

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Aanvullend advies nr. 214 van 31 juli 2018 over het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van **specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel (D175)**

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

I.1. Context/chronologisch overzicht

Met een brief d.d. 21 mei 2014 heeft de Minister van Werk een **ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel** overgemaakt aan de Voorzitster van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (Hoge Raad) met vraag om advies van de Hoge Raad binnen de 2 maanden.

Dit ontwerp van koninklijk besluit (OKB) lag in de lijn van het engagement van de Belgische regering om de IAO-conventie nr.189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel te ratificeren en de regelgeving betreffende het welzijn op het werk aan te passen om rekening te houden met deze IAO-conventie (o.a. artikel 13).

De wet van 15 mei 2014 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de dienstboden en het huispersoneel betreft, heeft het toepassingsgebied van de wet welzijn op het werk uitgebreid voor dienstboden en huispersoneel. Deze wet is nog niet in werking getreden en zal pas in werking treden bij koninklijk besluit.

Dit OKB is een uitvoeringsbesluit van deze wet en bepaalt o.m. een inwerkingtredingsdatum voor de wet van 15 mei 2014.

In 2015 heeft de Belgische Staat de IAO-conventie nr.189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel geratificeerd.

Op 11 december 2015 heeft de Hoge Raad een negatief advies (advies nr. 188) gegeven over dit OKB, meer precies over de in het OKB voorgestelde aanpak.

Het advies nr.188 van de Hoge Raad van 2015 vermeldde o.a. :

“De Hoge Raad stelt vast dat de ILO-Conventie nr. 189 (art.13) niet eist dat de welzijnswet in zijn totaliteit moet toegepast worden op dienstboden en huispersoneel, maar wel dat de lidstaat effectieve maatregelen neemt rekening houdend met de specifieke karakteristieken van dienstboden en huispersoneel, ten einde de veiligheid en de gezondheid op het werk van de dienstboden en huispersoneel te verzekeren. ... ”

“De Hoge Raad wenst een reflectie te starten over de inhoud van een dergelijk koninklijk besluit en over mechanismen en praktijkgerichte instrumenten om de werkgevers van dienstboden en huispersoneel bij te staan bij het voeren van hun welzijnsbeleid evenals om de dienstboden en huispersoneel zelf bij te staan.

Tevens wenst de Hoge Raad samen met de EDPB's een gesprek aan te gaan over de collectieve en individuele aanpak van deze bijzondere categorie van werkgevers en werknemers.

De Hoge Raad neemt zich voor om in een Commissie ad hoc (in de schoot van de Hoge Raad) te zoeken naar mechanismen en praktijkgerichte instrumenten die deze bijzondere categorie van werkgevers en werknemers kunnen (of moeten)

bijstaan om een welzijnsbeleid te voeren en uit te voeren en die in een later stadium voorgesteld kunnen worden aan de Minister van Werk.”

Met dit doel werden verschillende vergaderingen van de commissie ad hoc (CAH) D175 gehouden (op 16 februari 2016, 14 maart 2016 en 22 september 2017).

Tijdens de eerste vergaderingen van deze CAH heeft de administratie (AD HUA van de FOD WASO) de instrumenten en informatie (o.a. cijfers) die ze ter beschikking heeft, gepresenteerd.

De sociale partners van het uitvoerend bureau van de Hoge Raad en deze die hebben deelgenomen aan de CAH hebben een consensustekst opgesteld inzake dienstboden en huispersoneel (laatste versie van september 2017).

In deze consensustekst hebben de sociale partners o.a. enkele suggesties opgesomd van te ontwikkelen instrumenten (zoals een OIRA) en van te raadplegen betrokken actoren (zoals EDPB, arbeidsongevallenverzekeraars, sectoren) voor de ontwikkeling van praktische mechanismen en instrumenten.

Een bijzonder uitvoerend bureau (BUB) heeft op 15 december 2017 plaatsgevonden met een deskundige inzake verzekeringen om meer te weten over het doelpubliek (exact uitgevoerde taken door dienstboden en het huispersoneel? betrokken sectoren?) en de praktische mechanismen en instrumenten die reeds bestaan (o.a. bij de verzekeraars) of die zouden kunnen worden ontwikkeld (o.a. door de verzekeraars).

