

1° リスクの回避を目的とする防止措置

2° 被害の回避を目的とする防止措置

3° 被害の限定を目的とする防止措置

雇用者は、予防措置の対象となる全グループに関するリスクの影響と、措置自体がリスクを有していないかについて検討し、その結果をもって、一連の別の予防措置が適用されるか、別の追加的な予防措置がとられなければならない。

予防措置は、特に以下を考慮する。

1° 用いられている作業および生産の方法を含む、事業や施設の組織的方法

2° 作業場の間取り

3° 仕事場の構想と変更

4° 作業設備と、化学物質あるいは薬品の選択と使用

5° 化学的、生化学的、物理的因子から生じるリスクに対する保護

6° 集団または個人が使用する保護設備や作業着の選択と使用

7° 適切な安全および健康に関する伝達体制の実行

8° 医療検査を含む健康管理

[9° 労働を原因とする心理社会的保証、特に労働における暴力、いじめ、セクシャルハラスメントなどを含む (2007年5月17日王室法令)]

10° 労働者の資格と、トレーニング、情報。適切な指導を含む

11° 職場における連携

12° 重大かつ切迫した危機的状況での措置を含む、応急処置、消火活動、労働者避難に関する緊急の処理。

第 10 条—§1 職務ラインのメンバーとの「労働における予防と保護に関するサービス」の協議に際し、雇用者は 5 ヶ年の予防計画を策定し、その間の予防活動の展開と実施を計画する。その際、事業の規模や事業活動に伴うリスクの性質を考慮する。

全体予防計画は文書化され、具体的に以下を含むものとする。

- 1° 危険特定の結果、およびリスクの確定、詳述、評価。
- 2° 創設されるべき防止措置
- 3° 達成されるべき優先目標
- 4° これらの目的を達成するために実施されなければならない活動や行われるべき任務
- 5° 適用されるべき組織的、物質的、金銭的資源
- 6° 関係者全員の任務、義務、達成手段
- 7° 全体予防計画の状況変化への適応方法
- 8° 労働における労働者の健康に関する方針を評価する基準

§2. 労働における予防と保護のための内部サービスに関する王室法令 1998 年 3 月 27 日第 3 条で言及されている D グループに該当する雇用者のために、大臣は、全体予防計画のモデルを 1 つ以上作成する。

大臣は、労働における予防と保護に関する最高評議会の提言に基づき、特定の分野のための全体予防計画を策定することもできる。

第 11 条—職務ラインのメンバーとの「労働における予防と保護に関するサービス」の協議に際し、雇用者は、次期会計年度中に労働における健康を推進するための年間行動計画を策定する。

年間行動計画は全体予防計画に基づき、文書化され、以下を決定する。

- 1° 次期会計年度の予防方針において優先される目的。
- 2° 上記目的達成のための資源と方法。
- 3° 関係者全員の任務、義務、達成手段。
- 4° 以下にともなって全体予防計画に対してなされるべき調整。
 - a) 状況の変化。
 - b) 事業や組織に発生した事故や事件。
 - c) 「労働における予防と保護に関する内部サービス」の前暦年中の年次報告書。
 - d) 前暦年中の委員会提言。

第12条—雇用者は、職務ラインと「労働における予防と保護に関するサービス」のメンバーを参加させ、動的なリスク管理制度、文書による全体予防計画、文書による年間行動計画の準備、計画、実施及び評価を行う。

