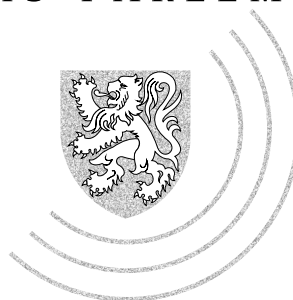


V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2007-2008

13 februari 2008

ONTWERP VAN DECREET

**houdende instemming met het verdrag nr. 155
betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en het werkmilieu,
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie
tijdens haar zeventenzestigste zitting in Genève op 22 juni 1981**

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Algemene inleiding

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) werd opgericht in 1919 tijdens de Vredesconferentie van Versailles. De opdracht van de IAO bestaat in het verbeteren van de sociale toestand van de werkende bevolking en is gebaseerd op de overtuiging dat duurzame en universele vrede niet kan bestaan zonder sociale gerechtigheid. Het belangrijkste kenmerk van de IAO is haar tripartisme: de IAO is de enige internationale organisatie waarin werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en regeringen zetelen. De IAO telt 181 leden en heeft de klassieke structuur van een gespecialiseerde instelling van de Verenigde Naties (VN): een algemene vergadering (de Internationale Arbeidsconferentie), een beheerraad en een secretariaat (het Internationaal Arbeidsbureau).

Tot de belangrijkste activiteiten van de IAO behoren het vastleggen van internationale arbeidsnormen en het toezien op de implementatie van deze normen. De arbeidsnormen van de IAO nemen de vorm aan van conventies of aanbevelingen. De conventies zijn internationale verdragen, bindend voor de IAO-lidstaten die ze ratificeren. De aanbevelingen zijn niet-bindende instrumenten, bedoeld als richtlijnen voor het nationaal beleid. De IAO heeft reeds 188 conventies en 199 aanbevelingen aangenomen. Eind oktober 2007 heeft België 95 conventies geratificeerd. Daarvan zijn 76 conventies nog in werking.

2. Het doel en de algemene draagwijdte van het verdrag

Op 22 juni 1981 werd in Genève het verdrag nr. 155 betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en het werkmilieu, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie.

Dit verdrag heeft betrekking op de algemene problematiek van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Het beoogt dan ook geen specifiek risico, zoals een risico op een ongeval of een bijzonder fysisch of chemisch risico. Het beoogt ook geen precieze technische voorschriften of reglementen inzake de veiligheid en de gezondheid, maar wel een algemene aanpak van die materie voor de gehele arbeidswereld.

Naast het toepassingsdomein en de begripsomschrijvingen (deel I), omvat het verdrag de algemene beginselen van een nationaal beleid (deel II). Dat beleid wordt vervolgens bekeken in het licht van acties op nationaal vlak (deel III) en op ondernemingsvlak (deel IV).

In België wordt de veiligheid en de gezondheid van de werknemers geregeld bij de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, alsmede door de uitvoeringsbesluiten daarvan. De federale wetgeving beantwoordt geheel aan de bepalingen van het verdrag.

De bescherming van de werknemer tegen ziektes van algemene aard, beroepsziektes en arbeidsongevallen is één van de taken die volgens haar statuut aan de IAO toegewezen zijn.

Internationale arbeidsverdragen en aanbevelingen op dit gebied en in het bijzonder de aanbeveling nr. 97 betreffende de gezondheid der arbeiders (1953), de aanbeveling nr. 112 betreffende bedrijfsgeneeskundige diensten (1959) en het verdrag nr. 135 betreffende de vertegenwoordiging van de werknemers (1971) leggen de beginselen voor een nationaal beleid en maatregelen op nationaal niveau vast.

3. Artikelsgewijze bespreking van het verdrag

Het verdrag bestaat uit 5 delen en het telt 30 artikelen.

Deel I – Toepassingsgebied en begripsomschrijvingen

Artikel 1 stelt dat het verdrag van toepassing is op alle takken van economische bedrijvigheid.

Artikel 2 bepaalt dat het verdrag van toepassing is op alle werknemers in de daardoor bestreken sectoren.

