

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming
op het Werk

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 tarifiering. 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 twee maal vergaderd in 2016 (op 30 augustus en op 27 oktober), zes maal in 2017 (op 17 januari, 28 maart, 2 mei, 27 juni, 8 september en 30 november) en twee maal in 2018 (op 23 januari en 12 maart).

Ingevolge en op basis van de discussies en het overleg betreffende de impact van de tarifieringsregeling 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 tarifiering 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 tarifiering 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 maandelijks 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 preventie maatregelen 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 gelegenhedswerker 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:
 - o 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;
 - o de betrokken werkgevers bereikt kunnen worden met het gecreëerde aanbod;
 - o de betrokken werknemers bereikt kunnen worden met het gecreëerde aanbod;
 - o dit realiseert zowel op een collectieve wijze als op het niveau van de aangesloten onderneming;
2. Daarnaast maakt de dienst per kalenderjaar duidelijk:
 - o Hoeveel ondernemingen ze als klant heeft met hoger dan gemiddeld aantal werknemers / een substantieel aandeel werknemers die onder prorata regeling vallen;
 - o Welk aanbod werd uitgewerkt, toegevoegd of aangepast op collectief niveau en op het niveau van ondernemingen;
 - o Hoeveel en welke acties op collectief niveau de dienst in het betreffende jaar heeft ondernomen voor deze groep werknemers;
 - o Hoeveel individuele prestaties (o.a. gezondheidstoezicht) de dienst in het betreffende jaar heeft ondernomen voor deze groep werknemers;
 - o 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 13^{de} 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 13^{de} wettelijke taak nodig is;
- Initiatief waarbij wel in werking treden van 13^{de} 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 13^{de} 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 13^{de} 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 13^{de} taak in werking te laten treden.

Het financieringsmechanisme 13^{de} 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 13^{de} wettelijke taak van de externe dienst;
- Indien vervangende of aanvullende prestatie een 13^e 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 13^{de} 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 preventie maatregelen, 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-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;
- 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 budgettraming 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 budgettraming 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 preventievoorbelden 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 tarifiering 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.