

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN  
SOCIAAL OVERLEG

-----

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk

-----

**Advies nr. 178 van 7 februari 2014 over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de preventie van de psychosociale risico's op het werk. Bevestigd op 25 februari 2014. (D170)**

**I. VOORSTEL EN MOTIVERING**

Bij brief d.d. 25 november 2013 heeft de Minister van Werk dit ontwerp van koninklijk besluit aan de Voorzitster van de Hoge Raad PBW overgemaakt met de vraag een advies binnen een termijn van twee maanden te geven.

*Toelichting vermeld in de brief van de Minister:*

*« Dit ontwerp van koninklijk besluit strekt tot uitvoering van de wetsontwerpen die de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (welzijnswet) aanpassen op het vlak van de psychosociale risico's op het werk en die op 31 oktober 2013 werden ingediend in het Parlement.*

*NB: Ontwerp van wet tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en ontwerp van wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.*

*[NB secretariaat : zie parlementairdocument 53K3101*

*<http://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=nl&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=3101&legislat=53&inst=K>]*

*Deze wetsontwerpen en het voorliggende ontwerp van koninklijk besluit zijn het gevolg van de evaluatie in 2011 van de wetgeving betreffende de psychosociale belasting op het werk en van de aanbevelingen van de Kamer van volksvertegenwoordigers van 20 juli 2011.*

*Het ontwerp van koninklijk besluit heeft de volgende krachtlijnen:*

- *Het ontwerp van koninklijk besluit heft op en vervangt het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het ontwerp van besluit is, naar analogie met de hierboven vermelde wetsontwerpen, van toepassing op de preventie van de psychosociale risico's op het werk waar geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk integraal deel van uitmaken.*

- *De werkgever dient, in het kader van de globale risicoanalyse in de onderneming, de situaties te analyseren die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk.*

*Hij houdt daarbij rekening met een aantal risicofactoren die in het ontwerp duidelijk worden omschreven, met name de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.*

*Dit moet leiden tot een sterker preventiebeleid inzake de psychosociale risico's op het werk. Daarnaast wordt de nadruk gelegd op de collectieve aanpak van de risico's.*

*Voortaan beschikt het Comité bijvoorbeeld over de mogelijkheid om een risicoanalyse van de psychosociale risico's te vragen op het niveau van een specifieke arbeidssituatie.*

- *Een werknemer die meent schade te ondervinden van psychosociale risico's op het werk kan een beroep doen op de interne procedure in de onderneming.*

*Deze interne procedure wordt door het ontwerp aangepast en verbeterd. Er is voortaan sprake van een verzoek tot informele of formele psychosociale interventie.*

*Dergelijke verzoeken kunnen ingediend worden bij schade ten gevolge van alle psychosociale risico's op het werk en zijn dus niet langer beperkt tot gevallen van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.*

*Het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt het concrete verloop van de behandeling van de verzoeken tot psychosociale interventie en bevat verbeteringen die onder meer betrekking hebben op de inontvangstneming van het verzoek, de termijnen waarbinnen het verzoek dient behandeld te worden, de opvolging van de gevolgen die de werkgever aan het verzoek geeft, ....*

*Wanneer het verzoek betrekking heeft op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn een aantal bijzondere bepalingen van toepassing.*

- *De rol van de actoren die betrokken zijn bij de preventie van psychosociale risico's op het werk wordt verduidelijkt.*

*Zo bevat het ontwerp van koninklijk besluit bepalingen betreffende de rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in het kader van de psychosociale risico's op het werk en wordt de nadruk gelegd op het overleg en de uitwisseling van informatie tussen de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten enerzijds en tussen deze actoren en de preventieadviseur van de interne dienst of de werkgever anderzijds.*

*Bovendien wordt bepaald welke informatie dient meegedeeld te worden aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, aan de leden van de hiërarchische lijn en aan de werknemers.*

*Tenslotte bevat het ontwerp van koninklijk besluit ook enkele wijzigingsbepalingen die ertoe strekken een aantal uitvoeringsbesluiten van de welzijnswet aan te passen op het vlak van de psychosociale risico's op het werk."*

De Nationale Arbeidsraad heeft het advies nr. 1851 over de twee bovenvermelde ontwerpen van wet op 28 mei 2013 gegeven. Het was een opvolging van advies van de NAR nr. 1808 van 17.07.2012.

