contact met voedingswaren, zoals bedoeld in hoofdstuk VII van titel 1 van boek VII;

7° het bijwonen van de vergaderingen van het Comité overeenkomstig artikel II.7-25, eerste lid, 3°;

8° met een maximum van vijf prestatie-uren van een preventieadviseur, het verlenen van bijstand naar aanleiding van een ernstig arbeidsongeval zoals bedoeld in artikel 94bis van de wet, van zodra de externe dienst hiervan kennis heeft, meer bepaald:
a) het voorstellen van bewarende maatregelen, zoals bedoeld in artikel 94septies, § 2 van de wet
b) het uitvoeren van de onderzoeken van ernstige arbeidsongevallen;

9° het uitvoeren van de opdrachten van de preventieadviseur psychosociale aspecten die voortvloeien uit de behandeling van het individuele verzoek tot informele of formele psychosociale interventie van de werknemer in toepassing van hoofdstuk Vbis van de wet, met uitzondering van de prestaties in het kader van de formele psychosociale interventie die volgen op de mededeling van de identiteit van de verzoeker aan de werkgever;

10° het verrichten van een onderzoek van de arbeidsplaatsen en van de werkposten, nodig voor het uitvoeren van de in dit artikel vermelde prestaties;

11° het onder de verantwoordelijkheid van de preventieadviseur afleveren, binnen vijf jaar na de datum van aansluiting, van een gemotiveerd beleidsadvies over het preventiebeleid van de werkgever, waarvan de inhoud en de modaliteiten worden bepaald in bijlage II.3-2, en dat op geregelde tijdstippen, en minstens driejaarlijks, wordt geactualiseerd;

12° het online beschikbaar houden van een inventaris van de bij de werkgever uitgevoerde prestaties, zoals bedoeld in de artikelen II.3-37 en II.3-38.

13° de medewerking aan de initiatieven rond gezondheidstoezicht en welzijn op het werk die genomen werden in uitvoering van artikel II.3.52

De externe dienst wordt geacht de prestaties bedoeld in het eerste lid, 1° en 2° en 13° te hebben geleverd indien ze een gestandaardiseerde werkwijze hanteert die:
a) voor één of meerdere sectoren of voor bepaalde functies werd ontwikkeld, en door de sociale partners van de betrokken sector werd goedgekeurd, en vervolgens aan de algemene directie HUA werd gemeld;
b) resulteert in een instrument dat toelaat ten minste de resultaten van de risicoanalyse, de te nemen preventiemaatregelen, de vereiste kwalificaties en opleiding en de verplichtingen inzake gezondheidstoezicht vast te stellen op het niveau van de organisatie in haar geheel en op het niveau van elke groep van werkposten of functies;
c) bijdraagt tot het opstellen van het beleidsadvies;
d) minstens driejaarlijks wordt geactualiseerd of aangevuld, evenals bij belangrijke wijzigingen aan functies of werkposten waarvan de werkgever de externe dienst op de hoogte brengt;
e) indien nodig wordt aangevuld met een benadering tot op het niveau van het individu.

§ 2. Voor de werkgever van groep A, B of C die in zijn interne dienst beschikt over een preventieadviseur die met vrucht een aanvullende vorming niveau I of II heeft beëindigd zoals bepaald in artikel II.1-21, wordt de forfaitaire minimumbijdrage omgezet in preventie-een-heden zoals bepaald in artikel II.3-17, die bij voorrang worden besteed aan de volgende prestaties:
a) de preventieve handelingen in het kader van het gezondheidstoezicht, evenals het organiseren van het inzagerecht in het gezondheidsdossier, zoals bedoeld in § 1, 3° en 4°;
b) het uitvoeren van de opdrachten van de preventieadviseur psychosociale aspecten, tenzij de werkgever binnen zijn interne dienst beschikt over een preventieadviseur psychosociale aspecten;
c) de medewerking aan de initiatieven rond gezondheidstoezicht en welzijn op het werk die genomen werden in uitvoering van artikel II.3.52.

Indien er preventie-eenheden overblijven na het uitvoeren van de prestaties bedoeld in het eerste lid, kunnen deze preventie-eenheden door de werkgever, in overleg met de externe dienst, worden opgenomen onder de vorm van andere prestaties die rechtstreeks verband houden met het preventiebeleid van de onderneming. De overblijvende preventie-eenheden zijn overdraagbaar.
Indien er onvoldoende preventie-eenheden zijn om de in het eerste lid bedoelde prestaties te kunnen leveren, garandeert de externe dienst niettemin dat deze prestaties worden uitgevoerd; in dat geval worden deze prestaties afzonderlijk aangerekend.

Indien er preventie-eenheden overblijven na het uitvoeren van de prestaties bedoeld in het eerste lid, kunnen deze preventie-eenheden door de werkgever, in overleg met de externe dienst, worden opgenomen onder de vorm van andere prestaties die rechtstreeks verband houden met het preventiebeleid van de onderneming. De overblijvende preventie-eenheden zijn overdraagbaar.
Indien er onvoldoende preventie-eenheden zijn om de in het eerste lid bedoelde prestaties te kunnen leveren, garandeert de externe dienst niettemin dat deze prestaties worden uitgevoerd; in dat geval worden deze prestaties afzonderlijk aangerekend.

(…)

Art. II.3-51.- De Vaste Operationele Commissie heeft als opdracht:

1° advies te verstrekken over de aanvragen tot erkenning, de aanvragen tot hernieuwing van de erkenning, de aanvragen tot uitbreiding van de territoriale bevoegdheid en de aanvragen tot uitbreiding van de sectorale bevoegdheid;

2° adviezen en voorstellen te formuleren over de erkenningsvoorwaarden, inzonderheid wat de principes van integrale kwaliteitszorg betreft;

3° de jaarverslagen en financiële verslagen die door de externe dienst worden opgesteld te onderzoeken;

4° te beslissen over de aanvragen van paritaire comités zoals voorzien in art II.3.52.

Artikel II.3.52

§1. Een paritair comité, als bedoeld in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan met de in zijn sector betrokken externe preventiediensten een vrijwillig akkoord afsluiten voor de uitvoering van specifieke **initiatieven met betrekking tot het gezondheidstoezicht of met betrekking tot het welzijn van de werknemers in de onderneming** ten behoeve van de werknemers en de werkgevers die behoren tot het ressort van het paritair comité.
Het akkoord dat op schrift wordt gesteld beschrijft het initiatief, de voorgenomen werkwijze, het tijdstip van uitvoering, de budgetraming en de afgesproken kostenverdeling tussen de sector en de betrokken externe diensten.

Het paritair comité doet met een afschrift van dit akkoord aan de algemene directie van HUA een aanvraag tot goedkeuring.

De algemene directie van HUA legt de aanvraag ter advies voor aan de Vaste Operationele Commissie, en vraagt gelijktijdig het advies van alle externe preventiediensten binnen een termijn van drie weken. Bij ontstentenis van een advies van de externe diensten binnen deze termijn kan hieraan worden voorbijgegaan.

De Vaste Operationele Commissie onderzoekt de aanvraag op opportuniteit, verenigbaarheid met de opdrachten van de externe diensten, de impact op de kosten voor de betrokken werkgevers. De Vaste Operationele Commissie kan bijkomende inlichtingen vragen die ze nodig acht voor het nemen van een beslissing, en desgevallend de termijn verlengen. Ze beslist binnen de twee maand na ontvangst van de aanvraag over de aanvraag, en motiveert haar beslissing.

§2. Een paritair comité, als bedoeld in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan een aanvraag richten aan de algemene directie HUA

voor de uitvoering van specifieke **initiatieven met betrekking tot het gezondheidstoezicht of met betrekking tot het welzijn van de werknemers in de onderneming** ten behoeve van de werknemers en de werkgevers die behoren tot het ressort van het paritair comité.

De aanvraag heeft betrekking op initiatieven uit te voeren in de loop van het volgend kalenderjaar. De aanvraag beschrijft het initiatief, de voorgenomen werkwijze, het tijdstip van uitvoering, de budgetraming en de voorgestelde kostenverdeling tussen de initiatiefnemers en de externe diensten. De aanvraag preciseert tevens in welk geval en voor welk bedrag per deelnemende werknemer de kosten in mindering worden gebracht van de forfaitaire minimumbijdrage als bepaald in art II.3.15.

De algemene directie van HUA legt de aanvraag ter advies voor aan de Vaste Operationele Commissie, en vraagt gelijktijdig het advies van alle externe preventiediensten binnen een termijn van drie weken. Bij ontstentenis van een advies van de externe diensten binnen deze termijn kan hieraan worden voorbijgegaan.

De Vaste Operationele Commissie onderzoekt de aanvraag op opportuniteit, verenigbaarheid met de opdrachten van de externe diensten, de impact van de kosten voor de betrokken werkgevers en beslist binnen de twee maand na ontvangst van de aanvraag over de aanvraag. Ze motiveert haar beslissing.

De algemene directie HUA verleent het akkoord op advies van de Vaste Operationele Commissie. Het akkoord wordt verleend voor de duur van een kalenderjaar en is hernieuwbaar. De beslissing legt het bedrag vast dat de betrokken werkgevers in mindering kunnen brengen van de forfaitaire minimumbijdrage zoals bepaald in art II.3-15, per werknemer die deelneemt aan dit initiatief.

Het paritair comité brengt verslag uit bij de Vaste Operationele Commissie over de uitvoering van de initiatieven als voorzien in het tweede lid.

Fiche 3: gemotiveerd beleidsadvies

De sociale partners namen in de originele hervorming van de tariefregeling de bepalingen op m.b.t. het gemotiveerd beleidsadvies. De sociale partners meenden dat de voorziene termijn voor dit nieuwe instrument, nl. 5 jaar, voldoende tijd zou geven aan de externe diensten om stelselmatig haar aangesloten ondernemingen te adviseren.
De sociale partners stellen nu vast dat heel wat ondernemingen nog geen advies ontvingen. Daarom wensen ze een aantal bepalingen te verduidelijken. Zo kunnen de externe diensten hun verplichtingen m.b.t. het gemotiveerd beleidsadvies naar hun reeds aangesloten en hun nieuwe ondernemingen effectief uitvoeren.

Concreet vragen de sociale partners dat het gemotiveerd beleidsadvies voortaan als volgt wordt opgebouwd: een onderneming ontvangt onmiddellijk na aansluiting de nodige informatie over de externe dienst en belangrijke informatie over preventiebeleid, -maatregelen, goede praktijken en concrete preventievoorbeelden op maat van de onderneming.
Binnen het jaar na aansluiting dient de externe dienst de onderneming te bezoeken, waarbij de externe dienst als resultaat van het bezoek aan de onderneming een duidelijk beeld geeft van de risico's in de onderneming. Vervolgens bezoekt de externe dienst, in het kader van het opstellen van het gemotiveerd beleidsadvies, de onderneming periodiek navenant de tariefgroep waartoe de onderneming behoort.
Als laatste stap in het proces van het gemotiveerd beleidsadvies, uiterlijk drie jaar na de aansluiting, vragen de sociale partners dat de externe dienst het gemotiveerd beleidsadvies mondeling toelicht aan de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), en bij ontstentenis van een comité aan de vakbondsafvaardiging.
Dit, gezien de sociale partners inschatten dat een effectief contact tussen werkgever en de bevoegde preventieadviseur het meest efficiënt is om impact uit te oefenen op het preventiebeleid van de onderneming.

De sociale partners vragen als overgangsmaatregel voor de ondernemingen die aangesloten zijn bij de externe diensten sinds de hervorming van de tariefregeling en waar nog geen gemotiveerd beleidsadvies is afgeleverd, om dit anderhalf jaar te vervroegen en het gemotiveerd beleidsadvies toe te lichten in de onderneming voor 30/06/2020.

Reglementaire aanpassingen

BIJLAGE 2

Beleidsadvies (art. 13/3, § 1, 11°)

Inhoud van het beleidsadvies

Het aan de werkgever gerichte, gemotiveerde beleidsadvies vormt een coherent geheel bestaande uit volgende onderdelen:

- Een beeld van de risico's in de onderneming, gebaseerd op de risicoanalyse en op de vaststellingen naar aanleiding van door de externe dienst, in voorkomend geval in samenwerking met de interne dienst, verrichte taken in de onderneming (bv. plaatsbezoeken, medische onderzoeken, onderzoeken naar aanleiding van arbeidsongevallen, ...);
- Een diagnose van het preventiebeleid in de onderneming, die een overzicht geeft van de reeds genomen preventiemaatregelen en een opsomming van specifieke tekortkomingen;
- Voorstellen van correctiemaatregelen en maatregelen om het preventiebeleid in de onderneming te verbeteren;
- Informatie en/of documentatie over goede praktijken of aangepaste praktische hulpmiddelen en tools om de voorgestelde maatregelen te kunnen implementeren.

Modaliteiten van het beleidsadvies

Voor het opbouwen van het beleidsadvies moeten minimaal de volgende stappen worden gevolgd:

- Het onmiddellijk na de aansluiting verschaffen van algemene documentatie i.v.m. de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van de onderneming en de daaraan gekoppelde bekende goede praktijken en preventiemaatregelen;
- Het verrichten van een onderzoek van de arbeidsplaatsen en van de werkposten, uiterlijk binnen het jaar volgend op de aansluiting en vervolgens om de twee jaar bij werkgevers die behoren tot de tariefgroepen 3, 4 of 5, en om de drie jaar bij werkgevers die behoren tot de tariefgroepen 1 of 2. Aansluitend op het onderzoek van de arbeidsplaatsen en werkposten wordt het beeld van de risico’s in de onderneming afgeleverd dan wel bijgestuurd en toegelicht;
- Het opmaken van een globale analyse van de arbeidsongevallen en incidenten, teneinde passende preventieve maatregelen voor te stellen;
- Het vastleggen van de aanvullende contactmomenten die nodig zijn om het beleidsadvies te vervolledigen;
- Bij het afleveren van het beleidsadvies: het geven van een mondelinge toelichting aan de werkgever en aan de bevoegde overlegorganen door de verantwoordelijke preventieadviseur van de externe dienst;
- Overgangsmaatregel: ondernemingen waar externe diensten nu nog geen bezoek hebben gedaan: opnemen dat de externe diensten dit onverwijld doen.

In voorkomend geval kan dit beleidsadvies worden gesteund op een instrument dat hiertoe gezamenlijk door de externe diensten wordt uitgewerkt.

Fiche 4: aanpassing tariefregeling

De sociale partners wensen op basis van de werkzaamheden van de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties en op basis van de neergelegde jaarrekeningen van de externe diensten een aantal aanpassingen en correcties door te voeren aan de sinds 2016 gewijzigde regelgeving.

Bij de uitwerking in 2015 van de nieuwe tariefregeling was het niet steeds eenvoudig om bij gebrek aan gedetailleerde gegevens bij het geheel van de preventiediensten over kenmerken van ondernemingen, NACE codes en het aantal werknemers in de loop van een kalenderjaar, precieze berekeningen te maken over de opbrengsten van de nieuwe tariefregeling.
Vaak diende in de simulaties met beperkte gegevens gewerkt, ramingen en veronderstellingen gemaakt over impact en opbrengst van de nieuwe tariefregeling. Het was daarbij uitdrukkelijk de bedoeling om een globaal genomen budgettair neutrale tariefhervorming te realiseren.

In september 2017 stelde Co-Prev in de commissie Tarieven en Prestaties een berekening voor van de impact van de tariefhervorming. Ook deze cijfers waren ondanks alle inspanningen deels onvolledig en onzuiver.
De gegevens beperkten zich tot een analyse op basis van het forfaitair tarief, met weglating onder meer van de gehele uitzendsector, van andere afwijkende of supplementaire facturaties, en van ondernemingsgegevens die onvolledig waren voor 2015 én 2016. De analyses sloegen op een totaal bedrag van ongeveer 75 % van de totale facturatie.

Op basis van deze gegevens stelden de vertegenwoordigers van de externe diensten in de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties zelf voor om de tariefelementen voor een aantal sectoren neerwaarts te corrigeren. Dit zou van aard zijn enkele tariefschokken die zich in bepaalde sectoren voordeden te corrigeren.

