

Eindverslag van de nationale campagne 2022 dienstenchequesector

Datum: 22/12/2022

Opstellers:

PIRKENNE Murielle, attaché

ROORDA Vanessa, attaché

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Situering	3
3. Doelstellingen.....	5
4. Inspectiebezoeken	5
4.1 Bezoeken per directie.....	5
4.2 Bezoeken per type ondernemingen	5
5. Inspectieproducten	6
6. Vastgestelde inbreuken.....	8
6.1 Overzicht.....	8
6.2 Gedetailleerde analyse	9
7. Conclusies.....	11

1. Inleiding

Tussen februari en april 2022 voerden de regionale directies van Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW) een inspectiecampagne uit bij ondernemingen in de dienstenchequesector.

Deze campagne werd gevoerd naar aanleiding van een verzoek van de directie van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.

Deze campagne is het vervolg van de campagne die in 2021 is gestart, zijnde de "Nationale Campagne" 2021 -Dienstenchequebedrijven- Beheersing van de essentiële risico's door de werkgevers met inbegrip van de risico's in verband met de COVID-19 pandemie. Aspecten met betrekking tot COVID-19 werden tijdens de nationale campagne 2022 niet meer systematisch geanalyseerd.

Dit eindverslag bevat de kwantitatieve gegevens met betrekking tot de inspecties die op nationaal niveau zijn uitgevoerd en de tijdens deze inspecties geconstateerde inbreuken. De kwalitatieve analyse van deze gegevens is opgenomen in de conclusie van dit verslag.

2. Situering

De werkgevers die bij deze nationale campagne zijn betrokken, zijn erkende dienstencheque-ondernemingen met maatschappelijke zetel in België.

Het systeem van de dienstencheques wordt beheerd door de 3 gewesten.

Een "dienstencheque" is een betaalmiddel, met inbegrip van een financiële tussenkomst van de overheid, dat een particulier (gebruiker) het mogelijk maakt beroep te doen op prestaties (huishoudhulp, strijkhulp, hulp bij boodschappen of vervoer van personen met beperkte mobiliteit) die door een erkende onderneming worden geleverd. Voor de uitvoering van deze prestaties waarvoor de dienstencheques worden aangewend, neemt de erkende onderneming een werknemer in dienst die tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst. De erkende onderneming is de werkgever van de 'dienstencheque-werknemer'. Dit systeem is o.m. opgezet om zwartwerk te bestrijden.

Dienstencheque-ondernemingen kunnen verschillende rechtsvormen aannemen: commerciële private vennootschap, VZW, een gemeente of OCMW, PWA, natuurlijk persoon...

De activiteiten die door een "dienstencheque"-werknemer kunnen worden uitgevoerd, zijn bedoeld om tegemoet te komen aan individuele, persoonlijke of familiale noden. Deze activiteiten kunnen worden uitgevoerd in de woonplaats van de gebruiker (schoonmaak van het huis, strijken, ...) of buiten de woonplaats van de gebruiker (strijkcentrale, boodschappen doen, vervoer van mensen met beperkte mobiliteit).

De erkende ondernemingen die een arbeidsovereenkomst dienstencheques hebben gesloten met een werknemer staan in voor de naleving van de bepalingen van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan. Dit is expliciet vastgelegd in artikel 9quinquies van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques.

De erkende onderneming dient dan ook steeds, als werkgever, de verplichtingen verbonden aan het welzijn van de werknemers na te komen en de eraan verbonden risico's te vermijden. Dit betekent dat de erkende onderneming, als werkgever, de strafrechtelijke eindverantwoordelijkheid draagt voor het naleven van de verplichtingen voorzien in de welzijnsreglementering.

Dienstencheque-werknemers worden tijdens hun werk potentieel blootgesteld aan risico's m.b.t. hun welzijn. Deze campagne had als doelstelling het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van de dienstenchequewerknemers (veiligheid en gezondheid) die de activiteit huishoudhulp thuis bij de gebruikers uitvoeren.

