

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 april 2021 / Nr. 943

Psychosociale risico's op het werk



Uitneembaar dossier
Mentaal welzijn op de werkvloer: dansen op een slappe koord!

5-8
Sociale uitkeringen
Welvaartsvastheid
2021-2022; eindelijk
duidelijkheid

26-29
Zorgplichtwetgeving
“Winst maken op basis
van schendingen?
Dat kan toch niet!”



inhoud

- 2 RECHT OP VACCINATIEVERLOF
- 2 WELVAARTSVASTHEID SOCIALE UITKERINGEN
- 2 NOG GEEN ACV-MILITANTENNIEUWSBRIEF IN JE MAILBOX GEZIEN?
- 3 VIRUS VERSUS VACCINATIE
- 4 LAATSTE KANS VOOR EEN IPA 2021-2022, NA DE WELVAARTSVASTHEID
- 5-8 WELVAARTSVASTHEID 2021-2022: EINDELIJK DUIDELIJKHEID
- 25 ACV VRAAGT INVOERING DIGITALE TAKS; PAASHAAS BRENGT EITJES BIJ MINISTER
- 26-29 ZORGPLICHTWETGEVING; "WINST MAKEN OP BASIS VAN SCHENDINGEN? DAT KAN TOCH NIET!"
- 30-31 OPTOCHT 2030; GETUIGENIS HASSAN AL HILOU
- 32 KEN JE RECHTEN; TIJDSKREDIET EN THEMATISCHE VERLOVEN

EXTRA DOSSIER:

- 9-24 MENTAAL WELZIJN OP DE WERKVLOER: DANSEN OP EEN SLAPPE KOORD!



Recht op vaccinatieverlof

Op www.hetacv.be/coronavirus vind je een link naar deze affiche. Je kan ze downloaden in A4- of A3-formaat. Hang ze op je syndicaal prikbord. Mensen met vragen over corona en werk kan je verwijzen naar www.hetacv.be/coronavirus. De website wordt permanent bijgewerkt.



Welvaartsvastheid sociale uitkeringen

Er is een akkoord over 700 miljoen extra voor pensioenen en uitkeringen, bovenop de index. Je leest er alles over op blz. 5-8. Samengevat komt het hier op neer (zie tegel). Die tegel deelden we via Facebook (facebook.com/het.acv). Like en deel! Je vindt hem ook in de ACV-militantennieuwsbrief.

Akkoord over 700 miljoen extra voor pensioen en uitkeringen

- ✓ Pensioenen +2%
- ✓ Ziekte- en invaliditeitsuitkeringen +2%
- ✓ Volledige werklozen (samenwonend) +2%
- ✓ Volledige werklozen (alleenstaand) +2,4%
- ✓ Volledige werklozen (gezinshoofd) +3,5%
- ✓ Tijdelijk werklozen +3,5%
- ✓ Uitkeringen arbeidsongevallen en beroepsziekten +2%
- ✓ Leeflonen en andere bijstandsuitkeringen +2%