Meer volledige gegevens rond facturatie en omzet bleken verder uit een kennisname en analyse van de door externe diensten neergelegde jaarrekeningen en balansen over het boekjaar 2016.
Uit de neergelegde rekeningen bij de Nationale Bank bleek dat de totale bedrijfsinkomsten van de externe diensten (op basis van door revisoren gecontroleerde rekeningen, neergelegd bij NBB, wettelijk tegenstelbaar aan derden) stegen van 374 538 681 euro in 2015 naar 375 938 266 euro in 2016 en de overdrachten van geïnde inkomsten naar het volgend boekjaar van 497 674 euro in boekjaar 2015 toenam naar 20 047 579 euro in het boekjaar 2016. (preventie-eenheden fenomeen).
De totale stijging van de bedrijfsinkomsten bij de externe diensten in het eerste jaar van de nieuwe tarifering bedraagt derhalve 20 949 490 euro. Een deel van deze stijging is verklaarbaar door de groei van de loontrekkende tewerkstelling in 2016, die met 1,31 % toenam volgens de RSZ-gegevens.
Een groei van de bedrijfsinkomsten evenredig aan de stijging van de tewerkstelling verklaart 4 912 976 euro van de stijging van de bedrijfsinkomsten in 2016.

Ook de analyse van de jaarrekening heeft haar gebreken, gezien de jaarrekeningen niet enkel de opbrengsten en de effecten van de tariefhervorming op de forfaitaire bijdrage toont. In de jaarrekeningen zijn ook de inkomsten begrepen uit activiteiten die niet gefinancierd zijn met de forfaitaire minimumbijdrage. De sociale partners zijn van mening dat de combinatie van de analyses van de cijfers van Co-Prev en de neergelegde jaarrekeningen een duidelijk beeld geven over de door te voeren correcties aan de tariefregeling.

Met het oog op het realiseren van de voorgenomen budgettaire neutraliteit worden een aantal correcties voorgesteld ten belope van het resterend saldo aan vastgestelde stijging van de bedrijfsinkomsten. De Hoge Raad dringt erop aan deze drie correcties onverwijld door te voeren met ingang van 1 januari 2019.

Een eerste correctie betreft een algemene vermindering van alle nominale tarieven van de tariefgroepen 1 tot 4 zoals vermeld in art. II.3.15 met 1 euro, en een verlaging van de tarieven van tariefgroep 5 met 1,5 euro. Op basis van de in de commissie voorgelegde gegevens kan dit geraamd worden op een impact van 3 736 149 euro.

Dit kan door een aanpassing van de basisbedragen in art II.3.15 §2 vanaf 1 januari 2019 als volgt:

§ 2. De forfaitaire minimumbijdrage bedoeld in § 1 bedraagt:
1° 40,50 euro in tariefgroep 1;
2° 59,50 euro in tariefgroep 2;
3° 74,50 euro in tariefgroep 3;
4° 94,50 euro in tariefgroep 4;
5° 110,50 euro in tariefgroep 5.

In afwijking van het eerste lid, bedraagt de forfaitaire minimumbijdrage voor werkgevers die maximum vijf werknemers tewerkstellen op 30 november van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de bijdrage is verschuldigd:
1° 34,50 euro in tariefgroep 1;
2° 50,50 euro in tariefgroep 2;
3° 63,00 euro in tariefgroep 3;
4° 80,00 euro in tariefgroep 4;
5° 93,5 euro in tariefgroep 5.

Een tweede maatregel betreft de inschaling van de ondernemingen uit de sectoren Nace 46 en 47 van tariefgroep 3 naar tariefgroep 2 waar door toedoen van de nieuwe tariefregeling een relatief grote tariefschok tot stand kwam.
Het betreft respectievelijk de sector 46, Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen en sector 47 Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen. Op basis van de gegevens van Co-Prev meegedeeld in de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties kan het effect hiervan geraamd worden op 4 852 562 euro.

Een derde maatregel tenslotte betreft een correctie op het zogeheten prorata tarief, het laatste lid van art II.3.15. De Hoge Raad wenst hier een neerwaartse correctie in aan te brengen voor een budget van 7 308 234 euro. De Hoge Raad stelt daarom voor het tariefbedrag voor een werknemer die geen volledig kalenderjaar is geregistreerd bij de werkgever, integraal berekend overeenkomstig art II.3.15 met 20 % te verminderen.
Dat kan technisch door art II.3.15 §3 als volgt aan te passen:

“De werkgever is de forfaitaire minimumbijdrage verschuldigd voor een werknemer die gedurende een volledig kalenderjaar bij hem is geregistreerd via Dimona, of, bij ontstentenis hiervan, is ingeschreven in een document of register dat op een vergelijkbare wijze het personeelsbestand weergeeft.

Voor een werknemer die geen volledig kalenderjaar is geregistreerd bij de werkgever, is deze werkgever een vijftiende van de forfaitaire minimumbijdrage verschuldigd per kalendermaand waarin de werknemer ten minste één dag bij hem is geregistreerd. Indien er voor deze werknemer een individuele prestatie wordt geleverd, is de forfaitaire minimumbijdrage in haar geheel verschuldigd.”

De sociale partners stellen deze neerwaartse correctie voor ten belope van een geraamd bedrag van 7 308 234 euro. Volgens eerste berekeningen komt dit budget inderdaad overeen met een aanpassing van de coëfficiënt van één twaalfde naar één vijftiende. Indien uit cijfers voorgelegd aan de Hoge Raad op basis van berekeningen gecertificeerd door revisoren zou blijken dat dit budget daarmee overschreden

wordt, stellen de sociale partners een evenredig aangepaste alternatieve coëfficiënt voor om het budget van 7 308 234 euro te bereiken.
Op basis van de thans beschikbare jaarrekeningen zorgen deze drie maatregelen voor de destijds beoogde budgettaire neutraliteit van de tariefhervorming.

De Hoge Raad stelt deze aanpassingen voor op basis van de jaarrekeningen over 2016 en de cijfers gerapporteerd door Co-Prev in de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties, en houdt in zijn aanpassingen geen rekening met de toegenomen inkomsten van de externe preventiediensten over 2017 en 2018.
Voor wat betreft de correctie voor inflatie wordt gewezen op de inmiddels doorgevoerde indexering van de basisbedragen in de tariefregeling, een indexering waaraan dit advies geen afbreuk wil doen.

Wat administratiekosten betreft merkt de Hoge Raad op dat de externe diensten in het verleden aanpassingen aan de forfaitaire minimumbijdragen compenseerden door een verhoging van de administratie- en beheerskosten.
De Hoge Raad wenst dat de hier voorgestelde tariefregeling en eventuele aanpassingen gerespecteerd worden en niet meteen worden gecompenseerd door een toename van de administratie, beheers- of andere kostenposten.
De sociale partners vragen daarom een evaluatie van de samenstelling en toepassing van de administratie- en beheerskosten door de externe diensten De sociale partners vragen dat deze evaluatie op korte termijn wordt opgestart in de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties.

De sociale partners menen dat deze correcties niet gecompenseerd mogen worden door andere bijdragen onder welke vorm dan ook.

Fiche 5: aanpassing KMO's

De sociale partners trachtten in de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties een evaluatie te maken van het basispakket voor de KMO's. Echter, het was niet mogelijk om via Co-Prev cijfergegevens te verkrijgen over het aantal gepresteerde acties opgenomen in het basispakket.
De sociale partners en de FOD WASO hebben momenteel dus geen zicht op welk type prestaties in het basispakket op het terrein vaak of weinig benut worden.
Dit is nochtans een belangrijk gegeven, gezien de evaluatieopdracht van de sociale partners er expliciet uit bestaat om de prestaties van de diensten, in het bijzonder ten aanzien van de KMO's, te monitoren. Op basis van deze gegevens moet het mogelijk zijn om eventuele wijzigingen aan het basispakket voor te stellen.

De sociale partners vragen dat deze evaluatie van het basispakket prioritair behandeld wordt in de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties.

Bij gebrek aan evaluatie merken de sociale partners, op basis van de feedback die zij ontvangen van de externe diensten, vanuit de vertegenwoordiging in de paritaire adviescomités en vanuit de leden van de betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties, op dat zij toch al een aantal knelpunten kunnen vaststellen. Deze zijn: de ondersteuning bij het voorkomen van het ernstig arbeidsongeval, de communicatie over de geleverde prestaties bij facturatie van het minimumtarief en de communicatie over de prestaties waar de C- en D ondernemingen recht hebben binnen het minimumtarief, zij het via de facturatie of via de online inventarisatie.

De sociale partners vragen daarom om de ondersteuning van het ernstig arbeidsongevallenonderzoek bij ondernemingen van groep C of D dat nu beperkt is tot de eerste 5 uur ondersteuning, te wijzigen tot de volledige ondersteuning van het ernstig arbeidsongevallenonderzoek.
Met deze maatregel willen de sociale partners de onderneming waar zich dergelijke calamiteit voordoet ondersteunen om het onderzoek effectief en in vertrouwen met de onderzoekende partij aan te pakken.
Anderzijds wensen de sociale partners de ondernemingen waar zich veelvuldig ernstige arbeidsongevallen voordoen niet te belonen met een gratis onderzoek. Daarom vragen de sociale partners om de volledige ondersteuning voor het ernstig arbeidsongeval te beperken tot 1 ernstig arbeidsongevallenonderzoek per jaar.
Indien zich dus in een onderneming een ernstig arbeidsongeval voordoet, heeft deze onderneming recht op de volledige ondersteuning door de externe dienst binnen het basispakket. Doet zich binnen een hetzelfde jaar opnieuw een ernstig arbeidsongevallenonderzoek voor, dan is de volledige ondersteuning voor de rekening van de werkgever.

De sociale partners menen met dergelijk systeem de externe diensten ook te stimuleren om in een onderneming waar zich een ernstig arbeidsongeval voordoet, ook de nodige ondersteuning te bieden aan de onderneming om duurzame, preventieve maatregelen uit te werken. Op die manier beperkt de externe dienst ook het risico om over verschillende jaren heen bij eenzelfde onderneming veelvuldig binnen het forfait te moeten tussenkomen voor een ernstig arbeidsongeval.

Een andere onduidelijkheid voor heel wat werkgevers in C- en D ondernemingen is de ondoorzichtige communicatie over de facturatie. De werkgever beseft vaak niet dat hij (1) in ruil voor de forfaitaire bijdrage recht heeft op heel wat andere interventies dan louter het medisch toezicht en dat hij (2) dankzij zijn bijdrage ook een bijdrage levert aan het welzijn op het werk bij andere ondernemingen in dezelfde of een andere sector.
Met andere woorden: het bedoelde solidariteitsbegrip tussen grote en kleine ondernemingen en tussen kleine ondernemingen onderling manifesteert zich gedeeltelijk op het terrein, maar is niet zichtbaar voor de KMO-werkgever.

Om het draagvlak voor de nieuwe tariefregeling te vergroten is het nodig (1) om dit solidair mechanisme duidelijker naar voor te brengen in de communicatie die de externe diensten voeren naar hun aangesloten ondernemingen en (2) moet de werkgever op de hoogte zijn van de prestaties die de externe dienst in het betrokken jaar voor hem heeft geleverd en (3) moet het duidelijk zijn op welke prestaties de onderneming in het betrokken jaar recht op heeft in ruil voor de forfaitaire minimumbijdrage en (4) moet het duidelijk zijn op welke prestaties en aan welke prijs de onderneming beroep kan doen buiten de forfaitaire minimumbijdrage.

De sociale partners vragen dat de externe diensten deze 4 elementen duidelijk maken, zij het via de facturatie of via de tool online inventarisatie die zij beschikbaar stellen aan hun aangesloten ondernemingen. Bij voorkeur stellen de diensten deze informatie beschikbaar via beide kanalen. Met het oog op de transparantie van de dienstverlening vragen de sociale partners in ieder geval dat de externe diensten hun prijslijsten bekend maken via hun publieke website.

Een laatste element in het huidige debat over de dienstverlening t.a.v. KMO's is de vaststelling gemaakt door de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk in de recente inspectieronde voorafgaand aan de erkenningsprocedure van de externe diensten.
De wakers van de FOD WASO stelden hier vast dat de dienstverlening t.a.v. C- en D bedrijven aanzienlijk problematischer is dan de dienstverlening t.a.v. de A, B en C+ ondernemingen. Dit blijkt ook uit de cijfers beschikbaar in de jaarverslagen van de externe diensten: de bedrijfsbezoeken worden beperkter uitgevoerd bij C- en D ondernemingen dan bij A, B en C+ ondernemingen (zowel op vlak van aantal als op vlak van de kwalificaties van het personeel dat de externe dienst als bedrijfsbezoeker voor de KMO inschakelt).

De sociale partners vragen daarom dat de externe diensten hun aanpak t.a.v. KMO's en de wijze waarop zij dit probleem menen te remediëren jaarlijks voorstellen op de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties, dit ook in het licht van de nakende evaluatie van het basispakket van de KMO's.

Reglementaire aanpassing

Ernstig arbeidsongevallenonderzoek

Art. II.3-16.- § 1. 8° het verlenen van bijstand naar aanleiding van 1 ernstig arbeidsongeval zoals bedoeld in artikel 94bis van de wet, van zodra de externe dienst hiervan kennis heeft, meer bepaald:
a) het voorstellen van bewarende maatregelen, zoals bedoeld in artikel 94septies, § 2 van de wet;
b) het uitvoeren van de onderzoeken van ernstige arbeidsongevallen;

Online inventarisatie

Art. II.3-37.- De externe dienst houdt voor de werkgever op elektronische wijze een inventaris bij van de geleverde prestaties, die door de werkgever te allen tijde online kan worden geraadpleegd.
Deze inventaris bevat per prestatie de volgende gegevens:
1° de datum van de prestatie;
2° de naam van de persoon bedoeld in artikel II.3-17, § 2 die de prestatie heeft uitgevoerd, evenals zijn deskundigheid;
3° een beschrijving van de prestatie met, in voorkomend geval, de aanduiding van de reglementaire bepaling die ze oplegt;
4° de verwijzing naar het kwaliteitshandboek;
5° de adviezen en besluiten;
6° al naargelang het geval, de eisen opgelegd door de specifieke methodes die bij het uitvoeren van de prestatie werden gebruikt;

7° voor de werkgevers bedoeld in artikel II.3-16, § 2, de kostprijs uitgedrukt in preventie-eenheden zoals bedoeld in artikel II.3-17, § 1, teneinde het saldo te kunnen berekenen.

Deze inventaris maakt ook melding van:
1° de diensten waar de werkgevers zoals bedoeld in art. II.3-16.- § 1 recht op hebben in ruil voor de forfaitaire minimumbijdrage;
2° de prestaties, het doel van deze prestaties en de kostprijs van deze prestaties waar de werkgevers bij de externe dienst beroep op kunnen doen aanvullend op de prestaties zoals bedoeld in art. II.3-16.- § 1.

Communicatie tariefregeling website

Art. II.3-10.- Elke externe dienst stelt een tariefregeling vast voor de opdrachten die zij zal vervullen. Deze tariefregeling wordt meegedeeld aan de Minister.

Deze tariefregeling wordt door de externe dienst duidelijk gecommuniceerd op haar publiek toegankelijke website. In deze communicatie maakt de externe dienst ook de solidariteit, die ingebouwd is in de tariefregeling, tussen de verschillende categorieën ondernemingen duidelijk.

Deze tariefregeling houdt rekening met de verplichte forfaitaire minimumbijdragen uit hoofde van de prestaties van de preventieadviseurs vastgesteld in hoofdstuk III van deze titel.

Jaarverslag externe diensten

Art. II.3-39.- De externe dienst stelt een jaarverslag op waarvan de inhoud wordt bepaald door de Minister.

Dit jaarverslag wordt voorgelegd aan de raad van bestuur van de vereniging, aan de Hoge Raad Preventie en Bescherming op het Werk, en aan het adviescomité en de algemene directie HUA, en wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Fiche 6: overdracht preventie-eenheden

Met de invoering van de nieuwe tariefregeling werd er beslist dat A, B en C+ bedrijven voortaan met preventie-eenheden gingen werken.
De preventie-eenheden moeten bij voorrang worden besteed aan de verplichte opdrachten in het kader van het gezondheidstoezicht (voorafgaande gezondheidsbeoordelingen, periodieke onderzoeken, spontane raadplegingen, onderzoeken bij werkhervatting, onderzoeken in het kader van moederschapsbescherming) en aan de opdrachten van de preventieadviseur psychosociale aspecten (behalve als de werkgever intern over een preventieadviseur psychosociale aspecten beschikt).
Voor deze prestaties put de externe dienst uit de beschikbare preventie-eenheden en factureert indien er onvoldoende preventie eenheden zijn.

Indien er preventie-eenheden overblijven na het uitvoeren van deze opdrachten, kunnen de preventie-eenheden worden opgenomen onder de vorm van andere prestaties die rechtstreeks verband houden met het preventiebeleid van de onderneming.
De werkgever mag daarbij in overeenstemming met het overlegd preventiebeleid van zijn onderneming zelf kiezen welke prestaties van welke preventieadviseurs hij wanneer wenst in het kader van zijn preventiebeleid. De overblijvende preventie-eenheden “zijn overdraagbaar”, in de Franstalige versie “sont transférables” wat tot verschillende interpretaties leidt. De sociale partners wensen het kader te preciseren waarin de overdracht van preventie-eenheden wordt geregeld.