Het bijzondere karakter van hun werkplek in deze sector-bij de gebruiker houdt in dat het toezicht door de werkgever of door een lid van de hiërarchische lijn niet permanent kan worden uitgeoefend. Bovendien is toezicht door de sociaal inspecteur van Toezicht Welzijn op het Werk bij de gebruiker in de praktijk ook niet evident, het gaat immers om privéwoningen van derden, waar de dienstencheque-werknemers slechts gedurende een zeer beperkte tijd aanwezig zijn. De toegang tot bewoonde ruimten door sociaal inspecteurs wordt geregeld door artikel 24 van het Sociaal Strafwetboek.

Tijdens de campagne werden een aantal kernpunten van de reglementering die het welzijn van de werknemers moeten garanderen, onderzocht in de dienstencheque-onderneming en werd daar nagegaan hoe het toezicht op de naleving van de verplichtingen voorzien in de welzijnsreglementering wordt uitgeoefend.

Hierbij hebben de sociaal inspecteurs van Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) onderzocht of de essentiële elementen van het dynamisch risicobeheersysteem (DRBS) werden toegepast en dat de preventiemaatregelen werden genomen.

Voorts werd bijzondere aandacht besteed aan de validering door de werkgever van de tijdens de opleiding door de werknemers verworven vaardigheden, alsook aan het effectieve toezicht door de werkgever van de toepassing van deze vaardigheden door de werknemers op de werkplek.

In dit verband werd aandacht besteed aan het volgende:

- De dienst preventie en bescherming op het werk van de werkgever (identificatiedocument van de interne dienst, aansluiting bij een EDPB);
- Het organigram van de onderneming: wie voert doeltreffende en voldoende toezicht uit op de activiteiten van de dienstencheque-werknemers.
- Risicoanalyses (OIRA?): voor alle taken van de dienstencheque-werknemers, alsook specifieke risicoanalyses: moederschapsbescherming, chemische agentia, manueel hanteren van lasten.
- Verplicht gezondheidstoezicht: voorafgaand en periodiek;
- Passende opleidingen betreffende chemische agentia en musculoskeletale aandoeningen;
- Bezoeken van de werkgever of een lid van de hiërarchie aan de werkplek (woningen van de gebruikers) vóór de eerste tewerkstelling en daarna tijdens de uitvoering van de diensten op periodieke basis; nagaan of materiaal (chemische agentia,

arbeidsmiddelen) geschikt is voor of voldoende aangepast is aan het uit te voeren werk zodat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers tijdens het gebruik van deze kunnen worden gewaarborgd;

- Het ter beschikking stellen van PBM's (antislipschoenen en schoonmaakhandschoenen) en de daaruit voortvloeiende verplichtingen (opleiding, instructies aan de werknemers);
- Preventie psychosociale risico's

De inspectiebezoeken voor deze campagne werden aangekondigd.

In de aankondigingsbrieven werd meegedeeld welke documenten er aanwezig moesten zijn, indien opgemaakt, in het kantoor of maatschappelijke zetel die bezocht ging worden.

3. Doelstellingen

Door de preciaire situatie van de dienstencheque-werknemers en door het bijzonder karakter van hun werkplek -bij de gebruiker was het hoofddoel van deze campagne het verbeteren van de gezondheid en veiligheid van deze categorie werknemers. Bijzonder aandacht werd hiebij besteed aan de naleving van de verplichtingen voorzien in de welzijnsreglementering door de werkgever en het toezicht op deze naleving bij de gebruiker.

Indien nodig, alsook het sensibiliseren en bewustmaking van de werkgevers in deze sector over de verschillende aspecten van de regelgeving inzake welzijn op het werk en hun verantwoordelijkheden.

De inspecties werden uitgevoerd door sociaal inspecteurs van Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) overeenkomstig de kwaliteitsdocumenten van TWW. Een specifieke opleiding werd aan de sociaal inspecteurs die deelnamen aan deze campagne gegeven. Ter ondersteuning en om een uniforme monitoring te garanderen, zijn een checklist en een gestandaardiseerde waarschuwing beschikbaar gesteld. Aan elke regionale directie werd gevraagd om 20 inspecties uit te voeren. De inspecties werden steekproefsgewijs uitgevoerd. Elk sociaal inspecteur had zelf de mogelijkheid om voor zijn inspectiegebied de ondernemingen waarvan de maatschappelijke zetel gelegen is in hun directiegebied te kiezen op basis van de lijsten erkende dienstenchequeondernemingen van de 3 gewesten.