雇用者は、常に委員会と協議する。

いかなる修正や変更についても、雇用者は、策定した全体予防計画文書を委員会に提出し、事前の助言を求める。

雇用者は年間行動計画の素案を、それが対象としている会計年度が始まる遅くとも2ヶ月前の最初の日までに、委員会に提出して助言を求める。

年間行動計画は、委員会から助言があるまで、助言がない場合には対象会計年度の開始までは、実施してはならない。

第13条—職務ラインのメンバーは、それぞれの職権と職階において、労働における労働者の健康に関する雇用者の方針を実行する。

この目的のため、メンバーは以下の具体的責務を負う。

- 1° 動的なリスク管理制度に関して雇用者に対する提言および助言を策定すること。
- 2° 作業場で発生した事故や事件を調査し、同様の事故や事件を予防する対策を提案すること。
- 3° 変則的な要素を特定し、これを防止する対策をとるため、作業設備、全体および個人が使用する保護のための装備、使用される物質や薬剤に対して有効な監視を行うこと。
- 4° 「労働における予防と保護に関するサービス」から適時提言を受けること。
- 5° 必要な能力があり、必要な訓練と指導を受けている労働者が、違う業務を行うように業務が割り振られていないかチェックすること。
- 6° 労働における労働者の健康に関する法律の実施に際しての必要から与えられた指導が遵守されているか監視すること。
- 7° 労働における労働者の健康に関する法律の実施に際して受けた情報を、労働者に正しく理解させ、実行させること。
- [8° 全ての新しい労働者の受入れ態勢を整え、新人を指導する経験豊富な労働者を指名すること。雇用者によって指名され、受入れを担当する職務ラインのメンバーは、「6°、7°で言及されている当人の責務の範囲内で、労働における健康に関する必要な情報と指示が与えられている」と書かれた文書に自分の名前を署名する。(王室法令 2007 年 4 月 25 日)]

第 14 条—職務ラインおよび「労働における予防と保護に関するサービス」のメンバーと協議の上、雇用者は定期的に動的なリスク管理体制を評価する。

これに関連して、雇用者は特に以下を考慮する。

- 1° 「労働における予防と保護に関するサービス」の年次報告
- 2° 委員会、および、該当する場合は、監視を所管する担当官からの提言

3° 防止措置確立の基礎となっているリスク分析に関する戦略を修正をせざるを得ないものとする状況の変化

[4° 事業や施設でおきた労働における暴力、いじめ、セクシャルハラスメントの事故、事件、事実関係。王室法令 2002 年 7 月 11 日]

第 10 条の規定に従い、雇用者は、この評価を考慮した上で、少なくとも 5 年に一度新たに全体予防計画を策定する。

第 15 条—職務ラインのメンバーや労働者に課せられた義務によって、雇用者責任の原則が減じることはない。

第 16 条—労働における労働者の健康に関する対策によって、いかなる状況においても労働者に金銭的負担を負わせてはならない。

条令第 2 条§1 第 2 段落 b)、 e) で言及されている者に関しては、資金的負担がなされる方法を創設する。

セクション III—

【労働者の受入れ、指導、情報提供、訓練に関する 雇用者の義務（王室法令 2007 年 4 月 25 日）

【第 16 条—2—雇用者は、全ての労働者のために適切な受入れ体制を整える。その場合、職務ラインのメンバーの一人に体制整備を担当させる。

雇用者自身が受け入れ態勢の整備を担当する場合には、第 13 条の第 2 段落 8°で言及されている文書に、自分自身で署名する。

雇用者、もしくは該当する場合、職務ラインのメンバーは、新入の労働者を指導する経験豊富な労働者を指名するために適切な措置をとる。雇用者が、自分自身で指導の責任を負うこともできる。（王室法令 2007 年 4 月 25 日）

第 17 条—雇用者は、組織全体、全ての作業場と職能のグループ、および個々の職場や職能に適用されるリスクと予防措置に関するすべての情報を職務ラインのメンバーと労働者に伝える。また、それぞれが自らの業務を遂行し、自分および他の労働者の安全と健康を守るために必要な情報も与える。

雇用者は、緊急的措置、とりわけ、重大かつ差し迫った危険があった場合にとられなければならない措置や、応急処置、消火活動、労働者の避難に関して必要な情報を提供する。

第18条—雇用者は、全体予防計画のデータを考慮して、職務ラインと労働者に労働における労働者の健康について学習させるためのプログラムを策定する。

このプログラムは、訓練コースの内容自体と同様、規制に関して編入されるべき指示を考慮する。

第19条—雇用者が、労働者にある業務の遂行を任せる場合には、安全と健康に関する労働者の能力を考慮する。

第20条—雇用者は、重大かつ特定の危険のある区域にアクセスできるのは、適切な指導を受けた労働者のみとするために必要な措置をとる。

第21条—雇用者は、全ての労働者が、労働における労働者の健康に関して十分かつ適切な訓練を受けるよう注意を払う。これらの訓練は、それぞれの仕事や役割に合わせたものであることとする。

