

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 janvier 2013

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à renforcer quantitativement et
qualitativement les ressources des services
d'inspection afin de favoriser
le bien-être au travail**

(déposée par Mme Z. Genot et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 januari 2013

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de kwantitatieve en kwalitatieve
versterking van de middelen van de
inspectiediensten, met het oog op de
bevordering van het welzijn op het werk**

(ingediend door mevrouw Zoé Genot c.s.)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail: publications@lachambre.be		e-mail: publicaties@dekamer.be	

MESDAMES, MESSIEURS,

La création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité doit constituer l'un des principaux objectifs de la politique sociale de notre État. À cet égard, il est essentiel que les travailleurs puissent évoluer dans un environnement de travail sûr et sain. Or, il reste encore beaucoup à faire en la matière.

En particulier, en matière de harcèlement au travail. Selon un rapport de janvier 2011 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)¹, il apparaît en effet que la violence, le harcèlement et les brimades deviennent des pratiques de plus en plus communes sur les lieux de travail européens. Une enquête paneuropéenne récente sur les lieux de travail (ESENER) révèle à cet égard que "40 % des cadres européens sont concernés par la violence et le harcèlement sur le lieu de travail"².

Les conséquences du harcèlement pour les travailleurs sont pourtant désastreuses et bien connues: stress accru, maladies de longue durée, voire, dans les cas les plus graves, suicides. À ce sujet, la vague de suicides qui a touché des cadres de *France Télécom* au cours des années 2008, 2009 et 2010³ a fortement marqué les esprits.

Les conséquences économiques pour les entreprises ne peuvent pas non plus être négligées: relations de travail conflictuelles, productivité réduite, augmentation de l'absentéisme pour raisons de santé, turnover plus important du personnel et retrait prématuré de l'activité pour incapacité.

Au sein de l'Europe, la Belgique n'est malheureusement pas épargnée par ce phénomène. Des affaires sordides ont ainsi émaillé l'actualité. Les comparaisons internationales confirment par ailleurs l'importance du problème dans notre pays:

— la quatrième étude EWCS (*European Condition Survey*, 2007) révèle que 6 % des travailleurs belges ont été sujet à de la violence ou à des menaces de violence (soit le même pourcentage que la moyenne au sein de l'UE-15); ce pourcentage a par ailleurs augmenté ces dix dernières années;

— l'enquête ESENER susmentionnée révèle par ailleurs que, en Belgique, près de 10 % de travailleurs de sexe féminin et plus de 7 % de travailleurs de sexe

¹ European Agency for Safety and Health at Work Workplace Violence and Harassment: a European Picture , 31/01/2011

² Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER), <http://osha.europa.eu/fr/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener>

³ *France Télécom* a connu 17 suicides en 2008, 18 en 2009 et 23 en 2010!

DAMES EN HEREN,

Meer en betere banen scheppen moet een van de hoofddoelstellingen van het sociaal beleid van ons land zijn. Het is in dat opzicht heel belangrijk dat de werknemers in een veilige en gezonde werkomgeving kunnen werken. Terzake is echter nog werk aan de winkel.

Meer bepaald inzake pesten op het werk moet nog veel gebeuren. Uit een rapport van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk (EU-OHSA)¹ van januari 2011 blijkt immers dat geweld, pesterijen en plagerijen almaar meer gangbaar worden op de Europese werkplekken. Uit een recente pan-Europese enquête naar de arbeidsplaats (Esener) blijkt dat 40 % van de Europese managers zich zorgen maakt over geweld en intimidatie op het werk².

De gevolgen van pesterijen voor de werknemers zijn nochtans rampzalig en zijn genoegzaam bekend: verhoogde stress, langdurige ziekten of zelfs, in de zwaarste gevallen, zelfmoord. In dat opzicht heeft de golf van zelfmoorden bij het kaderpersoneel van *France Télécom* de jaren 2008, 2009 en 2010³ een diepe indruk achtergelaten.