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren

Foto cover: Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

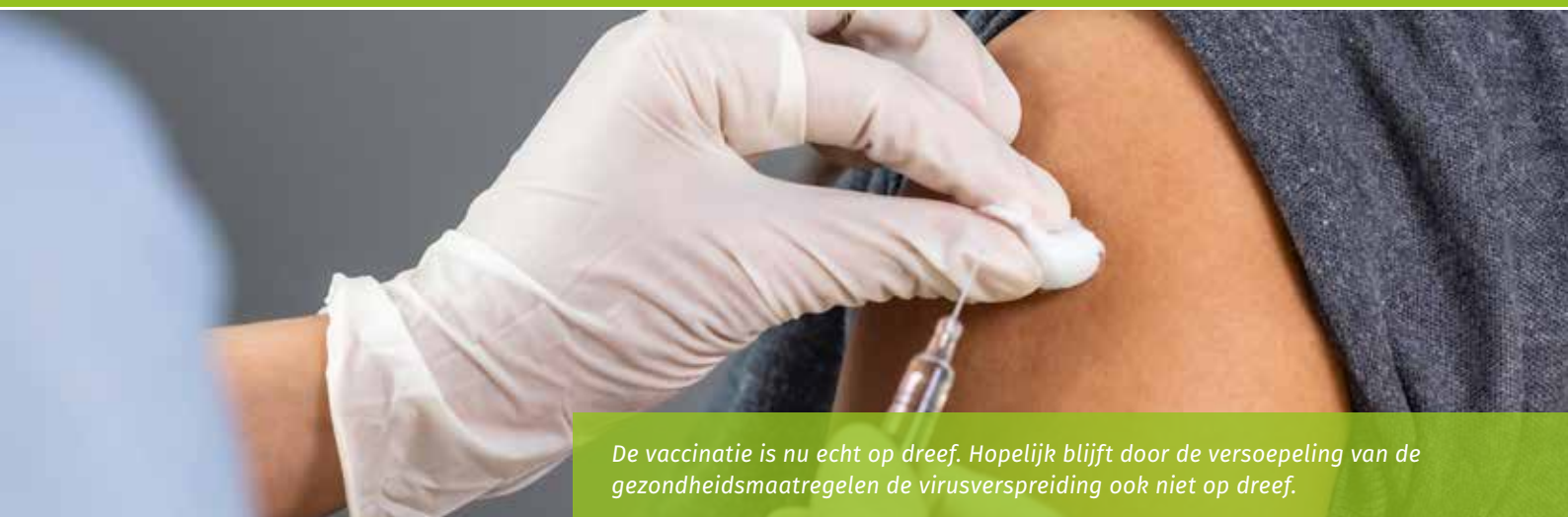
Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Nog geen ACV-militantennieuwsbrief in je mailbox gezien?

Dat betekent dat we je e-mailadres niet kennen. Geef dat door, zodat we je de ACV-militantennieuwsbrief en gerichte informatie kunnen bezorgen. Dat kan via 'Mijn ACV' op www.hetacv.be (eerst inloggen!).

Of door een mailtje te sturen naar acv-ledenconfederatie@acv-csc.be (Vermeld je lidnummer, naam, woonplaats, geboortedatum en je correct e-mailadres en gsm-nummer).



De vaccinatie is nu echt op dreef. Hopelijk blijft door de versoepeling van de gezondheidsmaatregelen de virusverspreiding ook niet op dreef.

Virus versus vaccinatie

Het goede nieuws is dat de vaccinatie op dreef is gekomen. Het slechte nieuws is dat de virusverspreiding op dreef blijft. En dat die opnieuw dreigt te versnellen met de beslissingen van het Overlegcomité van 14 april om de gezondheidsmaatregelen opnieuw te versoepelen.

Versoepeling stap voor stap

Nu ja, zoveel is niet beslist. Maar er is wel beterschap beloofd als het in de ziekenhuizen onder controle blijft. En van zodra verwachtingen worden gewekt, is het moeilijk de versoepelingen nog terug te draaien.

Vanaf 19 april verviel het verbod op niet-essentiële reizen binnen de Europese Unie, met wel verplichte testing en quarantaine bij terugkeer. En vanaf 26 april mochten de niet-voedingswinkels opnieuw open zonder afspraak en met voortaan de mogelijkheid één gezinslid mee te nemen. Vanaf die dag mochten ook de kappers, barbiers en schoonheidssalons hernemen.

Een volgende versoepeling is gepland voor 8 mei. Vanaf dan zouden – als de besmettingen niet opnieuw uit de hand lopen – cafés en restaurants de terrassen mogen heropenen, evenementen tot 50 personen mogen doorgaan, pretparken mogen heropstarten en professionele rommel- en brocante-markten opnieuw mogen worden georganiseerd. Waarbij de nachtklok zou worden vervangen door een samenholingsverbod tussen 0 en 5 uur.