<https://dienstencheques.vlaanderen.be/zoek-een-erkende-onderneming>

<https://www.dienstencheques.brussels/zoek-een-erkende-onderneming>

<https://titres-services.wallonie.be/contacter-une-entreprise-agreee>

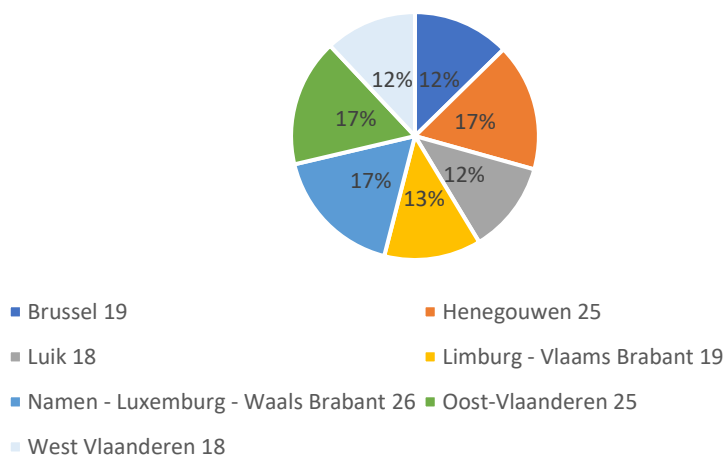
4. Inspectiebezoeken

4.1 Bezoeken van regionale directies

Tijdens deze campagne werden 175 inspectiebezoeken uitgevoerd door de verschillende regionale directies van Toezicht op het Welzijn op het Werk.

De inspectiebezoeken waren als volgt:

Verdeling van de inspecties per directie

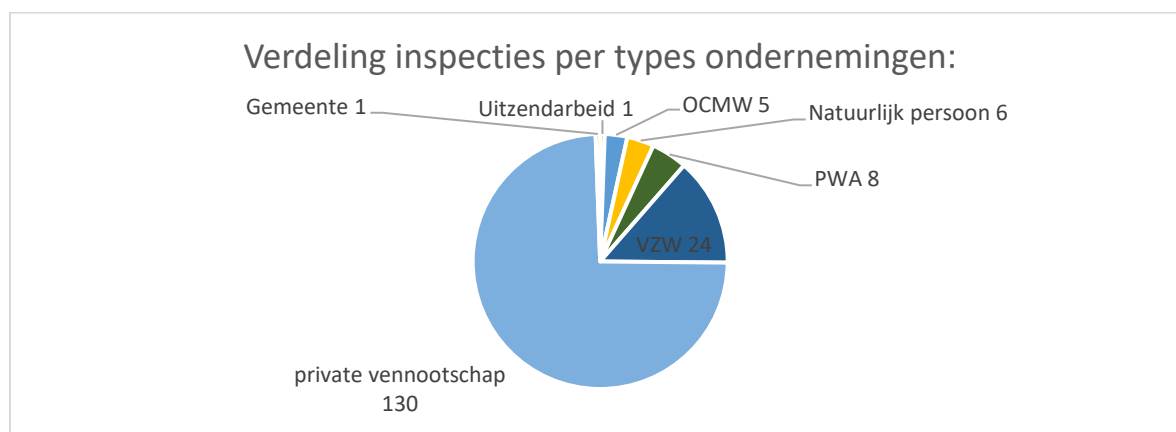


4.2 Bezoeken per type onderneming:

De dienstencheque-ondernemingen (werkgever) in België kunnen verschillende rechtsvormen aannemen: commerciële private vennootschap, vzw, een gemeente of OCMW, uitzendkantoor, PWA, natuurlijk persoon...

Private vennootschappen (BV, NV, CV) vertegenwoordigen het grootste deel van de werkgevers die tijdens deze campagne werden bezocht, 130 van 175.