In de officiële jaarrekeningen blijkt dat in 2016 gemiddeld 6 % van de totale omzet werd overgedragen in preventie-eenheden. Het beleid van de externe diensten met betrekking tot het overdragen van preventie eenheden blijkt zeer uiteenlopend: sommige diensten lieten dit onbeperkt toe, anderen ontmoedigden dit actief, nog anderen beweerden aan hun klanten dat overgedragen preventie-eenheden zouden vervallen na afloop van een periode.

Om hierin orde op zaken te stellen wordt voorgesteld om uniforme regels vast te leggen.

Wat betreft het aanwenden van preventie-eenheden

Het benutten van het aantal preventie-eenheden moet passen binnen het preventiebeleid van een onderneming en/of jaarlijks actieplan en de aanwending moet besproken worden met het comité PBW of de syndicale delegatie.
Preventie-eenheden mogen uitsluitend besteed worden aan acties met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Eventuele betwistingen over de wijze waarop preventie-eenheden mogen worden aangewend worden voorgelegd aan de Vaste Operationele Commissie.

Wat betreft het overdragen van preventie-eenheden

Overdraagbaarheid moet mogelijk zijn, maar het kan niet de bedoeling zijn dat jarenlang niets of veel te weinig besteed wordt aan het preventiebeleid.
Mocht een onderneming een saldo aan preventie-eenheden willen opsparen voor een groot project, zoals een geplande grote investering, dan kan dit wanneer hier een plan voor bestaat en werd besproken binnen het comité PBW of met de syndicale delegatie.
Daarom stellen we voor dat een onderneming maximaal een saldo aan preventie-eenheden gelijk aan het equivalent van het totale jaarbudget mag opbouwen en overdragen. In hun online inventaris kunnen ondernemingen dit percentage opvolgen.

Wat betreft de evaluatie

De sociale partners vragen prioritair een evaluatie over het systeem van preventie-eenheden in de Vaste Commissie Tarieven en Prestaties.

Reglementaire uitwerking

Art II.3.-16

Art. II.3-16, § 2. Voor de werkgever van groep A, B of C die in zijn interne dienst beschikt over een preventieadviseur die met vrucht een aanvullende vorming niveau I of II heeft beëindigd zoals bepaald in artikel II.1-21, wordt de forfaitaire minimumbijdrage omgezet in preventie-eenheden zoals bepaald in artikel II.3-17, die bij voorrang worden besteed aan de volgende prestaties:

a) de preventieve handelingen in het kader van het gezondheidstoezicht, evenals het organiseren van het inzagerecht in het gezondheidsdossier, zoals bedoeld in § 1, 3° en 4°;

b) het uitvoeren van de opdrachten van de preventieadviseur psychosociale aspecten, tenzij de werkgever binnen zijn interne dienst beschikt over een preventieadviseur psychosociale aspecten;

Resterende preventie-eenheden worden overgedragen.

Het maximaal volume dat cumulatief kan opgespaard en overdragen worden is beperkt tot het equivalent van het volledig jaarbudget van preventie-eenheden. De werkgever dient aan te geven aan de externe dienst welke besteding hij beoogt met welke timing voor het gecumuleerd saldo zodra de overgedragen preventie-eenheden 50 % van het jaarbudget belopen.

Indien er onvoldoende preventie-eenheden zijn om de in het eerste lid bedoelde prestaties te kunnen leveren, garandeert de externe dienst niettemin dat deze prestaties worden uitgevoerd; in dat geval worden deze prestaties afzonderlijk aangerekend.

Fiche 7: Het actief meewerken aan de risicoanalyse, erkenning van de diensten en sancties

Actief meewerken aan het opmaken van de risicoanalyse

De sociale partners kunnen niet instemmen met de interne consensusnota van Co-Prev over de term "actief meewerken aan" in de context van de risicoanalyse.

Zowel de inspectie als het arbeidsauditoraat betwisten de interpretatie die Co-Prev aan de regelgevende tekst geeft.

Ook al is het wettelijk vereist dat de werkgever de risicoanalyse uitvoert, toch moeten de externe diensten precies op dit punt een actieve rol spelen bij de begeleiding van de werkgevers en in het bijzonder van de kleine ondernemingen.

De sociale partners vragen bijgevolg om artikel II.3-16.- § 1, eerste lid, 1° aan te vullen waarbij gepreciseerd wordt dat de term "actieve medewerking" ook betrekking heeft op het opmaken van de risicoanalyse.

Zij vragen bovendien om aan het verslag aan de Koning toe te voegen dat het overmaken van typedocumenten of van modellen die niet aangepast zijn aan de situatie van de onderneming niet aan deze vereiste beantwoordt.

Voorstel tot wijziging van de regelgeving

Art. II.3-16.- § 1. De werkgever van groep C of D, die in zijn interne dienst niet beschikt over een preventieadviseur die met vrucht een aanvullende vorming niveau I of II heeft beëindigd zoals bepaald in artikel II.1-21, heeft in ruil voor de forfaitaire minimumbijdrage recht op de volgende algemene prestaties:
1° het actief meewerken **aan het opmaken**, het opstarten, uitvoeren en updaten van de risicoanalyse;
2° het voorstellen van de preventiemaatregelen die moeten worden genomen op basis van de risicoanalyse op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu, zoals voorzien in de artikelen I.2-6 en I.2-7;

Aanpassing van de erkenningsprocedure

De sociale partners stellen vast dat de huidige erkenningsprocedure van de externe diensten momenteel niet de verwachte preventieve en/of dwingende impact heeft en het bijgevolg niet mogelijk maakt om de op het terrein vastgestelde afgeleide instrumenten bij te sturen.

Zij willen samen met de Minister evalueren en onderzoeken hoe deze procedure doeltreffender kan worden gemaakt.

In afwachting van productief overleg over dit thema, formuleren zij de volgende concrete voorstellen:

Enerzijds zouden de sociale partners zelf aan de Minister maatregelen moeten kunnen voorstellen voor het intrekken, het aan voorwaarden verbinden en het beperken van erkenningen (waaronder deze om geen andere klanten meer te mogen aanvaarden zodra wordt vastgesteld dat de regelgeving niet nageleefd wordt).

Anderzijds zou elke dienst waaraan dergelijke maatregelen kunnen worden opgelegd, gehoord moeten kunnen worden door de Vaste Operationele Commissie alvorens zij haar advies geeft of een initiatief over dergelijke maatregelen neemt.

De sociale partners vragen dat deze beslissingen enkel genomen kunnen worden op basis van unaniem advies van de sociale partners in de Vaste Operationele Commissie.

De sociale partners stellen voor om de regelgeving te wijzigen als volgt:

Art. II.3-45.- § 1. De erkenningsaanvraag wordt onderzocht door de met het toezicht belaste ambtenaar op basis van de stukken van het dossier, in voorkomend geval aangevuld met de informatie en documenten verstrekt in toepassing van artikel II.3-44, § 3, eerste lid.
§ 2. Zodra het dossier volledig is, verricht de met het toezicht belaste ambtenaar een onderzoek ter plaatse en stelt een verslag op, **op basis van een gestandaardiseerde analysemethode.**
§ 3. Het dossier en het verslag worden voorgelegd aan de Vaste Operationele Commissie **en aan de betrokken externe dienst die, op zijn verzoek, kan worden gehoord door de Vaste Operationele Commissie. De Vaste Operationele Commissie** bezorgt binnen drie maanden na de overzending van die documenten een advies aan de Minister.

Art. II.3-46.- § 1. De Minister beslist om de erkenning al dan niet toe te kennen.

De Minister verleent de erkenning bij wege van ministerieel besluit.

Dit besluit kan in voorkomend geval de voorwaarden concretiseren betreffende:
1° de inhoud en de toepassing van het kwaliteitssysteem, zoals opgelegd door artikel II.3-7;
2° het vereiste minimum aantal preventieadviseurs, evenals hun diplomavereisten en vormingsniveau;
3° de uitvoering van de opdrachten van de externe dienst, inzonderheid wat betreft het aantal bezoeken aan de arbeidsplaatsen, het gezondheidstoezicht en het bijwonen van vergaderingen van Comités.

De erkenning kan in voorkomend geval, **op voorstel van de Vaste Operationele Commissie of van de met het toezicht belaste ambtenaren** worden beperkt tot de opdrachten die het voorwerp zijn van de bestaande overeenkomsten voor een periode bepaald door de Minister.

§ 2. De erkenning wordt verleend voor een termijn van vijf jaar.

De erkenning kan worden verleend voor een kortere termijn:
1° bij een eerste erkenningsaanvraag voor een nieuw op te richten externe dienst;
2° bij een erkenningsaanvraag door een externe dienst waarvan de erkenning was geweigerd in de zin van § 1, eerste lid;
3° bij een erkenningsaanvraag van een externe dienst waarvan de erkenning is verkort of ingetrokken in overeenstemming met artikel II.3-50, § 3, 2° of 3°;
4° indien de Vaste Operationele Commissie en/of de met het toezicht belaste ambtenaren vaststellen dat de externe dienst niet meer voldoet aan de bepalingen van deze titel, of de voorwaarden opgelegd in het erkenningsbesluit niet naleeft of zich niet in regel heeft gesteld binnen de door de door de Vaste Operationele Commissie gestelde termijn.

Art. II.3-50.- § 1. De erkende externe diensten zijn ertoe gehouden, op verzoek van de met het toezicht belaste ambtenaar, alle documenten of inlichtingen te verstrekken die betrekking hebben op hun activiteiten of hun werking of die noodzakelijk zijn voor het toezicht op de naleving van deze titel.

§ 2. Indien de Vaste Operationele Commissie en/of de met het toezicht belaste ambtenaren vaststellen dat de externe dienst niet langer voldoet aan de bepalingen van deze titel of de voorwaarden niet naleeft die zijn opgelegd in het erkenningsbesluit, kunnen de Vaste Operationele Commissie en/of de met het toezicht belaste ambtenaren een termijn bepalen waarbinnen de externe dienst zich in regel moet stellen.

§ 3. Wanneer de externe dienst zich niet in regel heeft gesteld na verloop van de termijn bedoeld in § 2, kan de Minister, op advies van de Vaste Operationele Commissie, besluiten tot:
1° hetzij het beperken van de erkenning tot de opdrachten die het voorwerp zijn van de bestaande overeenkomsten voor een periode die hij vaststelt;
2° hetzij het beperken van de verleende erkenning tot een kortere termijn dan de oorspronkelijk voorziene termijn van de erkenning;
3° hetzij het intrekken van de erkenning;

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

17. Advies nr. 216 van 14 december 2018 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 27 maart 2017 heeft de Minister van Werk een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs aan de Voorzitster van de Hoge Raad PBW overgemaakt met de vraag een advies over dit ontwerp van koninklijk besluit te geven.

Ondertussen werden het KB jongeren en het KB stagiairs opgeheven en werden hun bepalingen in de titel 3 "jongeren op het werk" en de titel "stagiairs" van het boek X van de codex over het welzijn op het werk opgenomen.

Daarom worden hieronder, naast verwijzingen naar de bepalingen van het KB jongeren of het KB stagiairs ook de verwijzingen naar de overeenkomstige bepalingen van de codex vermeld.

Toelichting over het ontwerp van koninklijk besluit (versie maart 2017) dat door de Minister voor advies werd overgemaakt:

Dit ontwerp streeft drie doelstellingen na:

1. **Verduidelijken van het verbod tot tewerkstelling van jobstudenten aan gevaarlijke arbeid en de mogelijke afwijkingen hierop.**

De algemene regel is en blijft dat het verboden is om jobstudenten tewerk te stellen aan gevaarlijke arbeid.

Het OKB splitst de afwijkingen op dit verbod (die geformuleerd werden in artikel 11 van het KB jongeren [nu art.X.3-11 van de codex over het welzijn op het werk]) in twee nieuwe artikelen op, om de draagwijdte van deze bepalingen te verduidelijken

Het OKB neemt in een (nieuw) artikel 11 van het KB-jongeren [een nieuw art.X.3-11 van de codex] de huidige voorwaarden op.

Ten opzichte van de huidige tekst vermeldt het OKB expliciet, ter verduidelijking, de volgende voorwaarden:

- de werkgever moet de preventiemaatregelen bedoeld in artikel 4 van het KB jongeren [nu art. X.3-4 van de codex] treffen;
- de werkgever moet er zich van vergewissen dat deze preventiemaatregelen effectief zijn en worden gecontroleerd door hemzelf of een lid van de hiërarchische lijn;
- de werkgever ziet er op toe dat de activiteiten en de aanwezigheid op de plaatsen bedoeld in artikel 8, tweede lid, van het KB jongeren [nu art. X.3-8, tweede lid van de codex] enkel kunnen plaatsvinden in het bijzijn van een ervaren werknemer.

In een nieuw artikel 11/1 van het KB jongeren [nieuw artikel X.3-11/1 van de codex] verduidelijkt het OKB het verbod om jobstudenten te werk te stellen aan het besturen van “gemotoriseerde transportwerktuigen”.

Hoewel dit begrip al gedefinieerd wordt in artikel 11, §2 van het KB jongeren [nu art.X.3-11, §2 van de codex], geeft het toch aanleiding tot een aantal interpretatieproblemen, te meer daar hetzelfde begrip in de Franse tekst, met name “chariot de manutention automoteur” een meer restrictieve interpretatie toelaat.

Om komaf te maken met dit interpretatieprobleem wordt de tekst door het OKB geherformuleerd.

Op het geherformuleerde verbod bestaan er twee uitzonderingen:

- platformtrucks, transpaletten en platformheftrucks mogen bediend worden door jobstudenten vanaf de leeftijd van 18 jaar, onder bepaalde voorwaarden die betrekking hebben op de kenmerken van het toestel, op de verantwoordelijkheidszin en de opleiding van de werknemer, op de door de werkgever te nemen preventiemaatregelen en op het vragen van het advies van het comité en van de bevoegde preventieadviseur;
- bepaalde transpaletten mogen onder bepaalde gelijkaardige voorwaarden worden bediend door jobstudenten vanaf de leeftijd van 16 jaar.

Voorbeelden van deze toestellen zullen in de toelichting op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden opgenomen.

2. Actualiseren van de bijlage bij het KB-jongeren [nu de bijlage X.3-1 in de codex]

Het OKB past de bijlage van het OKB jongeren (betreffende de opsomming van het verbod van blootstelling aan bepaalde gevaarlijke stoffen, om bepaalde werkzaamheden uit te voeren, of inzake de aanwezigheid op bepaalde plaatsen) aan om rekening te houden met de meer recente reglementering in verband met de indeling van gevaarlijke stoffen en om beter aan te sluiten bij de tekst in de bijlage bij de richtlijn 94/33/EG van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk.

3. Aanpassen/actualiseren van de bepaling inzake het gezondheidstoezicht op stagiairs

Dit OKB wijzigt het artikel 7, §2 van het KB stagiairs [nu art.X.4-7, §2 van de codex] om het nieuw systeem voor de beoordeling van de gezondheidstoestand van werknemers die werken met beeldschermapparatuur (zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 24 april 2014) op de stagiairs toe te passen.

<u>Overzicht over de behandeling van dit OKB binnen de Hoge Raad en zijn organen</u>

Het uitvoerend bureau heeft op 28/03/2017 kennisgenomen van dit ontwerp van besluit en heeft hierover verder beraadslaagd op 21/04/2017, 06/06/2017 en 06/03/2018.

Op vraag van het uitvoerend bureau heeft een commissie ad hoc plaatsgevonden op 18/05/2017 om dit OKB te bespreken onder sociale partners, deskundigen en administratie.

Ten behoeve van deze vergadering van de CAH had de administratie gecoördineerde versies voorgelegd en een tabel opgesteld waarin per categorie jongere is opgenomen wat verboden is en wat onder bepaalde voorwaarden toegelaten is.

Ingevolge de vergadering van de CAH van 18/05/2017 heeft de administratie een alternatief "OKB bisversie" opgesteld, om rekening te houden met opmerkingen en vragen van leden van de Hoge Raad, meer bepaald betreffende de chemische agentia en de bedoelde gemotoriseerde werktuigen.

Tijdens de vergadering van het uitvoerend bureau van 05/06/2018 en tijdens de vergadering van de CAH van 25/09/2018, werden het alternatieve "OKB bisversie" evenals de nieuwe gecoördineerde versies en een nieuwe tabel die voor elke categorie jongere en voor de stagiairs preciseert wat verboden is en wat toegelaten is voorgesteld door de administratie en besproken door de deelnemers.