Tijdens de vergadering van 15 december 2017 heeft deze deskundige inzake verzekeringen enkele eerste antwoorden gegeven, o.a.:

- De verzekeraars staan reeds in contact (verbindingspunten) met de werkgevers van de dienstboden en met de dienstboden zelf. Er bestaat namelijk een speciale verzekering “huispersoneel” die onder meer de dienstboden dekt.
- De verzekeraars hebben lijsten van activiteiten die uitgeoefend worden door dienstboden of door huispersoneel en die risico's bevatten waar men bijzonder waakzaam moet voor zijn, die prioritair te behandelen zijn.
- Het merendeel van de verzekeraars heeft reeds sensibiliseringsprogramma's ontwikkeld, wellicht voor dit doelpubliek en zeker ook voor een gelijkaardig publiek (bv. “dienstencheques”), sensibiliseringinstrumenten voor de werkgevers, gebruikers en ook voor de werknemers.

Deze deskundige ging inlichtingen vragen bij de verzekeraars om na te gaan welke informatie en welke instrumenten de verzekeraars ter beschikking hebben om te bezorgen aan de leden van de Hoge Raad.

Volgend op de BUB-vergadering van 15/12/2017 en op vraag van de sociale partners, heeft het secretariaat van de Hoge Raad op 8 januari 2018 formeel dezelfde vragen gemaild naar alle EDPB's (behalve degene die uitsluitend met de spoorwegen te maken heeft) evenals naar de sociale partner die de verzekeraars vertegenwoordigt in de Hoge Raad.

Deze vragen gingen over o.a. :

- hoe zien de verzekeraars/ EDPB hun rol in relatie tot dienstboden, huispersoneel en hun werkgevers,
- hun ervaringen met deze categorieën werknemers en werkgevers,
- de taken van de dienstboden en het huispersoneel en de daarmee verbonden risico's,
- de instrumenten/middelen van de verzekeraars/EDPB die specifiek zijn voor dit doelpubliek (of die minstens zouden kunnen worden aangepast aan of gebruikt worden voor dit doelpubliek).

De meeste EDPB's hebben geantwoord dat ze geen of weinig ervaring hebben met deze doelgroep en dat ze voor deze doelgroep niet beschikken over specifieke tools.

Enkele EDPB's hebben geantwoord dat ze beschikken over transponeerbare tools of specifieke hulpmiddelen voor bepaalde taken die door huishoudelijk personeel kunnen worden uitgevoerd.

In het voorjaar van 2018 was het niet mogelijk om, binnen een CAH of een BUB, zowel sociale partners (waaronder de vertegenwoordiger van de verzekeraars) als vertegenwoordigers van de EDPB's bijeen te brengen om de antwoorden op de vragen van de sociale partners te bespreken.

De administratie (de Focal Point Manager) heeft de sociale partners op de vergadering van het uitvoerend bureau van 8 mei 2018 op de hoogte gebracht van het feit dat een OiRA voor de vastgoedsector (makelaar, syndicus en conciërge, dienstboden en huispersoneel) in de "startblokken" staat, aangezien de sociale partners van het Paritair Comité 323 *voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden* officieel hun engagement geuit hebben om mee te werken aan het ontwikkelen van een OiRA voor de sector.

De administratie (de Focal Point Manager) heeft erop gewezen dat de leden van het uitvoerend bureau uiteraard welkom zijn om deel te nemen aan de vergaderingen betreffende de ontwikkeling van de OiRA's.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben dit OKB op 8 mei, 5 juni, 22 juni en 4 juli 2018 nog besproken (de bespreking van 4 juli 2018 was in het kader van een bijzonder uitvoerend bureau).