.



5. Inspectieproducten

Vastgestelde inbreuken werden ter plaatse meegedeeld a.d.h.v. een gestandaardiseerde schriftelijke waarschuwingen. Deze werd ter plaatse achtergelaten in de bezochte dienstencheque-onderneming en/of werd eventueel daarna verstuurd naar de maatschappelijke zetel (indien inspectie in een plaatselijk kantoor).

Standaardvaststelling	Reglementering
1. De werkgever heeft geen beroep op een EDPB gedaan terwijl de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk niet over een departement beschikt dat belast is met het medisch gezondheidstoezicht	artikel II.1-10§1 codex
2.1 De werkgever heeft niet voor alle taken van de DC-werknemers een risicoanalyse uitgevoerd.	Artikel I.2-6 codex
2.2 De werkgever heeft geen risicoanalyse "moederschapsbescherming" uitgevoerd in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsarts.	Artikel X.5-4 codex
2.3 De werkgever beschikt niet over een schriftelijke risicoanalyse chemische agentia	Artikel VI.1-7 codex
2.4 De werkgever beschikt niet over een schriftelijke risicoanalyse manueel hanteren van lasten	Artikel VIII.3-2 codex
3.1 De werkgever kan geen globaal preventieplan voorleggen zoals omschreven in artikel I.2-8 van de codex over het Welzijn op het Werk.	Artikel I.2-8 codex
3.2 De werkgever kan geen jaarlijks actieplan voorleggen zoals omschreven in artikel I.2-9 van de codex over het welzijn op het werk.	Artikel I.2-9 codex
4.1 DC-werknemers zijn niet onderworpen aan het voorafgaand gezondheidstoezicht.	Artikel I.4-25 codex
4.2 DC-werknemers zijn niet onderworpen aan het periodiek gezondheidstoezicht	Artikel I.4-32 codex
5.1 Er is geen lid van de hiërarchische lijn aangesteld om doeltreffend en voldoende toezicht uit te oefenen op de activiteiten van de DC-werknemers.	Artikel I.2-11 codex
5.2 De werkgever kan niet aantonen, bv. aan de hand van een schriftelijk verslag, dat een lid van de hiërarchische lijn bij een intake bezoek bij een nieuwe gebruiker heeft nagegaan of de ter beschikking gestelde uitrusting aan de DC-werknemers aan de minimumvereisten voldoet	Artikel I.2-11 codex
6.1 De werkgever kan niet aantonen dat de DC-werknemers een passende opleiding hebben gekregen over ergonomie en het manueel hanteren van lasten.	Artikel VIII.3-7 codex
6.2 De werkgever kan niet aantonen dat de DC-werknemers een passende opleiding hebben gekregen over het werken met chemische agentia.	Artikel VI.1-27 codex
7.1 PBM (antislipschoenen en schoonmaakhandschoenen) worden niet gratis aan de DC- werknemers verstrekt.	Artikel IX.2-6 codex
7.2 Instructies over het juiste gebruik van PBM's (antislipschoenen en schoonmaakhandschoenen) werden niet aan de DC-werknemers gegeven.	Artikel IX.2-23 codex
8.1 De contactgegevens van de preventieadviseur bevoegd voor psychosociale aspecten, wordt niet vermeld op een voor de werknemers gemakkelijk toegankelijke plaats.	Artikel 2-17, §2 codex
8.2 De werkgever heeft geen specifieke maatregelen genomen ter bescherming van de DC-werknemers die bij de uitoefening van hun werk in contact komen met derden.	Artikel 32quater, 3° Welzijnswet

Van de 175 uitgevoerde inspectiebezoeken werden in totaal 159 schriftelijke waarschuwingen overeenkomstig artikel 21,2° SSW opgemaakt. Daarnaast werden ook 19 schriftelijke adviezen opgesteld en 1 Pro Justitia.

6. Vastgestelde inbreuken

6.1 Overzicht van de vastgestelde inbreuken.

Hieronder wordt aangegeven hoeveel keer de inbreuk werd vastgesteld op basis van de 159 schriftelijke waarschuwingen. De inbreuken die het meest werden vastgesteld worden eerst vermeld.