Het uitvoerend bureau heeft eveneens beraadslaagd over dit alternatieve "OKB bisversie" tijdens zijn vergadering van 04/09/2018.

Op 20 november 2018 heeft het uitvoerend bureau beslist dit ontwerp van koninklijk besluit evenals het alternatief voorstel voor advies voor te leggen aan de plenaire vergadering van de Hoge Raad van 14 december 2018.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD VAN 14 DECEMBER 2018

Het advies van de Hoge Raad bevat een aantal unanieme standpunten en enkele verdeelde opmerkingen.

II.A. Unanieme standpunten:

- **De Hoge Raad heeft meerdere opmerkingen over de formulering en de inhoud van het OKB (versie maart 2017)**

De Hoge Raad vindt dat de formulering van dit OKB (versie maart 2017) erg ingewikkeld is (in het bijzonder de afwijkingen op de verbodsbepalingen) en dat deze niet toelaat om duidelijkheid te krijgen inzake de gevolgen of om de impact van de voorgestelde wijzigingen te meten.

- Betreffende de formulering van verbodsbepalingen en afwijkingen op verbodsbepalingen in de reglementering betreffende jongeren op het werk:

De Hoge Raad is van mening dat deze voorstelling/formulering niet eenvoudig leesbaar en begrijpbaar is voor de werkgevers, de beoogde jongeren en soms zelfs voor de preventieadviseurs. Deze voorstelling/formulering vormt een bron van verwarring en onzekerheid voor deze personen.
De Hoge Raad vraagt dat de reglementering vermeldt wat is toegelaten en wat is verboden zonder de afwijkingen op de verbodsbepalingen te vermelden, zonder te vermelden "het verbod is niet van toepassing wanneer...".
De Hoge Raad neemt in elk geval nota van de toelichtingen door de administratie (de wens dat de Belgische regelgeving conform de tekst van de Europese richtlijn blijft die als principe het verbod vooropstelt en die bepaalde afwijkingen op dit verbodsprincipe voorziet).
Volgens de Hoge Raad zou een alternatief erin bestaan te grijpen naar fiches om te verduidelijken welk verbod van toepassing is op welke categorie jongere.
Volgens de Hoge Raad is er een gebrek aan duidelijkheid wat de beschrijving van de verschillende categorieën jongeren in dit OKB betreft.
De Hoge Raad vraagt om te verduidelijken (met behulp van voorbeelden) welke categorie(en) jongere(n) is/ zijn beoogd door de verbodsbepalingen en de toegelaten afwijkingen.

- Betreffende lood, zijn verbindingen en legeringen en het verbod om jongeren tewerk te stellen aan werkzaamheden die een blootstelling aan deze stoffen inhouden,

vraagt de Hoge Raad dat de volgende punten duidelijk worden gepreciseerd in de reglementering betreffende jongeren op het werk :

* welke categorie(en) chemische agentia in punt A.3 van de bijlage bij de reglementering jongeren, stemt/stemmen overeen met deze stoffen?
* welk verbod voor de jongeren is van toepassing op deze werkzaamheden ?

- Betreffende de verwijzingen in artikel X.3-8, tweede lid, 1° naar bijlage X.3-1 van de codex,

vraagt De Hoge Raad om deze verwijzingen aan te passen rekening houdend met de wijzigingen die zullen worden aangebracht door de nieuwe reglementering.

- Betreffende de verbodsbepalingen en de afwijkingen in de reglementering jongeren op het werk inzake het bedienen van gemotoriseerde werktuigen,

vraagt de Hoge Raad om bepaalde noties en de voorwaarden voor het gebruik van deze toestellen te verduidelijken.

- Betreffende verschillende noties en gevallen (bv. de blootstelling aan asbest),

vraagt de Hoge Raad preciseringen in de reglementering aan te brengen of minstens een toelichtende nota op de website van de FOD WASO te vermelden.
De wens van de Hoge Raad betreffende een toelichtende nota op de website van de FOD WASO wordt hierna verder uitgewerkt.

- **Gelet op de voorgaande opmerkingen <u>verzoekt de Hoge Raad de Minister om zijn ontwerp van koninklijk besluit te herbekijken rekening houdend</u> met de hierboven vermelde opmerkingen van de Hoge Raad, met het alternatief (OKB bisversie) zoals opgenomen als bijlage en met de bijkomende suggesties zoals hierna vermeld.**

In vergelijking met het ontwerp van koninklijk besluit (versie van maart 2017), <u>verkiest de Hoge Raad globaal genomen het alternatieve OKB bisversie</u> (2018), opgenomen als bijlage bij dit advies, en dit om de volgende redenen:
- het alternatieve OKB bisversie is meer actueel, het wijzigt de codex over het welzijn op het werk,
- het alternatieve OKB bisversie beantwoordt aan meerdere opmerkingen, suggesties en vragen van de leden van de Hoge Raad die in dat verband over het OKB (versie maart 2017) werden geformuleerd tijdens de CAH van 18/05/2017. Het brengt meer bepaald preciseringen aan inzake de volgende punten:

* betreffende de gemotoriseerde transportwerktuigen waarvoor in principe een verbod op het bedienen ervan is voorzien voor jongeren-jobstudenten, de noties van platformtruck en transpalet, de in overweging te nemen criteria om deze toestellen en de voorwaarden voor hun gebruik te definiëren in het kader van de afwijkingen (o.a. het in rekening brengen van de maturiteit van de jongere),
* het verbod dat van toepassing is op lood, zijn verbindingen en legeringen, in het kader van de reglementering jongeren;
* de gevaarlijke machines (meer bepaald de landbouwmachines) waaraan de jongeren in principe niet kunnen worden tewerkgesteld.

In elk geval **is de Hoge Raad van mening dat dit alternatief nog kan worden verbeterd en vraag hij aan de Minister <u>om in het alternatief (OKB bisversie) zoals opgenomen als bijlage, de volgende wijzigingen aan te brengen</u>:**

1) Opheffen van artikel X.3-9 van de codex (dat de voorwaarden bepaalt voor de voortdurende naleving van de grenswaarde voor lood, zijn verbindingen en legeringen), wegens het feit dat dit artikel verwijst naar artikel X.3-8, tweede lid, 2° dat het OKB bisversie opheft.

2) In artikel X.3-8, tweede lid, 1°, herformuleren van de referentie als volgt: “bedoeld in bijlage X.3-1, punt A” of “bedoeld in punt A van bijlage X.3-1”.

3) Aanbrengen, in het OKB of minstens in de vulgariserende toelichting hieromtrent te publiceren op de website van de FOD WASO, van de volgende preciseringen:

∗ hoe er zich van verzekeren dat de “jongere” werkelijk “voldoende zin voor verantwoordelijkheid” heeft (bedoeld in art. X.3-11/1, §2, 3° en §3, 3°), de zin voor verantwoordelijkheid van de jongere kan immers worden geapprecieerd “tijdens het simuleren van situaties”.

∗

Bovendien vraagt de Hoge Raad zich af of er in de rubriek “stagiairs” van het OKB niet een verwijzing moet gebeuren naar de handelswijze van FEDRIS betreffende de terugbetaling van de medische onderzoeken uitgevoerd door de EDPBW voor de stagiairs.
Zie *https://fedris.be/nl/professional/beroepsziekten-privesector/medisch-onderzoek-van-stagiairs*
De Hoge Raad wenst minstens dat de referentie naar de handelswijze van FEDRIS wordt vermeld op de website van de FOD WASO, in de toelichtende nota bij de reglementering betreffende de stagiairs.

Daarenboven stelt de Hoge Raad vast dat het luik “jongeren” van het OKB bisversie nog steeds, zoals het OKB versie maart 2017 en zoals de huidige regelgeving, melding maakt van verbodsbepalingen en afwijkingen op deze verbodsbepalingen.
De Hoge Raad herinnert aan zijn opmerkingen zoals hierboven geformuleerd betreffende dit onderwerp: de Hoge Raad wil, bij voorkeur, vermijden dat de regelgeving wordt opgesteld onder de vorm van « afwijkingen op verbodsbepalingen ». Wanneer een dergelijke formulering wordt behouden in de regelgeving, vraagt de Hoge Raad dat verduidelijkingen worden aangebracht in een toelichtende nota op de website van de FOD.

- **De Hoge Raad vraagt aan de Minister dat, ingevolge de publicatie van de nieuwe regelgeving betreffende de “jongeren op het werk” en deze betreffende de “stagiairs” <u>een vulgariserende toelichting wordt gepubliceerd op de website van de FOD Werkgelegenheid</u>, Arbeid en Sociaal overleg, die zou moeten omvatten:**

- in elk geval een toelichtende nota of fiche (met of zonder tabel) per categorie van geviseerde personen, over wat precies wordt beoogd, over wat verboden en wat toegelaten is (door zoveel als mogelijk de formulering “afwijkingen van de verbodsbepalingen” te vermijden);
- eventueel ook een samenvattende tabel van de verbodsbepalingen en van de afwijkingen/toelatingen betreffende de verschillende categorieën van geviseerde personen ;
- toelichtingen over bepaalde noties/termen zoals vermeld in de regelgeving, bv.

∗ “werkzaamheden die een blootstelling aan chemische agentia inhouden,…” bedoeld in art. X.3-8, tweede lid, 1° van de codex (wat indien de jongere wordt tewerkgesteld aan administratieve werkzaamheden in een arbeidsplaats waar andere personen werkzaamheden uitvoeren die chemische agentia vrijmaken, zoals asbestvezels?);

∗ hoe de voorwaarde om jobstudenten tewerk te stellen aan werkzaamheden die in principe verboden zijn « *hun studierichting stemt overeen met de werkzaamheden waarvoor de verbodsbepaling geldt*” interpreteren (art. X.3-11 van de codex)?

II.B. Verdeelde opmerkingen:

II.B.1 Specifieke opmerkingen van de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties

1) Betreffende het voorstel zoals gedaan in het OKB om in punt C.2 van de bijlage bij het OKB jongeren enerzijds de woorden "*de lokalen waar werkzaamheden worden verricht die een risico inhouden van contact met cyaanwaterstofzuur of met elke stof die dit zuur kan vrijmaken*" op te heffen en anderzijds de woorden "*de lokalen of bouwplaatsen waar door werkzaamheden of werken asbestvezels kunnen worden vrijgemaakt*" (en het voorstel gedaan in het alternatieve OKB bis om enkel de woorden "*de lokalen waar werkzaamheden worden verricht die een risico inhouden van contact met cyaanwaterstofzuur of met elke stof die dit zuur kan vrijmaken"* op te heffen in punt C.2 van de bijlage X.3-1 van de codex), evenals betreffende art. X.3-8, tweede lid, 1° van de codex zoals geherformuleerd in het alternatieve OKB bisversie :

volgens de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties moeten de bovenvermelde woorden van punt C.2. van bijlage X.3-1 van de codex waarnaar het artikel X.3-8, tweede lid, 4° van de codex verwijst behouden blijven (en niet worden opgeheven), ofwel moeten ze worden toegevoegd in artikel X.3-8, tweede lid, 1° van de codex.
Volgens hen dient men in de codex een expliciet verbod te voorzien van de blootstellingen van jongeren op het werk in de arbeidsplaatsen waar er een risico bestaat op blootstelling aan deze stoffen (cyaanwaterstofzuur, asbest, asbestvezels) ingevolge werkzaamheden/werken in deze plaatsen en dit zelfs indien deze werkzaamheden/werken die dit risico veroorzaken niet zijn toevertrouwd aan (een) jongere(n), maar aan anderen en waarbij ander werk zoals administratief werk werd toevertrouwd aan de jongeren.

2) betreffende art. 7, §2, tweede lid van het KB stagiairs [nu art. X.4-7, §2, tweede lid van de codex], geherformuleerd door het OKB en in het alternatieve OKB bisversie :

volgens de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties is het toestaan dat rekening wordt gehouden met een attest dat aantoont dat de stagiair van minder dan 18 jaar werd onderworpen aan het medisch schooltoezicht sedert minder dan 5 jaar theoretisch is, gelet op het feit dat er minder en minder medisch schooltoezicht is en dat dit daarenboven geen zin heeft aangezien de jongere sterkt evolueert in 5 jaar, tijdens de pubertijd.

II.B.2 Specifieke opmerkingen van de vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties

1) Volgens bepaalde werkgeversvertegenwoordigers verstrengen het ontwerp van koninklijk besluit (versie maart 2017) en het alternatief (OKB bisversie 2018) zoals opgenomen in bijlage de voorwaarden om jongeren in bepaalde situaties tewerk te stellen.

Ze vragen zich af wat hiervan de gegronde redenen zijn en of het aangetoond is dat de ongevallen die verbonden zijn aan de verboden activiteiten/werken de jongeren overkomen.

2) De werkgeversvertegenwoordigers steunen de mogelijkheid om toe te staan dat "jongeren" of "stagiairs" bepaalde "verboden" werkzaamheden onder specifieke voorwaarden uitvoeren, op basis van een risicoanalyse die de noodzakelijke voorwaarden bepaalt om de gezondheid en de veiligheid van deze specifieke werknemers te garanderen wanneer de omstandigheden het vereisen (opleiding, stages, …).

3) Betreffende het voorbeeld van landbouwmachines dat het alternatief (OKB bisversie) voorstelt toe te voegen aan punt B.16 "werken met gevaarlijke machines" van bijlage X.3-1 van de codex:

de vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties vragen om uitdrukkelijk in de wetgeving of in een toelichtende nota op de website van de FOD WASO te preciseren wat er moet worden verstaan onder het “werken met een landbouwmachine” zoals bedoeld in dit punt van de bijlage.

III. BESLISSING

Het advies aan de Minister van Werk bezorgen.

BIJLAGE VAN HET ADVIES nr. 216 VAN DE HOGE RAAD PBW VAN 14 DECEMBER 2018

ALTERNATIEF VOORSTEL

OKB (versie bis) tot wijziging van titel 3 betreffende jongeren op het werk en titel 4 betreffende stagiairs van boek X van de codex over het welzijn op het werk

…

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, artikel 4, §1, genummerd bij de wet van 7 april 1999 en gewijzigd bij de wetten van 11 juni 2002, 10 januari 2007 en 28 februari 2014;

Gelet op de codex over het welzijn op het werk, boek X, titel 3;

Gelet op de codex over het welzijn op het werk, boek X, titel 4;

Gelet op het advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, gegeven op …;

Gelet op het advies nr. … van de Raad van State gegeven op …, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 1° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1.- In artikel X.3-8, tweede lid van de codex over het welzijn op het werk worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° in de bepaling onder 1° worden de woorden “, a) en b)” opgeheven;
2° de bepaling onder 2° wordt opgeheven.
N.B. De Hoge Raad suggereert de wijziging van artikel X.3-8, tweede lid, 1° van de codex te herformuleren als volgt: « 1°, in de bepaling onder 1° worden de woorden “bedoeld in de punten A.1, A.2 en A.3., a) en b) van de bijlage X.3-1” vervangen door de woorden “bedoeld in punt A van de bijlage X.3-1”;”.
N.B. De Hoge Raad vraagt dat artikel X.3-9 van de codex wordt opgeheven.

Art. 2.- In titel 3 betreffende jongeren op het werk van dezelfde codex wordt, na hoofdstuk IV dat artikel X.3-10 bevat, een hoofdstuk IV/1 ingevoegd, dat de artikelen X.3-11 en X.3-11/1 bevat, luidende:

“Hoofdstuk IV/1.- Bijzondere bepalingen van toepassing op de personen bedoeld in artikel X.3-2, 1°, e)”.

Art. 3.- Artikel X.3-11 van dezelfde codex wordt vervangen als volgt:
“Art. X.3-11.- Het verbod bedoeld in artikel X.3-8 is niet van toepassing op de personen bedoeld in artikel X.3-2, 1°, e), indien de volgende voorwaarden worden vervuld:
1° deze personen zijn tenminste 18 jaar oud;
2° deze personen volgen een studierichting die overeenstemt met de werkzaamheden waarvoor de verbodsbepaling geldt;
3° de werkgever treft de preventiemaatregelen bedoeld in artikel X.3-10, §1, 3° en 4°;
4° de werkgever vraagt, vooraleer deze personen te werk te stellen, het advies van het comité en van de bevoegde preventieadviseur.”.

Art. 4.- In dezelfde codex, wordt een artikel X.3-11/1 ingevoegd, luidende:

“Art. X.3-11/1.- §1. De bediening van gemotoriseerde toestellen die dienen voor het verplaatsen, heffen, stapelen, stockeren of destockeren van lasten of voor het laden en lossen van vrachtwagens, in de ondernemingen of opslagplaatsen, alsook op de plaatsen die periodiek of tijdelijk worden gebruikt voor de organisatie van feestelijke, commerciële of sportieve evenementen, is verboden voor de personen bedoeld in artikel X.3-2, 1°, e).