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad PBW heeft op 26 november 2013 beslist de bespreking van dit ontwerp van koninklijk besluit zowel in het kader van een Bijzonder Uitvoerend Bureau als van een Commissie ad hoc te voeren.

De Commissie ad hoc is op 15 en 17 januari 2014 bijeengekomen. De leden van de Commissie (o.a. vertegenwoordigers van BBvAg, ARCoP, Co-Prev, Prebes, Psychoprev) hebben vragen gesteld en/of opmerkingen meegedeeld.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd ook tijdens een Bijzonder Uitvoerend Bureau, op 24 en 27 januari 2014, besproken.

Het Uitvoerend Bureau heeft, op 27 januari 2014, beslist het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk tijdens zijn plenaire vergadering van 7 februari 2014.

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft een advies over dit ontwerp van koninklijk besluit mondeling gegeven, tijdens zijn plenaire vergadering van 7 februari 2014.

Op 25 februari 2014 werd de tekst van het advies door de Hoge Raad bevestigd in het kader van een schriftelijke elektronische procedure

## **II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP 7 FEBRUARI 2014 EN BEVESTIGD OP 25 FEBRUARI 2014.**

### ***A. Unaniem positief advies over bepaalde punten en mits enkele gemeenschappelijke opmerkingen:***

Onder voorbehoud van de opmerkingen en voorstellen hieronder vermeld is de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk verheugd vast te stellen dat het ontwerp tegemoetkomt aan de bezorgdheid en de vragen geformuleerd door de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 1808 over de preventie van psychosociale belasting – evaluatie van de regelgeving en zijn advies nr. 1851 dat een follow up verzekert van advies nr. 1808 door een advies over een wetsontwerp tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk.

### **Gemeenschappelijke opmerkingen van de vertegenwoordigers van de werknemers en de vertegenwoordigers van de werkgevers:**

Om uiteenlopende interpretaties te vermijden of tenminste zoveel mogelijk te beperken vraagt de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk de in het ontwerp-KB gebruikte terminologie in overeenstemming te brengen met die van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk van de werknemers bij de uitvoering van het werk, met die van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake welzijn op het werk en met die van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

Het gaat hier bijvoorbeeld over de terminologie gebruikt om de rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten bij de analyses van psychosociale risico's nader te bepalen, bv « met de bijstand van de preventieadviseur » (art.3 lid 4 en art.8, §2 van het OKB) en « samen met de preventieadviseur » (art.6, al. 3 van het OKB).

In dezelfde zin vraagt de Hoge Raad, wat betreft de termijnen, te verduidelijken of het gaat over werkdagen dan wel kalenderdagen.

Bij de bepaling van het aantal dagen dient rekening te worden gehouden met uitzonderlijke situaties.

Steeds met de bedoeling om zo goed mogelijk uiteenlopende interpretaties te beperken en te komen tot een maximale en meest aan de geest van de reglementering conforme toepassing, vraagt de Hoge Raad dat zodra het mogelijk is na de publicatie van de reglementering ge vulgariseerde toelichtingen zouden ter beschikking van het publiek gesteld worden via de website van de FOD WASO en via brochures, en dat informatiesessies zouden georganiseerd worden voor de verschillende actoren van de preventie.

De informatie en de toelichting zouden in het bijzonder betrekking moeten hebben op de psychosociale risicoanalyse en op de procedures voor het verzoek tot psychosociale interventie.

De Hoge Raad vraagt dat de sociale partners betrokken zouden worden bij de opmaak van deze brochure.

De Hoge Raad vestigt de aandacht op de noodzaak om volledige duidelijkheid te scheppen over de situatie van de preventieadviseurs psychosociale aspecten en de vertrouwenspersonen momenteel in functie wanneer de nieuwe reglementering in voege zal treden.

