

## Mondelinge vragen

**Mondelinge vraag van de heer Philippe Mahoux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over «stress op het werk» (nr. 4-265)**

**De voorzitter.** – De heer Melchior Wathelet, staatssecretaris voor Begroting, toegevoegd aan de eerste minister, en staatssecretaris voor Gezinsbeleid, toegevoegd aan de minister van Werk, antwoordt.

**De heer Philippe Mahoux (PS).** – *Hoewel er geen officiële statistieken bestaan, geven talrijke studies een onthutsend beeld over de aard en de omvang van het stressprobleem in de Europese Unie.*

*Uit de vele gegevens onthoud ik vooral dat naast de gezondheidsproblemen voor de werknemers, stress op het werk ook kosten meebrengt voor de gemeenschap. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft de kosten van absentisme op het werk geraamd op 300 miljoen euro per jaar. De vakbondsorganisaties van hun kant zeggen dat de reële kosten van absentisme nog hoger liggen en tot 10% van het BBP zouden bedragen.*

*Het wettelijk kader in België bevat twee belangrijke elementen in de strijd tegen stress op het werk.*

*Allereerst is er in de wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk sprake van ‘de*

## Questions orales

**Question orale de M. Philippe Mahoux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur «le stress au travail» (n° 4-265)**

**M. le président.** – M. Melchior Wathelet, secrétaire d'État au Budget, adjoint au premier ministre, et secrétaire d'État à la Politique des familles, adjoint à la ministre de l'Emploi, répondra.

**M. Philippe Mahoux (PS).** – Je parlerai du stress au travail, pas du nôtre.

Malgré l'absence de statistiques officielles, de nombreuses études donnent une vue claire mais effarante de la nature et de l'ampleur du problème du stress dans l'Union européenne.

Il est impossible d'exposer dans le cadre limité d'une question orale toutes les données recueillies par les spécialistes. Je retiens toutefois qu'outre les dégâts sur la santé des travailleurs, le stress au travail représente également un coût pour la collectivité. Le service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale a ainsi chiffré le coût de l'absentéisme au travail à quelque 300 millions d'euros par an. Les organisations syndicales avancent pour leur part que le coût réel de l'absentéisme serait encore plus élevé et représenterait jusqu'à 10% du PIB !

Le cadre légal en Belgique comprend deux éléments

*voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk' en van specifieke maatregelen om stress op het werk te voorkomen.*

*Vervolgens is er de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, die het beleid ter voorkoming van stress door de ondernemingen wil opnemen in het algemeen preventiebeleid. De arbeidsovereenkomst steunt op de definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie die stress definieert als een door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen.*

*Die twee elementen vormen, samen met andere bepalingen, een wettelijke basis die in theorie een echt preventiebeleid mogelijk moet maken. Wie echter vertrouwd is met het arbeidsmilieu zal merken dat de toepassing ervan schromelijk tekortschiet. Bovendien is geen enkele sanctie mogelijk.*

*Zal de minister bijzondere aandacht besteden aan het nog altijd belangrijke probleem van stress op het werk? Zal zij nieuwe uitvoerende maatregelen nemen om misbruiken te bestraffen?*

**De heer Melchior Wathelet**, staatssecretaris voor Begroting, toegevoegd aan de eerste minister, en staatssecretaris voor Gezinsbeleid, toegevoegd aan de minister van Werk. – *De minister weet wat stress is. Ik lees haar antwoord.*

*Stress op het werk en meer in het algemeen de psychosociale belasting die veroorzaakt wordt door het werk, zoals de wet het omschrijft, moet inderdaad speciale aandacht krijgen gezien de gevolgen ervan op de gezondheid en het welzijn van de werknemers, en op het absentisme op het werk. Ik ben het met u eens.*

*De vermindering van de psychosociale belasting op het werk is een van de doelstellingen van het beleid dat ik wens te voeren voor de verbetering van het welzijn op het werk. Ik heb dat al onderstreept bij de presentatie van mijn beleidsnota.*