Wachten op nieuwe steun

We hadden verwacht dat de regering in één beweging ook een aantal nieuwe sociaaleconomische steunmaatregelen zou aankondigen. Als deze Vakbeweging naar de drukker ging, was dat nog niet boven water gekomen. In het bijzonder keken we uit naar een versoepeling van de voorwaarden voor de beschermingspremie voor tijdelijk werklozen. De minister van Werk had op onze vraag alvast een verruiming naar de kappers en barbiers op tafel gelegd. Want omdat die eventjes hadden mogen heropenen vielen die tijdelijk werklozen buiten de prijzen. Het ACV is op 16 april naar de pers gestapt om de beschermingspremie uit te breiden tot al wie veelvuldig tijdelijk werkloos was in het voorjaar en dus af te stappen van de discriminerende voorwaarde dat hun bedrijf toevallig op 1 maart verplicht gesloten was of niet. Dat soort voorwaarde wordt niet gesteld als het gaat om steun aan de werkgevers. Niet voor de nieuwe RSZ-verminderingen voor de reissector, voor de evenementensector en zijn toeleveranciers, voor de hotelsector en de vakantieverblijven. Waarom dan wel als het gaat om de steun aan de tijdelijk werklozen. Het wordt ook wel

eens tijd dat er eveneens steun komt voor de volledig werklozen. Voor de gerechtigden op sociale bijstand loopt tot eind juni de coronapremie van 50 euro per maand door. Waarom niet voor de volledig werklozen, die soms zelfs een lagere uitkering hebben dan het leefloon?

Voorrang voor het gevang

De sociale partners hadden via de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk de lijn getrokken om, eens de 65-plussers en de personen met verhoogd gezondheidsrisico zijn ingeënt, niet te beginnen met voorrangregels voor zgn. essentiële functies. Die benadering kreeg een tijdlang ook steun vanuit de federale regering. Al snel werd echter een uitzondering gemaakt voor de politiediensten. Waarna ook andere categorieën begonnen aan te dringen op voorrang. Op 19 april bezweek de regering alvast voor twee andere vragen. Aan het gevangeniswezen werd toegezegd dat zowel gedetineerden als cipers voorrang zouden krijgen. En ook de olympiërs zouden bij voorrang om hun spuitje mogen komen. Wie volgt?

| Chris Serroyen |

Laatste kans voor een IPA 2021-2022, na de welvaartsvastheid

Het dossier van de welvaartsvastheid werd dan eindelijk losgekoppeld van de besprekingen voor een interprofessioneel akkoord (IPA) voor 2021-2022 (zie blz. 5-8). Maar daarmee hebben we nog geen IPA. Niet in het minst omdat de regering vasthoudt aan de marge van amper 0,4% voor de loononderhandelingen, begin dit jaar vastgelegd door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB).

Loonnorm wordt 0,4% volgens de regering

Die 0,4% is het maximum voor het overleg in de Groep van 10, volgens de vermaledijde Loonnormwet. Dat zal en moet ook de loonnorm worden voor de cao-onderhandelingen in sectoren en bedrijven, verklaarde de regering op 13 april aan de Groep van 10. Zoals de wet voorziet krijgen de sociale partners de gelegenheid die vast te leggen in een cao van de Nationale Arbeidsraad. Maar bij gebrek daaraan tegen 1 mei 2021 zal de regering de loonnorm vastleggen bij koninklijk besluit. Nieuw element, dat niet is terug te vinden in de Loonnormwet: de regering eist dat

die cao met loonnorm ook de sociale vrede garandeert.

Wat rek op de loonnorm

De regering bevestigt dat ze wat marge wil laten via de fameuze omzendbrief. Ze geeft aan dat extra's die de werkgevers al hebben toegestaan in het kader van de coronacrisis niet in mindering moeten komen van de loonnorm: eenmalige bonussen, extra verlofdagen, vergoedingen voor coronat huiswerk, de akkoorden in de zorgsectoren, ... Ook de kost van het prikverlof (klein verlet voor vaccinatie met behoud van loon) moet niet worden aangerekend.