De economische gevolgen voor de ondernemingen mogen evenmin over het hoofd worden gezien: conflicterende arbeidsrelaties, verlaagde productiviteit, toename van het absentisme om gezondheidsredenen, groter personeelsverloop en vervroegde uittreding wegens arbeidsongeschiktheid.

Jammer genoeg komt dat Europese fenomeen ook in België voor. De actualiteit werd gekenmerkt door een aantal schandalige zaken. Internationale vergelijkingen bevestigen overigens de omvang van het probleem in België:

— uit het vierde onderzoek van EWCS (*European Condition Survey*, 2007) blijkt dat 6 % van de Belgische werknemers het slachtoffer is geweest van geweld of van bedreigingen met geweld (dat is hetzelfde percentage als het gemiddelde in de EU-15); dat percentage is de jongste tien jaar trouwens toegenomen;

— het voormelde ESENER-onderzoek heeft voorts aangetoond dat in België nagenoeg 10 % van de werknemers en meer dan 7 % van de werknemers gewag

¹ European Agency for Safety and Health at Work Workplace Violence and Harassment: a European Picture , 31/01/2011

² Europese bedrijvenenquête over de nieuwe en opkomende risico's (ESENER) <http://osha.europa.eu/nl/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener>

³ Bij *France Télécom* zijn er 17 zelfmoorden geweest in 2008, 18 in 2009 en 23 in 2010!

masculin ont rapporté des faits d'harcèlement et d'intimidation (contre respectivement 6,3 et 4,4 %, en moyenne, au sein de l'UE-27).

En Belgique, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail constitue la pierre angulaire de la législation relative à la sécurité et la santé au travail. Plusieurs arrêtés d'exécution ont été également pris et sont rassemblés dans la réglementation sur le bien-être au travail.

Tout employeur a l'obligation de promouvoir le bien-être au sein de son entreprise:

- par le biais d'une politique de prévention des risques;
- par la mise en œuvre des moyens collectifs et individuels de protection;
- par la formation et l'information des travailleurs.

Plus particulièrement, l'article 32*nonies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dispose que le travailleur qui estime être l'objet d'une violence ou de harcèlement au travail peut s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance.

Le travailleur concerné peut déposer une plainte auprès de ces personnes aux conditions prévues par la loi. Par ailleurs, si le problème persiste, le travailleur peut également s'adresser aux fonctionnaires chargés, en vertu de la législation précitée, d'examiner si l'employeur respecte les dispositions relatives à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

La législation a en effet institué, au sein de la Direction générale du bien-être au travail, une Division du contrôle régional du bien-être, chargée notamment de la surveillance de la loi sur le bien-être dans les entreprises et institutions dans un ressort territorial déterminé.

Des auditions au sein de la commission Affaires sociale du Parlement fédéral ont mis en avant le constat que la législation en l'état ne permet malheureusement pas de lutter efficacement contre le harcèlement sur le lieu de travail.

La problématique du manque de personnel au sein de la Division du contrôle régional du bien-être est à l'ori-

hebben gemaakt van pesterijen en intimidatie (tegen respectievelijk gemiddeld 6,3 % en 4,4 % in de EU-27).

In België vormt de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk de hoeksteen van de wetgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Voorts werden ook verschillende uitvoeringsbesluiten uitgevaardigd en bijeengebracht in de reglementering over welzijn op het werk.

Aldus moet iedere werkgever het welzijn in zijn onderneming bevorderen:

- aan de hand van een risicopreventiebeleid;
- aan de hand van gemeenschappelijke en individuele beschermingsmiddelen;
- dankzij opleiding en voorlichting van de werknemers.

Meer bepaald artikel 32*nonies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt dat een werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon kan richten.

De betrokken werknemer kan bij die personen een klacht indienen volgens de bij de wet bepaalde voorwaarden en nadere regels. Als het probleem blijft bestaan, kan de werknemer zich ook wenden tot de ambtenaren die er krachtens de voormelde wetgeving mee belast zijn na te gaan of de werkgever de bepalingen inzake de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in acht neemt.