Volgens de artikelen 1 en 2 is het verdrag dus van toepassing op alle economische bedrijfstakken alsmede op alle werknemers in die bedrijfstakken. Het verdrag geldt dus voor alle sectoren, ook voor de overheidssector. De zelfstandigen vallen niet onder de toepassing ervan. Onder bepaalde voorwaarden kan een staat bepaalde bedrijfstakken of beperkte categorieën werknemers uitsluiten van de toepassing ervan, indien zich daar bijzondere problemen van ernstige aard voordoen. De staat moet dan in het eerste verslag inzake de toepassing van dit verdrag daarom

trent rekenschap afleggen aan de IAO. In de volgende verslagen moet de evolutie geschetst worden.

De Belgische wet van 4 augustus 1996 is van toepassing op alle sectoren, de overheidssector inbegrepen. Uit het toepassingsgebied ervan wordt echter een bijzondere categorie werknemers uitgesloten: de dienstboden en het overige huispersoneel. Ook voor de zelfstandigen geldt deze wet niet.

Artikel 3 geeft een aantal begripsomschrijvingen. De term ‘overheidsdienaar’ is erg verouderd.

Er dient te worden opgemerkt dat het begrip ‘gezondheid’ ruim opgevat wordt: het omvat niet enkel de afwezigheid van ziektes of gebreken, maar tevens de materiële en geestelijke factoren die de gezondheid beïnvloeden en die rechtstreeks samenhangen met de arbeidsveiligheid en arbeidshygiëne.

De Belgische wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk omvat, zoals haar naam het al aangeeft, ook méér dan enkel de beroepsveiligheid en de gezondheid, aangezien ook zij betrekking heeft op de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van de werknemers.

Deel II – Beginselen van nationaal beleid

Artikel 4 stelt dat elke lidstaat een samenhangend nationaal beleid inzake arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu moet formuleren, ten uitvoer leggen en periodiek aftoetsen. Het doel van dat beleid is het voorkomen van ongevallen en schade aan de gezondheid.

Artikel 5 geeft een aantal activiteitsvelden aan waarmee het nationaal beleid rekening moet houden:

- het ontwerp, de beproeving, de keuze, de vervanging, de installatie, de opstelling, het gebruik en het onderhoud van de materiële arbeidsfactoren;
- de relaties tussen de materiële arbeidsfactoren en de personen die het werk uitvoeren of daarop toezicht uitoefenen, alsook de aanpassing van machines, werktijden, organisatie van het werk en arbeidsprocédés aan de lichamelijke en geestelijke vermogens van de werknemers;
- de opleiding, de kwalificatie en de motivatie van personen die betrokken zijn bij het bereiken van een behoorlijk veiligheids- en gezondheidsniveau;

- de communicatie en de samenwerking op alle niveaus;
- de bescherming van werknemers en hun vertegenwoordigers tegen disciplinaire maatregelen als gevolg van terecht door hen ondernomen acties. Dit punt werd in 1994 als een obstakel gezien voor de ratificatie. Sindsdien echter leggen de algemene beginselen van de wet van 4 augustus 1996, en inzonderheid artikel 15 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de verantwoordelijkheid voor alle aan de werknemers opgelegde principiële verplichtingen bij de werkgever. Bovendien regelen de artikelen 24 en 25 van het voornoemd koninklijk besluit het geval waarbij de werknemers aan een ernstig en onmiddellijk gevaar blootgesteld worden en bepalen zij dat hun acties voor hen geen enkel nadeel met zich mogen brengen (binnen de in de artikelen vermelde beperkingen).

Volgens artikel 6 moeten bij de formulering van het nationaal beleid de onderscheiden taken en verantwoordelijkheden van overheden, werkgevers, werknemers en andere aangegeven worden, met inachtneming van zowel het complementair karakter van die verantwoordelijkheden als van de nationale omstandigheden en praktijk.