Nieuw is dat ze de sociale partners toelaat in de cao over de loonnorm uitzonderlijke ad hoc verhogingen boven de 0,4% toe te staan in die ondernemingen "waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald". De regering engageert zich om die cao "met alle nodige wettelijke middelen" onmiddellijk van kracht te laten worden.

Varia

Voor het overige nodigt de regering de sociale partners uit ook over andere punten te onderhandelen, met eventueel nadien ook huiswerk voor de regering: een verhoging van het minimumloon, de harmonisatie van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden, overuren en de eindeloopbaanmaatregelen. Dat ook de 0,10% voor risicogroepen moet worden verlengd, is de regering kennelijk vergeten.

Met of zonder IPA?

Op die basis zal nu moeten worden bekeken of het lukt de onderhandelingen herop te starten. Met dan twee mogelijkheden. Ofwel komt er toch een interprofessioneel akkoord, met inbegrip van een akkoord om een cao te sluiten over de loonnorm van 0,4% (en eventuele versoepelingen). Ofwel lukt dat niet en legt de regering de loonnorm bij KB vast. Eventueel worden dan nog deelakkoorden gesloten onder sociale partners over de resterende dossiers. Al staat één zaak vast: de vakbonden hebben op 13 april onmiddellijk aan de werkgevers laten weten dat er geen denken aan is om het overleg in de Groep van 10 herop te starten zolang het overleg over de welvaartsvastheid niet is afgerond. Het pokerspel gaat nog een tijdje door.

| Chris Serroyen |



Bij het in druk gaan van dit nummer was nog niet duidelijk of de IPA-onderhandelingen zouden heropstarten. De regering wil wat rek toestaan op de loonnorm. Zo zou ze onder meer uitzonderlijke ad hoc verhogingen toelaten in ondernemingen "waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald".



Na de nationale actiedag op 29 maart kwam de regering tegemoet aan een van de belangrijkste eisen van de vakbonden. De onderhandelingen over de welvaartsenveloppe werden losgekoppeld van het loonoverleg. Ondertussen is er een akkoord. Voor heel veel mensen is deze verhoging van hun pensioen of uitkering, bovenop de index, heel erg welkom.

Welvaartsvastheid 2021-2022: eindelijk duidelijkheid

Na acht maanden komt er eindelijk duidelijkheid voor de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen voor 2021-2022. Althans voor de werknemers en de gerechtigden op sociale bijstand.

Acht maanden na datum...

Al op 15 september 2020 had een plan moeten klaarliggen, op voorstel van de sociale partners. Maar net als bij vorige rondes bleven de werkgevers dat voor zich uitschuiven, om het te kunnen koppelen aan de besprekingen voor een nieuw interprofessioneel akkoord (IPA) voor 2021-2022. Die besprekingen raakten in het slop (zie blz. ...). En daardoor ook de welvaartsvastheid. Het verhinderde niet dat we al in januari min of meer een deelakkoord hadden voor de arbeidsongeschikten (ziekte, invaliditeit, beroepsziekte, arbeidsongeval) en de bijstandsuitkeringen, maar voor pensioenen en werkloosheid liep het vast. Probleem was ook dat de regering lang aarzelde haar verantwoordelijkheid te nemen, terwijl de tijd begon te dringen, omdat de eerste verhogingen al in mei 2021 moesten ingaan. In gemeenschappelijk front zijn we met de drie vakbonden blijven stellen dat dit dossier moest losgekoppeld worden van het IPA en vooraf zijn beslag moest krijgen. Het was trouwens een van onze eisen op de actiedag van 29 maart.

Regeringsvoorstel

Uiteindelijk is ook de regering tot dat inzicht gekomen. Op 13 april werd aan de Groep van 10 een voorstel overgemaakt

voor de welvaartsvastheid. De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kregen nog tot 19 april om aanpassingen voor te stellen. Maar zonder unaniem advies zouden de voorstellen van de regering onverkort worden uitgevoerd.