*Betreffende art. 19 van het OKB:*

De Hoge Raad wenst dat dit artikel verduidelijkt dat de preventieadviseur psychosociale aspecten de identiteit van de verzoeker niet mag meedelen aan de werkgever.

*Betreffende art. 34 van het OKB:*

Er wordt uitdrukkelijk gesteld dat het individuele dossier samengesteld door de preventieadviseur psychosociale aspecten voor alle formele verzoeken tot psychosociale interventie wordt bijgehouden door deze preventieadviseur en uitsluitend valt onder de verantwoordelijkheid van deze adviseur.

De Hoge Raad vestigt er de aandacht op dat dit ontwerp de volgende situaties niet regelt: de werknemer verandert van werkgever, de preventieadviseur psychosociale aspecten verlaat de EDPBW die hem tewerkstelde, de werkgever verandert van externe dienst PBW of neemt een preventieadviseur psychosociale aspecten in dienst of doet geen beroep meer op een interne adviseur.

*Betreffende art. 46 van het OKB:*

De Hoge Raad is er zich van bewust dat het hier gaat over een overleg tussen de preventieadviseur psychosociale aspecten en de arbeidsgeneesheer dat voorafgaat aan de formulering van een advies aan de werkgever door de arbeidsgeneesheer.

Om elk misverstand te vermijden stelt de Hoge Raad nochtans voor om hier expliciet te verwijzen naar art.57 van het besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht van de werknemers dat het voorafgaandelijke overleg tussen de werkgever, de preventieadviseurs en de werknemers regelt over de mogelijkheden voor ander werk en de maatregelen voor de aanpassing van de werkposten.

*Betreffende art. 56 van het OKB:*

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk vraagt in deze onderafdeling 2 gewijld aan de vertrouwenspersoon, een artikel toe te voegen dat het artikel 32 sexies, §2/2, 2° van de wet betreffende het welzijn van de werknemers uitvoert met de volgende inhoud:

*“Wanneer geen vertrouwenspersoon werd aangeduid binnen de onderneming of de instelling en wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uit maakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, oefent de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk de bij artikel 13 bedoelde informatieopdrachten van de vertrouwenspersoon uit, zonder dat de uitoefening van deze opdracht het voorafgaand akkoord vereist van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité bedoeld in artikel 32sexies, §2, eerste lid van de wet. Het eerste lid is niet van toepassing in de ondernemingen met minder dan twintig werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever of ingeval de betrokkene zelf of het Comité niet akkoord gaat.”*

## **B. Verdeelde opmerkingen tussen de vertegenwoordigers van de werknemers en de vertegenwoordigers van de werkgevers:**

### ***B.1 Specifieke opmerkingen van de werknemersvertegenwoordigers***

De werknemersvertegenwoordigers stellen met voldoening vast dat dit ontwerp door de precisering van de modaliteiten van de psychosociale risicoanalyse en van de factoren waarmee rekening dient gehouden te worden, de primaire preventie versterkt en dat het eveneens de rol van het sociaal overleg binnen de onderneming bij de preventie en het beheer van de psychosociale risico's versterkt.

*Betreffende art.59 van het OKB in verband met de instellingen of werkgevers die een opleiding organiseren over de competenties en de kennis van vertrouwenspersonen:*

De werknemersvertegenwoordigers vragen aan het eerste lid de volgende voorwaarde toe te voegen: meedelen aan de AD HUA van hun naam, statuut, adres evenals de naam en de coördinaten van een contactpersoon.

*Betreffende bijlage 1.B Supervisie van de vertrouwenspersonen:*

De werknemersvertegenwoordigers vinden het nodig dat er gepreciseerd wordt wat er bedoeld wordt met de term « expert ».

### ***B.2. Specifieke opmerkingen van de werkgeversvertegenwoordigers***

De vertegenwoordigers van de werkgevers zijn ontgoocheld over de ontwikkelingen in het dossier psychosociale risico's waaronder de preventie van pesten en geweld op het werk.