§2. In afwijking van de bepaling van paragraaf 1, mogen de personen bedoeld in artikel X.3-2, 1°, e) die tenminste 18 jaar oud zijn, een platformtruck of een transpallet bedienen, onder de volgende voorwaarden:

1° de snelheid van het rijden in onbelaste toestand met deze toestellen en op vlak terrein is beperkt tot 6 km per uur voor toestellen met meelopende bestuurder en tot 16 km per uur voor de toestellen met meerijdende bestuurder;
2° de bedieningsorganen van de toestellen zijn van een type dat een permanente actie van de bestuurder vereist en keren, wanneer ze aan zichzelf overgelaten worden, automatisch in de neutrale stand terug en stellen de rem in werking;
3° de werkgever neemt de nodige maatregelen om er zich van te verzekeren dat de personen die belast worden met de bediening van deze toestellen voldoende zin voor verantwoordelijkheid hebben en een adequate opleiding hebben gekregen voor het veilig besturen ervan;
N.B. De Hoge Raad suggereert dat het in het OKB of ten minste in een toelichting op de website van de FOD gepreciseerd wordt dat zin voor verantwoordelijkheid kan beoordeeld worden onder andere door het simuleren van bepaalde situaties en dat de jongere een adequate opleiding moet hebben gekregen voor het veilig besturen.
4° de werkgever treft de preventiemaatregelen bedoeld in artikel X.3-10, §1, 3° en 4°;
5° de werkgever vraagt, vooraleer deze personen te werk te stellen, het advies van het comité en van de bevoegde preventieadviseur.

§3. In afwijking van de bepaling van paragraaf 1, mogen de personen bedoeld in artikel X.3-2, 1°, e) die tenminste 16 jaar oud zijn, een transpallet bedienen, onder de volgende voorwaarden:

1° het gaat om een toestel met meelopende bestuurder, waarvan de snelheid beperkt is tot 6 km per uur;
2° de bedieningsorganen van het toestel zijn van een type dat een permanente actie van de bestuurder vereist en keren, wanneer ze aan zichzelf overgelaten worden, automatisch in de neutrale stand terug en stellen de rem in werking;
3° de werkgever neemt de nodige maatregelen om er zich van te verzekeren dat de personen die belast worden met de bediening van dit toestel voldoende zin voor verantwoordelijkheid hebben en een adequate opleiding hebben gekregen voor het veilig besturen ervan;
N.B. De Hoge Raad suggereert dat het in het OKB of ten minste in een toelichting op de website van de FOD gepreciseerd wordt dat zin voor verantwoordelijkheid kan beoordeeld worden onder andere door het simuleren van bepaalde situaties en dat de jonge een adequate opleiding moet hebben gekregen voor het veilig besturen.
4° de werkgever treft de preventiemaatregelen bedoeld in artikel X.3-10, §1, 3° en 4°;
5° de werkgever vraagt, vooraleer deze personen te werk te stellen, het advies van het comité en van de bevoegde preventieadviseur.

§4. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° platformtruck: een transportwerktuig waarbij de last op een vast platform of op een andere niet-hefbare inrichting wordt vervoerd;
2° transpallet: een pallettruck, d.w.z. een toestel dat de last op een hoogte heft die juist voldoende is om deze last vrij te kunnen vervoeren en die uitgerust is met een gesteunde vork voor het vervoer van palletten.”.

Art. 5.- In bijlage X.3-1 van dezelfde codex, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de bepaling onder punt A. 3. c) wordt vervangen als volgt:
“c) lood, zijn verbindingen en legeringen, voor zover deze agentia door het menselijk organisme kunnen worden opgenomen.”;

2° punt A. 3 wordt aangevuld met een bepaling onder d), luidende:
“d) asbest.”;

3° in de bepaling onder punt B. 16, tweede lid, eerste zin wordt het woord “inzonderheid” ingevoegd tussen de woorden “worden” en “beschouwd”;

4° de bepaling onder punt B. 16, tweede lid wordt aangevuld met de woorden “- landbouwmachines”;

5° de bepaling onder punt B. 19 wordt opgeheven;

6° in de bepaling onder punt C. 2 worden de woorden “ - de lokalen waar werkzaamheden worden verricht die een risico inhouden van contact met cyaanwaterstofzuur of met elke stof die dit zuur kan vrijmaken;” opgeheven.
N.B. Volgens de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties binnen de Hoge Raad moeten de voormelde worden in punt C.2. van de bijlage X.3-1 van de codex behouden worden/blijven (en dus niet opgeheven worden) of in artikel X.3-8, tweede lid, 1° van de codex toegevoegd worden.

Art. 6.- In artikel X.4-7 van dezelfde codex wordt paragraaf 2 vervangen als volgt:

“§2. De voorafgaande gezondheidsbeoordeling bedoeld in §1, eerste lid, is niet verplicht wanneer een stagiair jonger is dan 18 jaar en uit de resultaten van de risicoanalyse is gebleken dat elk type van gezondheidstoezicht overbodig is.
De in het eerste lid bedoelde vrijstelling is enkel mogelijk wanneer deze stagiair beschikt over een attest dat bewijst dat hij minder dan vijf jaar geleden werd onderworpen aan het medisch schooltoezicht, in het kader van de van kracht zijnde onderwijsreglementering.”.

Art. 7.- Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.
...
Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad:
-Wet van 4 augustus 1996, Belgisch Staatsblad van 18 september 1996;
-Codex over het welzijn op het werk, Belgisch Staatsblad van 2 juni 2017.

18. Advies nr. 217 van 14 december 2018 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de vorm, de inhoud, alsook de modaliteiten en beperkingen voor de toegang tot en het gebruik van het blootstellingsregister en het stralingspaspoort (D205).

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 28 maart 2018 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.

Deze brief geeft gevolg aan de brief van 19 februari 2018 van de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, de heer Jan Jambon, waarin verzocht wordt het ontwerp van koninklijk besluit voor te leggen aan de Hoge Raad voor advies.

Toelichting:

De wet van 26 januari 2014 (gedeeltelijk in werking getreden op 1 april 2017) *tot wijziging van de wet van 15 april 1994 betreffende de bescherming van de bevolking en van het leefmilieu tegen de uit ioniserende stralingen voortspruitende gevaren en betreffende het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle* belast het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle (FANC) met het beheer en de invoering van een blootstellingsregister in het kader van het dosimetrisch toezicht, in combinatie met de aanmaak van een stralingspaspoort.

De wet legt tevens op dat er per koninklijk besluit bepalingen moeten worden gedefinieerd die in het bijzonder betrekking hebben op:

- de modaliteiten m.b.t. de werking en het gebruik van het blootstellingsregister;
- de voorwaarden en de modaliteiten aangaande de uitbouw, het gebruik en de werking van het blootstellingsregister;
- de vorm van het blootstellingsregister;
- de inhoud van het blootstellingsregister;
- de regels aangaande de verplichtingen van de partijen die betrokken zijn bij de werking en het gebruik van het blootstellingsregister;
- de inhoud en de vorm van het stralingspaspoort;
- de te respecteren regels betreffende de werking en het gebruik van het stralingspaspoort.

De meeste van deze bepalingen worden uitgewerkt in dit ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de vorm, de inhoud, alsook de modaliteiten en beperkingen voor de toegang tot en het gebruik van het blootstellingsregister en het stralingspaspoort.

De regels m.b.t. de verplichtingen van de partijen (exploitant, ondernemingshoofd, externe onderneming) die betrokken zijn bij de werking en het gebruik van het blootstellingsregister en het stralingspaspoort worden echter behandeld in een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen.

Bovendien worden de meer technische bepalingen m.b.t. de overdracht van de resultaten van het dosimetrisch toezicht naar het register, de raadpleging van doses in het blootstellingregister en de aflevering van het stralingspaspoort apart behandeld in het FANC-besluit *tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten voor de overdracht aan het Agentschap van de resultaten van het individueel*

dosimetrisch toezicht alsook van de modaliteiten voor het raadplegen van de doses in het blootstellingsregister en het verkrijgen van een stralingspaspoort zodat er een zekere manoeuvreerruimte wordt behouden voor eventuele aanpassingen om rekening te houden met de progressieve ontwikkeling van het blootstellingsregister (ARBIS).

De voornoemde wet van 26 januari 2014 heeft tot gevolg dat de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) niet alleen ontheven wordt van zijn opdracht om het blootstellingsregister aan te maken en te beheren, maar ook van alles wat betrekking heeft op het dosimetrisch toezicht van de werknemers. Bijgevolg moeten de ter zake geldende bepalingen in titel 5 (Ioniserende stralingen) van boek V van de codex op het welzijn op het werk (die de bepalingen van het koninklijk besluit van 25 april 1997 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's voortkomende uit ioniserende straling overneemt) eveneens worden geschrapt en in voorkomend geval worden overgenomen of anders geformuleerd in het ARBIS. De daartoe vereiste wijzigingen in de regelgeving van de FOD WASO worden eveneens geregeld bij een koninklijk besluit tot wijziging van titel 5 van boek V van de codex over het welzijn op het werk, waarvoor de FOD WASO bevoegd is.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 8 mei 2018 aan de leden van het uitvoerend bureau voorgelegd (PBW/PPT – D205 – BE 1268) en door vertegenwoordigers van het FANC voorgesteld tijdens de vergadering van de CAH D205 van 29 mei 2018.

De leden van het uitvoerend bureau wensten te wachten op het tweede OKB over dit onderwerp, vooraleer een advies te geven over dit ontwerp. Het is immers moeilijk een advies uit te brengen over een onvolledig dossier.

Tijdens de vergadering van het uitvoerend bureau van 26 oktober 2018 ontvingen de sociale partners door medewerkers van het FANC bijkomende uitleg over het dossier, over het feit dat aan het tweede OKB nog gewerkt moet worden en werd er op aangedrongen dat de Hoge Raad zo snel mogelijk een advies zou formuleren.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 20 november 2018 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen op de eerstvolgende voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 14 december 2018. (PPT/PBW – D205 - 700)

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP DE VERGADERING VAN 14 DECEMBER 2018

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk brengt een unaniem gunstig advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de vorm, de inhoud, alsook de modaliteiten en beperkingen voor de toegang tot en het gebruik van het blootstellingsregister en het stralingspaspoort, onder voorbehoud van de volgende opmerkingen (unanieme opmerkingen en een specifieke opmerking van de werkgeversvertegenwoordigers):

1. Unanieme opmerkingen:

Betreffende het gebruik van de term "arbeidsarts"

De Hoge Raad vraagt om in de Nederlandstalige versie van het ontwerp van koninklijk besluit systematisch de term "arbeidsgeneesheer" te vervangen door de genderneutrale benaming "arbeidsarts".

Betreffende de bewaringstermijn

De Hoge Raad vraagt dat het ontwerp van koninklijk besluit wordt aangepast zoals gevraagd in het advies nr. 31/2018 van 11 april 2018 van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (nu Gegevensbeschermingsautoriteit genoemd), met uitzondering van de bemerking over de bewaringstermijn van de gegevens (punten 12 en 13 van het hierboven vermelde advies).

De Hoge Raad is van mening dat een bewaringstermijn van 50 jaar gerechtvaardigd en noodzakelijk is. Deze termijn kan gemotiveerd worden op basis van de lange latentieperiode tussen een blootstelling en mogelijke negatieve gevolgen voor de gezondheid.

Betreffende toevoegingen in het blootstellingsregister

De Hoge Raad vraagt om in het blootstellingsregister de datum van het laatste geneeskundig onderzoek en de inlichtingen met betrekking tot de opleiding in de stralingsbescherming op te nemen (gegevens die door artikel V.5-28 van de codex over het welzijn op het werk verplicht opgenomen moeten worden in het "bestralingspaspoort van externe werker", dat overhandigd moet worden in het kader van het gecentraliseerd blootstellingnetwerk, bedoeld in artikel V.5-27 van de codex over het welzijn op het werk).

Betreffende het refereren aan de wet van 8 december 1992

De Hoge Raad vestigt de aandacht op het feit dat overal waar er verwezen wordt naar *de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens* deze verwijzing moet worden veranderd in de *verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens*.

Betreffende de toegang tot de gegevens

De Hoge Raad is van mening dat niet enkel de in artikel 25/7 van de wet van 15 april 1994 opgesomde personen en entiteiten toegang moeten hebben tot de gegevens van het blootstellingsregister, maar ook de werkgevers (in casu de preventieadviseurs) en vraagt om deze gegevens in real time ter beschikking te stellen.

Om een adequaat preventiebeleid te kunnen uitvoeren moet de werkgever (preventieadviseur) immers voldoende snel beschikken over de blootstellingsgegevens van zijn werknemers, dit naar analogie met de metingen die verricht worden in het kader van de beoordeling van de blootstelling aan chemische agentia op het werk (art.VI.1-49 van de codex over het welzijn op het werk).

Betreffende het beheer van de dosimeters

De Hoge Raad is van mening dat er betreffende het beheer van de dosimeters drie verschillende situaties mogelijk gemaakt worden:

Situatie 1. voor een contractor met quasi-vaste ploegen bij exploitanten van nucleaire installaties volstaat de dosimeter van de opdrachtgever/exploitant (mits toegang tot de gegevens zoals hierboven beschreven);

Situatie 2. voor "rondreizende" medewerkers (bv. inspecteurs of andere tijdelijk aanwezige werknemers al dan niet van de eigen werkgever) is een persoonlijke dosimeter die mee gaat van locatie tot locatie een efficiënte en noodzakelijke oplossing;

Situatie 3. een mix van beide hierboven beschreven situaties: een werknemer die én bij een exploitant aan het werk (situatie 1) is én actief is bij bv. een andere werkgever of een zelfstandige

(situatie 2). Dit betekent niet dat de werknemer 2 dosimeters draagt, maar wel dat hij een dosimeter draagt bij elke mogelijke blootstelling.

De Hoge Raad vraagt om deze mogelijkheden te voorzien in de wetgeving.

Betreffende de noodzakelijkheid van een volledig register

Overeenkomstig met het bovenstaande standpunt vraagt de Hoge Raad dat het dosisregister alle dosissen bevatten van alle blootstellingen van de betrokken werknemer. Indien een dosis is opgelopen in het buitenland kan de werkgever het blootstellingsregister met deze gegevens zelf vervolledigen ofwel via de externe dienst.

2. Specifieke opmerking van de vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties

Betreffende de bijkomende lasten

De werkgeversvertegenwoordigers van de Hoge Raad zijn van mening dat er voor de werkgevers geen bijkomende administratieve lasten mogen worden opgelegd.

Het “only-once” principe van één keer gegevens te krijgen/op te vragen zoals vooropgesteld in de administratieve vereenvoudiging van de overheid moet hier ook worden toegepast.

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

19. Advies nr. 218 van 14 december 2018 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het artikel 104 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties (D206).

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 23 april 2018 heeft de Minister van Werk, de heer Kris Peeters, 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.

Deze brief geeft gevolg aan de brief van 13 maart 2018 van de Minister van Energie, Leefmilieu en Duurzame Ontwikkeling, mevrouw Marie-Christine Marghem, waarbij de Minister van Werk uitgenodigd wordt om het advies te vragen aan de Hoge Raad.

Toelichting:

Ter uitvoering van de gedelegeerde Verordening EU 2016/364 van de Commissie van 1 juli 2015 betreffende de indeling van bouwproducten in klassen van materiaalgedrag bij brand overeenkomstig de Verordening EU nr. 305/2011 van het Europees Parlement en de Raad, moet artikel 104 van het AREI zo snel mogelijk worden aangepast om te voldoen aan deze reglementaire evolutie.

In het kader van de hierboven vermelde Verordening EU 2016/364 en op grond van een recente mededeling van de Europese Commissie is de norm betreffende het brandgedrag van elektrische leidingen voor voeding, sturing of communicatie voor het gebruik in de bouw in werking getreden sedert 10 juni 2016. Overeenkomstig diezelfde mededeling konden de respectieve nationale normen naast de Europese norm blijven bestaan en toegepast worden tot 1 juli 2017. Van 10 juni 2016 tot 1 juli 2017 gold immers een co-existentieperiode.

Aangezien artikel 104 van het AREI van toepassing is op alle elektrische installaties en het toepassingsgebied van de Verordening EU 2016/364 beperkt is tot de elektrische installaties in gebouwen en civieltechnische bouwwerken (bv. bruggen, tunnels, ...) blijven de oude brandgedrag klassen (F1, F2, SA en SD) ook nog behouden in het gewijzigde artikel 104 van het AREI.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 8 mei 2018 aan de leden van het uitvoerend bureau voorgelegd (PBW/PPT – D206 – BE 1282).