Dit OKB was een punt (onder voorbehoud) van de dagorde van de plenaire vergadering van de Hoge Raad van 22 juni 2018. Tijdens de plenaire vergadering van de Hoge Raad van 22 juni 2018 hebben de vertegenwoordigers van de werknemers al hun aanvullende opmerkingen over dit OKB voorgesteld.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 22 juni en 4 juli 2018, beslist om dit OKB opnieuw voor advies (deze keer voor aanvullend advies) voor te leggen aan de Hoge Raad PBW via een elektronische procedure die op 17 juli 2018 zal starten en op 31 juli 2018 zal afgesloten worden.

1.2.Toelichting over het ontwerp van koninklijk besluit

Het voorliggend ontwerp van koninklijk besluit beoogt uitvoering te geven aan artikel 4, §1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals gewijzigd door de wet van 15 mei 2014 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de dienstboden en het huispersoneel betreft.

Dit OKB bepaalt o.m. de inwerkingtredingsdatum van deze wet van 15 mei 2014.

Dit ontwerp van koninklijk besluit is van toepassing op elke werkgever die in totaal maximum 5 dienstboden en huispersoneel tewerkstelt.

Heeft een werkgever meer dan 5 van deze werknemers in dienst, dan zal de ganse welzijnswetgeving zonder uitzondering op hem van toepassing zijn.

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in een specifieke bescherming voor de dienstboden en het huispersoneel door op een aantal punten af te wijken van de algemene bepalingen in de welzijnswetgeving.

Zo wordt de toepassing van een aantal bepalingen van de regelgeving welzijn expliciet uitgesloten omdat de toepassing van deze bepalingen in een dergelijke specifieke privé-situatie niet of moeilijk realiseerbaar is of omdat er op dat vlak reeds wettelijke regels gelden in de private sfeer.

In dit ontwerp worden de administratieve lasten voor werkgevers die dienstboden en huispersoneel tewerkstellen beperkt gehouden.

Zo wordt de werkgever ontheven van de verplichting een jaarverslag, een globaal preventieplan en een jaarlijks actieplan op te stellen.

Bovendien kan de Minister tools ter beschikking stellen voor het maken van een online risicoanalyse.

Een werkgever die een dergelijke tool gebruikt, wordt geacht de risicoanalyse zoals bedoeld in de codex over welzijn op het werk te hebben uitgevoerd.

De resultaten van de risicoanalyse (die de werkgever niet in zijn eentje moet opstellen, maar waarbij in het OKB wordt gespecificeerd dat de werkgever hiervoor de actieve bijstand krijgt van de externe dienst PBW) moeten op een document (een soort werkpostfiche) worden genoteerd, zodat niet enkel de werkgever, maar ook de dienstboden en het huispersoneel op elk ogenblik (en in elk geval vooraleer ze beginnen werken) op de hoogte zijn van de risico's en de te nemen preventiemaatregelen.

Op vlak van gezondheidstoezicht voorziet OKB dat voor het begin van de tewerkstelling (indien nodig) een gezondheidsbeoordeling wordt uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de externe dienst PBW en dat de nodige inenting worden verstrekt.

Deze gezondheidsbeoordeling wordt elke 5 jaar opnieuw uitgevoerd.

Indien in deze tussentijd een periodieke gezondheidsbeoordeling nodig is (ingevolge de risico's waaraan de dienstboden of het huispersoneel wordt blootgesteld), dan bepaalt het OKB dat dit door de behandelende geneesheer van de dienstbode of het huispersoneel kan gebeuren en dat de werkgever de kosten daarvan draagt.

De werkgever kan met zijn externe dienst PBW vrij bepalen welke de tarieven zijn in ruil voor de te leveren prestaties.

II. AANVULLEND ADVIES nr. 214 UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP 31 JULI 2018

De Hoge Raad geeft een aanvullend advies over het ontwerp van koninklijk besluit dat voorgelegd werd aan de Hoge Raad. Dit aanvullend advies is gedeeltelijk unaniem en gedeeltelijk verdeeld.

II.A. Unanieme standpunten van de vertegenwoordigers van de werkgevers en van de vertegenwoordigers van de werknemers:

De vertegenwoordigers van de werkgevers en van de vertegenwoordigers van de werknemers verwijzen naar de consensustekst van september 2017 die als bijlage toegevoegd is.

