



Fiche 3: Naar veilige, gezonde en duurzame ondernemingen en organisaties

Het coronavirus stelde ondernemingen voor de enorme uitdaging om het werk in ijltempo op een veilige manier te organiseren en hun arbeidsorganisatie aan te passen aan de nieuwe realiteit, zowel tijdens de lockdown als bij de heropstart. Daaruit kunnen we heel wat lessen trekken. Tijd dus om te behouden wat goed is en te versterken of aan te passen wat beter kan.

1 Veilige en gezonde organisaties

De coronacrisis heeft het ganse welzijnssysteem in ondernemingen intensief doen werken. Het belang ervan werd aangetoond, maar de zwakheden werden ook blootgelegd. Het sociaal overleg op alle niveaus bewees zijn meerwaarde. Federaal werd door de sociale partners een generieke gids uitgewerkt om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan en in bijna elke sector werd deze via sectoraal overleg verder geconcretiseerd. In ondernemingen gingen de Comit es PB aan de slag om afspraken te maken over een veilige werkomgeving en heropstart. Dit overleg in het Comité PB zorgt voor kwalitatieve maatregelen en het nodige vertrouwen bij het personeel om aan de slag te gaan (of te blijven) en deze maatregelen na te leven. Maar niet alles verliep optimaal:

- Comit es PB worden geacht voorafgaand advies te geven over welzijnsgebonden maatregelen. Te vaak werden echter excuses ingeroepen om die adviezen niet vooraf te moeten vragen. Waar dit wel gebeurde, werd vaak geen rekening gehouden met de adviezen. We moeten dan ook meer gewicht geven aan deze adviezen, bijvoorbeeld door ze te vervangen door akkoorden, door de procedures voor advisering strenger te maken en strikter op te volgen, door de motivatieplicht van de werkgever bij het niet volgen van adviezen strenger te maken en schriftelijk te laten acteren.
- In ondernemingen zonder Comité PB neemt de vakbondsafvaardiging (VA) de bevoegdheden over, maar hoe dit overleg moet gebeuren, is wettelijk niet vastgelegd. Hiervoor zijn minimale werkingsregels voor de advisering inzake welzijn noodzakelijk.
- De rechtstreekse participatie van werknemers, bij gebrek aan Comité PB en VA, is in de praktijk niet organiseerbaar en wordt door werkgevers dan ook zelden gevolgd. Voor de grote meerderheid van ondernemingen zonder georganiseerd overleg, moet er ook structureel overleg op het vlak van welzijn op het werk mogelijk zijn. De drempels voor overleg rond veiligheid en gezondheid liggen in meerdere Europese landen overigens al een stuk lager.
- De interne en externe preventiediensten spelen een centrale rol in de advisering en begeleiding van werkgevers en werknemers. Hun aanwezigheid en rol moet versterkt worden vooral in ondernemingen zonder of met suboptimaal sociaal overleg.

De kwestie van de privacy speelt ook met betrekking tot bepaalde maatregelen tegen de verspreiding van het virus in ondernemingen. Herinner je dat altijd eerst maatregelen moeten worden overwogen die geen invloed hebben op het privéleven van de werknemers. Ondernemingen moeten transparant zijn over de genomen maatregelen en hun werknemers voldoende informeren over de doeleinden van de verwerking en de bewaartermijn van de in dit verband verzamelde persoonsgegevens. Het sociaal overleg moet hierin ook een centrale rol spelen. Ten slotte mag een medisch onderzoek alleen worden uitgevoerd in het kader van het gezondheidstoezicht door een bedrijfsarts, die dan, afhankelijk van de resultaten van het onderzoek, de beslissing kan nemen om een werknemer al dan niet arbeidsongeschikt te verklaren.

Sluitstuk van veilige en gezonde organisaties vormt de controle via het “Toezicht Welzijn op het Werk”, de inspectiedienst van de FOD WASO. Zij moeten beschikken over voldoende menskracht om de nodige controles uit te voeren en over voldoende instrumenten om corrigerend op te treden. Momenteel zijn er echter maar 141 inspecteurs actief op het terrein, ofwel 1 inspecteur per 30.000 werknemers. We moeten streven naar het door de IAO aangewezen aantal van 1 inspecteur per 10.000 werknemers. Ook de mogelijkheden om te corrigeren zijn niet toereikend. De inspectie kan adviezen en waarschuwingen geven, maar de systemen van sancties via gerechtelijke vervolging of administratieve boetes zijn te complex, duren veel te lang en worden om die reden zeer beperkt ingezet. Er zou een lik-op-stuk beleid opgezet moeten worden waarbij bepaalde overtredingen onmiddellijk beboet kunnen worden, net zoals verkeersovertredingen. Een soortgelijk systeem wordt bijvoorbeeld in Nederland toegepast.

2 Duurzame organisaties, zowel op sociaal als ecologisch vlak

De coronacrisis stelde niet enkel het welzijnsbeleid van ondernemingen op de proef. Ook in hun arbeidsorganisatie werd vaak drastisch en in snel tempo ingegrepen. Dit legde een aantal sterktes, maar ook de pijnpunten van het sociaal overleg hierover op ondernemingsniveau bloot.

De werknemersvertegenwoordigers in ondernemingsraden hebben recht op informatie en raadpleging bij vele domeinen, die kunnen gaan tot de medebeslissingsprocedure (bv. inzake arbeidsreglement). Te vaak ontbreken echter de mogelijkheden om een advies uit te brengen over de ontvangen informatie. Wanneer de werknemersvertegenwoordigers hun advies geven bij de ontvangen informatie, wordt daar bovendien te weinig rekening mee gehouden tijdens het besluitvormingsproces, voordat de uiteindelijke beslissing wordt genomen.