Een vergadering van de commissie ad hoc heeft op 25 september 2018 plaatsgevonden, tijdens dewelke dit OKB door vertegenwoordigers van de FOD Economie werd voorgesteld en samen met hen werd besproken.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 20 november 2018 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen aan de voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 14 december 2018 (PPT/PBW – D206 –BE1318).

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP DE VERGADERING VAN 14 DECEMBER 2018

De Hoge Raad geeft een unaniem gunstig advies betreffende dit ontwerp van koninklijk besluit, onder voorbehoud van de volgende opmerkingen:

Beschikbaarheid van normen

De Hoge Raad is van mening dat als er in een wetgeving verwezen wordt naar een norm deze voor iedereen beschikbaar moet zijn.

Beschikbaarheid van het AREI

De Hoge Raad is van mening dat het AREI gratis toegankelijk zou moeten zijn op de website van de FOD Economie. Momenteel bestaat er geen gratis gecoördineerde versie van het AREI.

Verschil tussen de Nederlandstalige en de Franstalige tekst

De Hoge Raad merkt op dat de Nederlandstalige en Franstalige tekst in punt 5° van artikel 1 van elkaar verschillen.

De Nederlandstalige tekst is de correcte, er staat namelijk "*5° in onderdeel 03., f), f.1), wordt het eerste lid vervangen als volgt*:".
In de Franstalige tekst moet de zin « *5° dans la sous-section 03., f), f.1), l'alinéa unique est remplacé par ce qui suit:* » vervangen worden door: « *5° dans la sous-section 03., f), f.1), l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit* ».

III. <u>BESLISSING</u>

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.

III. Koninklijke besluiten genomen na advies van de Hoge Raad

In de loop van 2017 werden vijftien koninklijke besluiten, na advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk gepubliceerd. Voor het jaar 2018 waren dit zeven koninklijke besluiten.

Afkondiging	Publicatie	Ontwerp
30.01.2017	**06.02.2017**	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Dit besluit werd genomen na het *advies nr.* 199 van 21 oktober 2016 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (D191).
06.03.2017	**16.03.2017**	Koninklijk besluit betreffende de toekenning van het beheer en de uitbouw van een blootstellingsregister in het kader van het dosimetrisch toezicht aan het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle. Dit besluit werd genomen na het advies nr. 186 van 23 oktober 2015 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de toekenning van het beheer en de uitbouw van een blootstellingsregister in het kader van het dosimetrisch toezicht aan het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle. (D182).
28.04.2017	**02.06.2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek II -Organisatorische structuren en sociaal overleg van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek III Arbeidsplaatsen van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek IV Arbeidsmiddelen van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek V - Omgevingsfactoren en fysische agentia van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).
28.04.2017	**02.06.2017** **ERRATUM** **11/09/2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek VI - Chemische, kankerverwekkende en mutagene agentia van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).

28.04.2017	**02.06.2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek VII - Biologische agentia van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek VIII - Ergonomische belasting van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek IX - Collectieve bescherming en individuele uitrusting van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).
28.04.2017	**02.06.2017**	Koninklijk besluit tot vaststelling van boek X - Werkorganisatie en bijzondere werknemerscategorieën van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *189* van 11 december 2015 betreffende de Codex over het welzijn op het werk (D179).
21.07.2017	**11.09.2017**	Koninklijk besluit tot wijziging van boek VI. - Chemische, kankerverwekkende en mutagene agentia van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *190* van 11 december 2015 betreffende een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van boek VI. - Chemische, kankerverwekkende en mutagene agentia van de codex over het welzijn op het werk. (D183)
22.10.2017	**30.10.2017**	Koninklijk besluit betreffende het vervoer van gevaarlijke goederen van de klasse 7. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *201* van 11 januari 2017 betreffende het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het vervoer van gevaarlijke goederen van de klasse 7 (D193).
22.12.2017	**15.01.2018**	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 mei 2014 betreffende het op de markt brengen van stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *202* van 11 januari 2017 betreffende het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 mei 2014 betreffende het op de markt brengen van stoffen geproduceerd in nanoparticulaire toestand. (D195).
07.02.2018	**26.02.2018**	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. Dit besluit werd genomen na het 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. (D194).

04.05.2018	**24.05.2018**	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *203* van 11 januari 2017 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen. (D196).
29.05.2018	**18.06.2018**	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen en strekkende tot het vermijden van situaties die tot een potentieel passief aan radioactief afval en aan te ontmantelen installaties aanleiding kunnen geven. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *200* van 11 januari 2017 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen en strekkende tot het vermijden van situaties die tot een potentieel passief aan radioactief afval en aan te ontmantelen installaties aanleiding kunnen geven. (D192).
02.09.2018	**03.10.2018**	Koninklijk besluit tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *212* van 22 juni 2018 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van boek VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft (niet-betwiste grenswaarden). (D199bis)
16.09.2018	**26.10.2018**	Koninklijk besluit tot wijziging van artikel II.9-8 van de codex over het welzijn op het werk. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *208* van 23 februari 2018 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikel II.9-8 van de codex over het welzijn op het werk. (D201)
09.10.2018	**19.10.2018**	Koninklijk besluit tot aanvulling van het koninklijk besluit van 30 november 2011 houdende veiligheidsvoorschriften voor de kerninstallaties voor wat betreft de omzetting van de Europese richtlijn 2014/87/Euratom. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *213* van 22 juni 2018 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot aanvulling van het koninklijk besluit van 30 november 2011 houdende veiligheidsvoorschriften voor de kerninstallaties voor wat betreft de omzetting van de Europese richtlijn 2014/87/ Euratom. (D204)
06.12.2018	**21.12.2018**	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen voor wat betreft de fysische controle en betreffende Bel V. Dit besluit werd genomen na het advies nr. *211* du 20 avril 2018 relatif à un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants en ce qui concerne le contrôle physique et relatif à Bel V. (D203)

C. OVERIGE ACTIVITEITEN.

Volgende thema's werden tijdens de voltallige vergaderingen van 2017 bijkomend besproken.

1. Nationale Strategie: een overzicht van de top 5 van de voorgestelde acties.
   Voorstelling van de top 5 van voorgestelde acties in het kader van de Nationale Strategie 2016-2020 van de sociale partners en buitengewone leden van de Hoge Raad.
2. Installatie van de nieuwe Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
   Installatie van de effectieve en plaatsvervangende gewone leden ten gevolge van de reconductie van de Hoge Raad en van het benoemingsbesluit van 21 juli 2017.
3. Benoeming van de leden van het uitvoerend bureau van de Hoge raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
   Voorstelling en benoeming van de leden van het uitvoerend bureau van de Hoge Raad ten gevolge van de reconductie van de Hoge Raad.
4. Voorstel van kandidaat buitengewone leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
   Voorstelling van kandidaat buitengewone leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk ten vervolge van de reconductie van de Hoge Raad.
5. Kalender van de reeds geplande activiteiten in het kader van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
   Voorstelling van de verschillende activiteiten die reeds werden gepland in de schoot van de Hoge Raad.

Volgende thema's werden tijdens de voltallige vergaderingen van 2018 besproken.

1. Verwelkoming van de buitengewone leden van de Hoge Raad
   Ontvangst van de buitengewone leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk ten gevolge van de reconductie van de Hoge Raad en van de publicatie van het benoemingsbesluit van 23 november 2017.
2. Benoeming van de leden van de werkgevers van het uitvoerend bureau van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
   Benoeming van de nieuwe werkgeversvertegenwoordigers in het uitvoerend bureau van de Hoge Raad.
3. Voorstelling van de Hoge Raad.
   Voorstelling van de werking, de procedures en organen van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
4. Voorstelling van het activiteitenverslag van de Hoge Raad voor 2015-2016.
   Voorstelling, bespreking en goedkeuring van het Activiteitenverslag 2015-2016
5. Overzicht van de lopende dossiers.
   Voorstelling van de verschillende lopende dossiers in de schoot van de Hoge Raad.
6. Kalender van de reeds geplande activiteiten in het kader van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
   Voorstelling van de plenaire vergaderingen en reeds voorziene CAH in het kader van de Hoge Raad.
7. Organisatie van de plenaire vergaderingen van de Hoge Raad.

Bespreking over de werking van de plenaire vergaderingen van de Hoge Raad en over de mogelijkheid voor buitengewone leden om een punt op de agenda te zetten.

8. D199 Stand van zaken van de vierde publieke raadplegingsprocedure over een voorstel tot aanpassing van de lijst van grenswaarden voor beroepsblootstelling.
   Voorstelling van de stand van zaken van het dossier D199 betreffende de vierde publieke raadplegingsprocedure over een voorstel tot aanpassing van de lijst van grenswaarden voor beroepsblootstelling.
9. Aanpassing van de tariefregelgeving van EDPBW.
   Voorstelling door de sociale partners van hun reflectie over de tarieven en de prestaties van de EDPBW's.
10. Ontwerpen van besluit in voorbereiding.
    Voorstelling van ontwerpbesluiten in de schoot van de Hoge Raad of in voorbereiding om aan de Hoge Raad te worden voorgelegd.
11. Vervanging van een buitengewoon lid.
    Goedkeuring door de Hoge Raad van een buitengewone lid.

DEEL II

ACTIVITEITEN VAN HET UITVOEREND BUREAU VAN DE HOGE RAAD

VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

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

A. AANTAL VERGADERINGEN

In 2017 heeft het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad dertien vergaderingen gehouden, namelijk op 10 januari, 7 en 24 februari, 14 en 28 maart, 21 april, 9 mei, 6 en 23 juni, 12 september, 3 oktober, 7 en 28 november 2017.

In 2018 vonden er veertien vergaderingen van het Uitvoerend Bureau plaats: op 9 januari, 6 en 23 februari, 6 en 27 maart, 20 april, 8 mei, 5 en 22 juni, 4 september, 24 en 26 oktober, 20 november en 14 december 2018.

In 2017 vonden er in totaal zes Bijzondere Uitvoerende Bureaus plaats, namelijk op 3 en 16 februari (D191bis), 10 mei (D191ter), 16 mei (D189), 28 november (D190 bis) en 15 december 2017 (D175bis), en vijftien vergaderingen in 2018, namelijk op 23 maart (D203), 25 april 15 mei, 11 en 25 juni, 9 juli, 3, 10 en 24 september, 20 november en 7 december (D190bis), 14 mei (Arbeidsgeneeskunde in de uitzendsector), 18 juni (D207), 4 juli (D210 en D175), 20 november (D190bis Re-integratie), 7 december (D217 Frequentie).

Een overzicht is te vinden in hoofdstuk “D. Bijzondere Uitvoerende Bureaus”.

B. BEHANDELDE ONDERWERPEN IN 2017

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

1. Stand van zaken schriftelijke elektronische procedure 20/12/2016 – 11/01/2017.
2. D104 Handhavingsbeleid & Campagnes TWW.
3. D118 Raadgevend Comité Veiligheid en Gezondheid.
4. D175bis OKB tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel. – Adviesaanvraag.
5. D180 Reconductie HR 2016.
6. D189 Nationale Strategie Welzijn 2016-2020 - Adviesaanvraag.
7. D190 re-integratie – vervolg.
8. D190bis Re-integratie.
9. D191 OKB tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers en OKB tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft – Adviesaanvraag.
10. D191bis OKB tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft – tweede advies (24 februari 2017).
11. D191ter OKB tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft – tweede advies (14 maart 2017).

12. D194 OKB 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 – Adviesaanvraag.
13. D197 Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 29 mei 2013 betreffende het Huishoudelijk Reglement van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk – Adviesaanvraag.
14. D198 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs – Adviesaanvraag.
15. D199 Opstarten van de vierde publieke raadplegingsprocedure over een voorstel tot aanpassing van de lijst van grenswaarden voor beroepsblootstelling.
16. D200 OKB tot wijziging van titel 1. Chemische agentia van boek VI.- Chemische, kankerverwekkende en mutagene agentia van de codex over het welzijn op het werk, wat het gebruik van vrij kristallijn siliciumdioxide betreft – Adviesaanvraag.
17. D201 OKB tot wijziging van artikel II.9-8 van de codex over het welzijn op het werk - Adviesaanvraag.
18. D202 OKB tot wijziging van KB 12/07/2015 betreffende radioactieve producten voor in vitro of in vivo gebruik in de geneeskunde, in de diergeneeskunde, in een klinische proef of in een klinisch onderzoek – Adviesaanvraag.
19. D203 OKB tot wijziging van het KB van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen voor wat betreft de fysische controle en betreffende Bel V - Adviesaanvraag.
20. Mededelingen van de administratie.
21. HHR VCCP Tarif.
22. Tarifering uitzendsector.
23. Belgische Grenswaardenlijst.
24. Ernstige arbeidsongeval (EAO).
25. SESAME.
26. Nota van FEDRIS betreffende een arrest dat een deel van een artikel van de Arbeidsongevallenwet vernietigt.
27. Erkenningsronde 2017.
28. Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk – 28/04/2017.
29. Agenda van de Hoge Raad van 24 februari 2017.
30. Bewaring van de documenten die wordt opgelegd door de reglementering welzijn.
31. Voorbereiding van de voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.
32. Data VOC.
33. Personeelsbezetting AD HUA & AD TWW.
34. Jaarverslag AD TWW.
35. Inhoud van het jaarverslag van de EDPBW.
36. Voorbereiding van de Hoge Raad van 21 april 2017.
37. Vaste Commissie sensibilisatie en communicatie.

38. Studiedagen.
39. Voorbereiding van de vergadering van de Hoge Raad van 23 juni 2017.
40. Focal point OSHA.
41. VCCP Tarif.
42. KB Arbeidsplaatsen.
43. Codex over het welzijn op het werk.
44. Begassing.
45. Verduidelijking van de procedure betreffende de EDPBW erkenningsdossiers.
46. Burn-out coaches.
47. Re-integratie: evaluatie volgens art. 2 van het koninklijk besluit van 28 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft.
48. Voorbereiding van de voltallige vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 27 oktober 2017.
49. Ventilatie arbeidsplaatsen (KB 2016-03-25), problematiek CO2 - code van goede praktijk.
50. OiRA: stand van zaken.
51. Reflectie over de werking van het uitvoerend bureau.
52. Kalender van de vergaderingen 2018.
53. Activiteitenverslag 2015-2016 van de Hoge Raad.
54. Voorbereiding van de Hoge Raad van 15 december 2017.

C. BEHANDELDE ONDERWERPEN IN 2018

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

1. Kalender van de vergaderingen van de Hoge Raad.
2. Reflectie over de werking van het uitvoerend bureau.
3. D104 Handhavingsbeleid & Campagnes TWW.
4. D118 EU Raadgevend Comité Veiligheid en Gezondheid.
5. D175bis OKB tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel.
6. D180 Reconductie HR 2016.
7. D189 Nationale Strategie Welzijn 2016-2020
8. D190bis re-integratie - Vervolg van de evaluatie van de regelgeving.
9. D194 Notificaties
10. D198 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs
11. D199bis OKB tot wijziging van titel 1 betreffende chemische agentia van bock VI van de codex over het welzijn op het werk, wat de lijst van de grenswaarden voor blootstelling aan chemische agentia betreft (zonder bezwaar).
12. D200 OKB tot wijziging van titel 1. Chemische agentia van boek VI.- Chemische, kankerverwekkende en mutagene agentia van de codex over het welzijn op het werk, wat het gebruik van vrij kristallijn siliciumdioxide betreft – Adviesaanvraag.
13. D201 OKB tot wijziging van artikel II.9-8 van de codex over het welzijn op het werk – einde mandaat van de buitengewone leden - Adviesaanvraag.
14. D202 OKB tot wijziging van KB 12/07/2015 betreffende radioactieve producten voor in vitro of in vivo gebruik in de geneeskunde, in de diergeneeskunde, in een klinische proef of in een klinisch onderzoek – Adviesaanvraag.
15. D203 OKB tot wijziging van het KB van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen voor wat betreft de fysische controle en betreffende Bel V – Adviesaanvraag.
16. D204 OKB tot aanvulling van het koninklijk besluit van 30 november 2011 houdende veiligheidsvoorschriften voor de kerninstallaties voor wat betreft de omzetting van de Europese richtlijn 2014/87/ Euratom – Adviesaanvraag.
17. D205 OKB tot vaststelling van de vorm, de inhoud, alsook de modaliteiten en beperkingen voor de toegang tot en het gebruik van het blootstellingsregister en het stralingspaspoort – Adviesaanvraag.
18. D206 OKB tot wijziging van artikel 104 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties – Adviesaanvraag
19. D207 Aanvullende vorming.
20. D208 Werking van de Hoge Raad (HRPBW).
21. D209 OKB waarbij het Boek 1 voor de elektrische installaties op laagspanning en op zeer lage spanning, het Boek 2 op de elektrische installaties op hoogspanning en het Boek 3 voor de installaties voor transmissie en distributie van elektrische energie bindend worden verklaard – Adviesaanvraag.