この訓練は、以下の場合には特に提供されねばならない。

- 1° 採用時。
- 2° 配属時または職能の変更の場合。
- 3° 作業設備が新たに導入または変更された場合。
- 4° 新しい技術が実施される場合。

この訓練は、リスクの進展や新たなリスクの発生に応じて調整され、必要であれば、定期的に繰り返されるものとする。

労働者に訓練の費用負担をさせてはならない。訓練は、就業時間内に行われるものとする。

セクションIV—

緊急時および重大かつ差し迫った危険の場合の措置

第 22 条—雇用者は、労働者の保護のために適用される社内の緊急時対策を策定する。必要であればリスク分析の結果に従って設定された内容に従うものとする。

この対策は、事業や施設に特有の危険な状況、ありうる事故や事件[および外部からの暴力のケース。王室法令 2002 年 7 月 11 日]に対して整備された手順に基づくものとする。

手順は、以下を考慮に入れるものとする。

1° 緊急時の措置に関する情報の開示と指示。

2° 警告および伝達体制。

3° 安全訓練。

4° 避難および応急処置のための行動。

5° 応急手当のための用品。

第 23 条—雇用者は、重大かつ差し迫った危険にさらされているかさらされる可能性がある全ての労働者に対して、その危険と、用意が完了しているかこれから用意される防護措置について、出来る限り早く周知するものとする。

回避できない深刻かつ差し迫った危険がある場合には、雇用者は対策を講じ、労働者に対して業務を止めるか、即座に作業場を離れて身の安全を守るよう指示を与えるものとする。

例外的で十分正当化できる場合を除き、雇用者は、深刻かつ差し迫った危険が依然ある労働環境では、労働者に対して仕事を再開するように要請することを差し控える。

第 24 条—雇用者は、労働者の技術的知識と能力を考慮の上、重大かつ差し迫った危険が労働者自身か他の人の安全を脅かしており、かつ職務ラインか社内の「労働における予防と保護に関するサービス」の有資格者と連絡をとるのが不可能な場合、当該労働者が危険による被害を回避できるよう必要かつ適切な措置を取れるようにする。

したがって、労働者が軽率に行動したり重大な過失を起こしたりしない限り、労働者の調停において不利になることはない。

第 25 条—回避不可能な深刻かつ差し迫った危険がある場合、労働者は、自分の作業場や危険区域から離れたとしても、そうしたことによって何らかの不利益を被ることはなく、これに由来する正当でない不利益のすべてから守られなければならない。

労働者は、職務ラインおよび社内の「労働における予防と保護に関するサービス」のメンバーにただちに状況を連絡するものとする。

【セクション V. —業務事故の場合の措置

サブセクション 1. —大きな業務事故における措置

第 26 条—§1 条令第 94 条の 3 §1 で言及されている雇用者を含め、第 1 条の定義の適用範囲を損ねることなく、本サブセクションの条項は、条令第 94 条の 3 §2 で言及されている人々にも適用される。

§2 法律規定の適用において、法令第 94 条の 3 §§1、2 で言及されている義務を負っている人または人々は、「労働における予防と保護に関するサービス」に、4 日以上業務不能を発生させた職場における業務事故の調査に対する協力のために確保されている人物と、重大な業務上の事故について報告する。また上記の責任を負う人々は、このサービスが、事故の迅速な調査、原因の特定、再発防止のための予防措置の提案を確実に行えるようにはかり、この件に関する報告書を提供する。

報告書には、少なくとも以下を含む。

- 1° 被害者とその雇用者の身元。
- 2° 事故現場の詳細な説明。
- 3° 視覚的資料を含む事故の状況の詳細な説明。
- 4° はっきりしている第 1、第 2、第 3、あるいはそれ以上の事故原因。これについては、以下の定義が適用される。
 - a) 第 1 原因：事故を可能にした物質的な事実、特に集団または個人で使用する保護手段のうち、失われているか正しく使われなかったもの、機械の安全装置のうち失わ

れているかショートしているもの。

- b) 第 2 原因：第 1 原因が発生する元となった組織的性質による原因。これには特に、実施されなかったリスク評価、紛失している指示書、指示遵守の監視失敗、適切に機能しなかった「労働における予防と保護に関する内部サービス」が含まれる。
- c) 第 3 原因：第 3 者側の物理的または組織的原因。特に、外部の会社による機械の設計・製造における欠陥、「労働における予防と保護に関する外部サービス」や作業場の技術管理に関する外部サービスによって適切に述べられていなかったアドバイス。