Artikel 7 bepaalt dat de situatie aangaande arbeidsveiligheid en gezondheid en het arbeidsmilieu met passende tussenpozen moet onderzocht worden. Terwijl dat onderzoek vroeger niet op een georganiseerde en stelselmatige wijze verricht werd, gebeurt dat thans, overeenkomstig de Europese richtlijnen en naar aanleiding van het verzoek van de Europese Commissie om de tenuitvoerlegging van die richtlijnen (waaronder één inzake veiligheid en gezondheid) periodiek te evalueren, door de algemene directie toezicht op het welzijn op het werk (inspectie) van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg samen met de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Deel III – Maatregelen op nationaal niveau

Artikel 8 stelt dat elke lidstaat door middel van wetten, voorschriften of een andere methode de nodige stappen moet zetten om het nationaal beleid uit te voeren. In het Belgisch recht kan opnieuw verwezen worden naar de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ten uitvoer gelegd bij diverse koninklijke besluiten waaronder het koninklijk besluit van 27

maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Artikel 9 geeft aan dat de naleving van wetten en voorschriften moet verzekerd worden door een toereikend en passend controlestelsel. Dat controlestelsel moet voorzien in passende sancties bij schending van de wetten en voorschriften. In België treden de regionale directies van de algemene directie toezicht op het welzijn op het werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op als controle-diensten. De wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie regelt die materie.

Volgens artikel 10 moeten maatregelen getroffen worden om werkgevers en werknemers advies te verlenen zodat zij aan hun wettelijke verplichtingen zouden kunnen voldoen. Eén van de taken van de controle-diensten in België bestaat erin advies te verstrekken aan de werkgevers en de werknemers. Bovendien is een bijzondere afdeling binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de afdeling van het sociaal overleg over het welzijn op het werk, belast met de promotie van de omtrent deze materie geldende wetten en de reglementen bij middel van informatieve brochures, colloquia en studiedagen. Sedert de oprichting van die dienst, vormt dit artikel van het verdrag niet langer een obstakel voor de ratificatie ervan.

In artikel 11 staan de taken die de bevoegde overhe(i)d(en) geleidelijk moeten verrichten om het nationaal beleid uit te voeren:

- a) het vaststellen van voorwaarden betreffende het inrichten en het opstarten van ondernemingen en betreffende de veiligheid van de bij het werk gebruikte technische materialen;
- b) het vaststellen van de werkwijzen en van de stoffen waaraan de blootstelling moet verboden of beperkt worden;
- c) de vaststelling en toepassing van procedures voor de melding van arbeidsongevallen en beroepsziekten en het opstellen van statistieken;
- d) het instellen van onderzoek naar arbeidsongevallen en gevallen van beroepsziekten die op een ernstige situatie lijken te wijzen;
- e) het jaarlijks publiceren van informatie over de genomen maatregelen, en over arbeidsongevallen,

beroepsziekten en andere schade aan de gezondheid die zich tijdens of in samenhang met het werk voordoen;

- f) het invoeren of het uitbreiden van regelingen voor het onderzoeken van de chemische, fysische of biologische agentia met betrekking tot het gevaar voor de gezondheid van de werknemers dat zij inhouden.

De punten a), b), e) en f) vormen aparte koninklijke uitvoeringsbesluiten bij de wet van 4 augustus 1996. De punten c) en d) ressorteren onder het Fonds voor Beroepsziekten en het Fonds voor Arbeidsongevallen maar ook onder de algemene directie toezicht op het welzijn op het werk.

Artikel 12 bepaalt dat de mensen die machines, uitrusting of stoffen voor gebruik bij de beroepsuitoefening ontwerpen, vervaardigen, invoeren, verschaffen of overdragen:

- zich ervan moeten vergewissen dat die machines, uitrusting of stoffen bij correct gebruik geen gevaar opleveren voor de gezondheid;
- informatie moeten verstrekken over de installatie en het gebruik alsook over de gevaren die eraan verbonden zijn en hoe die gevaren kunnen vermeden worden;
- studies en onderzoek moeten verrichten en op de hoogte blijven van ontwikkelingen in wetenschap en techniek.

Indertijd vormde dit artikel een obstakel voor de ratificatie van het verdrag. Sindsdien is er de wet gekomen van 21 december 1998 betreffende de productnormen ter bevordering van duurzame productie- en consumptiepatronen en ter bescherming van het leefmilieu en de volksgezondheid, alsook de wet van 28 januari 1999 betreffende de waarborgen die de stoffen en preparaten inzake de veiligheid en de gezondheid van de werknemers met het oog op hun welzijn moeten bieden.

Artikel 13 stelt dat een werknemer, die uit een arbeidssituatie stapt omdat die toestand ernstig gevaar oplevert voor zijn leven of gezondheid, moet beschermd worden tegen niet-gerechtigde gevolgen. Afdeling IV van voornoemd Belgisch koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun

werk, beschermt de werknemers in een situatie die een ernstig gevaar vormt.