De krachtlijnen van dat voorstel:

- De regering stelt voor de werknemers de volle 625,2 miljoen euro ter beschikking te stellen voor verbeteringen, tegen de werkgevers in die er 14,5 miljoen euro van wilden afpitsen.
- Voor de bijstand wordt 87,2 miljoen euro voorzien en voor de zelfstandigen 96,1 miljoen.
- Voor ziekte, invaliditeit, arbeidsongevallen en beroepsziekte neemt de regering voor de werknemers het deelakkoord van januari (zie hoger) over.
- Voor de werknemerspensioenen en de uitkeringen van de RVA, de twee dossiers die hopeloos vastzaten, bouwt de regering voort op het akkoord voor 2019-2020 en stelt ze nu gelijkaardige maatregelen als toen voor. Voor de bijstand en de zelfstandigen werden geen concrete voorstellen op tafel gelegd.
- De meerkost voor de tijdelijke werkloosheid mag niet ten laste komen van het Sluitingsfonds.

Akkoord over bijsturingen

Tussen de sociale partners bleef het water te diep om een eigen plan te presenteren. Wel werd overeengekomen samen een beperkt aantal bijsturingen te vragen en voor

het overige gewoon akte te nemen van het regeringsvoorstel:

- Op het budget voor de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen was voor 2021 nog wat geld over, wat toelaat de verhoging van het vakantiegeld (inhaalpremie) al in één stap te doen voor personen met gezinslast (80 euro erbij vanaf mei 2021) in plaats van in twee stappen.
- De ingangsdatum van de verhoging van de pensioenplafonds en het minimumrecht per loopbaanjaar voor de werknemerspensioenen wordt op 1 januari 2022 gebracht.
- De maatregel van vorige keer inzake de thematische verloven (verhoging met 4,5% van de uitkering voor alleenstaande ouders voor de zorg van een kind) wordt slechts gedeeltelijk overgenomen, waardoor voor alleenstaande ouders wat geld vrijkomt voor een hogere uitkering voor 1/10 ouderschapsverlof en voor 1/5 tijdskrediet voor de zorg voor een kind.
- Voor de sociale bijstand wordt voorgesteld het leefloon, de inkomensvervangende uitkering (personen met een handicap) en de IGO voor bejaarden elk met 2% te verhogen op 1 juli 2021.

Voor de zelfstandigen ligt nog geen voorstel voor, noch vanuit de regering, noch vanuit de zelfstandigen. Dat zal dus met vertraging invulling krijgen.

De regering heeft zich geëngageerd een unaniem advies van de sociale partners te respecteren, dus mag aangenomen worden dat voor de werknemers volgende verbeteringen gaan worden uitgerold (telkens bruto).

Finale plaatje



Tijdelijk werklozen

Verhoging van het minimum met 3,5% op 1 juli 2021. Dat is op maandbasis een verhoging met 50,59 euro, tot een nieuw maandbedrag van 1.495,93 euro (bruto). Het berekeningspla-

fond gaat met 1,1% omhoog (gelijk aan de loonnorm voor 2019-2020). Uiteraard is het nog afwachten of het verbeterde stelsel van de coronawerkloosheid na 30 juni tijdelijk wordt verlengd of niet.



Volledig werklozen (incl. SWT en brugpensioen)

Op 1 juli 2021 worden voor de werkloosheids- en beschermingsuitkeringen de minima en de forfaitaire uitkeringen als volgt aangepast:

- Gezinshoofden + 3,5% (= + 47,50 euro per maand), wat het minimum voor een gezinshoofd op 1.404,70 euro brengt.
- Bevoorrechte samenwonenden ook + 3,5%.
- Alleenstaanden + 2,4112% (= + 26,81 euro per maand), wat het minimum op 1.138,57 euro brengt.
- Gewone samenwonenden: de diverse minima (afhankelijk van de werkloosheidsduur) gaan alle met 2% omhoog.

