

- [Arbeidsongevallen en onbezoldigde stages](#)

Met stagiairs bedoelt men personen die gewoon onderwijs volgen en in het kader van die opleiding arbeidsprestaties verrichten bij een werkgever om beroepservaring op te doen. Het is van belang te benadrukken dat zij daadwerkelijk prestaties moeten leveren bij een werkgever, zodat de observatiestages, bedrijfsbezoeken en dergelijke niet in aanmerking komen, aangezien er hier geen concreet werk wordt uitgevoerd.

Het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs is van toepassing op de werkgever, de stagiair en de onderwijsinstelling.

In dit besluit staan volgende items in de kijker:

- de [risicoanalyse](#) die wordt uitgevoerd door de werkgever bij wie de stagiair wordt tewerkgesteld en de daaraan verbonden preventiemaatregelen;
- de [informatie-uitwisseling](#) tussen werkgever, stagiair en onderwijsinstelling;
- het [gezondheidstoezicht](#) (passend of specifiek);

Risicoanalyse en preventiemaatregelen

De risicoanalyse moet gebeuren door de werkgever bij wie de stagiair tewerkgesteld wordt.

Deze analyse beoogt het beoordelen van alle risico's voor de veiligheid, de lichamelijke en geestelijke gezondheid of de ontwikkeling, als gevolg van een gebrek aan ervaring, doordat ze zich van risico's niet bewust zijn of doordat hun ontwikkeling nog niet voltooid is.

Ze vindt plaats voordat de stagiair met de arbeid begint en dient ten minste eenmaal per jaar te worden hernieuwd of gewijzigd, evenals bij elke belangrijke wijziging van werkpost.

De risicoanalyse moet het in elk geval mogelijk maken de zeer gevaarlijke agentia, procédés en werkzaamheden te herkennen die opgenomen zijn in de bijlage bij het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk.

Op grond van de risicoanalyse treft de werkgever de preventiemaatregelen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de stagiairs, zodat zij beschermd zijn tegen elk risico dat hun veiligheid, lichamelijke of geestelijke gezondheid of ontwikkeling kan schaden.

Deze preventiemaatregelen bestaan uit:

- *verbod van tewerkstelling aan bepaalde activiteiten* (zoals onder meer opgesomd in de bijlage bij het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk).

Van dit verbod kan afgeweken worden als de tewerkstelling aan een dergelijke activiteit noodzakelijk is voor de beroepsopleiding. Hierbij is het noodzakelijk dat de werkgever zich ervan vergewist dat de preventiemaatregelen effectief zijn, dat ze gecontroleerd worden door een lid van de hiërarchische lijn en dat de stagiair wordt bijgestaan door een ervaren werknemer.

- *nemen van de nodige maatregelen inzake onthaal en begeleiding*

Deze maatregel is bedoeld om een vlotte aanpassing van de stagiair aan het beroepsleven mogelijk te maken, om hem te integreren in dit beroepsleven en om er voor te zorgen dat hij in staat is zijn arbeid naar behoren uit te oefenen.

Deze maatregelen worden vastgesteld na advies van de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of de afdeling van deze dienst en na advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Zo'n maatregel kan concreet bestaan uit het aanduiden van een stagementor. De persoon die wordt aangeduid moet zelf ook een goede training krijgen op gebied van risico's. Bovendien moet hij/zij op de hoogte zijn van de werkzaamheden die verplicht onder toezicht moeten gebeuren. Er moet door de werkgever voldoende tijd worden toegekend aan deze persoon om deze taak naar behoren te vervullen en hij/zij moet het nodige gezag daartoe hebben

Het is tevens belangrijk dat deze stagementor de stagiair aanmoedigt tot participatie, tot het stellen van vragen over de risico's op het werk, tot het bespreken en melden van eventuele gevaren die ze zien.

Informatie-uitwisseling tussen werkgever, stagiair en onderwijsinstelling

De werkgever informeert de onderwijsinstelling omtrent de resultaten van de risicoanalyse en preciseerd in het bijzonder of er een type van gezondheidstoezicht nodig is en over welk gezondheidstoezicht het gaat. Hij vermeldt tevens of de stagiair bepaalde inentingen moet krijgen en

of het noodzakelijk is onmiddellijk maatregelen te treffen die verband houden met de moederschapsbescherming.