In artikel 14 staat dat zaken betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en arbeidsmilieu moeten opgenomen worden in onderwijs- en opleidingsprogramma's. Dergelijke maatregelen ressorteren onder de gemeenschapsministeries voor Onderwijs. Aan deze bepaling wordt thans niet toereikend uitvoering gegeven maar zij alléén kan geen obstakel vormen voor de ratificatie van het verdrag.

Volgens artikel 15 moet elke lidstaat maatregelen treffen om de vereiste coördinatie tussen de verschillende overheden en organen te verzekeren. De diverse afdelingen die belast zijn met het welzijn op het werk binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werken samen aangezien zij deel uitmaken van éénzelfde algemene directie 'Humanisering van de Arbeid'. Bovendien moet de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk geraadpleegd worden en advies uitbrengen over de in verband met het welzijn genomen maatregelen (koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk). Bovendien moet de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk op ondernemingsniveau samenwerken met de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (artikel 4 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk).

Deel IV – Maatregelen op het niveau van de onderneming

Artikel 16 stelt dat de werkgevers zich ervan moeten vergewissen dat de arbeidsplaatsen, de machines, het materiaal en de werkwijzen waarover zij zeggenschap hebben, geen risico inhouden voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemers. Bovendien zijn zij ertoe verplicht ervoor te zorgen dat de chemische, fysische en biologische stoffen en agentia geen gevaar inhouden voor de gezondheid. Zij zijn er ook toe verplicht, indien noodzakelijk, de voldoende beschermende kledij en beschermingsmiddelen te verstrekken. Die verplichtingen staan in het Belgisch recht in diverse koninklijke besluiten die een omzetting vormen van Europese richtlijnen. In verband met deze materie bestaat er een koninklijk besluit van 7 augustus 1995 betreffende het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en een koninklijk besluit van 6 juli 2004 betreffende de arbeidskledij.

Volgens artikel 17 moeten twee of meer ondernemingen die op dezelfde arbeidsplaats werken uitvoe-

ren, samenwerken. Aan deze verplichting is voldaan in hoofdstuk III – Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op één zelfde arbeidsplaats, in hoofdstuk IV – Bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden uitgevoerd door ondernemingen van buitenaf en in hoofdstuk V – Bijzondere bepalingen betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (ten uitvoer gelegd bij het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen) van de wet van 4 augustus 1996.

Artikel 18 stelt dat de werkgevers moeten voorzien in maatregelen voor optreden in geval van nood en bij ongevallen. Artikel 9, maar inzonderheid vernoemde afdeling IV van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hebben immers betrekking op de maatregelen waarin de werkgever moet voorzien in noodsituaties en in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar en afdeling V van hetzelfde besluit heeft betrekking op de maatregelen in geval van arbeidsongevallen.

Artikel 19 bepaalt wat van de werknemers en hun vertegenwoordigers verwacht wordt:

- de werknemers moeten meewerken opdat de werkgever de hem opgelegde verplichtingen zou nakomen;
- de vertegenwoordigers van de werknemers moeten met de werkgever samenwerken op het vlak van arbeidsveiligheid en gezondheid;
- de vertegenwoordigers van de werknemers moeten ervoor zorgen dat voldoende informatie verschaft wordt over de maatregelen die de werkgever getroffen heeft;
- de werknemers en hun vertegenwoordigers moeten aandringen op een passende opleiding;
- de werknemers, hun vertegenwoordigers of hun representatieve organisaties moeten een onderzoek kunnen instellen naar alle aspecten van arbeidsveiligheid en gezondheid;
- de werknemers moeten onverwijld melding maken van situaties die gevaar kunnen opleveren.

Die rechten en plichten staan in artikel 6 van de wet van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Artikel 20 geeft aan dat samenwerking tussen werkgever en werknemers een essentieel onderdeel moet zijn. De comités voor preventie en bescherming op het werk (hoofdstuk VIII van de Welzijnswet en het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk) beantwoorden aan die vereiste aangezien zij samengesteld zijn uit het ondernemingshoofd en één of meer afgevaardigde(n) en uit personeelsafgevaardigden.