Vastgestelde inbreuken	Wetgeving	Aantal keer vastgesteld
2.3 De werkgever beschikt niet over een schriftelijke risicoanalyse chemische agentia.	Art. VI.1-7 codex	120
4.1 DC-werknemers zijn niet onderworpen aan het voorafgaand gezondheidstoezicht.	Art. I.4-25 codex	117
2.4 De werkgever beschikt niet over een schriftelijke risicoanalyse manueel hanteren van lasten.	Art. VIII.3-2 codex	112
5.2 De werkgever kan niet aantonen, bv. aan de hand van een schriftelijk verslag, dat een lid van de hiërarchische lijn bij een intake bezoek bij een nieuwe gebruiker heeft nagegaan of de ter beschikking gestelde uitrusting aan de DC-werknemers aan de minimumvereisten voldoet.	Art. I.2-11 codex	86
2.2 De werkgever heeft geen risicoanalyse "moederschapsbescherming" uitgevoerd in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsarts	Art. X.5-4 codex	85
8.1 Contactgegevens van de preventieadviseur bevoegd voor psychosociale aspecten, wordt niet vermeld op een voor de werknemers gemakkelijk toegankelijke plaats.	Art.I.2-17,§2 codex	77
4.2 DC-werknemers zijn niet onderworpen aan het periodiek gezondheidstoezicht.	Art. I.4-32 codex	75
7.2 Instructies voor het juiste gebruik van PBM's (antislipschoenen schoonmaakschoenen) werden niet aan de DC-werknemers gegeven.	Art.IX.2-23 codex	68
3.2 De werkgever kan geen jaarlijks actieplan voorleggen zoals omschreven in artikel I.2-9 Codex Welzijn op het Werk	Art. I.2-9 codex	65
2.1 De werkgever heeft niet voor alle taken van de DC-werknemers een risicoanalyse uitgevoerd.	Art. I.2-6 codex	64
3.1 De werkgever kan geen globaal preventieplan voorleggen zoals omschreven in artikel I.2-8 Codex Welzijn op het werk.	Art. 1.2-8 codex	64
6.2 De werkgever kan niet aantonen dat DC-werknemers een passende opleiding hebben gekregen over het werken met chemische agentia.	Art. VI.1-27 Codex	59
6.1 De werkgever kan niet aantonen dat DC-werknemers een passende opleiding hebben gekregen over ergonomie en het manueel hanteren van lasten.	Art. VIII.3-7 Codex	55
8.2 De werkgever heeft geen specifieke maatregelen genomen ter bescherming van de DC-werknemers die bij de uitoefening van hun werk in contact komen met derden.	Art. 32quater, 3°, Welzijnswet	45
7.1 PBM's (antislipschoenen en schoonmaakhandschoenen) worden niet gratis aan de werknemers verstrekt.	Art. IX.2-6 Codex	42
5.1 Er is geen lid van de hiërarchische lijn aangesteld om doeltreffend en voldoende toezicht uit te oefenen op de activiteiten van de DC-werknemers.	Art. I.2-11 Codex	35
1. De werkgever heeft geen beroep gedaan op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, terwijl de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk niet over een departement beschikt dat belast is met het medisch toezicht.	Art. II.1-10§1 codex	3

6.2 Gedetailleerde analyse

Aanwezigheid van risicoanalyses

In de eerste plaats stelden de sociaal inspecteurs vaak vast dat de noodzakelijke specifieke risicoanalyses (met betrekking tot de blootstelling aan chemische agentia, het manueel hanteren van lasten of moederschapsbescherming) niet werden opgemaakt. In heel wat gevallen was dit toe te schrijven aan een gebrek aan kennis over de reglementaire verplichtingen bij de dienstencheque-onderneming. Volgens deze werkgevers werden deze risico's over het algemeen met de werknemers besproken (bv via een opleiding), maar niet als zodanig in een risicoanalyse geformaliseerd. Activiteiten van dienstencheque-werknemers brengen gebruikelijk heel wat risico's met zich die kunnen leiden tot beroepsziekten, zoals blootstelling aan chemische agentia en een hoge kans op musculoskeletale problemen. Vele werkgevers waren niet op de hoogte dat dergelijke specifieke risicoanalyses dienden te worden opgesteld. Ook kon de werkgever vaak geen risicoanalyse voor alle taken van de dienstencheque-werknemers voorleggen.