Waar de Nationale Arbeidsraad aandrang op een concrete, eenvoudige en haalbare aanpak voor alle ondernemingen en ervoor pleitte om meer instrumenten voor de veldwerkers te ontwikkelen om het huidige preventiekader gemakkelijker te kunnen invoeren, zien de werkgeversvertegenwoordigers nu het tegenovergestelde.

In plaats van te werken aan middelen of hefboomen om een brede aanpak in de ondernemingen te realiseren, ligt de focus opnieuw op procedures en juridische aspecten.

Terwijl iedereen het erover eens is dat meer moet ingezet worden op preventie worden nieuwe belastende curatieve procedures in het leven geroepen die beslag zullen leggen op de beperkte beschikbare capaciteit (in mensen en middelen) voor preventie.

Bovendien staan de op individualistische leest ingestelde procedures haaks op de “collectieve benadering aanpak” in de rest van de hele welzijnswetgeving.

In plaats van conflicten op te lossen wordt een voedingsbodem gecreëerd waarbij een individu kan ingaan tegen de collectiviteit en zo een bron kan zijn van nieuwe conflicten in plaats van oplossingen.

De regelgeving focust te veel op de verschillende deelaspecten van de aanpak, een aanzet tot oplossend vermogen is niet te bespeuren.

Het is belangrijk te onderlijnen dat veel van de psychosociale problemen kunnen vermeden worden in een vroeg stadium (welke tools zijn daarvoor voorhanden?).

De regelgeving legt regels op, op het moment dat het probleem zich in een ver gevorderd stadium bevindt, op het moment dat een aantal bruggen reeds zijn opgeblazen.

Er wordt op geen enkele manier aandacht besteed aan het voortraject van het psychosociale probleem. Dat is jammer want de preventie moet in het voortraject op zijn best kunnen worden toegepast.

De toepassing van de wet én deze van het KB zorgen voor een verhoogde complexiteit voor alle betrokken partijen: de werkgever, de klager, de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur.

De samenwerking tussen deze actoren is, gezien de verhoogde complexiteit, een echte uitdaging geworden die los staat van het oplossen van het psychosociale probleem.

De opgelegde procedures in de wet en het KB zijn zo rigide dat er geen flexibiliteit mogelijk is om deze grijze zones degelijk te analyseren en aan te pakken. De krijtlijnen in de wet en KB zijn zo strikt dat een andere - gecombineerde- aanpak niet mogelijk is.

Wat de definities betreft, merken de werkgevers op dat het integreren van alle elementen uit de anti-discriminatiewetgeving eerder problemen zal creëren in plaats van op te lossen.

Zo rijst er twijfel over welk wettelijk kader nu precies moet toegepast worden in welke situatie.

Of wil men werknemers gewoon extra mogelijkheden geven om via welke weg ook hun gelijk te halen? Als versterking van preventie kan dat tellen!

Wat de definitie van psychosociale aspecten betreft, stellen de werkgeversvertegenwoordigers vast dat nu ook verwezen wordt naar stress en burn-out (zonder te definiëren of af te bakenen).

Dit doet grijze zones ontstaan en maakt een correcte toepassing onmogelijk omdat verschillende partijen andere denkkaders en een andere invulling zullen hanteren waardoor opnieuw eerder problemen worden gecreëerd dan oplossingen aangereikt.

### Opmerking over de artikels:

De werkgeversvertegenwoordigers stellen voor om in gans het ontwerp te spreken over werkdagen en niet over kalenderdagen.

Uitzondering maken voor uitzonderlijke gevallen?

De werkgeversvertegenwoordigers vragen om de verwijzing naar de andere artikelen uit het KB of artikelen uit de wet zo specifiek mogelijk te maken. Voorbeeld: verwijzing naar art. 32septies, kan dit worden art. 32septies, §2?