De inschakelingsuitkeringen gaan procentueel evenveel omhoog, zij het toegepast op lagere minima.

Noteer dat de regering al eerder voor 1 januari 2022 een bijkomende verhoging van de minima met 1,25% had voorzien, buiten welvaartsvastheid. Op 1 januari 2023 en 1 januari 2024 komt er telkens opnieuw 1,25% bij.

Ter herinnering: het is het ACV dat bij de ronde welvaartsvastheid 2017-2018 de andere partners wist te overtuigen om, bij ontstentenis van een regeringsinitiatief, voorrang te geven aan de uitkeringen die het verst verwijderd zijn van de Europese armoedenorm. Dat zijn eerst en vooral de minima voor gezinshoofden (waaronder een almaar grotere groep van alleenstaande ouders) en in tweede orde die voor alleenstaanden. Het is die benadering die nu, over drie ronden heen, heeft geleid tot een verhoging van het minimum voor werklozen gezinshoofden, met 10,87%. Met bovenop nu ook nog eens de 4,5% die de huidige regering buiten welvaartsvastheid heeft beslist, wordt dat zelfs 15,86%, boven

index. Voor alleenstaanden komt er via de drie rondes 6,98% bij. Met de 4,5% van het regeringstraject erbij betekent dat sinds 2017 een verhoging met 11,79%.

In één beweging gaan de RVA-forfaits voor de jeugdvakantie, de seniorvakantie en de onthaalouders ook opnieuw met 2,4112% omhoog op 1 juli 2021.

Alle berekeningsplafonds stijgen opnieuw met 1,1% (= loonnorm 2019-2020) vanaf 1 juli 2021, behalve voor de SWT'ers die net als vorige keer met 1% stijgen. Anders dan in de andere takken blijft die verbetering niet beperkt tot de nieuwe gevallen, maar wordt de uitkering ook voor de bestaande gevallen herberekend.



Zieken en invaliden

Voor het eerst gebeurt, zoals we dat al een tijd doen voor de werklozen, op voorstel van het ACV, een extra inspanning voor de minima voor personen met gezinslast, vanuit de doelstelling de minima dichterbij de Europese armoedenorm te brengen. De minima worden als volgt verhoogd vanaf 1 juli 2021:

- Regelmatige werknemers met gezinslast + 2,5% (= + 40,35 euro per maand), wat het minimum op 1.654,43 euro brengt.
- Alleenstaande regelmatige werknemers: + 2% (= + 25,83 euro per maand), wat het minimum op 1.317,51 euro brengt.
- Samenwonende regelmatige werknemers: + 2% (= + 22,15 euro), wat het minimum op 1.129,75 euro brengt.
- Onregelmatige werknemers: + 2% (wettelijk is dat gekoppeld aan het leefloon, dat ook met 2% omhooggaat, zie hoger).
- Tot vorig jaar was er geen minimum in de eerste 6 maanden ziekte. De nieuwe regering besliste begin dit jaar dit stapsgewijs in te voeren, dit jaar in de 6de maand, volgend jaar ook in de 5de maand en zo verder. Dat minimum werd

voor iedereen gezet op het niveau van alleenstaanden (1.317,51 euro vanaf 1 juli 2021, zie hoger). Op voorstel van het ACV wordt dat voor gezinshoofden nu verhoogd tot het bedrag dat na 6 maanden geldt: voor regelmatige werknemers 1.654,43 euro, dat is een verhoging met 25,6%; voor onregelmatige werknemers 1.357,29 euro (= + 3,0%).