Gezondheidstoezicht

Eveneens een veel voorkomende inbreuk die werd vastgesteld was het ontbreken van gezondheidstoezicht, zowel voorafgaand aan de tewerkstelling als periodiek voor de risico's chemische agentia en manueel hanteren van lasten, en dit ondanks het feit dat de activiteiten van dienstencheque-werknemers gebruikelijk heel wat risico's met zich meebrengen die kunnen leiden tot beroepsziekten, zoals blootstelling aan chemische agentia en een hoge kans op musculoskeletale problemen. Slechte houdingen, repetitieve bewegingen en fysieke inspanningen veroorzaken pijn en kunnen leiden tot rugpijn, gewrichts-of spierpijnen, nek of schouderpijn, pols of elleboogklachten enz. Schoonmaakmiddelen, detergenten, ontsmettingsmiddelen, ... kunnen huidproblemen veroorzaken, oa huidirritatie, allergieën maar ook ademhalingsproblemen (astma) door blootstelling aan de dampen van deze producten die zuren, kleurstoffen, parfums en andere gevaarlijke agentia kunnen bevatten. De gebruikers kunnen zelf kiezen met welke chemische agentia de dienstcheque-werknemers dienen te werken (azijn, ontkalker, ecologische producten uit de winkel, javel, bleekwater, antischimmel producten worden nog dagelijks of wekelijks gebruikt bij de gebruikers thuis. Bron: Enquête IDEA Consult bij 3.896 huishoudhulpen) Verschillende werkgevers hadden geen kennis van de frequentie van de periodieke gezondheidsbeoordeling en van de aanvullende medische handelingen (artikel I.4-32 Codex, frequentie vastgelegd in bijlage I.4-5 Codex) Wanneer er een identificeerbaar risico is voor de gezondheid van de werknemers, dient de erkende onderneming erover te waken dat zijn werknemers aan gezondheidstoezicht worden onderworpen schadelijkheid

Het gezondheidstoezicht heeft tot doel de gezondheid van de werknemers te bevorderen en te behouden door risico's te voorkomen. Dit gebeurt onder andere door het uitvoeren van preventieve medische onderzoeken zoals de voorafgaande gezondheidsbeoordeling en de periodieke gezondheidsbeoordelingen (artikel I.4-2, I.4-14 en I.4-15 van de codex over het welzijn op het werk). Op die manier is de preventieadviseur-arbeidsarts in staat om te vermijden dat een werknemer tewerkgesteld wordt in een functie waarvan hij de risico's niet aan kan en om een beslissing inzake de geschiktheid of ongeschiktheid van de werknemer voor een bepaalde functie te kunnen staven (artikel I.4-2 van de codex).

Conform artikel I.4-3, §1 van de codex is de werkgever verplicht de nodige maatregelen te nemen opdat de werknemers die een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico uitoefenen, verplicht onder gezondheidstoezicht staan. De werkgever beslist niet autonoom of een werknemer al dan niet moet worden onderworpen aan het gezondheidstoezicht. Of de werknemer in kwestie een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met een welbepaald risico uitoefent, hangt immers af van de resultaten van de risicoanalyse van de werkpost. De werkgever dient deze risicoanalyse uit te voeren in samenwerking met zijn preventieadviseur-arbeidsarts. De resultaten van de risicoanalyse worden bovendien voorgelegd aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk voor een voorafgaand advies. Het gezondheidstoezicht is niet verplicht wanneer uit de resultaten van deze risicoanalyse, uitgevoerd in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsarts en voorgelegd aan het voorafgaand advies van het Comité, blijkt dat dit niet nodig is (art. I.4-3, §2 van de codex).

Op basis van de resultaten van de risicoanalyse wordt een lijst van functies opgesteld die gezondheidstoezicht vereisen, evenals een lijst met namen van werknemers die onderworpen zijn aan het gezondheidstoezicht (= naamlijst van het gezondheidstoezicht).

