

DO 2008200907803

Vraag nr. 227 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Maggie De Block van 03 maart 2009 (N.) aan de Vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen:

Onderzoek naar het gebruik van "doping" door werknemers.

DO 2008200907803

Question n° 227 de madame la députée Maggie De Block du 03 mars 2009 (N.) à la Vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances:

Etude de l'utilisation de produits de dopage par des travailleurs.

Uit een studie van de ziekteverzekeraar DAK blijkt dat steeds meer Duitse werknemers "doping" gebruiken om beter te kunnen presteren op de werkvloer. Volgens de studie zouden twee miljoen Duitsers hun stress bestrijden met pillen en 800.000 anderen pillen slikken tegen depressie of ADHD. Vooral mannen hebben blijkbaar nood aan pepmiddelen. Vrouwen nemen eerder hun toevlucht naar middelen om stemmingswisselingen tegen te gaan. Een belangrijk probleem is dat een groot deel van de middelen wordt gebruikt zonder doktersvoorschrift.

1. a) Bestaat er ook in België een gelijkaardig onderzoek naar het gebruik van "doping" door werknemers?

b) Zo ja, wat zijn daarvan de resultaten?

c) Zo neen, overweegt u om dit probleem in kaart te laten brengen?

2. Zijn er alvast indicaties door de bevindingen van arbeidsgeneesheren of medische diensten dat er zich in ons land ook een probleem in die zin ontwikkelt?

3. Kunnen arbeidsgeneesheren of preventiediensten worden ingeschakeld om dergelijke problemen beter te detecteren?

Antwoord van de Vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen van 26 juni 2009, op de vraag nr. 227 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Maggie De Block van 03 maart 2009 (N.):

In België werd er tot op heden geen gelijkaardig onderzoek verricht naar het gebruik van doping bij werknemers.

Iedere werkgever heeft de plicht om, indien er zich ten gevolge van dopinggebruik bij een werknemer een gevaarlijke situatie op de werkvloer voordoet, gepaste preventie maatregelen te nemen om hieraan te verhelpen.

Vaak ligt er aan de basis van het gebruik van doping met als bedoeling de prestaties op de werkvloer te verbeteren een dieper liggende oorzaak, zoals stress te wijten aan een te hoge werkdruk, organisatorische problemen, overwerk, economische onzekerheid,...

In een poging om met de kwalen en ongemakken die door stress worden veroorzaakt om te gaan, zou een werknemer zijn toevlucht kunnen nemen tot doping, drugs of alcohol.

Aangezien doping algemeen prestatiebevorderend werkt zal de werkgever, wanneer hij vaststelt dat een of meerdere werknemers doping gebruiken op de werkvloer, alert moeten zijn voor mogelijke onderliggende problemen.

Il ressort d'une étude de l'assureur DAK qu'un nombre sans cesse croissant de travailleurs allemands recourraient à un produit de dopage pour pouvoir mieux assurer leurs prestations professionnelles. Selon l'étude, deux millions d'Allemands combattraient le stress en ingérant des pilules, tandis que 800.000 autres avalent des pilules contre la dépression ou le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité ou TDAH. Les femmes, quant à elles, consommeraient des médicaments pour combattre les changements d'humeur. A cet égard, le fait qu'une grande partie de ces médicaments soit consommée sans prescription médicale constitue un problème important.

1. a) A-t-on réalisé en Belgique une étude analogue relative à l'utilisation de produits de dopage par les travailleurs?

b) Dans l'affirmative, quels en sont les résultats?

c) Dans la négative, envisagez-vous de dresser l'inventaire de ce problème?

2. Les constatations de médecins du travail ou de services médicaux indiquent-elles qu'il se pose un problème analogue dans notre pays?

3. Ne peut-il être fait appel aux médecins du travail ou aux services de prévention pour mieux détecter ce genre de problème?

Réponse de la Vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances du 26 juin 2009, à la question n° 227 de madame la députée Maggie De Block du 03 mars 2009 (N.):

En Belgique, aucune recherche de ce type n'a été effectuée jusqu'à présent sur le dopage chez les travailleurs.

Si en raison du dopage d'un travailleur, une situation dangereuse se présente sur le lieu de travail, chaque employeur a l'obligation de prendre les mesures de prévention appropriées pour y remédier.

Derrière le dopage qui a pour but d'améliorer les prestations sur le lieu de travail, se cache souvent une cause plus profonde, comme le stress imputable à la charge élevée de travail, les problèmes organisationnels, la surcharge de travail, l'insécurité économique,...

Afin de tenter de contrer les maux et les nuisances causées par le stress, un travailleur pourrait trouver refuge dans le dopage, les drogues ou l'alcool.

Étant donné que le dopage a pour effet de favoriser les prestations, lorsqu'il constate qu'un ou plusieurs travailleurs se dopent sur le lieu de travail, l'employeur devra être attentifs aux problèmes sous-jacents possibles.

Om een structurele oplossing te kunnen bieden voor deze problemen, zal de werkgever niet enkel een beleid rond doping moeten voeren, maar vooral de risico's aan de bron bestrijden.

Ik hecht dan ook bijzondere aandacht aan psychosociale risico's en werkdruk.