II.B. Verdeelde standpunten:

II.B.1. Opmerkingen van de vertegenwoordigers van de werkgevers:

Niettegenstaande er geen startdatum voor de toepassing van de welzijnsreglementering op de dienstboden en het huispersoneel bij koninklijk besluit werd bepaald, kan niet gezegd worden dat geen toepassing wordt gegeven aan de IAO-conventie nr. 189.

De verschillende consultaties met actoren op het terrein hebben geleerd dat er wel degelijk een reeks initiatieven zijn naar de doelgroep toe, voornamelijk vanuit verzekeraars en in beperkte mate van de preventiediensten PBW.

Het moge duidelijk zijn dat een aantal instrumenten uit de welzijnsreglementering niet geschikt zijn om het welzijn van het specifieke doelpubliek te bevorderen.

Zo biedt de verplichte aansluiting bij een externe dienst PBW geen enkele garantie dat een wezenlijke bijdrage geleverd kan worden aan het bevorderen van het welzijn voor deze doelgroep.

Derhalve dient gezocht te worden naar andere manieren om er voor te zorgen dat de betrokken werkgevers en werknemers (dienstboden en huispersoneel) de nodige informatie/instructies ontvangen m.b.t. risico's en preventiemaatregelen en dat er kanalen zijn om problemen aan te kaarten.

Het onverkort opleggen van de bepalingen van de welzijnsregelgeving voor de doelgroep betekent de facto dat we van dienstboden en het huispersoneel tweederangs werknemers maken wanneer het gaat over de bescherming van hun welzijn wetende dat er geen capaciteit noch garantie bestaat dat de noodzakelijke prestaties geleverd worden.

In eerdere adviezen wezen de sociale partners al unaniem op het problematisch karakter van het leveren van prestaties aan micro-ondernemingen en hun werkgevers.

Het zou van heel veel naïviteit getuigen om de te denken dat dit beter zou lukken voor een nog moeilijker te bereiken categorie van werkgevers, die meestal niet eens juridische entiteiten zijn.

Het zou van weinig verantwoordelijkheidszin getuigen om deze weg te kiezen louter uit principe.

De IAO conventie vraagt niet dat de welzijnswet in zijn totaliteit moet toegepast worden op dienstboden en huispersoneel.

Ze vraagt wel dat de lidstaat effectieve maatregelen neemt rekening houdend met de specifieke karakteristieken van dienstboden en huispersoneel, ten einde de veiligheid en de gezondheid op het werk van de dienstboden en huispersoneel te verzekeren.

In de consensustekst van september 2017 worden hiertoe een aantal voorstellen gedaan.

Het ging om instrumenten zoals:

- een online tool (cfr. Oira, ...) die de werkgever zelfstandig of onder begeleiding kan invullen;
- preventiefiches/werkpostfiches voor specifieke functies die gebruikt kunnen worden voor informatie aan dienstboden en hun werkgevers;
- achtergrondinformatie, brochures, eventueel een website waar alles verzameld wordt.

Deze voorstellen zijn nog steeds pertinent. Ondertussen zijn er wellicht nog meer mogelijkheden om informatie en andere hulpmiddelen aan te bieden via digitale kanalen.

Overigens wordt in de consensustekst niet gepleit voor een directe aansluiting bij een externe dienst PBW. Er wordt wel een rol voorzien voor de externe diensten PBW zij het eerder via een collectieve benadering.

II.B.2 Opmerkingen van de vertegenwoordigers van de werknemers:

We zijn ondertussen meer dan 4 jaar na de toevoeging van de dienstboden aan het toepassingsgebied van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

En 3 jaar na de ratificatie door de Belgische Staat op 10 juni 2015 van de IAO-conventie nr.189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel.

Gezien de startdatum voor de toepassing van de welzijnsreglementering op de dienstboden nog niet bij koninklijk besluit werd bepaald, blijft de toepassing van de IAO-conventie nr. 189 tot op vandaag dode letter. De vertegenwoordigers van de werknemers in de Hoge Raad vinden dit onaanvaardbaar.