#### *Betreffende art. 3 van het OKB:*

De werkgevers herinneren eraan dat een risicoanalyse inzake psychosociale aspecten niet vergeleken mag worden met risicoanalyses inzake blootstelling aan fysieke agentia, chemische, enz. Een scala aan methoden kan toegepast worden (onder andere positieve methoden zoals appreciative inquiry).

Zij vragen om alle wegen open te houden en te focussen op het resultaat, nl. gepaste preventiemaatregelen.

Zij stellen nu al vast dat een aantal inspecteurs op het terrein er een zeer enge benadering op na houden gestoeld op de klassieke risicoanalyses.

#### *Betreffende art. 3, 2de lid, van het OKB:*

Deze stelt dat de werkgever inzonderheid rekening moet houden met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out.

Deze begrippen zijn echter niet gedefinieerd. Cao 72 bevat een omschrijving van stress.

Voor burn-out bestaat er geen algemeen aanvaarde definitie. De huidige wetenschappelijke tendens is zelfs om dit niet als een apart fenomeen te beschouwen.

Het is onaanvaardbaar dat een wettekst verplichtingen oplegt aan een werkgever zonder dat duidelijk gemaakt wordt wat die verplichtingen inhouden.

#### *Betreffende art. 3, 3de lid, van het OKB:*

Deze stelt dat de werkgever de psychosociale risico's op het werk bepaalt en evalueert rekening houdend met de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

Deze begrippen worden vervolgens omschreven.

Er moet opgemerkt worden dat de omschrijving die gegeven wordt niet overeenstemt met de gangbare theorie en praktijken en/of met bestaande wettelijke bepalingen (bv. inzake arbeidsvoorwaarden).

Het is daarom aangewezen om de begrippen niet verder te detailleren in de wetgeving maar wel in een toelichtende brochure. Op die manier kan ook ingespeeld worden op evoluerende inzichten.

#### *Betreffende art. 5 van het OKB:*

Volgens de logica van dit artikel kan ook de interne vertrouwenspersoon (VP) het register bijhouden, zelfs al is er een externe preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA).

In het art.5, §2, toevoegen van “gespecialiseerde “ voorafgaand aan “diensten”. Verwarring is mogelijk met de “externe” diensten.

*Betreffende art.6 van het OKB:*

Hier kan een specifieke risicoanalyse (RA) gevraagd worden op niveau van een specifieke arbeidssituatie. Deze RA houdt rekening met de elementen bedoeld in art. 3, derde lid.

Dit is een dubbel gebruik.

Als er een probleem is op niveau van de specifieke arbeidssituatie zal deze worden meegenomen in art. 3, dus in de “algemene” RA (volgens de wetgeving moet de risicoanalyse altijd gaan tot op het niveau van het individu).

In dit artikel is er trouwens sprake van dat de RA moet uitgevoerd worden met de werknemers. Betekent dit met ALLE werknemers?

De werkgevers stellen daarom voor om art. 6 te schrappen wegens geen toegevoegde waarde.

Bovendien zijn hierover ook oneindige discussie te verwachten met de Inspectie (toezicht welzijn op het werk) die nu al een zeer ‘mechanistische’ invulling geeft aan het begrip risicoanalyse voor psychosociale aspecten.

De werkgevers zijn er daarom tegen gekant dat dit KB de mogelijkheid geeft aan de Inspectie om een specifieke risicoanalyse te eisen. Het optreden van de Inspectie met de hele cascade van mogelijkheden tot interventie dient geregeld te worden via de specifieke wetgeving terzake. Op die manier kan willekeurig optreden vermeden worden en dient gekozen te worden voor gemotiveerde en aan de situatie aangepaste maatregelen (proportionaliteit).

*Betreffende art.7 van het OKB:*

De verwijzing in dit artikel naar artikel 9 van het KB “beleid” toont aan dat de specifieke RA dubbel gebruik is en dus overbodig.

Waarom wordt in dit artikel gesproken over de “verzoeker”?

De resultaten van de RA moeten aan alle werknemers meegedeeld worden (vb via comité) en niet aan de verzoeker. Dit artikel is opgenomen in het hoofdstuk dat omschrijft wat de risicoanalyse en de preventiemaatregelen moeten bevatten. Verwijzen naar de verzoeker heeft daarom geen zin.