Volgens artikel 21 mogen maatregelen inzake arbeidsveiligheid en gezondheid geen kosten meebrengen voor de werknemers. Dat beginsel staat in artikel 16 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Deel V – Slotbepalingen

Artikel 22 stelt dat het verdrag geen herziening is van bestaande verdragen of aanbevelingen.

Artikel 23 bepaalt dat de officiële bekrachtigingen van het verdrag moeten meegedeeld worden aan de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau die instaat voor de registratie.

Volgens artikel 24 is het verdrag slechts bindend voor die IAO-lidstaten die hun bekrachtiging door de directeur-generaal lieten registreren. Het verdrag treedt in werking twaalf maanden nadat de bekrachtiging van twee lidstaten door de directeur-generaal geregistreerd werd. Daarna treedt het voor iedere lidstaat in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging geregistreerd is.

Artikel 25 stelt dat het verdrag kan opgezegd worden na verloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het in werking getreden is. Zonder opzegging wordt het voor een nieuwe termijn van tien jaar verlengd.

De directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt volgens artikel 26 alle lidstaten in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen.

Artikel 27 bepaalt dat de directeur-generaal alle bijzonderheden inzake bekrachtigingen en opzeggingen

ter registratie meedeelt aan de secretaris-generaal van de VN.

Artikel 28 stelt dat de raad van beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, indien nodig, aan de Algemene Conferentie verslag kan uitbrengen over de toepassing van het verdrag. De raad van beheer onderzoekt ook of het wenselijk is de herziening van het verdrag op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

In artikel 29 wordt bepaald dat, wanneer de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt met betrekking tot voorliggende materie – tenzij uitdrukkelijk anders bepaald wordt – de ratificatie van het nieuwe verdrag de onmiddellijke opzegging van het oude zal inhouden. Op het ogenblik van inwerkingtreding van het nieuwe verdrag, zal het oude niet langer geratificeerd kunnen worden. Het huidige verdrag blijft wel van kracht voor de lidstaten die het nieuwe verdrag niet ondertekenen.

Artikel 30 stipuleert dat de Franse en de Engelse versie een gelijke authenticiteit hebben.

4. Gemengd karakter van het verdrag en relevantie voor Vlaanderen

Het IAO-verdrag nr. 155 betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en arbeidsmilieu is een gemengd verdrag waarbij de bevoegdheden van zowel de federale overheid als van de gemeenschappen uitgeoefend worden.

Het voorkomen van ongevallen en schade aan de gezondheid (artikel 4) is een persoonsgebonden aangelegenheid en dus een gemeenschapsaangelegenheid.

Wat betreft de maatregelen om de aangelegenheden met betrekking tot de arbeidsveiligheid, de gezondheid en het arbeidsmilieu op te nemen in onderwijs- en opleidingsprogramma's op alle niveaus (artikel 14), met inbegrip van hoger technisch en medisch onderwijs en hoger beroepsonderwijs, is de Vlaamse Gemeenschap eveneens bevoegd.

Er is geen impact op de Vlaamse personeelsstatuten. De reglementering betreffende het welzijn van de

werknemers bij de uitvoering van hun werk (arbeidsbescherming) is een federale materie.

5. Verloop van de procedure op internationaal, federaal en Vlaams niveau

Het verdrag werd aangenomen op 22 juni 1981 en trad in werking op 11 augustus 1983.

Vermits dit verdrag niet prioritair behandeld wordt, verloopt de Vlaamse procedure, net zoals die van de andere bevoegde overheden voor dit of andere gemengde IAO-verdragen, traag. Er zijn drie soorten redenen voor het tijdsverloop.

Er is een puur nationale, federale reden. De nationale, later federale beleidsoptie, werd jarenlang aangenomen om eerst het intern recht in overeenstemming te brengen met de verdragen die door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen werden, alvorens die verdragen internationaal te ratificeren waardoor zij internationaal in werking treden. In sommige Vlaamse memories komt deze gedragslijn aan bod.

Er is een Europese reden. De Europese Eenheidsakte van 1987 heeft geleid tot een bevoegdheidsconflict tussen de Europese Gemeenschap (EG), vertegenwoordigd door de Commissie, en de lidstaten op het vlak van gezondheid en veiligheid van werknemers. Dat conflict werd uitgevochten tot voor het Hof van Justitie. Daardoor bleven de ratificatieprocedures voor een reeks IAO-verdragen geblokkeerd en dit ongeveer tot het jaar 2000. Bovendien gaven de meeste lidstaten voorrang aan de omzetting van richtlijnen terzake, ten koste van de instemming en ratificatie van de IAO-verdragen.