22. D210 Tarieven en Prestaties – Eigen initiatief advies.
23. D211 OKB tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk inzake de binnenluchtkwaliteit – Adviesaanvraag.
24. D212 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 3 betreffende asbest van boek VI van de codex over het welzijn op het werk – Adviesaanvraag.
25. D213 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 5 betreffende ioniserende stralingen van boek V van de codex over het welzijn op het werk – Adviesaanvraag.
26. D214 OKB tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de grenswaarde voor benzeen betreft en tot opheffing van artikel 723bis15 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming – Adviesaanvraag.
27. D215 OKB's tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen, houdende de herschikking van de voorschriften inzake de medische en diergeneeskundige blootstellingen en betreffende de medische jury – Adviesaanvraag.
28. D216 Opstarten van de vijfde publieke raadplegingsprocedure over een voorstel tot aanpassing van de lijst van grenswaarden voor beroepsblootstelling.
29. D217 OKB tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft – Adviesaanvraag.
30. Frequentie van het gezondheidstoezicht.
31. Tarifering uitzendsector.
32. Focal Point.
33. Promo.
34. Mededelingen van de administratie.
35. Stand van zaken betreffende de publieke raadplegingsprocedure betreffende grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling
36. Stand van zaken betreffende de hervorming van de aanvullende vorming
37. Stand van zaken erkenningen EDPBW
38. Tarificatie van de externe diensten – vervolg van de werkzaamheden i.h.k. van de VC Tarificatie en Prestaties
39. Ventilatie arbeidsplaatsen (Hoofdstuk IV van Boek III, titel 1 van de codex over het welzijn op het werk), problematiek CO2 - Voorstel.
40. Voorbereiding van de Hoge Raad van 23 februari 2018.
41. Ernstig arbeidsongeval.
42. Arbeidsgeneeskunde in de uitzendsector.
43. Burn-out nota.
44. Voorbereiding van de Hoge Raad van 20 april 2018.
45. Uiteenzetting door twee auditeurs, mevrouw Deconynck en de heer Clesse over:
    - de rol van de auditeurs (in het kader van welzijn op het werk);
    - de mogelijkheden om het sociaal strafwetboek te gebruiken bij inbreuken van de EDPB, IDPB en PA;
    - de strafrechtelijke verantwoordelijkheden van de EDPB, IDPB, PA.
46. Voorbereiding van de Hoge Raad van 22 juni 2018.
47. Commissie van toezicht – Erkend organisme Be.Sure vzw.
48. Ontwerpen van besluit in voorbereiding.

49. Lijst van plaatsvervangende leden VOC/UB.
50. Project van DIOVAR betreffende de evaluatie van de regelgeving re-integratie.
51. Transnationale Benelux conferentie.
52. Gezondheidstoezicht.
53. Nieuwe EDTC.
54. Kalender van de vergaderingen 2019.
55. Voorbereiding van de Hoge Raad van 14 december 2018.
56. Vervanging van een buitengewoon lid.

D. BIJZONDERE UITVOERENDE BUREAUS

In 2017 en 2018 vonden samen tweeëntwintig vergaderingen van het bijzonder uitvoerend bureau plaats.

BUB betreffende "OKB tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft" (D191bis)

2 vergaderingen op 3 en 16 februari 2017
Advies nr. 204 van 14 maart 2017 (***zie*** I-14)

BUB betreffende "OKB tot wijziging van verschillende koninklijke besluiten vastgesteld in uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de frequentie van het gezondheidstoezicht betreft" (D191ter)

1 vergadering op 10 mei 2017
Advies nr. 207 van 24 juli 2017 (***zie*** I-25)

BUB betreffende "de Nationale Strategie Welzijn op het Werk 2016 - 2020" (D189)

1 vergadering op 16 mei 2017

BUB betreffende "Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers" (D190bis)

11 vergaderingen op 28 november 2017, 25 april, 15 mei, 11 en 25 juni, 9 juli, 3, 10 en 24 september, 20 november en 7 december 2018
Advies nr. 2099 van de NAR van 25 september 2018.

BUB betreffende "OKB tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel." (D175)

2 vergaderingen op 15 december en 4 juli 2018
Advies nr. 214 van 31 juli 2018 (***zie*** I-52)

BUB betreffende "OKB tot wijziging van het KB van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen voor wat betreft de fysische controle en betreffende Bel V" (D203)

1 vergadering op 23 maart 2018
Advies nr. 211 van 22 juni 2018 (***zie*** I-41)

BUB betreffende "de arbeidsgeneeskunde in de uitzendsector"

1 vergadering op 14 mei 2018

BUB betreffende "de aanvullende vorming van de preventieadviseurs" (D207)

1 vergadering op 14 juni 2018

BUB betreffende “de tarieven en de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.” (D210)

1 vergadering op 4 juli 2018
Advies nr. 215 van 31 juli 2018 (***zie*** I-62)

BUB betreffende “OKB tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft.” (D217)

1 vergadering op 7 december 2018

DEEL III

ACTIVITEITEN VAN DE VASTE COMMISSIES

VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

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

A. VASTE COMMISSIE SENSIBILISATIE EN COMMUNICATIE

De Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie vergaderde drie keer in 2017.

In de hoedanigheid van de *Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie* vonden twee vergaderingen plaats.

- De vergadering van 5 mei 2017 behandelde volgende punten:
  De activiteitenverslagen 2016 van de Provinciale Comités voor Bevordering van de Arbeid en van de Afdeling promotie van het welzijn op het werk van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
  Voorstellen en overwegingen betreffende de thema's 2018
- De vergadering van 24 november 2017 handelde over de goedkeuring van de programma's 2018 van de Provinciale Comités voor de bevordering van de arbeid en van de Afdeling Promotie van de Algemene directie Humanisering van de arbeid.

In de hoedanigheid van de *Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie - sociaal onderzoek* vond een vergadering plaats om advies uit te brengen betreffende de toelage voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming (27 april 2017).

In de hoedanigheid van de *Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie - het vast bureau* kwamen de items van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk aan bod tijdens verschillende uitvoerende bureaus.

De Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie vergaderde in 2018 drie keer.

In de hoedanigheid van de *Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie* vonden twee vergaderingen plaats.

- De vergadering van 4 mei 2018 behandelde volgende punten:
  De Activiteitenverslagen 2017 van de Provinciale Comités voor de Bevordering van de Arbeid en van de Afdeling promotie van het welzijn op het werk van de Algemene directie Humanisering van de Arbeid.
  Voorstellen en overwegingen betreffende de thema's 2019.
- De vergadering van 22 november 2018 handelde over de goedkeuring van de programma's 2019 van de Provinciale Comités voor de bevordering van de arbeid en van de Afdeling Promotie van de Algemene directie Humanisering van de arbeid.

In de hoedanigheid van de Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie - sociaal onderzoek vonden een vergadering plaats om advies uit te brengen betreffende de toelage voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming (23 april 2018).

Ook in 2018 werden in het kader van de *Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie - het vast bureau* de werking en het actieplan van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk tijdens verschillende vergaderingen besproken.

B. VASTE OPERATIONELE COMMISSIE

In 2017 en 2018 vergaderde de Vaste Operationele Commissie als volgt

De Vaste Operationele Commissie – *bevoegdheid externe diensten voor preventie en bescherming op het werk* kwam samen op 21 juni 2017, 4 en 14 september 2017 en 25 oktober 2017.

De Vaste Operationele Commissie – *bevoegdheid erkenning van de externe diensten voor technische controles op de werkplaats* vond niet plaats.

De Vaste Operationele Commissie – b*evoegdheid aanvullende vorming preventieadviseurs en coördinatoren veiligheid en gezondheid* kwam samen op 13 april 2017, 20 april 2017, 4 mei 2017, 6 juni 2017, 9 januari 2018, 6 en 27 maart 2018, 8 mei 2018, 5 juni 2018 en 4 september 2018.

De Vaste Operationele Commissie – *bevoegdheid controlegeneeskunde* kwam samen op 14 maart 2017, 6 en 27 maart 2018, 8 mei 2018, 5 juni 2018 en 4 september 2018.

C. VASTE COMMISSIE TARIEVEN EN PRESTATIES

De Vaste Commissie Tarieven en Prestaties vergaderde zes keer in 2017 en twee keer in 2018.

De bijeenkomsten vonden plaats op 17 januari 2017, 28 maart 2017, 2 mei 2017, 27 juni 2017, 8 september 2017, 30 november 2017, 23 januari 2018 en op 12 maart 2018.

Tijdens deze vergaderingen werden de hiernavolgende onderwerpen behandeld:

1. Stand van zaken van het ontwerp van huishoudelijk reglement (HHR).
2. Voorstelling van de resultaten van de technische werkgroep en gevolgen.
3. Voorstelling van de resultaten van de technische werkgroep en gevolgen.
    a. Betreffende het voorstel om de gegevens te verzamelen met het oog op de Monitoring
    b. Vervolg
    c. Conclusies van de Voorzitter
4. Voorstelling en bespreking van een ontwerp van overheidsopdracht voor de analyse van monitor-indicatoren van de verschillende EDPB.
5. Stand van zaken van de eerste fase van de verwerking van de verzamelde gegevens.
6. Stand van zaken van overheidsopdracht voor de analyse van monitor-indicatoren van de verschillende EDPB.
7. Voorstelling van de enquête over de EDPBW's.
8. Stand van zaken van de verwerking van de verzamelde gegevens – analyse van de financiële aspecten.
9. Specifieke werknemersgroepen (tuin-, landbouw, HORECA, …).
10. Inventaris van de problemen en de verbeterpunten.
11. Stand van zaken betreffende de lancering van het onderzoeksproject.
12. Inventaris van de problemen: bespreking betreffende punt 6 (specifieke situatie van bepaalde werknemers die gedurende een volledig kalenderjaar in Dimona zijn geregistreerd, maar niet of slechts een beperkte tijd aan het werk zijn bij de werkgever) en punt 7 (overdraagbaarheid van preventie-eenheden) van de werknota van HUA.
13. Het nemen van een beslissing inzake het proratasysteem.
14. Bespreking van mogelijke aanpassingen.

D. VASTE COMMISSIE BOUW

I. AANTAL VERGADERINGEN

De Vaste Commissie Bouw (VC Bouw) is in 2017 vijf keer en in 2018 vier keer bijeengekomen. In 2017 was dit onder het voorzitterschap van de heer Marc Junius en in 2018 van de heer Filip Taeleman.

De bijeenkomsten vonden plaats op 13 februari 2017, 18 april 2017, 19 juni 2017, 18 september 2017, 4 december 2017, 5 maart 2018, 7 juni 2018, 10 september 2018 en 3 december 2018.

II. ACTIVITEITEN

In 2017 werden de hiernavolgende onderwerpen tijdens de vergaderingen behandeld:

- Convenant bouw;
- Code van goede praktijk werken op hoogte;
- Risico's beschoeiing;
- Blootstelling asfaltdampen;
- Sociale voorzieningen in de bouw (oa aangepaste CAO humanisering van de arbeid);
- Diverse aspecten rond asbest (wetgeving, diverse nieuwsberichten, campagnes, incident Eurogrit, campagne containerparken, scholen, Nederland, …);
- Anderstaligheid in de bouw;
- SESAME (project rond KMO's met ook een stuk bouw);
- Ondergrondse risico's;
- Re-integratie;
- Bedrijven met verhoogd risico;
- Campagne Bas Harnas Constructiv;
- Risico's vlinderen/helicopters in de bouw;
- Campagne Constructiv steenkapperij;
- Erkenning sloopbedrijven;
- Torenkranen;
- De nieuwe Codex;
- Zandstralen;
- Bliksemakties in de bouw;
- Grenswaarden;
- Openbare aanbestedingen.

In 2018 werden de hiernavolgende onderwerpen tijdens de vergaderingen behandeld:

- Code van goede praktijk werken op hoogte;
- Diverse aspecten rond asbest o.a. de opstart van de sensibilisatiecampagne Constructiv/Fedris, sporadische handelingen;
- Frequentie gezondheidstoezicht;
- Re-integratie;
- Code van goede praktijk verluchting in gebouwen;
- Grenswaarden;
- Torenkranen;

- De nieuwe VCA versie 2017;
- SESAME;
- Beeldwoordenboek(en) in het kader van anderstaligheid;
- Campagne dakwerkers;
- Detachering en sociale dumping in de bouw;
- Preventiecultuur in de bouw;
- Burnoutprojecten;
- Veiligheidscoördinatie;
- Bouwspoorrisico's (affiches "Max voor veiligheid, hij is op het goede spoor!").

III. OVERIGE ACTIVITEITEN

De bestaande jaarlijkse studiedagen werden stopgezet. De commissie poogde op een andere manier impact te hebben en de resultaten van deze commissie waren ook op een andere manier zichtbaar naar de buitenwereld ten voordele van welzijn van werknemers in de bouwsector.
Bepaalde reeds gepubliceerde informatie op beswic werd behandeld in deze commissie of gaf nadien aanleiding tot berichten op beswic. Enkele voorbeelden:

- https://www.beswic.be/nl/nieuws-en-evenementen/vernieuwde-convenant-welzijn-op-het-werk-de-bouwsector
- https://www.beswic.be/nl/nieuws-en-evenementen/helicopters-de-bouw-risicos
- https://www.beswic.be/nl/blog/veilig-omgaan-met-prefab-elementen-van-transport-tot-plaatsing-op-de-werf
- https://www.beswic.be/nl/blog/veiligheidsrichtlijnen-voor-diepfundeerders
- https://www.beswic.be/nl/in-de-praktijk/safety-first-veiligheid-op-de-werkvloer-voor-leerkrachten-van-de-elektrotechnische-sector
- https://www.beswic.be/nl/nieuws-en-evenementen/veiligheid-de-bouw-op-weg-naar-een-preventiecultuur
- https://www.beswic.be/nl/nieuws-en-evenementen/aannemers-van-spoorwegwerken-lanceren-3-nieuwe-affiches-het-kader-van-de-campagne-max-voor-veiligheid-hij-op-het-goede-spoor

Tevens werd de informatie van een studiedag van 2013 rond welzijn van torenkraanbestuurders geactualiseerd en opnieuw ter beschikking gesteld op de nieuwe Beswic onder volgende link https://www.beswic.be/nl/themas/arbeidsmiddelen/heffen-van-lasten (klikken op externe documentatie)

DEEL IV

ACTIVITEITEN VAN DE COMMISSIES AD HOC

VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

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

In 2017 en 2018 waren er vijftien bijeenkomsten van Commissies ad hoc.

Hieronder vindt u een opsomming van de vergaderingen die plaats vonden in 2017 en 2018.

Commissie ad hoc D189 Nationale Strategie Welzijn op het Werk 2016 – 2020.

1 vergadering: 07/02/2017.
Initiatief van de Minister van Werk van 29 december 2015.

Commissie ad hoc D194 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.

1 vergadering: 24/02/2017.
Initiatief van de Minister van Werk van 20 september 2016.
Advies nr. 205 du 14 maart 2017 (***zie*** I-20)

Commissie ad hoc D198 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk en tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs

2 vergaderingen: 18/05/2017 en 25/09/2018.
Initiatief van de Minister van Werk van 27 maart 2017.
Advies nr. 216 van 14 december 2018 (***zie*** I-89)

Commissie ad hoc (D175) Ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel. – Adviesaanvraag

1 vergadering: 22/09/2017
Initiatief van de Minister van Werk van 21 mei 2014.
Advies nr. 214 van 31 juli 2018 (***zie*** I-52)

Commissie ad hoc D203 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen voor wat betreft de fysische controle en betreffende Bel V.

1 vergadering: 25/01/2018.
Initiatief van de Minister van Binnenlandse Zaken van 7 november 2017.
Advies nr. 211 van 20 april 2018 (***zie*** I-41)

Commissie ad hoc D205 Ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de vorm, de inhoud, alsook de modaliteiten en beperkingen voor de toegang tot en het gebruik van het blootstellingsregister en het stralingspaspoort.

1 vergadering: 29/05/2018.
Initiatief van de Minister van Binnenlandse Zaken van 19 februari 2018.
Advies nr. 217 van 14 december 2018 (***zie*** I-99)

Commissie ad hoc D207 Aanvullende Vorming.

2 vergaderingen: 11/09/2018 en 08/10/2018.
Initiatief van de sociale partners van het uitvoerend bureau.

Commissie ad hoc D206 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het artikel 104 van het Algemeen Reglement op de Elektrische Installaties.