5° 事故の再発を避けるためのアドバイス。

6° 第 1 段落で言及されている者の身元、報告の具体化に貢献した労働における予防と保護に関するサービス。

7° 報告書の作成者の身元。

8° 報告書の写しが送られた者の身元。

第 1 段落で言及されている人または人々で、報告書に従って、取りまとめられた助言のフォローアップをしなければならない者は、この報告に以下の要素を加えるものとする。

- 1° 各々の決定の内容で、自社の部門または労働における予防と保護に関するサービスにより作成された助言か、該当する場合にはそれぞれの委員会の助言に基づくか、あるいはそれぞれのサービスとの協議の後、さらに該当する場合には委員会との協議の後に選択された、事故の再発防止のためにそれぞれがとる措置に関するものか、少なくとも同じ結果を保証する他の措置に関するもの。
- 2 措置が適用される条件と、それらの条件が適切である理由を含む行動計画。
- 3 重大な業務上の事故の元となった原因や再発防止のために提案された措置についてのそれぞれの委員会の助言。

条令第 94 条の 3§§1 および 2 で言及されている詳細な報告は、第 2 段落及び第 3 段落で要約されている全ての要素を含むものとする。

詳細な報告は、第 1 段落で言及されている者によって直接署名され、書面または技術的に適切な手段によって労働における健康の監視を所管する担当官に送付されるものとする。

§3 物理的な理由から、第 94 条の 3 §§1、2 にしたがって労働における健康の監視を所管する担当官に 10 日以内に詳細な報告を送れない場合は、担当官は、最低限以下を含み、同じ期間内に、同じ手段で送られる暫定的報告を受領してよい。

- 1° §2 第 2 段落 1°、2°に要約されている要素。
- 2° 事故状況の初期説明。
- 3° 確証された第 1 原因。
- 4° 具体的な事実に対してさらに調査が予定されており、そのため詳細な報告書をまだ提供できない場合、その調査の詳しい概要。
- 5° 重大な労働事故の現場を直後に訪れた委員会代表の所見。
- 6° 仮の報告書が担当官に送られた時に、認定済みの議事録に既に記載されていたであろうそれぞれの委員会の助言。

その場合、第 1 段落で言及されている担当官は、補足的要素が提示されるべき期間を設定する。

§4. 以下は、条令第 94 条の 2、1°の観点からは、重大な業務上の事故とみなされる。

- 1° 死に至る労働上の事故。
- 2° 労働上の事故で、その発生が通常の業務執行から逸脱した出来事に直接関係しており本法令の付表 I のリストに含まれているか、事故に関係する物件に直接関連しており本法令の付表 II に含まれているもので、以下の結果となったもの。
 - a) 永久的障害、
 - b) または本法令の付表 III に含まれているリストに見られる一時的な障害。

第 27 条—条令第 94 条の 9 にしたがひ、被害者の雇用者が労働における健康の監視を所管する担当官に直ちに報告しなければならない重大な業務上の事故とは、条令第 26 条§4、1° および 2°a) で言及されているものである)。

通知は、技術的に適切な方法によって行われ、被害者の雇用者の氏名と住所、被害者の氏名、事故の日付と場所、その想定される結果、状況の簡単な説明を含むものとする。

サブセクション 2.—全ての業務上の事故においてとられるべき措置

第 28 条—雇用者は、この任務を担当する「労働における予防と保護に関するサービス」に、4 日以上就業不能になった全ての事故に関する業務事故索引カードを、確実に作成させる。

1971 年 4 月 10 日付の労働事故に関する条例の実施、あるいは労働事故の防止と補償に関する 1967 年 7 月 3 日付条例の実施にあたり、公的部門における通勤途上の事故や労働を原因とする疾病については、労働災害索引カードの作成に必要なデータが労働事故通知書に書かれていることを条件に、労働事故の通知書をもって索引カードに代えることができる。

前段落の実施に際し、第 1 段落で言及されたサービスは、所管するデータの記入のみを行うこととする。

労働事故索引カードや労働事故通知書に労働事故を記入した「労働における予防と保護に関する内部サービス」が労働者の医療監査を担当していない場合には、雇用者は、索引カードや報告書のコピーかプリントアウトを、雇用者が契約している「労働における予防と保護に関する外部サービス」の医療監督担当部門に送達するものとする。