De vertegenwoordigers van de werknemers beseffen dat ze deels mede verantwoordelijk zijn voor dit uitstel, omdat ze op 11 december 2015 een negatief advies gaven over een ontwerp van koninklijk besluit dat beschreef welke onderdelen van de welzijnsreglementering al dan niet van toepassing zijn op dienstboden.

Ze gaven dit advies in de hoop om op relatief korte termijn een consensus te vinden tussen sociale partners en andere preventieactoren over de praktische toepassing van de wetgeving op deze groep van werknemers. En dit zonder de dienstboden en hun werkgevers a priori uit te sluiten van bepaalde onderdelen van de welzijnsreglementering.

Na meerdere vergaderingen van de commissie ad hoc met lange tussenperiodes, tot zelfs meer dan één jaar, werd uiteindelijk in september 2017 een consensustekst gefinaliseerd. Deze tekst beschrijft een aantal belangrijke principes en minimale rechten van de dienstboden, voorstellen van concrete acties en een beschrijving van de mogelijke rol van de verschillende preventieactoren.

De bedoeling was om deze consensustekst vervolgens af te toetsen bij die preventieactoren, namelijk de externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk, de arbeidsongevallenverzekeraars en de sector via PC 323.

Na meerdere pogingen om bijeenkomsten te organiseren met de verzekeraars en de externe diensten, kunnen de vertegenwoordigers van de werknemers niet anders dan vaststellen dat er bijzonder weinig animo bestaat om in dit dossier stappen vooruit te zetten. Het resultaat is bijzonder mager: een deskundige van de verzekeraars ging zich informeren bij de verzekeraars, vanuit het PC 323 kwam een engagement om te werken aan een OiRA voor de sector en ondanks de schriftelijke antwoorden van de externe diensten PBW, was het duidelijk dat zij aan deze groep van werkgevers en werknemers niet de grootste prioriteit kunnen of willen geven.

Gezien dit tergend traag verloop en het beperkte resultaat van de besprekingen, hebben de vertegenwoordigers van de werknemers aangegeven dat zij zo snel mogelijk een aanvullend advies willen geven over de toepassing van de welzijnsreglementering op de dienstboden en hun werkgevers.

De vertegenwoordigers van de werknemers in de Hoge Raad vragen de minister om zo snel als mogelijk een koninklijk besluit te publiceren met een datum van inwerkingtreding van de welzijnsreglementering op de dienstboden en hun werkgevers. De vertegenwoordigers van de werknemers wensen deze groep van werknemers en werkgevers a priori niet uit te sluiten van de toepassing van bepaalde onderdelen van deze wetgeving. De vertegenwoordigers van de werknemers vragen dan ook om in het koninklijk besluit geen uitzonderingen op te nemen.

Uitzonderingen zijn niet te verantwoorden omdat dienstboden en hun werkgevers niet wezenlijk verschillen van andere werkgevers en werknemers. Noch op het vlak van de risico's waaraan de dienstboden worden blootgesteld, die identiek zijn aan die waaraan werknemers met vergelijkbare werkzaamheden worden blootgesteld. Noch op het vlak van arbeidsrelaties en arbeidsomgeving die vergelijkbaar zijn met tal van situaties in micro-ondernemingen met een zeer klein aantal werknemers.

De vertegenwoordigers van de werknemers wensen van dienstboden geen tweederangs werknemers te maken en al zeker niet wanneer het gaat over de bescherming van hun welzijn.

De vertegenwoordigers van de werknemers zijn er ons echter ook van bewust dat bij de concrete toepassing van de reglementering keuzes moeten worden gemaakt in functie van de aanwezige risico's, de aard van de werkplek, de arbeidsrelaties en de aanwezige expertise. Maar ook dit verschilt niet van de situatie in andere ondernemingen. De welzijnsreglementering laat dit ook toe.

In functie van de aanwezige risico's wordt gekozen op welke wijze en met welke maatregelen het welzijn van de werknemers het best beschermd wordt. Ook de aanwezige interne expertise, de relatie met de externe diensten, de wijze van participatie van de werknemers, enz., zijn afhankelijk van de grootte en het type van onderneming.