*De wet van 10 januari 2007 had tot doel de bestaande reglementering aan te passen, de rol van de vertrouwenspersonen en de interne preventieprocedure te versterken, de rol van de inspectie en van de hoven en rechtbanken te verduidelijken, de ontslagprocedure toe te lichten en meer aandacht te schenken aan feiten gepleegd door derden op het werk.*

*De wet bevatte echter nog een ander heel belangrijk element: ze werd uitgebreid tot elke vorm van overdreven belasting op het werk om psychosociale redenen waardoor ook de organisatie van de arbeid beschouwd werd als een mogelijke bron van conflicten en stress. Wegens die nieuwe ontwikkelingen moeten nieuwe instrumenten ter beschikking worden gesteld van werknemers en werkgevers.*

*Net als in 2002 moet de nieuwe reglementering na twee jaar*

essentiels pour la lutte contre le stress au travail.

Il y a d'abord la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. On y parle notamment de « prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail » et des mesures spécifiques à prendre pour prévenir le stress sur les lieux de travail.

Il y a ensuite la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 conclue au Conseil national du travail qui vise l'intégration de la politique de lutte contre le stress au niveau des entreprises dans la politique de prévention générale. Elle s'inspire de la définition de l'OMS qui présente le stress comme un état perçu négativement par un groupe de travailleurs, état qui s'accompagne de plaintes ou de dysfonctionnements aux niveaux physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par la situation de travail.

Ces deux éléments constituent avec d'autres dispositions une base légale qui permettrait en théorie de mener une véritable politique de prévention. Ceux qui sont à l'écoute du monde du travail constatent hélas que, dans leur application, il y a de graves manquements. De plus, aucune sanction n'est appliquée ou ne pourrait même l'être.

Je demande à Mme la ministre si elle compte accorder une attention particulière à cette question du stress au travail, toujours plus important. Envisage-t-elle de nouvelles dispositions réglementaires en vue de sanctionner les abus ?

**M. Melchior Wathelet**, secrétaire d'État au Budget, adjoint au premier ministre, et secrétaire d'État à la Politique des familles, adjoint à la ministre de l'Emploi. – La ministre connaît bien ce stress. Je vous lis sa réponse.

Le stress au travail et plus généralement ce que la loi désigne comme la charge psychosociale occasionnée par le travail doivent effectivement faire l'objet d'une attention particulière au vu des conséquences, notamment sur la santé et le bien-être des travailleurs, et sur l'absentisme au travail. Je suis d'accord avec vous.

La diminution de la charge psychosociale au travail dont la définition inclut le stress au travail fait partie des objectifs de la politique que je souhaite développer pour l'amélioration du bien-être des personnes au travail. Je l'avais souligné lors de la présentation de ma note de politique générale.

La loi, promulguée le 10 janvier 2007, avait pour objectif d'adapter la réglementation existante à plusieurs égards, de renforcer le rôle des personnes de confiance et de la procédure de prévention interne, de clarifier le rôle de l'inspection et des cours et tribunaux, de clarifier la procédure de licenciement et d'accorder une plus grande attention aux faits commis par des tiers sur le lieu de travail.

Mais elle comportait un autre élément très important : son extension à toute forme de charge excessive au travail pour des motifs psychosociaux, l'organisation du travail étant ainsi également retenue comme source éventuelle de conflits et de stress. En raison de ces nouvelles évolutions, de nouveaux outils et instruments doivent être mis à la disposition des travailleurs et des employeurs.