De wetgeving heeft immers bij de Algemene directie toezicht op het welzijn op het werk een afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk opgericht, die er meer bepaald mee belast is binnen een welbepaald ambtsgebied toezicht te houden op de toepassing van de wet betreffende het welzijn in de ondernemingen en de instellingen.

Uit de hoorzittingen in de Kamercommissie voor de Sociale Zaken kon worden opgemaakt dat de vigerende wetgeving jammer genoeg niet de mogelijkheid biedt pesterijen op het werk doeltreffend te bestrijden.

De problematiek van het personeelstekort in de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het

gine de nombreux dysfonctionnements, constatés malheureusement depuis de nombreuses années, comme en attestent différentes questions parlementaires adressées aux ministres successifs de l'emploi (voir, par exemple, la question orale n°3708 du 28 septembre 2004 de Mme Zoé Genot à la ministre de l'Emploi sur "le contrôle du bien-être au travail", lors de la législature 51, ou encore la question orale n°8010 de Mme Zoé Genot du 4 novembre 2008 à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "le contrôle des travailleurs étrangers", lors de la législature 52).

À cet égard, le rapport annuel 2009 de la direction générale contrôle du bien-être au Travail précise que:

"Globalement, en 2009, l'effectif en personnel est resté statu quo par rapport à 2008. [...] Mais ce statut quo ne peut détourner notre attention de la pénurie de personnel à la division du contrôle régional, au sein de laquelle a lieu depuis quelques années déjà la fameuse vague de mises à la retraite pour lesquelles on ne peut prévoir de remplacements qu'au compte-goutte. Cette vague de mises à la retraite se profile encore fortement pour quelques années. De plus il faudra également faire des grands efforts pour pouvoir également maintenir le personnel administratif dans les directions régionales. Ainsi, on insiste fort pour continuer à prévoir du remplacement. Sinon, certaines tâches ne pourront plus être assumées convenablement et la qualité des services sera de plus en plus menacée."

Le dernier audit de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail, qui a été effectué par une équipe internationale du *Senior Labour Inspectors' Committee* (SLIC) avait lui aussi, déjà, mis en exergue les éléments inquiétants suivants:

- *"The number of workers inspected by one inspector varies from 14,000 to 47,000 (Brussels)"*
- *"The average in Belgium is 23,000 workers / inspector. It is the second lowest among the SLIC member states."*
- *"The average among the SLIC member states is roughly 10,000 workers / inspector."*

Ce constat préoccupant a également été mis en évidence par le Conseil National du Travail, dans son avis n°1683 du 6 mai 2009:

"Début 2009, le service d'inspection (Division du contrôle des risques chimiques non comprise) ne dis-

work is de oorzaak van tal van disfuncties die jammer genoeg al jaren worden vastgesteld, zoals blijkt uit de diverse parlementaire vragen aan de opeenvolgende ministers van Werk (zie bijvoorbeeld de mondelinge vraag nr. 3708 van 28 september 2004 van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "het toezicht op het welzijn op het werk" tijdens de 51^e zittingsperiode, of de mondelinge vraag nr. 8010 van 4 november 2008 van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de controle van buitenlandse werknemers", tijdens de 52^e zittingsperiode).

In dat opzicht preciseert het jaarverslag over 2009 van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (blz. 2):

"Globaal is het personeelseffectief in 2009 status-quo gebleven ten opzichte van 2008. [...] Dit status-quo mag ons echter niet afleiden van het nijpend personeelstekort bij de afdeling van het regionaal toezicht, waar reeds sinds een aantal jaren een fameuze pensioneringsgolf zich aan het voltrekken is, en waarbij slechts mondjesmaat in vervanging kan worden voorzien. Deze pensioneringsgolf zal zich nog enkele jaren heel scherp aftekenen. Bovendien zullen er eveneens bijzondere inspanningen moeten worden geleverd om ook het administratief personeel in de regionale directies op peil te kunnen houden. Er wordt dan ook sterk aangedrongen om in vervanging te blijven voorzien. Zo niet zullen een aantal taken opdrachten niet langer meer naar behoren kunnen worden uitgevoerd en zal de kwaliteitsvolle dienstverlening meer en meer in het gedrang komen."