雇用者は、労働事故索引カードか、労働事故を報告した書類のコピーまたはプリントアウトを少なくとも 10 年間は保管する。

事業や施設がいくつかの場所にわたる場合には、前の段落で言及されている索引カードや報告書のコピーまたはプリントアウトは、当該事業所に保管されるものとする。

これらの索引カード、コピー、プリントアウトは、労働における健康の監視を所管する担当官が閲覧できるよう保持されるものとする。(王室法令 2005 年 2 月 24 日)]

セクション VI.—特定の書類に関する雇用者の義務

第 29 条—削除(王室法令 1999 年 5 月 3 日)

第 30 条—雇用者は監視担当官に、「労働における予防と保護に関する内部サービス」の運営に関する年次報告書一式を、遅くとも報告する暦年が終了してから 3 ヶ月以内に正副 2 通送付するものとする。

【附表 I】

第 26 条 § 4 2° で言及されている不規則事故のリスト

(不規則事故は、欧州における労働事故の原因と状況に関する欧州登録システムにしたがい、定義されコード化されている — 「労働における予防と保護に関する内部サービス」に関する王室法令 1998 年 3 月 27 日の附表 IV、表 A も参照のこと)

- 電気系統の不具合、爆発、火災による不規則事故 (コード 10 から 19)
- 横溢、傾き、漏れ、排水、蒸発、放水による不規則事故 (コード 20 から 29)
- 破損、亀裂、滑り、落下、それぞれの対象物の崩壊による不規則事故 (コード 30 から 39)
- 機械、運搬輸送手段、手工具、対象物の制御不能 (コード 40 から 44)
- 人の高所からの落下(コード 51)
- 対象物やその速さによって巻き込まれたり引きずられたりした場合 (コード 63)
(王室法令 2005 年 2 月 24 日)]

【付表 II】

第 26 条 § 4、2°で言及されている関連物件のリスト

(不規則事故は、欧州における労働事故の原因と状況に関する欧州登録システムにしたがい、定義されコード化されている — 「労働における予防と保護に関する内部サービス」に関する王室法令 1998 年 3 月 27 日の付表 IV、表 B も参照のこと)

- 地上より上の足場や建造物(コード 02.00 から 02.99)
- 掘削作業場、側溝、穴、地下通路、トンネルまたは地下水環境は、コード 03.01、03.02、03.03 で言及される。
- システム(コード 04.00 から 04.99)
- 機械や器具 (コード 05.00 から 05.99、07.00 から 07.99、09.00 から 10.99)
- 閉鎖式または開放型の輸送と保管のためのシステム (コード 11.00 から 11.99、14.10 および 14.11)
- 陸上輸送用車両(コード 12.00 から 12.99)
- 化学物質、爆発物、放射性物質、生物化学物質(コード 15.00 から 15.99、19.02、19.03)
- 安全システム、安全設備(コード 16.00 から 16.99)
- 武器 (コード 17.05)
- 動物、微生物、ウイルス(コード 18.03、18.04、18.05) (2005 年 2 月 24 日王室法令)]

【付表 III】

第 26 条 § 4、2°、b で言及されている不規則事故のリスト

(負傷は、欧州における労働事故の原因と状況に関する欧州登録システムにしたがって定義およびコード化され、ベルギーコード (コードのあとに*をつけて表示) で補完されている – 2006 年 1 月 1 日付で修正された「労働における予防と保護に関する内部サービス」に関する王室法令 1998 年 3 月 27 日の付表 IV、表 E も参照のこと)

- 複数日就業不能となる体の組織欠損をともなう軽傷(コード 013*)
- 骨折 (コード 020 から 029)
- 外傷性切断 (手足の喪失 – コード 040)
- 切除 (コード 41*)
- 治療しなければ生命に関わる可能性のある振盪や内部損傷(コード 053*)
- 複数日の就業不能につながる電気による危険な影響 (コード 054*)
- 複数日の就業不能につながる薬品や内部燃焼による火傷、凍傷 (コード 060 から 069)
- 急性中毒 (コード 071 から 079)
- 窒息と溺死 (コード 081 から 089)
- 複数日の就業不能につながる(熱によらない)放射能の影響 (コード 102) 王室法令 2005 年 2 月 24 日)]