De onderwijsinstelling moet deze informatie ontvangen om te kunnen nagaan of de werkgever de preventiemaatregelen effectief toepast.

Bij tewerkstelling op een werkpost of aan een activiteit waarvoor een type gezondheidstoezicht vereist is, moet de werkgever bovendien extra informatie geven aan zowel de onderwijsinstelling als aan de stagiair. Die informatie moet schriftelijk worden verstrekt en heeft betrekking op:

- de beschrijving van de functie of activiteit die een passend gezondheidstoezicht vereist;
- de aard van het risico dat een specifiek gezondheidstoezicht vereist;
- alle toe te passen preventiemaatregelen;
- de aangepaste opleiding met het oog op de toepassing van de preventiemaatregelen;
- de verplichtingen die de stagiair moet naleven in verband met de risico's die specifiek zijn voor de werkpost of activiteit.

Gezondheidstoezicht

Wanneer uit de risicoanalyse blijkt dat de stagiair wordt tewerkgesteld aan een functie of activiteit waarvoor gezondheidstoezicht vereist is, kan dit gezondheidstoezicht twee vormen aannemen.

Eenzijds kan het gaan om een blootstelling aan risico's waarvoor ook voor de gewone werknemers van de onderneming of instelling gezondheidstoezicht geldt. Dit wordt het "*passend gezondheidstoezicht*" genoemd. Het gaat hier om het uitoefenen van een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico of een activiteit verbonden aan voedingswaren.

Anderzijds kan het gaan om een "specifiek gezondheidstoezicht" dat voortvloeit uit het feit dat de stagiair wordt blootgesteld aan specifieke risico's zoals nachtarbeid of aan ernstige risico's waarvoor er normaal een verbod tot tewerkstelling geldt of dat voortvloeit uit het feit dat de stagiair jonger is dan 18 jaar.

Dit komt in de praktijk neer op de volgende situaties:

- de stagiair wordt niet blootgesteld aan enig ander risico dan het risico van de leeftijd aangezien hij jonger is dan 18 jaar:

gezondheidstoezicht is verplicht behalve wanneer een attest van de onderwijsinstelling wordt voorgelegd waarin aangetoond wordt dat de stagiair minder dan vijf jaar geleden werd onderworpen aan medisch schooltoezicht, in het kader van de van kracht zijnde onderwijsreglementering;

- de stagiair werkt enkel met een beeldscherm:

gezondheidstoezicht is verplicht behalve wanneer een attest van de onderwijsinstelling wordt voorgelegd waarin aangetoond wordt dat de stagiair minder dan vijf jaar geleden werd onderworpen aan medisch schooltoezicht, in het kader van de van kracht zijnde onderwijsreglementering;

- de stagiair wordt blootgesteld aan specifieke risico's (hij verricht nachtarbeid of hij wordt, in toepassing van de afwijkingsbepalingen blootgesteld aan ernstige risico's waarvoor er normaal een verbod tot tewerkstelling geldt:

gezondheidstoezicht vereist;

- de stagiair wordt blootgesteld aan risico's waarvoor ook voor gewone werknemers gezondheidstoezicht vereist is:

gezondheidstoezicht vereist.

Wie oefent het gezondheidstoezicht uit?

Normalerwijze is dit de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de interne of externe preventiedienst van de werkgever.

In afwijking hiervan kan de werkgever voor de uitvoering van het gezondheidstoezicht een beroep doen op de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de bevoegde preventiedienst van de onderwijsinstelling.

Deze regeling wordt in de stageovereenkomst opgenomen. Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling wordt overgemaakt aan de onderwijsinstelling die het dan aan de werkgever en de stagiair bezorgt.

Wie betaalt en wat is het toepasselijke tarief?

De algemene regel die stelt dat elk type gezondheidstoezicht moet uitgevoerd worden door de preventiedienst van de werkgever, impliceert dat de werkgever bij wie de stage plaats vindt, de kosten betaalt van de prestaties inzake preventie ten aanzien van een stagiair. Het betreft hetzelfde tarief als voor de andere werknemers, met inbegrip van de kosten voor de risicoanalyse en het gezondheidstoezicht. In dit geval krijgt de werkgever geen terugbetaling.

In afwijking van deze algemene regel, kan de werkgever er voor kiezen om voor de uitvoering van het gezondheidstoezicht beroep te doen op de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderwijsinstelling. In dat geval bedraagt het tarief 61,13 euro.