De jongste audit van de Inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, die is uitgevoerd door een internationaal team van het *Senior Labour Inspectors' Committee* (SLIC), had ook al op de volgende verontrustende elementen gewezen:

- *"The number of workers inspected by one inspector varies from 14,000 to 47,000 (Brussels)";*
- *"The average in Belgium is 23,000 workers / inspector. It is the second lowest among the SLIC member states";*
- *"The average among the SLIC member states is roughly 10,000 workers / inspector."*

Die verontrustende vaststelling werd ook benadrukt door de Nationale Arbeidsraad, in zijn advies nr. 1683 van 6 mei 2009:

"Begin 2009 beschikte de inspectiedienst (de directie Chemische Risico's niet meegeteld) nog slechts

posait encore que de 154 personnes pour effectuer les inspections. Ce chiffre est considérablement inférieur au chiffre de 177 inspecteurs prévus en renforcement de ce service d'inspection; de plus, il avait été promis que chaque départ serait automatiquement compensé par un recrutement.

En raison d'une pyramide des âges défavorable, le flux sortant est toujours important et se poursuivra encore au moins quatre ans. [...]. Le flux entrant ne suit pas le flux sortant, en raison d'une procédure de recrutement rigide. [...].

Le Conseil insiste auprès de la ministre pour que les mesures nécessaires soient prises afin de résoudre les problèmes d'effectifs et de moyens des services d'inspection [...]. Il demande dans ce cadre que les adaptations nécessaires soient apportées aux budgets et aux procédures, afin de porter les effectifs des services d'inspection au niveau de la moyenne européenne dans un délai de trois ans. Il juge d'ailleurs également que le niveau actuel des effectifs ne remplit pas les engagements figurant dans la convention 81 de l'OIT sur l'inspection du travail, que la Belgique a ratifiée, et dans la recommandation R20 du même nom, qui requièrent des effectifs suffisants pour pouvoir visiter systématiquement tous les établissements et effectuer des visites d'inspection après les accidents du travail graves. [...].

Il observe qu'il ne suffit pas, comme dans un passé récent, de prendre au sein du Conseil des ministres la décision de remplacer systématiquement les inspecteurs, et de demander la priorité au Selor pour le recrutement des remplaçants d'inspecteurs partant à la pension. Cette décision a en effet été contrecarrée par des économies linéaires successives au niveau de l'enveloppe du personnel du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et par l'absence d'autorisation des services du Budget pour entamer les procédures de recrutement en vue d'assurer le remplacement des départs prévus".

Enfin, lors des auditions du 1^{er} février 2011 sur le thème du harcèlement au travail, en commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants, les représentants des organisations syndicales ont largement souligné l'insuffisance des contrôles de l'application de la loi.

Par ailleurs, au-delà même du problème numérique, la qualité des services d'inspection pose également question.

over 154 personen voor inspectiewerk. Dit is aanzienlijk lager dan het beoogde objectief van 177 inspecteurs ter versterking van deze inspectiedienst en de belofte dat elk vertrek automatisch zou gecompenseerd worden door een aanwerving.

De uitstroom is, gelet op de ongunstige leeftijdsstructuur, nog steeds groot en zal nog minstens vier jaar aanhouden [...]. De instroom houdt geen gelijke tred met de uitstroom omwille van de starre wervingsprocedure. [...]