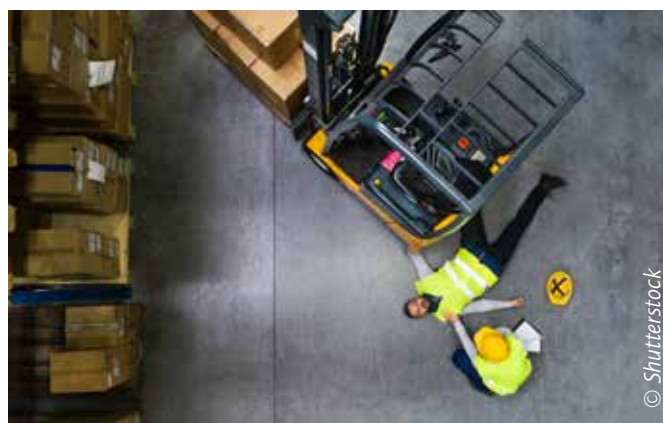
Het vakantiegeld voor de invaliden, de zgn. inhaalpremie die telkens in mei wordt betaald, gaat opnieuw omhoog:

- Voor personen met gezinslast + 80 euro vanaf mei 2021, waardoor die op 515,47 euro komt na 1 jaar arbeidsongeschiktheid en 810,48 euro na 2 jaar;
- Voor personen zonder gezinslast + 30 euro in mei 2021 en bovenop + 10 euro vanaf mei (dus 40 euro extra vanaf mei 2022). Na 1 jaar arbeidsongeschiktheid betekent dat vanaf volgend jaar 414,27 euro na 1 jaar en 683,43 euro na 2 jaar.
- Noteer dat die verhoging van het vakantiegeld voor invaliden met een minimumuitkering bovenop de verhoging met 2 à 2,5% van het minimum komt.

De berekeningsplafonds voor nieuwe gevallen stijgen op 1 januari 2022 met 1,1%, zoals voor werklozen (= loonnorm 2019-2020).

Voorts worden ook de oudere invaliditeitsuitkeringen boven het minimum geherwaardeerd:

- Uitkeringen die in 2016 zijn ingegaan: + 2% op 1 juli 2021;
- Uitkeringen die in 2017 zijn ingegaan: + 2% op 1 januari 2022;
- Uitkeringen die voor 2006 zijn ingegaan (dus minstens 15 jaar oud) gaan met 0,95% omhoog op 1 juli 2021.
- Het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers gaat met 2,5% omhoog op 1 juli 2021.



Arbeidsongevallen en beroepsziekten

Voor de beide takken zijn gelijkaardige verbeteringen voorzien:

- Minima en forfaits: + 2% vanaf 1 juli 2021.
- Berekeningsplafonds voor nieuwe gevallen: + 1,1% vanaf 1 januari 2022.
- Herwaardering oudere uitkeringen boven het minimum: zelfde scenario als voor invaliden (zie hoger).
- De sociale bijdrage wordt vanaf 1 juli 2021 verlaagd van 5,34% tot 4,45%.



Pensioenen

De regering had al eerder beslist het minimumpensioen in vier stappen met 11% te verhogen. Nu wordt nog een bijkomende stap gezet richting een minimumpensioen van 1500 euro. Op 1 juli 2021 komt er opnieuw 2% bij (= 26,52 euro per maand voor een alleenstaande), waardoor we aan 1.352,44 euro zitten. Voor het gezinspensioen komt er 33,14 euro bij, zodat we aan 1.690,02 euro komen. Noteer dat daar buiten de welvaartsvastheid op 1 januari 2022 opnieuw 2,65% bij komt.

De 2% verhoging wordt ook toegepast op het minimumrecht per loopbaanjaar, op het plafond van het minimumjaarrecht en op het berekeningsplafond voor de nieuwe gevallen, zij het pas vanaf 1 januari 2022. Voor het berekeningsplafond komt die 2% bovenop de verhoging met 9,86%, in vier stappen, die de regering buiten de welvaartsvastheid heeft beslist.

Het vakantiegeld dat in mei op de rekening komt, gaat opnieuw omhoog: met 3,8% in mei 2021 en bovenop nog eens met 2,7% vanaf mei 2022. Dat is een verhoging met 6,60%. Voor een alleenstaande komt dat zo op 921,19 euro (= + 57,06 euro) en voor een gezinspensioen op 1.151,47 euro (= + 71,32 euro). Noteer dat dit voor gepensioneerden aan het minimum bovenop de verhogingen van de maandelijks bedrag komt.