*Betreffende art.8, §2, 1°, van het OKB:*

De verzoeken voor de specifieke arbeidssituatie schrappen want er kan verwezen worden naar de aanpassing van de RA (zie ook opmerking art. 6).

Voorstel: 1° Aanpassing aan de risicoanalyse.

*Betreffende art.11 van het OKB:*

Dit artikel stelt dat de PAPA deelneemt aan de uitwerking van de procedure.

Volgens de werkgevers is onduidelijk welke bijdrage de PAPA precies kan/moet leveren. Het volstaat dat hij geïnformeerd wordt over de uiteindelijk aangenomen procedure.

In het laatste lid, toevoegen van “en neemt een beslissing” aan de zin “... binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving”.

De werkgevers vragen om een modelprocedure uit te werken in een toelichtende brochure en wensen betrokken te worden bij de opmaak ervan.



*Betreffende art.12 van het OKB:*

Dit artikel stelt dat indien de raadpleging plaats vindt tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsprestaties, de werknemer het recht heeft de terugbetaling van de verplaatsingskosten te vorderen van de werkgever.

De werkgevers merken op dat tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst geen rechten kunnen gelden die niet in een specifieke wet zijn vastgesteld.

Tijdens de schorsing is de Welzijnswet (en uitvoerings-KB's) immers niet van toepassing.

*Betreffende art.13 van het OKB:*

Toevoegen van “*tijdens het persoonlijk onderhoud*” tussen “*de werknemer kiest*” en “*het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken*”.

Opletten: geeft de indruk dat hij iets moet kiezen!!!! Het is toch de bedoeling dat dit zoveel mogelijk voorkomen wordt.

*Betreffende art.14, 1ste lid, van het OKB:*

De werkgevers merken op dat de verplichtingen onder b) en c) niet altijd nodig zijn.

Toevoegen: “*desgevallend*”.

*Betreffende art.15 van het OKB:*

Art. 15,§1, eerste zin: toevoegen van “*of*” tussen collectieve en/of individuele maatregelen.

*Betreffende art.16 van het OKB:*

De werknemer wordt hier gedwongen om iets te doen. Hij heeft toch de keuze om geen verdere stappen te zetten?

*Betreffende art.17 van het OKB:*

Het is best te preciseren op basis van welke criteria de PAPA een verzoek tot formele psychosociale interventie kan weigeren.

*Betreffende art.23, §1, van het OKB:*

Als er geen collectieve maatregelen hoeven genomen te worden of het comité beslist geen collectieve maatregelen te nemen, dan dient de procedure m.b.t. de collectieve aspecten hier te stoppen.

De werkgevers merken daarnaast op dat het KB afwijkt van wat voorzien is in de wet.

Art. 32/2 §3, 4<sup>de</sup> lid, van de wet voorziet immers enkel dat de preventieadviseur een advies verstrekt met een voorstel van preventiemaatregelen (conform art. 32/2, §2,b).

Er is geen sprake van andere of bijkomende stappen in tegenstelling tot wat in het KB vermeld staat (daar wordt verwezen naar de procedure overeenkomstig de artikelen 25 tot 34 van het KB). Dit is niet voorzien in de wet!

Het kan hoe dan ook niet dat een individuele werknemer bijkomende opdrachten/prestaties vraagt aan de externe dienst van zijn werkgever. Dit kan enkel op vraag van de werkgever zelf!

*Betreffende art.26 van het OKB:*

In het art. 26, 5<sup>o</sup> en 6<sup>o</sup> toevoegen: ‘*in voorkomend geval*’.

*Betreffende art.29 van het OKB:*

Discussie in relatie met art. 26, 5<sup>o</sup>.

De werkgevers vinden het niet kunnen dat de PAPA nog een extra document/motivatie moet schrijven bovenop wat reeds voorzien is in art. 26, 5° en 6°.