Dit bedrag is dus een specifieke en vaste bijdrage, die onderworpen is aan de index, jaarlijks en per tewerkgestelde stagiair te betalen en die overeenstemt met het gezondheidstoezicht dat effectief wordt uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de externe dienst van de onderwijsinstelling. Aangezien het gaat om een vast forfait, speelt de duur van de stage hierbij geen enkele rol.

Het tarief wordt jaarlijks, dus per kalenderjaar, aangerekend. Daarbij dient men er evenwel rekening mee te houden dat een stagiair slechts mag meegerekend worden voor het jaar waarin hij de voorafgaande gezondheidsbeoordeling heeft ondergaan. Er dient dus een werkelijke prestatie tegenover te staan. Of er een voorafgaande gezondheidsbeoordeling is geweest, kan afgeleid worden uit de naamlijst aangezien daarop de datum van deze gezondheidsbeoordeling wordt vermeld. Zo zal, wanneer een stage zich over twee kalenderjaren heen situeert, de stagiair enkel voor het eerste kalenderjaar worden meegerekend omdat hij in dat jaar een gezondheidsbeoordeling heeft ondergaan. Voor het volgende kalenderjaar zal de stagiair dan niet meer worden meegeteld. Deze specifieke bijdrage voor stagiairs omvat niet de kosten verbonden aan de risicoanalyse die uitgevoerd wordt op de arbeidsplaats door de werkgever en zijn preventiedienst.

De technische prestaties werden evenmin opgenomen in het forfait. Deze kosten kunnen in voorkomend geval apart gefactureerd worden. In de praktijk is het evenwel mogelijk dat de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderwijsinstelling de werkgever-stagegever niet kent. Een oplossing hiervoor kan erin bestaan dat de externe dienst de factuur aan de onderwijsinstelling bezorgt die deze factuur vervolgens kan doorsturen naar de werkgever-stagegever.

Deze specifieke bijdrage zal integraal worden betaald door het Fonds voor de Beroepsziekten conform het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot uitvoering van artikel 6, 8°, van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 26 augustus 2010. De werkgever die voor dit alternatief kiest wanneer hij een stagiair tewerkstelt, draagt dus enkel de kosten verbonden aan de risicoanalyse.

Voorafgaande gezondheidsbeoordeling

Het is de eerste werkgever bij wie de stagiair wordt tewerkgesteld voor zijn allereerste stage die ervoor moet zorgen dat de stagiair de vereiste medische onderzoeken ondergaat. Dit dient in elk geval te gebeuren voordat hij de stagiair belast met de arbeid.

Bij een opeenvolgende stage wordt de voorafgaande gezondheidsbeoordeling enkel herhaald, indien de stagiair wordt blootgesteld aan een nieuw risico waarvoor er nog geen gezondheidsbeoordeling is gebeurd.

Indien de stage een duurtijd heeft van meer dan zes maanden en wanneer de stagiair wordt blootgesteld aan zeer ernstige risico's die voorkomen in de bijlage bij het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk, kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beslissen dat de voorafgaande gezondheidsbeoordeling wordt aangevuld met een periodieke gezondheidsbeoordeling.

Specifieke toelichting

Vragen en antwoorden over [arbeidsongevallen en onbezoldigde stages](#)

Adviezen van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk

- [Advies nr. 151 van 1 juni 2010 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs \(PDF, 32 KB\)](#)
- [Advies nr. 95 van 9 december 2005 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de stagiairs – tweede aanpassing \(PDF, 32 KB\)](#)
- [Advies nr. 91 van 8 juli 2005 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende de stagiairs \(PDF, 34 KB\)](#)
- [Advies nr. 77 van 14 mei 2004 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van stagiairs \(PDF, 88 KB\)](#)
- [Advies nr. 48 van 12 april 2002 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk](#)

[besluit betreffende de bescherming van stagiairs \(PDF, 80 KB\)](#)

Bijkomende inlichtingen

- In de eerste plaats bij de preventieadviseur van de interne en/of de externe dienst voor preventie en bescherming.
- In de tweede plaats bij de regionale directie van het [Toezicht op het Welzijn op het Werk](#) die bevoegd is voor de werkgever.
- Over interpretatie van de regelgeving: schriftelijk bij de [Algemene Directie Humanisering van de Arbeid](#).