In de praktijk zijn dus niet alle bepalingen van de welzijnsreglementering, en zeker al niet automatisch, van toepassing op alle werkgevers en hun werknemers. Dit is niet zo in de meeste ondernemingen en dit zal ook niet zo zijn bij de dienstboden en hun werkgevers.

Wat de toepassing van de wetgeving in de praktijk betreft, verwijzen de vertegenwoordigers van de werknemers naar de consensustekst van september 2017 (zie bijlage). Na de publicatie van het koninklijk besluit kan deze tekst richtinggevend gebruikt worden om de prioritaire acties en de verantwoordelijkheden van de betrokken actoren te bepalen bij de toepassing van welzijnsreglementering op de dienstboden en hun werkgevers.

III. BESLISSING

Het advies aan de Minister van Werk bezorgen.

PPT/PBW – Dossier 175 – 709
Bijlage van het aanvullend advies nr. 214 van 31 juli 2018:
consensus tekst van september 2017.

Een mogelijke aanpak voor de toepassing van de welzijnsreglementering op dienstboden, het huispersoneel en hun werkgevers

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming gaf een negatief advies over een ontwerp van koninklijk besluit waarin werd vastgelegd welke elementen van de welzijnsreglementering al dan niet van toepassing zijn op dienstboden, het huispersoneel en hun werkgevers. Dit ontwerp van KB werd afgewezen omdat op het terrein beoordeeld moet worden, in functie van de risico's waaraan de dienstbode in zijn of haar specifieke arbeidsomstandigheden wordt blootgesteld, welke onderdelen van de welzijnsreglementering van toepassing zijn. Gezien de arbeidsomstandigheden in de praktijk zeer sterk kunnen verschillen is het niet mogelijk om die minimale set van maatregelen bij KB vast te leggen.

De ILO-Conventie nr. 189 (art.13) vraagt dat de lidstaat effectieve maatregelen neemt rekening houdend met de specifieke karakteristieken van dienstboden en huispersoneel, ten einde hun veiligheid en gezondheid op het werk te verzekeren.

De Hoge Raad PBW is van mening dat de dienstboden en het huispersoneel en hun respectieve werkgevers dienen te vallen onder het toepassingsgebied van de regelgeving betreffende het welzijn op het werk. Gezien de diversiteit van de uit te voeren taken en de specifieke arbeidsplaatsen en -omstandigheden van dienstboden en huispersoneel meent de Hoge Raad dat het opportuun zou zijn dat de Koning bijzondere maatregelen voor deze specifieke categorieën van werknemers en werkgevers bepaalt in toepassing van artikel 4, §1, derde lid van de wet welzijn op het werk van 4 augustus 1996.

De Hoge Raad PBW wenst een initiatief te starten om deze bijzondere maatregelen, mechanismen en praktijkgerichte instrumenten te ontwikkelen en om de werkgevers van dienstboden en huispersoneel bij te staan bij het voeren van hun welzijnsbeleid evenals om de dienstboden en huispersoneel zelf bij te staan. De Hoge Raad kiest m.a.w. voor een reële en praktijkgerichte benadering in plaats van een puur theoretische. De Hoge Raad is van mening dat de sector van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de preventiediensten van de arbeidsongevallenverzekeraars hierbij logische aangewezen partners zijn.

De welzijnsreglementering moet van toepassing kunnen zijn op deze groep van werknemers. De implementatie kan variëren in functie van de risico's op de plaats van tewerkstelling en de ondersteuning die door preventiedeskundigen aangeboden wordt. Daarom moeten concrete afspraken gemaakt worden over hoe dit in de praktijk te brengen. Hieronder vindt u enkele mogelijke pistes voor aanpak.