De statistieken van de Europese Unie tonen immers aan dat 20% van de werknemers lijdt aan stress. België ligt iets boven het Europese gemiddelde met 21% gestreste werknemers.

Zo wijd ik één van de projecten van mijn Nationale Strategie inzake welzijn op het werk 2008-2011, zoals gelanceerd op 27 november 2008, aan stress op het werk.

De werkgever dient in zijn onderneming een beleid te voeren gericht op het voorkomen van stress. Hij kan zich hiervoor laten bijstaan door de bevoegde preventiediensten die onder meer de wettelijke taak hebben bij te dragen tot en mee te werken aan de voorkoming van overmatige professionele fysieke en mentale vermoeidheid.

In verband hiermee wijs ik bovendien op de zeer recente CAO nr. 100 inzake een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming die op 1 april j.l. door de sociale partners werd ondertekend. Deze CAO verplicht de werkgever een beleid te voeren dat er op gericht is functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol -en druggebruik te voorkomen en adequaat te reageren wanneer deze toch opduiken. De nadruk leggen op het disfunctioneren van een werknemer zorgt voor een objectieve aanpak die bovendien efficiënt is doordat de werknemer op zijn arbeidsgedrag zelf aangesproken wordt.

Om de ondernemingen in de gelegenheid te stellen op een snelle en eenvoudige manier hun uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in het arbeidsreglement te kunnen vermelden, heb ik het initiatief genomen om artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen aan te passen in die zin dat hiervoor de normale overlegprocedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet dient gevolgd te worden.

De notie drugs wordt in de CAO niet omschreven, en dient ruim te worden geïnterpreteerd, gelet op de nadruk die gelegd wordt, niet op het gebruik van drugs zelf, maar op de gevolgen die dit gebruik kan hebben binnen de werksituatie.

Zo zal elk middel dat een invloed heeft op het bewustzijn en dus de manier verandert waarop de wereld wordt ervaren, onder het materiële toepassingsgebied van deze CAO vallen.

Pour pouvoir offrir une solution structurelle à ces problèmes, l'employeur ne devra pas uniquement mener une politique relative au dopage mais surtout combattre les risques à la source.

A cet effet, j'accorde une attention particulière aux risques psychosociaux et à la charge de travail.

Les statistiques de l'Union européenne montrent en effet que 20% des travailleurs souffrent de stress. La Belgique se situe légèrement au-dessus de la moyenne européenne avec 21% de travailleurs souffrant de stress.

Ainsi je consacre un des projets de ma Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2011 lancée le 27 novembre 2008, au stress au travail.

L'employeur doit mener dans son entreprise une politique ciblée sur la prévention du stress. Pour ce faire, il peut également se faire assister par les services de prévention compétents qui ont entre autres la tâche en vertu de la loi de contribuer et de collaborer à la prévention de la fatigue professionnelle excessive, mentale et physique.

À ce sujet, je renvoie en outre à la très récente CCT n° 100 en matière de politique de prévention de l'alcool et des drogues dans l'entreprise qui a été signée par les partenaires sociaux le 1er avril dernier. Cette CCT oblige l'employeur à mener une politique qui vise à prévenir les problèmes de fonctionnement à la suite de la consommation d'alcool et de drogues et à réagir de façon adéquate lorsque ceux-ci font surface. Mettre l'accent sur le dysfonctionnement d'un travailleur permet une approche objective qui, en outre, est efficace du fait que le travailleur est interpellé sur son comportement au travail.

Afin de mettre les entreprises en mesure de pouvoir intégrer d'une manière rapide et simple dans le règlement de travail les principes et objectifs de leur politique de prévention en matière d'alcool et de drogue, j'ai pris l'initiative de faire adapter l'article 14 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail dans le sens où la procédure normale de concertation lors de la modification du règlement de travail ne doit pas être suivie.

La notion de drogues n'est pas décrite dans la CCT et doit être interprétée largement eu égard à l'accent qui est mis, non pas sur l'utilisation même des drogues, mais sur les conséquences que cette consommation peut avoir dans la situation de travail.

Ainsi, chaque substance qui a une influence sur la conscience et donc change la façon dont le monde est senti, tombera dans le champ d'application matériel de cette CCT.

Het aanpakken van de dopingproblematiek op het werk past dus binnen dit alcohol- en drugbeleid. Hierbij moet de werkgever er op toezien dat in zijn onderneming een kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseur-arbeidsgeenesheer, de preventieadviseur psychosociale aspecten, de verpleegkundigen, de maatschappelijk werker, de vertrouwenspersoon,... op optimale wijze elk hun rol binnen dit beleid kunnen waarnemen.

Hulp aan de betrokkenen moet hierbij steeds worden verleend met garantie van vertrouwelijkheid en respect voor de privacy van de werknemer.

L'approche de la problématique du dopage au travail s'inscrit donc dans cette politique de prévention de l'alcool et des drogues. Ainsi, l'employeur doit veiller à ce que, dans son entreprise, un cadre soit créé qui permette au conseiller en prévention-médecin du travail, au conseiller en prévention aspects psychosociaux, aux infirmiers, à l'assistant social, à la personne de confiance,... d'exercer, chacun, de façon optimale leur rôle dans cette politique.

L'aide aux personnes concernées doit toujours être accordée en garantissant la confidentialité et le respect de la vie privée du travailleur.