(資料 3)

Royal Decree of 27 March 1998 concerning internal services for prevention and protection at work

労働における予防と保護のための内部サービスに関する王室法令 1998 年 3 月 27 日

**Royal Decree of 27 March 1998 concerning Internal Services
for prevention and protection at work
(Belgian Official Gazette of 31 March 1998;
Errata: Belgian Official Gazette of 11 June 1998)**

- Amended by:
- (1) Royal Decree of 3 May 1999 on the assignments and operation of the Committees for prevention and protection at work (Belgian Official Gazette of 10 July 1999)
 - (2) Royal Decree of 20 February 2002 in amendment of Royal Decree of 27 March 1998 on the external services for prevention and protection at work regarding the mandatory fixed minimum contribution for the performances of the prevention counsellors of those services, and regarding the recognition of those services, and in amendment of various regulatory stipulations (Belgian Official Gazette of 8 March 2002)
 - (3) Royal Decree of 11 July 2002 on the protection against violence, bullying and sexual harassment at work (Belgian Official Gazette of 18 July 2002)
 - (4) Royal Decree of 28 August 2002 on the designation of officials responsible for the supervision of compliance with the Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work (Belgian Official Gazette of 18 September 2002)
 - (5) Royal Decree of 8 July 2004 regarding the amendment of various provisions regarding the compilation of the occupational accident index cards (Belgian Official Gazette of 18 August 2004, 3rd ed.)
 - (6) Royal Decree of 24 February 2005 on various stipulations to combat serious occupational accidents and to simplify occupational accident notices (Belgian Official Gazette of 14 March 2005)
 - (7) Royal Decree of 30 September 2005 in amendment of Royal Decree of 24 February 2005 on various provisions to combat serious occupational accidents and to simplify the occupational accident notices (Belgian Official Gazette of 25 October 2005)
 - (8) Royal Decree of 29 January 2007 to insert Appendices I, II, III and IV (Belgian Official Gazette of 13 February 2007)
 - (9) Royal Decree of 9 April 2007 regarding the amendment to Appendix IV (Belgian Official Gazette of 18 June 2007, 2nd ed.)
 - (10) Royal Decree of 25 April 2007 on reception and guidance of workers regarding the protection of well-being at work (Belgian Official Gazette of 10 May 2007)
 - (11) Royal Decree of 17 May 2007 on the prevention of psychosocial stress caused by work, including violence, bullying and sexual harassment at work (Belgian Official Gazette of 6 June 2007)
 - (12) Royal Decree of 17 May 2007 on the training and refresher courses of the prevention counsellors of the internal and external services for prevention and protection at work (Belgian Official Gazette of 11 July 2007)

Section I. – Introductory stipulations

Article 1. – This decree is applicable to the employers and workers, and the persons assimilated persons referred to in Article 2 of the Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work.

Art. 2. – For the purposes of this decree, the following definitions shall apply:

- 1° the Act: the Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work;
- 2° internal service: Internal Service for Prevention and Protection at Work;
- 3° external service: external Service for Prevention and Protection at Work;
- 4° prevention counsellor of the internal service: any natural person connected to an internal service and responsible for the assignments referred to in Section II, to the exclusion of the administrative and medical assistant staff (paramedic staff) and of the experts with skills referred to in [Article 14, third paragraph, 3° and 4° (3: *RD of 11 July 2002*)];
- 5° Committee: the Committee for Prevention and Protection at Work, in the absence of a committee, the trade union representatives and in the absence of a trade union representatives, the workers, in accordance with the provisions of Article 53 of the Act.
- 6° ARAB: General Regulations concerning Protection at Work.

Art. 3. - § 1. To apply the provisions of this decree, employers are divided into four groups.

Group A contains employers who employ more than 1,000 workers.