Vertegenwoordigers op de werkplek moeten, voordat er een beslissing wordt genomen:

- tijdig beschikken over actuele, zinvolle en volledige informatie over de waarschijnlijke impact van een voorgenomen besluit, gebeurtenis of potentiële crisis op de economische prestaties van de onderneming, op de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden;
- over voldoende tijd en middelen beschikken om de verstrekte informatie grondig te evalueren en te werken aan maatregelen tegen de negatieve gevolgen voor de belangen van de werknemers, met inbegrip van de werknemers van onderaannemers en medecontractanten;
- de informatie kunnen analyseren en alternatieve voorstellen kunnen voorbereiden, op kosten van de onderneming een beroep kunnen doen op deskundigen die toegang hebben tot relevante informatie;
- de reële mogelijkheid hebben om de alternatieven te bespreken met de echte besluitvormers, die een gemotiveerd antwoord moeten geven op de gestelde vragen en de voorgestelde alternatieven en die de uiteindelijke beslissing moeten motiveren;
- de garantie hebben dat er bij niet-naleving van de verplichtingen inzake informatie-raadpleging afschrikkende sancties worden opgelegd, d.w.z. de opschorting van de beslissing van de directie totdat de rechten van de werknemers correct zijn nageleefd. Strategieën om de verplichtingen inzake informatie-raadpleging te omzeilen, met name door middel van in de tijd gespreide afvloeiingen, moeten eveneens worden vermeden;
- een "waarschuwingsrecht" van de raad van bestuur kunnen activeren in geval van twijfel over de duurzaamheid van de onderneming.

Dit alles is van groot belang omdat we weten dat sociaal overleg in ondernemingen werkt. Het zorgt ervoor dat ze betere resultaten behalen, werknemers er veiliger zijn, meer werkzekerheid hebben en er zich beter voelen. De overheid moet het belang van het sociaal overleg in de

ondernemingen dan ook mee ondersteunen en erin sensibiliseren, controleren dat het correct verloopt en de impact en scope ervan uitbreiden.

Bovendien dient er zich nu een momentum aan om dit sociaal overleg te koppelen aan belangrijke stappen richting meer duurzame jobs en tewerkstelling. Niet alleen in het licht van de coronacrisis maar ook in het licht van de klimaatcrisis. Het is daarom ook nu het moment om ervoor te zorgen dat de maatregelen die worden genomen op bedrijfsniveau duurzaam en sociaal rechtvaardig zijn en dit in de ganse toeleveringsketen. Daarom legt het ACV het voorstel op tafel om in elk bedrijf een overlegt transitieplan op te stellen. Dit transitieplan heeft tot doel om de onderneming en de tewerkstelling toekomstbestendig te maken. Het start met een analyse over toekomstige ontwikkelingen en houdt rekening met sociale en ecologische overwegingen. Deze transitieplannen zijn een belangrijke stap richting een veilige, veerkrachtige en klimaatbestendige economie die de gezondheid en het welzijn van mensen op de eerste plaats zet.

3 Tot slot: focus op het telewerk

Telewerk kende een hoge vlucht de laatste maanden. Het ACV moedigt dit telewerken aan, maar wil hieraan een goed kader en correcte voorwaarden verbinden. Het ACV wil het bestaande wetgevingskader harmoniseren, zodat er een duidelijke en objectieve rechtsgrondslag is die alle vormen van telewerk, zowel structureel als occasioneel, regelt.

Het is niet verplicht voor een onderneming om telewerk te formaliseren door middel van een collectieve overeenkomst. Sommige werkgevers beperken zich tot het opstellen van een bijlage bij de individuele arbeidsovereenkomst, de minimale verplichting bij structureel telewerk, maar zo'n bijlage is voor occasioneel telewerk zelfs niet nodig. Als gevolg daarvan hebben veel ondernemingen nog steeds geen telewerkbeleid. Aangezien men kan verwachten dat telewerk in de toekomst verder toeneemt, moet de mogelijkheid van telewerk voortaan worden overwogen en besproken in de overlegorganen van elke onderneming om komaf te maken met willekeur.

Hoewel telewerk voordelen biedt voor de werknemers, zoals tijdwinst, meer autonomie en verantwoordelijkheid, brengt het ook risico's mee. Ergonomie en psychosociale risico's mogen niet worden genegeerd. Denk maar aan het gebrek aan sociale cohesie, de moeilijkheid om te stoppen met werken en de soms vage grens tussen werk en privéleven wanneer je thuis werkt. Bovendien kan telewerk leiden tot aanpassingen in de criteria en methoden voor de evaluatie van het werk. Deze mogelijke veranderingen moeten in voorkomend geval in de ondernemingsraad of met de vakbondsdelegatie worden besproken. Daarnaast wordt bij telewerk gebruik gemaakt van een laptop, wat nieuwe mogelijkheden biedt voor controle en toezicht. Vergeet niet dat telewerk een vorm van uitvoering van de arbeidsovereenkomst is en dat in dit verband de privacyregelgeving de overhand heeft.

De invoering van telewerk vereist niet per se een voorafgaande overeenkomst op ondernemingsniveau, maar het verdient de voorkeur dat zo'n akkoord wordt gesloten, bijvoorbeeld in de vorm van een collectieve overeenkomst, om een kader voor telewerk te bieden en daarbij rekening te houden met alle aspecten van telewerk, ook psychosociale aspecten.