1 vergadering: 25/09/2018.
Initiatief van de Minister van Energie van 13 maart 2018.
Advies nr. 218 van 14 december 2018 (***zie*** I-103)

Commissie ad hoc D211 Ontwerp van koninklijke besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk inzake de binnenluchtkwaliteit.

1 vergadering: 09/10/2018.
Initiatief van de Minister van Werk van 6 juli 2018.

Commissie ad hoc D209 Ontwerp van koninklijk besluit waarbij het Boek 1 voor de elektrische installaties op laagspanning en op zeer lage spanning, het Boek 2 op de elektrische installaties op hoogspanning en het Boek 3 voor de installaties voor transmissie en distributie van elektrische energie bindend worden verklaard.

2 vergaderingen: 13/09/2018 en 09/11/2018.
Initiatief van de Minister van Energie van 17 mei 2018.

Commissie ad hoc D217 Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft.

1 vergadering: 21/11/2018.
Initiatief van de Minister van Werk van 16 oktober 2018.

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. LIJST VAN DE LEDEN VAN DE HOGE RAAD VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK 31/12/2018

Vice-voorzitter: de heer TOUSSEYN Paul

Vice-voorzitter: mevrouw PONNET Godelieve

GEWONE LEDEN

Leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

mevrouwen BOSMANS Isabelle
DUPUIS Dorothée
SCHIETGAT Isabel
VANDEWALLE Griet

de heren COLMAN Karel
DE GOLS Michaël
DE MEESTER Kris
DE PREZ Geert
DEWÊVRE Matthieu
JUNIUS Marc
ROZENBLUM David
RUELENS Philippe
WARLOP Louis [1]

Leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

mevrouwen CAVERNEELS Virginie
HIELEGEMS Caroline
JADOUL Valérie
LE GARROY Martine
VERDOOT Caroline

de heren DE CANG Tim
DE WEERDT Raf
FONCK Herman
LORTHIOIR Laurent
MELCKMANS Bruno
TAELEMAN Filip
VAN VLEM Jonas
VERBRUGGHE Johann

PLAATSVERVANGENDE LEDEN

Plaatsvervangende leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

mevrouwen DAWANCE Marie-Pierre
DEITEREN Caroline
ENGELS Hilde
GROOTEN Anke

de heren CUMPS Marc
DE CLERCQ Jan
DRESSE Patrice
FRANCART Renaud
JANCIC Bert
PILATE Olivier
TROMME Claude
VAN DAMME - DE SUTTER Bart
VAN LAER Eric

Plaatsvervangende leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

mevrouwen JACOBS Ada
JANSSENS Barbara
PAUWELS Nancy
LIONNET Nathalie
PRIGNON Laurence
SLEGERS Sabine

de heren AZZIZI Mustapha
DETEMMERMAN Alain
DE VALCK Luc
EVERTZ HEINZ
MOREELS Frank
TAMELLINI Jean-François
VAN EYCK Kris

[1] Eind van het mandaat op 30/11/2018

PERMANENTE LEDEN

LEIDEND AMBTENAAR VAN HET AGENTSCHAP VOOR PROFESSIONELE RISICO'S	M.	POTS Pierre

BUITENGEWONE LEDEN

PRÉVENTIE EN INTERIM	Mme	BRUYNINCKX MARIJKE
VERENIGING VAN EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (CO-PREV)	M.	DE SMET Geert
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE BELGE DES MEDECINS DU TRAVAIL (ABMT)	M.	FARR Philippe
PROVINCIAAL VEILIGHEIDSINSTITUUT (PVI)	Mme	FIVEZ Liesbeth
NATIONALE ACTIECOMITE VOOR VEILIGHEID EN HYGIENE IN HETBOUWBEDRIJF (CNAC CONSTRUCTIV)	M.	VANDENWIJNGAERT Bruno [2]
BELGIAN ERGONOMICS SOCIETY (BES)	M.	FABIOCCHI Emmanuel
VERENIGING VAN INTERNE BEDRIJFSARTSEN (VVIB)	M.	DE BLOCK Eddie
KONINKLIJKE VLAAMSE VERENIGING VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING (PREBES)	M.	DE WILDE Peter
ASSOCIATION ROYALE DES CONSEILLERS EN PREVENTION (ARCOP)	M.	MARLIER Serge
SOCIÉTÉ SCIENTIFIQUE DE SANTÉ AU TRAVAIL (SSST)	Mme	PALAHI PUIG Juana Maria
VLAAMSE WETENSCHAPPELIJKE VERENIGING VOOR ARBEIDSGENEESKUNDE (VWVA)	M.	VAN SOOM Ulrik
BELGIAN SOCIETY FOR OCCUPATIONAL HYGIENE (BSOH)	M.	VERPAELE Steven
BELGISCHE BEROEPSVERENIGING VOOR ARBEIDSGENEESHEREN (BBVAG)	M.	VOGT Guy
GTO/OTC – CERTIBEL VZW	M.	WINDEY Jozef

SECRETARIAAT

Mme	GILIS Nadine	Mme	CHEYNS Yannick
		M.	DE BAERE Danny
		Mme	DELIEGE Valérie
		M.	VANNESTE Simon

[2] Eind van het mandaat op 30/09/2018

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

1. Koninklijk Besluit tot benoeming van de gewone en plaatsvervangende leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk

Artikel 1.- Worden benoemd tot gewone leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk als afgevaardigden van de meest representatieve werknemersorganisaties:
Mevrouw Virginie Caverneels
De heer Tim De Cang
De heer Herman Fonck
De heer Patrick Franceus
Mevrouw Valérie Jadoul
Mevrouw Martine Le Garroy
De heer Laurent Lorthioir
De heer Bruno Melckmans
Mevrouw Miranda Ulens
Mevrouw Bergie Van Den Bossche
De heer Vincent Van der Haegen
De heer Johan Verbrugghe
Mevrouw Caroline Verdoot.
Art. 2.- Worden benoemd tot gewone leden van dezelfde Hoge Raad als afgevaardigden van de meest representatieve werkgeversorganisaties:
Mevrouw Anneleen Bettens
Mevrouw Isabelle Bosmans
De heer Karel Colman
De heer Michaël De Gols
De heer Kris De Meester
De heer Geert De Prez
De heer Matthieu Dewere
De heer Dirk Gullentops
De heer Marc Junius
De heer Philippe Reulens
De heer David Rozenblum
Mevrouw Griet Vandewalle
Mevrouw Mona Wyverkens.
Art. 3.- Worden benoemd tot plaatsvervangende leden van dezelfde Hoge Raad als afgevaardigden van de meest representatieve werknemersorganisaties:
De heer Maustapha Azzizi
De heer Alain Detemmerman
De heer Luc De Valck
De heer Heinz Evertz
Mevrouw Ada Jacobs
Mevrouw Barbara Janssens
De heer Christian Masai

De heer Frank Moreels
Mevrouw Nancy Pauwels
Mevrouw Laurence Prignon
Mevrouw Sabine Slegers
De heer Jean-François Tamellini
De heer Kris Van Eyck.

Art. 4.- Worden benoemd tot plaatsvervangende leden van dezelfde Hoge Raad als afgevaardigden van de meest representatieve werkgeversorganisaties:

De heer Marc Cumps
Mevrouw Marie-Pierre Dawance
Mevrouw Caroline Deiteren
De heer Jan De Clercq
De heer Patrice Dresse
Mevrouw Hilde Engels
De heer Renaud Francart
De heer Bert Jancic
De heer Régis Lorant
Mevrouw Greet Moerman
De heer Claude Tromme
Mevrouw Sylvie Slangen
De heer Bart Van Damme-De Sutter.

Art. 5.- Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Art. 6.- De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, op 21 juli 2017.

2. Koninklijk besluit tot benoeming van de buitengewone leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk

Artikel 1.- Worden benoemd tot buitengewone leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk:

- Mevrouw Marijke Bruyninckx voor Preventie en Interim, Centrale preventiedienst voor de uitzendsector;
- De heer Eddie De Block voor VVIB, Vereniging voor Interne Bedrijfsartsen;
- De heer Geert De Smet voor Co-Prev, Vereniging van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- De Heer Peter De Wilde voor PreBes, Koninklijke Vlaamse Vereniging voor Preventie en Bescherming;
- De heer Emmanuel Fabiocchi voor BES, Belgian Ergonomics Society;
- De heer Philippe Farr voor APBMT, Association Professionnelle Belge des Médecins du Travail;
- Mevrouw Liesbeth Fivez voor PVI, Provinciaal Veiligheidsinstituut Antwerpen;
- De heer Serge Marlier voor ARCoP, Association Royale des Conseillers en Prévention;
- Mevrouw Juana Maria Palahi Puig voor SSST, Société Scientifique de Santé au Travail;
- De heer Bruno Vandenwijngaert voor Constructiv;
- De heer Ulrik Van Soom, voor VWVA, Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Arbeidsgezondheidskunde;
- De heer Steven Verpaele voor BSOH, Belgian Society for Occupational Hygiene;
- De heer Guy Vogt voor B.B.v.Ag, Belgische Beroepsvereniging voor Arbeidsgeneesheren;
- De heer Jos Windey voor Certibel vzw – projectgroep GTO/OTC.

Art. 2.- Het koninklijk besluit van 15 mei 2012 betreffende de benoeming van de buitengewone leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk wordt opgeheven.

Art. 3.- Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Art. 4.- De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, op 23 november 2017.

3. Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 juli 2017 tot benoeming van de gewone en plaatsvervangende leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk

Artikel 1.- Eervol ontslag wordt verleend aan de volgende gewone leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, in hun hoedanigheid van afgevaardigden van de meest representatieve werknemersorganisaties:

- de heer Patrick Franceus,
- mevrouw Bergie Van Den Bossche.

Art. 2.- In artikel 1 van het koninklijk besluit van 21 juli 2017 tot benoeming van de gewone en plaatsvervangende leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk worden de woorden "De heer Patrick Franceus" en "Mevrouw Bergie Van Den Bossche" opgeheven.

Art. 3.- Eervol ontslag wordt verleend aan de volgende gewone leden van dezelfde Hoge Raad in hun hoedanigheid van afgevaardigden van de meest representatieve werkgeversorganisaties:

- mevrouw Anneleen Bettens,
- mevrouw Mona Wyverkens.

Art. 4.- In artikel 2 van hetzelfde besluit worden de woorden "Mevrouw Anneleen Bettens" en "Mevrouw Mona Wyverkens" opgeheven.

Art. 5.- Worden benoemd tot gewone leden van dezelfde Hoge Raad in hun hoedanigheid van afgevaardigden van de meest representatieve werknemersorganisaties:

- mevrouw Caroline Hielegems, ter vervanging van mevrouw Bergie Van Den Bossche,
- de heer Filip Taeleman, ter vervanging van de heer Patrick Franceus.

Art. 6.- In artikel 1 van hetzelfde besluit worden de woorden "Mevrouw Caroline Hielegems" en "De heer Filip Taeleman" op alfabetische wijze ingevoegd.

Art. 7.- Worden benoemd tot gewone leden van dezelfde Hoge Raad in hun hoedanigheid van afgevaardigden van de meest representatieve werkgeversorganisaties:

- mevrouw Dorothée Dupuis, ter vervanging van mevrouw Anneleen Bettens,
- de heer Louis Warlop, ter vervanging van mevrouw Mona Wyverkens.

Art. 8.- In artikel 2 van hetzelfde besluit worden de woorden "Mevrouw Dorothée Dupuis" en "De heer Louis Warlop" op alfabetische wijze ingevoegd.

Art. 9.- In de Nederlandse tekst van artikel 2 van hetzelfde besluit wordt de naam "Dewere" vervangen door "Dewevre".

Art. 10.- De artikelen 1 tot 8 van dit besluit treden in werking de dag waarop ze in het Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt.

Artikel 9 van dit besluit heeft uitwerking met ingang van 4 oktober 2017.

Art. 11.- De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, op 18 januari 2018.

4. Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 juli 2017 tot benoeming van de gewone en plaatsvervangende leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk

Artikel 1.- Eervol ontslag wordt verleend aan het volgende gewone lid van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, afgevaardigde van de meest representatieve werknemersorganisaties:

- de heer Vincent Van der Haegen.

Art. 2.- In artikel 1 van het koninklijk besluit van 21 juli 2017 tot benoeming van de gewone en plaatsvervangende leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 januari 2018, worden de woorden "De heer Vincent Van der Haegen" opgeheven.

Art. 3.- Eervol ontslag wordt verleend aan het volgende gewone lid van dezelfde Hoge Raad, afgevaardigde van de meest representatieve werkgeversorganisaties:

- de heer Dirk Gullentops.

Art. 4.- In artikel 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 januari 2018, worden de woorden "De heer Dirk Gullentops" opgeheven.

Art. 3.- Eervol ontslag wordt verleend aan de volgende plaatsvervangende leden van dezelfde Hoge Raad, afgevaardigden van de meest representatieve werkgeversorganisaties**:**

- de heer Regis Lorant,
- mevrouw Greet Moerman.

Art. 6.- In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de woorden "De heer Regis Lorant" en "Mevrouw Greet Moerman" opgeheven.

Art. 7.- Wordt benoemd tot gewoon lid van dezelfde Hoge Raad als afgevaardigde van de meest representatieve werknemersorganisaties:

- de heer Jonas Van Vlem, ter vervanging van de heer Vincent Van der Haegen.

Art. 8.- In artikel 1 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 januari 2018, worden de woorden "De heer Jonas Van Vlem" op alfabetische wijze ingevoegd.

Art. 9.- Wordt benoemd tot gewoon lid van dezelfde Hoge Raad als afgevaardigde van de meest representatieve werkgeversorganisaties:

- Mevrouw Isabel Schietgat, ter vervanging van de heer Dirk Gullentops.

Art. 10.- In artikel 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 januari 2018, worden de woorden "Mevrouw Isabel Schietgat" op alfabetische wijze ingevoegd.

Art. 11.- Worden benoemd tot plaatsvervangende leden van dezelfde Hoge Raad als afgevaardigden van de meest representatieve werkgeversorganisaties:

- de heer Olivier Pilate, ter vervanging van de heer Regis Lorant,
- mevrouw Anke Grooten, ter vervanging van mevrouw Greet Moerman.

Art. 12.- In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de woorden "De heer Olivier Pilate" en "Mevrouw Anke Grooten" op alfabetische wijze ingevoegd.

Art. 13.- Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Art. 14.- De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, op 13 juni 2018.

5. Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 juli 2017 tot benoeming van de gewone en plaatsvervangende leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk

Artikel 1. Eervol ontslag wordt verleend aan het volgende gewone lid van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, afgevaardigde van de meest representatieve werknemersorganisaties:

- Mevr. Miranda Ulens.

Art. 2. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 21 juli 2017 tot benoeming van de gewone en plaatsvervangende leden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 januari 2018 en bij het koninklijk besluit van 3 juni 2018, worden de woorden "Mevr. Miranda Ulens" opgeheven.

Art. 3. Eervol ontslag wordt verleend aan het volgende plaatsvervangend lid van dezelfde Hoge Raad, afgevaardigde van de meest representatieve werknemersorganisaties:

- de heer Christian Masai.

Art. 4. In artikel 3 van hetzelfde besluit worden de woorden " De heer Christian Masai " opgeheven.

Art. 5. Eervol ontslag wordt verleend aan het volgende plaatsvervangend lid van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, afgevaardigde van de meest representatieve werkgeversorganisaties:

- Mevr. Sylvie Slangen.

Art. 6. In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de woorden "Mevr. Sylvie Slangen" opgeheven.

Art. 7. Wordt benoemd tot gewoon lid van dezelfde Hoge Raad als afgevaardigde van de meest representatieve werknemersorganisaties:

- de heer Raf De Weerdt, ter vervanging van Mevr. Miranda Ulens.

Art. 8. In artikel 1 van hetzelfde besluit worden de woorden "De heer Raf De Weerdt" op alfabetische wijze ingevoegd.

Art. 9. Wordt benoemd tot plaatsvervangend lid van dezelfde Hoge Raad als afgevaardigde van de meest representatieve werknemersorganisaties:

- Mevr. Nathalie Lionnet, ter vervanging van de heer Christian Masai.

Art. 10. In artikel 3 van hetzelfde besluit, worden de woorden "Mevr. Nathalie Lionnet" op alfabetische wijze ingevoegd.

Art. 11. Wordt benoemd tot plaatsvervangend lid van dezelfde Hoge Raad als afgevaardigde van de meest representatieve werkgeversorganisaties:

- de heer Erik Van Laer, ter vervanging van Mevr. Sylvie Slangen.

Art. 12. In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de woorden "De heer Erik Van Laer" op alfabetische wijze ingevoegd.

Art. 13. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Art. 14. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 11 oktober 2018.