De Raad dringt er bij de minister op aan dat de nodige stappen worden gezet om de problemen inzake mankracht en middelen voor de inspectiediensten [...] aan te passen. Hij dringt er daarbij op aan dat de nodige budgettaire en procedureaanpassingen worden doorgevoerd om de bezetting van de inspectiediensten op een termijn van drie jaar tot op het Europees gemiddelde te brengen. Het huidige niveau van bezetting is naar het oordeel van de Raad overigens ook in gebreke ten opzichte van de engagementen in de door België geratificeerde ILO-conventie 81 betreffende de arbeidsinspectie en de gelijknamige aanbeveling R20 waar een toereikende mankracht wordt vereist om alle arbeidsplaatsen systematisch te kunnen bezoeken, evenals inspectiebezoeken af te leggen na zware arbeidsongevallen.

[...]

Hij merkt op dat het niet volstaat om zoals in het recente verleden een beslissing te nemen binnen de ministerraad om inspecteurs systematisch te vervangen, en prioriteit te vragen bij Selor voor de rekrutering van vervangers voor inspecteurs die uittreden omwille van pensionering. Deze eerdere beslissing werd immers doorkruist door opeenvolgende lineaire besparingen in de personeelsomvang van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het ontbreken van de toelating van de diensten van Begroting voor het starten van wervingsprocedures om te voorzien in de vervanging bij geplande uitdiensttredingen."

Tot slot hebben de vertegenwoordigers van de vakorganisaties naar aanleiding van de hoorzittingen van 1 februari 2011 over het thema pesten op het werk in de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers uitgebreid gewezen op de ontoereikendheid van de controles op de naleving van de wet.

Afgezien van het kwantitatieve probleem zelf doet de kwaliteit van de inspectiediensten voorts ook vragen rijzen.

Le Conseil national du travail, dans l'avis susmentionné, attire ainsi particulièrement l'attention *“sur l'importance d'un renforcement qualitatif des services d'inspection (encadrement, méthode de travail, ressources). Dans ce sens, le Conseil souhaite également que les services d'inspection renforcés fonctionnent conformément au cadre prévu dans la convention 81 de l'OIT sur l'inspection du travail. Cela implique que les établissements soient inspectés aussi souvent que nécessaire, qu'une inspection ait lieu après les accidents du travail graves et que les établissements importants et ceux dans lesquels sont effectués des travaux insalubres ou dangereux soient visités beaucoup plus fréquemment.”*.

Un renforcement, tant numérique que qualitatif, des services d'inspection s'avère donc primordial, et ce d'autant plus que le renforcement des contrôles avait été pointé comme un des aspects crucial de la Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012, présentée il y a déjà plus de deux ans et demi.

Zoé GENOT (Ecolo-Groen)
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
 Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
 Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

De Nationale Arbeidsraad vestigt in het bovenvermelde advies de aandacht op “het belang van een kwalitatieve versterking van de inspectiediensten (omkadering, werkwijze, hulpmiddelen). In die zin is de Raad ook vragende partij dat de versterkte inspectiediensten zouden functioneren overeenkomstig het kader als voorzien in ILO-conventie 81 betreffende de arbeidsinspectie. Dat houdt in dat arbeidsplaatsen zoveel worden geïnspecteerd als nodig is, ook na zware arbeidsongevallen, en op meer frequente wijze in grote arbeidsplaatsen en in arbeidsplaatsen met ongezonde of gevaarlijke arbeidsomstandigheden.”.

Een versterking van de inspectiediensten, zowel kwantitatief als kwalitatief, blijkt dus primordiaal, te meer daar de opvoering van de controles als een cruciaal aspect is aangestipt in de Nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012, die al bijna drie jaar geleden is voorgesteld.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant la nécessité de promouvoir le bien-être au travail des travailleurs;

B. considérant la récurrence et l'importance de faits de harcèlement en Belgique, révélées tant par l'actualité que par des enquêtes nationales et internationales;

C. considérant le manque de moyens chronique des services d'inspection, révélé tant par des acteurs nationaux qu'internationaux;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT,

dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de promotion du bien-être au travail:

1. de prendre les mesures nécessaires afin de pallier au manque d'effectifs et de moyens des services d'inspection et, dans le cadre de cet objectif:

- a. d'adapter le budget alloué à ces services;
- b. de pourvoir au remplacement systématique des inspecteurs partant à la pension;
- c. d'accorder la priorité au Selor pour le recrutement des remplaçants d'inspecteurs partant à la pension;

d. que, d'ici le 1^{er} janvier 2014, on dénombre 1 inspecteur/10 000 travailleurs, le nombre moyen au sein des pays membres du *Senior Labour Inspectors' Committee*;

2. de prendre les mesures adéquates afin de renforcer la qualité des services d'inspection et, dans le cadre de cet objectif:

- a. de développer une politique d'encadrement de ces services;
- b. de promouvoir l'élaboration de méthodes de travail cohérentes et adaptées à la problématique du harcèlement sur le lieu de travail;
- c. de mettre en œuvre une meilleure allocation des ressources au bénéfice de ces services;
- d. d'assurer des enquêtes complètes et rapides à la suite de faits de harcèlement grave détectés au sein des entreprises;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat het voor de werknemers noodzakelijk is het welzijn op het werk te bevorderen;

B. overwegende dat in België pesterijen vaak voorkomen en dat het om zwaarwegende feiten gaat, zoals zulks aan het licht is gekomen door zowel de actualiteit als in nationale en internationale enquêtes;

C. overwegende dat de inspectiediensten te kampen hebben met een chronisch gebrek aan middelen, een aspect waar zowel nationale als internationale actoren op hebben gewezen;

VERZOEKT DE REGERING,

in het kader van de tenuitvoerlegging van een beleid ter bevordering van het welzijn op het werk:

1. de nodige maatregelen te treffen om het tekort aan personeel en middelen bij de inspectiediensten te verhelpen, en in het kader van die doelstelling:

- a. het aan die diensten toegewezen budget aan te passen;
- b. te voorzien in de stelselmatige vervanging van de inspecteurs die met pensioen gaan;
- c. Selor prioritair doen overgaan tot de rekrutering van de vervangers van de inspecteurs die met pensioen gaan;
- d. ervoor te zorgen dat er tegen 1 januari 2014 één inspecteur per 10 000 werknemers is, het gemiddelde in de landen die lid zijn van het *Senior Labour Inspectors' Committee*;

2. de passende maatregelen te nemen om de kwaliteit van de inspectiediensten te verhogen en, met het oog daarop:

- a. een beleid ter begeleiding van die diensten uit te bouwen;
- b. de uitwerking te bevorderen van coherente werkwijzen die zijn afgestemd op het vraagstuk van pesten op het werk;
- c. ervoor te zorgen dat de voor die diensten uitgetrokken middelen een optimalere bestemming krijgen;
- d. nadat bij een onderneming ernstige pesterijen worden ontdekt, de zaak onverwijld en volledig te onderzoeken;

3. de procéder annuellement à l'évaluation de l'efficacité des mesures prises afin de favoriser le bien-être au travail et, dans ce cadre, fournir un rapport détaillé et chiffré, pour la première fois le 31 mars 2013 et ensuite tous les deux ans, reprenant notamment:

- a. des statistiques concernant les faits de harcèlement au travail;
- b. les évolutions notoires en la matière;
- c. le résultat des efforts du SPF Emploi pour juguler ces phénomènes;
- d. des recommandations à mettre en œuvre pour augmenter l'efficacité de la lutte contre le harcèlement au travail.

24 février 2011

Zoé GENOT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

3. jaarlijks te evalueren of de genomen maatregelen om het welzijn op het werk te bevorderen doeltreffend waren, alsmede in dat verband voor het eerst op 31 maart 2013 en vervolgens tweejaarlijks een gedetailleerd en becijferd rapport uit te brengen, dat met name de volgende gegevens bevat:

- a. statistieken in verband met de pesterijen;
- b. de significante ontwikkelingen op dat gebied;
- c. het resultaat van de inspanningen van de FOD om die verschijnselen te beteugelen;
- d. de aanbevelingen waaraan concreet uitvoering moet worden gegeven om pesterijen op het werk beter te kunnen tegengaan.

24 februari 2011