Voor de risico's manueel hanteren van lasten en blootstelling aan chemische agentia wordt bovendien verwezen naar onderstaande bepalingen uit de codex welzijn op het werk:

Overeenkomstig artikel VIII.3-8 codex treft de werkgever de nodige maatregelen opdat de werknemers belast met het manueel hanteren van lasten worden onderworpen aan een passend gezondheidstoezicht. Het gezondheidstoezicht wordt uitgeoefend overeenkomstig de bepalingen van boek I, titel 4.

Art. VIII.3-9 codex bepaalt: 'Vooraleer hen met dit werk te belasten, onderwerpt de werkgever de werknemers belast met het manueel hanteren van lasten met risico voor met name rugletsel aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling. Deze beoordeling omvat inzonderheid een onderzoek van het spierstelsel en beendergestel, en een cardiovasculair onderzoek'.

Art. VIII.3-10 codex bepaalt: 'De werkgever onderwerpt de werknemers die manueel lasten moeten hanteren met risico voor met name rugletsel aan een periodieke gezondheidsbeoordeling.'

Voor het risico blootstelling aan chemische agentia wordt verwezen naar art. VI.1-37 codex: 'De werkgever neemt de nodige maatregelen om de werknemers die blootgesteld worden aan gevaarlijke chemische agentia te onderwerpen aan een passend gezondheidstoezicht.

Het gezondheidstoezicht is niet verplicht indien uit de resultaten van de risicoanalyse, die werd uitgevoerd in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsarts en die werd voorgelegd aan het voorafgaand advies van het Comité, blijkt dat dit zonder enig nut is.

Niettemin, ondanks het bevestigend advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en rekening houdend met welbepaalde risico's die inherent zijn aan de activiteiten van de dienstencheque-werknemers (onder meer een significante blootstelling aan ergonomische risico's en aan chemische agentia, waarvan algemeen geweten is dat die aanleiding kunnen geven tot beroepsziekten), zijn de artsen-sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht Welzijn

op het Werk van mening dat de dienstenchequewerkgevers verwijzend naar art. 1.4-3, §3 en art. 1.4-100 van de Codex, hun dienstencheque-werknemers aan een verplicht gezondheidstoezicht dienen te onderwerpen. Een verplicht gezondheidstoezicht, heeft onder meer tot doel zo vroeg mogelijk beroepsziekten op te sporen en te vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld aan taken waarvan zij de risico's niet kunnen dragen.

Toezicht op het materiaal bij de gebruiker door de hiërarchische lijn

Daarnaast nog een veel voorkomende inbreuk was dat de werkgever vaak niet kon aantonen dat een lid van de hiërarchische lijn bij een intakebezoek bij een nieuwe gebruiker heeft nagegaan of de ter beschikking gestelde uitrusting aan de dienstencheque-werknemers aan de minimumvereisten voldoet (bv ergonomisch materiaal, elektrische risico's, eerste hulp uitrusting, veilige schoonmaakproducten). Er werd vastgesteld dat men vaak niet nagaat of het materiaal (chemische agentia, arbeidsmiddelen) geschikt is voor of voldoende aangepast is aan het uit te voeren werk zodat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers tijdens het gebruik van deze kunnen worden gewaarborgd. Tijdens de gesprekken met bepaalde werkgevers bleek zelfs dat bepaalde dienstencheque-ondernemingen nooit de gebruiker thuis bezoeken en dus nooit de werkpost van hun werknemers zien. Werkgevers konden wel tijdens de inspecties vaak allerlei documenten voorleggen bestemd voor de gebruiker waarin de arbeidsmiddelen en producten worden opgesomd die moeten klaarstaan opdat de huishuidhulp zou kunnen poetsen in de woning van de gebruiker. In sommige documenten wordt gewezen op de verplichtingen voorzien in de welzijnsreglementering en melden ze dat de uitrusting ergonomisch moet zijn en wijzen ze op het risico van inademen van en gebruik van schadelijke schoonmaakproducten. Maar het toezicht door de werkgever of door een lid van de hiërarchische lijn of dit effectief wordt uitgevoerd, vindt in de meeste gevallen niet plaats aangezien er geen voorafgaande en/of periodieke huisbezoeken worden gedaan.