Dienstboden en huispersoneel zijn inderdaad blootgesteld aan fysische risico's (belastende houdingen, hanteren van lasten, arbeidsmiddelen, extreme temperaturen, werk in open lucht, verplaatsingen)/ chemische risico's (onderhoudsproducten) / biologische risico's (huishoudafval, biologische producten) en psychosociale risico's:

- een veelvoud aan taken;
- mogelijk moeilijke interpersoonlijke relaties;
- sociaal isolement;
- emotionele spanning;
- arbeidsritme;
- tegenstrijdige aanwijzingen;
-

Onafhankelijk van het type van arbeid en de mogelijk aanwezige risico's zouden volgende minimale ondersteuning ter beschikking moeten zijn van werknemer en werkgever:

Werknemer (dienstbode/huispersoneel):

- de noodzakelijke preventiemaatregelen;
- een aanspreekpunt voor (spontane) consultatie i.v.m. met welzijnsvragen/problemen: veiligheid, gezondheid, psychosociaal;
- eventueel gezondheidstoezicht en/of andere onderzoeken in functie van het risico;
- informatie over de risico's, de nodige preventiemaatregelen, de mogelijkheden voor externe ondersteuning;
- vorming;
-

Werkgever:

- ondersteuning bij de risico-evaluatie en het opstellen van de preventiemaatregelen/preventieplan;
- een aanspreekpunt voor ad hoc vragen of ondersteuning bij problemen;
- vorming.

De volgende middelen zouden uitgewerkt moeten worden:

- een online tool (cfr. Oira, ...) die de werkgever zelfstandig of onder begeleiding kan invullen;
- preventiefiches/werkpostfiches voor specifieke functies die gebruikt kunnen worden voor informatie aan dienstbode en werkgever;
- achtergrondinformatie, brochures, eventueel een website waar alles verzameld wordt.

Betrokken partners:

- De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, eventueel bijgestaan door de preventiediensten van de arbeidsongevallenverzekeraars, lijken ons de meest aangewezen partners om de hierboven ondersteuning te bieden aan de dienstboden, het huispersoneel en hun werkgevers.

De sociale partners zijn zich bewust dat de bijzondere eigenschappen van deze sector, met name privépersonen-werkgevers, beperkte tewerkstelling, beperkt aantal tewerkstellingsplaatsen, ... het voor deze diensten weinig aantrekkelijk maakt om een individuele dienstverlening te voorzien. We beseffen dat schaalgrootte voor deze groep van zeer kleine werkgevers van belang is om deze dienstverlening te kunnen verzekeren. Eén of enkele diensten zouden zich sectoraal kunnen specialiseren en een aanbod doen. Een collectieve benadering kan ontwikkeld worden. Eventueel kan bekeken worden of dienstboden, het huispersoneel en hun werkgevers kunnen samengenomen worden met andere groepen van werkgevers/werknemers die in gelijkaardige functies werken. Deze diensten moeten de werkgevers bijstaan in de toepassing van de welzijnsreglementering in functie van de risico's die zich voor de werknemers-dienstboden/huispersoneel stellen.

- De sectoren kunnen, mits ondersteuning van de FOD WASO en van de externe diensten PBW, zelf een rol vervullen bij de ontwikkeling en financiering van een sectorale tool/platform voor risicoanalyse, preventie en informatie voor deze werkgevers en hun werknemers. Er moet bekeken worden welke rol het bevoegde paritair comité kan spelen. Eventueel zou een samenwerking kunnen opgezet worden met sectoren/paritaire comités waaronder werknemers/werkgevers vallen met gelijkaardige types van werkzaamheden/risico's (dienstencheques? Hulp en thuiszorg?). De sectoren kunnen ook ingeschakeld worden in campagnes voor sensibilisatie en informatie.

- De arbeidsongevallenverzekeraars kunnen ingeschakeld worden om bij het contact met hun cliënten te sensibiliseren en te informeren over de risico's en de preventie. Zij kunnen in het kader van hun preventieopdracht een aanspreekpunt zijn. Zij zouden ook een beter zicht kunnen geven over de te bereiken doelgroep.
- De diensten voor toezicht op het welzijn op het werk beschikken over de mogelijkheid om de arbeidsplaatsen van dienstboden en huispersoneel te bezoeken en te controleren. In praktijk stellen deze diensten vast dat de toegang niet vanzelfsprekend is gezien deze arbeidsplaatsen zich in de privésfeer van de werkgever bevinden. Een betere uitoefening van de toezichthoudende diensten moet mogelijk zijn en moet bijgevolg worden onderzocht.