This number of workers is reduced to the following:

- 1° 500 for employers whose undertakings belong to the following:
 - a) industry for collecting, purifying and distributing water;
 - b) metal processing industry, and the high-precision and optic industries, with the exception of the undertakings referred to in 2°, f), g), h) and i);
 - c) the other processing and transforming industries, with the exclusion of the undertakings referred to in 2°, j);
- 2° 200 for employers whose undertakings belong to the following:
 - a) the industry for production and distribution of electricity, gas, steam and hot water;
 - b) the industry for the manufacture and primary processing of metals;
 - c) the industry for the manufacture of bricks, cement, concrete goods, earthenware, glass and the like;
 - d) the chemical industry, with the exception of the undertakings referred to in 3°, d), e) and f);
 - e) the artificial and synthetic continuous thread and fibre industry;

- f) the metal goods manufacturing industry;
- g) engineering industry;
- h) automobile industry and car part factories;
- i) factories manufacturing other means of transport;
- j) wood industry and the factories of wooden furniture
- k) construction industry;

3° 50 for employers whose undertakings belong to the following:

- a) the industry for the extraction and manufacturing of fissionable and fertile materials;
- b) coke oven companies;
- c) oil industry;
- d) chemical raw material factories;
- e) petro- and carbon-chemical industry;
- f) industry for the manufacture of other chemical products with mainly industrial or farming applications.

Group B comprises the following employers:

- 1° who employ between 200 and 1,000 workers and who have not been included in Group A;
- 2° who employ between 100 and 200 workers and whose undertaking belongs to the company branches referred to in the third paragraph, 1°;
- 3° who employ between 50 and 200 workers and whose undertaking belongs to the industrial sectors referred to in the third paragraph, 2°;
- 4° who employ between 20 and 50 workers and whose undertaking belongs to the industrial sectors referred to in the third paragraph 3°.

Group C comprises employers who employ fewer than 200 workers and have not been included in groups A and B.

Group D comprises employers who employ fewer than 20 workers and where the employer him/herself fulfils the function of prevention counsellor.

If a technical operational unit, as referred to in Article 35, § 3 of the Act, has to be put into one of the groups referred to in § 1, the activity of the technical operational unit is taken into account.

§ 2. The number of workers is calculated by dividing by three hundred and sixty-five the number of calendar days on which every worker, for a term of four trimesters that precede every trimester, is registered in the staff register, the mandatory update of which is imposed by Royal Decree no. 5 of 23 October 1978 concerning the keeping of social documents or in any other document that is kept for this purpose if the employer is not subject to the provisions of the said Royal Decree.

Where the actual timetable of a worker does not approximate three-quarters of the timetable that would have been his/hers if s/he had been employed full-time, the number of calendar days for which s/he was registered in the staff registers during the period referred to in the first paragraph is divided by two.

The number of assimilated persons referred to in Article 2, § 1, second paragraph, 1° b) to e) of the Act is calculated by dividing the number of hours during which they perform work, traineeship or a form of work during a period of four trimesters which precede each trimester, by one thousand seven hundred and fifty.

Section II. – The assignments of the internal service

Art. 4. – The internal service assists the employer, members of the hierarchical line and the workers in the implementation of the legal and regulatory provisions regarding the well-being of the workers at work and all prevention measures and activities.

The internal service may also exercise the assignments regarding health surveillance referred to in Article 6, if it meets the conditions imposed by Article 13 § 2.

The internal service collaborates with the external service whenever there is a call upon that service.

The provisions of this decree do not prejudice the possibility for the employer of calling upon other services or institutions that are specialised or especially competent in the fields referred to in Article 4 of the Act and regarding disabled workers for specific problems arising in connection with the well-being of workers at work and which require special expertise, for which it is not mandatory to have someone present in the external service.

[The employer calls upon the services of the bodies referred to in the fourth paragraph, with the collaboration of the internal or external service and pursuant to the committee's advice.

The possibility of calling upon the abovementioned services or bodies must be described in the annual action plan referred to in Article 11 of the Royal Decree of 27 March 1998 on the well-being of workers at work. (2: RD of 20 February 2002)]

Art. 5. – The assignment of the internal service is to assist employers, members of the hierarchical lines and workers to develop, program, execute and evaluate the policy provided by the dynamic risk management system referred to in the Royal Decree of 27 March 1998 on the policy of the well-being of workers at work.

Within the context of this dynamic risk management system, the internal service has the following assignments:

1° regarding risk analysis:

- a) to collaborate on identifying dangers;
- b) to advice on the results arising from the establishment and further detailing of the risks, and to propose measures to have a permanent risk analysis available;
- c) to give advice and formulate propositions for the draft, execution and guidance of the overall prevention and action plans for the year;