Vaak werd door de werkgevers tijdens de inspecties gezegd dat de werknemers passende opleidingen hebben gekregen over chemische agentia, ergonomie en manueel hanteren van lasten maar er wordt vaak niet nagegaan of ze deze vaardigheden ook kunnen toepassen bij de gebruiker thuis. Het is de gebruiker die zijn eigen materiaal ter beschikking stelt en er is geen zekerheid of deze ergonomisch zijn of dat de schoonmaakproducten niet schadelijk zijn voor de gezondheid van de werknemers. Evenmin is er dan controle of de ter beschikking gestelde PBM's (o.a. schoonmaakhandschoenen) door de werknemer effectief worden gebruikt.

7. Conclusies

De gegevens die tijdens deze campagne werden verzameld, wezen op verschillende terugkerende inbreuken op de wetgeving, ongeacht de rechtsvorm van de dienstencheque-onderneming.

Deze campagne had als doelstelling het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van de dienstenchequewerknemers (veiligheid en gezondheid) die de activiteit huishoudhulp thuis bij de gebruikers uitvoerden. Tijdens de campagne werden een aantal kernpunten van de reglementering die het welzijn van de werknemers moeten garanderen, onderzocht en werd nagegaan hoe het toezicht op de naleving van de verplichtingen voorzien in de welzijnsreglementering wordt uitgeoefend.

De vastgestelde inbreuken hebben hoofdzakelijk betrekking op de volgende verplichtingen:

- De aanwezigheid van de specifieke risicoanalyses (chemische agentia, manueel hanteren van lasten en moederschapsbescherming)
- Het verplicht gezondheidstoezicht: voorafgaand en periodiek
- Toezicht door de hiërarchische lijn bij de gebruiker of het materiaal (chemische agentia, arbeidsmiddelen) geschikt is voor of voldoende aangepast is aan het uit te voeren werk zodat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers tijdens het gebruik van deze kunnen worden gewaarborgd;

De erkende dienstencheque-onderneming, als werkgever, draagt de strafrechtelijke eindverantwoordelijkheid voor het naleven van de verplichtingen voorzien in de welzijnsreglementering. Evenwel hebben wij tijdens de inspecties ook opgemerkt dat bepaalde werkgevers vaak niet op de hoogte zijn van hun wettelijke verplichtingen. Sommigen werden wel degelijk goed geïnformeerd door hun externe dienst voor preventie op het werk (werd nagegaan op basis van de bezoekverslagen door hun externe dienst) maar voerden de verplichtingen niet uit (vaak door gebrek aan kennis). Sommigen hadden weinig contact met hun externe dienst. En andere werden dan weer anders geadviseerd door hun externe dienst dan wat de wetgever heeft bepaald (bv het niet opstellen van specifieke risicoanalyses voor dienstencheque-werknemers, geen verplicht gezondheidstoezicht)

Naar aanleiding van de resultaten van de campagne lijkt het belangrijk om zowel werkgevers als externe diensten voor preventie en bescherming op het werk bewust te maken van de specifieke verplichtingen inzake welzijn voor de dienstencheque-werknemers. Gelet op het bijzonder karakter van de werkpost van een dienstencheque-werknemer, zijnde bij de gebruiker thuis, waarbij het toezicht door de werkgever of door een lid van de hiërarchische lijn niet permanent kan worden uitgeoefend.

Het gebrek aan gezondheidstoezicht, of het nu voorafgaand of periodiek is, lijkt een problematische punt te zijn dat door deze nationale campagne wordt geprofileerd. Met deze campagne wordt het standpunt van de artsen-sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk nog eens benadrukt: dienstenchequewerkgevers dienen hun dienstenchequewerknemers aan een verplicht gezondheidstoezicht te onderwerpen, zodat elke werknemer toegang heeft tot dezelfde bescherming op het werk, ongeacht zijn werkgever of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.