Il convient aussi, comme ce fut le cas en 2002, d'évaluer la

*toepassing worden geëvalueerd; daartoe kan hetzelfde schema worden gevolgd als in 2004, met name een interne evaluatie door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg samen met de betrokken beroepskringen, gevolgd door een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en het parlement.*

*Op wettelijk vlak werd een sterk signaal gegeven aan de ondernemingen. Het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting beschrijft de verplichtingen van de werkgever in verband met de preventie van psychosociale belasting.*

*De ondernemingen waren al onderworpen aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende het beleid tot voorkoming van stress door het werk. Die overeenkomst is echter alleen van toepassing op de werkgevers van de privésector terwijl het koninklijk besluit alle werkgevers van alle sectoren betreft. Bovendien heeft dat besluit ook betrekking op de individuele problemen van stress terwijl de overeenkomst een collectieve aanpak van stress beoogt.*

*De invloed van de nieuwe reglementering op het preventiebeleid van de ondernemingen zal dus onderzocht en geëvalueerd worden.*

**De heer Philippe Mahoux (PS).** – *Het verheugt me dat de regering aandacht heeft voor het probleem van stress op het werk.*

*Het probleem is zo complex omdat het moeilijker is een stresssituatie te beschrijven dan pesterijen aan te tonen. De werkgevers waren niet erg enthousiast over de goedkeuring van de wet tegen pesterijen op het werk. Nochtans zouden zij alle maatregelen die het klimaat binnen de ondernemingen kunnen verbeteren, moeten toejuichen. Stress en pesterijen zijn immers niet goed voor de werksfeer of voor de productiviteit.*

*Met mijn vraag ben ik niet zozeer bezorgd om de productiviteit, dan wel om de bescherming van de gezondheid van de werknemers.*

*Ik vestig de aandacht op de problemen die zich kunnen voordoen als de rol van vertrouwenspersoon zoals gedefinieerd in de wet tegen pesterijen op het werk, wordt uitgeoefend door leidinggevende personen die zelf het tempo binnen de onderneming bepalen. Dat lijkt mij niet normaal. Ik verwijs naar het werk dat de Senaat daarover binnenkort zal realiseren.*

nouvelle réglementation après deux ans d'application ; à cet effet, on peut suivre le même schéma qu'en 2004, à savoir une évaluation interne par le SPF ETCS avec les milieux professionnels concernés, suivie d'une évaluation par le Conseil national du Travail et par le parlement.

D'un point de vue légal, un signal fort vient d'être donné aux entreprises puisque l'arrêté royal du 17 mai 2007 spécifique à la prévention de la charge psychosociale décrit explicitement les obligations de l'employeur relatives à la prévention de cette charge psychosociale.

Les entreprises étaient déjà soumises à la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail. Toutefois, cette convention s'applique uniquement aux employeurs du secteur privé alors que l'arrêté vise les employeurs de tous les secteurs. De plus, cet arrêté vise également les problèmes individuels de stress tandis que la convention n'aborde le stress que sous l'angle collectif.

Il est donc prévu d'analyser et d'évaluer l'influence de cette nouvelle législation sur les politiques de prévention développées dans les entreprises dans ce domaine.

**M. Philippe Mahoux (PS).** – Je me réjouis que le problème du stress retienne l'attention du gouvernement, comme le secrétaire d'État vient de le confirmer.

La complexité du problème vient du fait qu'il est plus difficile de décrire une situation de stress provoqué que de mettre en évidence le harcèlement moral. Lors du vote de la loi sur le harcèlement moral, des oppositions se sont manifestées, et les employeurs ne sont pas enthousiastes à l'égard de ce type de législation. Il n'empêche que tout ce qui permet d'améliorer le climat à l'intérieur des entreprises devrait convenir aux employeurs dans la mesure où le stress au travail et le harcèlement moral sont des entraves à un cadre de travail sain et à une bonne productivité.

L'objet de ma question n'était pas ce problème de productivité mais bien la protection de la santé des travailleurs, ce qui me paraît fondamental.

Je voudrais attirer l'attention sur les dérives qui se produisent dans les entreprises lorsque les rôles d'intermédiaire qui sont définis dans la loi sur le harcèlement moral sont exercés par des cadres de l'entreprise qui, parfois, déterminent les cadences à respecter à l'intérieur de celle-ci. Cela me paraît anormal. Je renvoie au travail que le Sénat réalisera très prochainement en la matière.