*Betreffende art.32, 1°, van het OKB:*

Ook hier kan de werkgever de vertrouwspersoon (VP) informeren, i.p.v. de PAPA.  
De PAPA kan immers aan de werkgever meedelen dat dit via de VP is gekomen.

*Betreffende art.34, 8°, van het OKB:*

Toevoegen: “indien van toepassing”.

*Betreffende art.35, §2, 1ste lid en §3, 2de lid van het OKB:*

Een externe dienst kan geen verzoek ontvangen

*Betreffende art.37, 1ste lid, 1°, van het OKB:*

Schriftelijk of mondeling?

Voorstel: “*schriftelijk*” toevoegen.

*Betreffende art.39 van het OKB:*

Wat de mogelijke betrokkenheid betreft van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, menen de werkgevers dat het redelijk is te eisen dat het Centrum hier enkel om kan verzoeken voor zover zij intern beschikken over iemand met dezelfde competenties als de PAPA.

Inmenging in deze procedures door derden niet-specialisten dient absoluut vermeden te worden.

*Betreffende art.40 van het OKB:*

Dit artikel dwingt de preventieadviseur psychosociale aspecten in een onmogelijke en onaanvaardbare situatie t.a.v. de werkgever: enerzijds adviserend, anderzijds echter ook controlerend.

Het komt naar inzicht van de werkgeversvertegenwoordigers niet aan de PAPA toe een controlerende rol te spelen en in de plaats te treden van de Inspectie.

Hij is en blijft steeds een adviseur van de werkgever (er rust op hem enkel een middelenverbintenis).

Dit is een rode draad in de hele welzijnsreglementering!

*Betreffende art.42 van het OKB:*

De werkgever kan dit maar doen wanneer hij op de hoogte is van het feit dat de verzoeker en de aangeklaagde overwegen een rechtsvordering in te stellen.

Of is het de bedoeling om de verzoeker of aangeklaagde te verplichten om de werkgever te informeren dat zij een rechtsvordering gaan instellen?

Voorstel: toevoegen na “de werkgever deelt”, “*op verzoek van de verzoeker of de aangeklaagde*”.

*Betreffende art.43 van het OKB:*

Alhoewel goedbedoeld, kan en zal deze bepaling slechts een zeer beperkt effect hebben.

Voor zover de maatregelen geen betrekking hebben op de interactie met de opdrachtgever zal de werknemer toch ook een procedure moeten doorlopen via zijn eigen werkgever.

Van een werkgever kan immers niet verwacht worden dat hij intern maatregelen neemt op advies van een buitenstaander.

*Betreffende art.46 van het OKB*

De werkgever is niet bij het overleg betrokken. Dit kan niet!

Overleg over aanpassing van de werkpost moet plaatsvinden tussen werkgever en werknemer, desgevallend met bijstand/advies van de preventieadviseur.

Voorstel: toevoegen: "*en in overleg met de werkgever*".

*Betreffende art. 50 van het OKB*

De werkgever kan geen info geven aan het comité indien er geen info is te geven, m.a.w. indien er zich geen verzoeken hebben aangediend.

Voorstel: toevoegen na "*minstens één maal per jaar*", "*in voorkomend geval*"

*Betreffende art.55 en 56 van het OKB*

We gaan ervan uit dat nu aangestelde PAPA en VP niet opnieuw moeten worden aangesteld.

*Betreffende art. 79 van het OKB*

De versie in het Frans en de versie in het Nederlands stemmen niet overeen.

*Betreffende art.80 van het OKB*

Het comité moet een voorafgaand advies geven over "de elementen van de arbeidsorganisatie die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk".

Als we lezen wat in dit ontwerp verstaan wordt onder "arbeidsorganisatie" (zie art. 3) dan kan een voorafgaand advies voor conflicten zorgen. Bepaalde elementen behoren tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad.

Bovendien behoort de arbeidsorganisatie tot de prerogatieven van de werkgever!

### **III. BESLISSING**

Het advies aan Mevrouw de Minister van Werk bezorgen.