Er is een intrafederale reden. De defederalisering van België in 1993 heeft geleid tot de internationale doorwerking van de interne bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de zes deelstaten ('in foro interno, in foro externo'). Daardoor moesten de nog niet eerder door België geratificeerde verdragen getoetst worden aan die bevoegdheidsverdeling. Het ging om 56 verdragen, waarvan er 37 exclusief federaal geacht werden en dus 19 als gemengd beschouwd werden. Met die oefening werd stilaan begonnen in oktober 1997, eerst in de Werkgroep Gemengde Verdragen (WGV), adviesorgaan van de Interministeriële Conferentie Buitenlands Beleid (ICBB), daarna via

een ad-hocwerkgroep van experts, in opdracht van de WGV. Die ad-hocwerkgroep rondde zijn opdracht af in juni 2000 en diende bij de WGV zijn voorstel in.

In zijn vergadering van 21 juni 2000 keurde de WGV de aangepaste lijst van gemengde IAO-verdragen goed. Die beslissing werd op 10 oktober 2000 door de ICBB bekrachtigd.

De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (ordonnantie van 19 april 2007) en de federale overheid (wet van 3 juni 2007) hebben al hun goedkeuring gehecht.

6. Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de Raad van State

In zijn advies van 10 september 2003 toont de SERV zich verheugd dat werk gemaakt wordt van de ratificatie van de IAO-verdragen. De SERV herhaalt dat een voorafgaande toetsing van de Vlaamse regelgeving aan de verdragen wenselijk is. Bovendien zegt de SERV dat vrijwel altijd over het hoofd gezien wordt dat Vlaanderen bevoegd is voor de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare sector en van het onderwijzend personeel, zodat telkens ook voor die groepen moet nagegaan worden of de Vlaamse overheid in orde is met de wetgeving.

Volgens de SERV is het eveneens aangewezen in de memories van toelichting de verwijzing naar het Vlaams ontwerp van decreet betreffende de bedrijfsgezondheidszorg te schrappen. Het is immers voorbarig en weinig kies te verwijzen naar een Vlaamse ontwerpregelgeving over een centraal thema in het sociale domein, vooraleer de Vlaamse sociale partners hierover hun standpunt konden formuleren.

De memorie van toelichting werd volgens de opmerkingen van de SERV aangevuld, meer bepaald in hoofdstuk 4.

In zijn advies van 4 oktober 2007 merkt de Raad van State op dat de Nederlandse vertaling van het verdrag verschilt van die welke gevoegd is bij de voorontwerpen van wet en van ordonnantie. Volgens de Raad kan het gebruik van verschillende vertalingen, onder meer uit het oogpunt van de rechtszekerheid, niet aanvaard worden. De vertaling die gevoegd was bij het voorontwerp van instemmingswet, wordt

thans voorgelegd. Voor het overige maakte de Raad van State geen opmerkingen.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

*De Vlaamse minister van Werk,
Onderwijs en Vorming,*

Frank VANDENBROUCKE

*De Vlaamse minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,*

Geert BOURGEOIS

*De Vlaamse minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin,*

Steven VANACKERE

VOORONTWERP VAN DECREET

houdende instemming met het verdrag nr. 155 betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu,
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zeventenzestigste zitting
in Genève op 22 juni 1981

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Artikel 2

Het verdrag nr. 155 betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en het werkmilieu, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zeventenzestigste zitting in Genève op 22 juni 1981, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

Frank VANDENBROUCKE

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Steven VANACKERE

ONTWERP VAN DECREET

*De Vlaamse minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,*

DE VLAAMSE REGERING,

Geert BOURGEOIS

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme en de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin;

*De Vlaamse minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin,*

Na beraadslaging,

Steven VANACKERE

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Artikel 2

Het verdrag nr. 155 betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en het werkmilieu, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zeventenzestigste zitting in Genève op 22 juni 1981, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel, 14 december 2007.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

*De Vlaamse minister van Werk,
Onderwijs en Vorming,*

Frank VANDENBROUCKE