Zoals voor de arbeidsongeschikten komt er ook een herwaardering van de oudere pensioenen boven het minimum:

- Pensioenen ingegaan in 2016: + 2% op 1 juli 2021.
- Pensioenen ingegaan in 2017: + 2% op 1 januari 2022.
- Pensioenen ingegaan voor 2006: 1,2% op 1 juli 2021 (tegenover de 0,95% voor de arbeidsongeschikten, zie hoger).



Extra voor alleenstaande ouders

Vanaf 2017 is het VBO een extra accent gaan vragen voor alleenstaande ouders. Dat was voor ons een argument om meer te doen voor de minima voor gezinshoofden, eerst in de werkloosheid, nu ook voor ziekte en invaliditeit (zie hoger). En voor het overige werd dit beantwoord via het thematisch verlof voor alleenstaande ouders. De regering besliste een goeie 400.000 euro opzij te zetten om de uitkering voor alleenstaande ouders met thematisch verlof opnieuw met 4,5% te verhogen. Dat wordt nu omgebogen naar drie maatregelen, ingaand op 1 juli 2021, beperkt tot alleenstaande ouders:

- De uitkering voor thematisch verlof voor de zorg voor een kind stijgt met 2,4%.
- De uitkering bij 1/10 ouderschapsverlof wordt opgetrokken tot de helft van de uitkering bij 1/5.
- De uitkering bij 1/5 tijdskrediet voor de zorg voor een kind wordt verhoogd met 2,4%.

| Chris Serroyen |

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 april 2021 / Nr. 943 bis



**Mentaal welzijn op de werkvloer:
dansen op een slappe koord !**



inhoud

- 2 EDITO
- 3 PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK: EEN BETERE WETGEVING IS NODIG!
- 4 DE PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK IN EEN NOTENDOP
- 5 PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S: ALARMERENDE CIJFERS EN VERONTRUSTENDE BEVINDINGEN!
- 7 ACV-VOORSTELLEN VOOR BETERE WETGEVING PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S
- 8 HOE KAN JE ER ALS ACV-AFGEVAARDIGDE TOE BIJDRAGEN OM PSYCHOSOCIALE RISICO'S IN JE ONDERNEMING TE VOORKOMEN?
- 9 PESTERIJEN, ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG EN GEWELD OP HET WERK NEMEN TOE
- 11 ACV-VOORSTELLEN OM SLACHTOFFERS VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG BETER TE BESCHERMEN
- 12 HOE KAN JE ALS ACV-AFGEVAARDIGDE REAGEREN OP EEN GEVAL VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?
- 13 "ER IS EEN MENTALITEITSWIJZIGING VEREIST"
- 14 AANTAL ARBEIDSONGEVALLEN NOG STEEDS TE HOOG

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Dossier: Dit dossier werd samengesteld en geschreven door Laurent Lorthioir, Stijn Gryp, Kris Van Eyck en Caroline Hielegems

Eindredactie: Patrick Van Looveren

Illustratie cover: Jef Kerremans & Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Edito

28 april is door de Internationale Arbeidsorganisatie uitgeroepen tot de jaarlijkse 'Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk'. Deze internationale dag ijvert voor meer welzijn op het werk en een betere preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het ACV grijpt deze dag telkens aan om hierrond te sensibiliseren. De voorbije jaren ging de aandacht vooral naar arbeidsongevallen. Dat er nog werk aan de winkel is, lees je verderop. Vooral jonge en nieuwe werknemers zijn kwetsbaar. In deze moeilijke tijden moet er uiteraard ook veel aandacht gaan naar een goede preventie om besmettingen te voorkomen met het COVID-19-virus. Daarover berichtten we de voorbije maanden permanent in Vakbeweging en via www.hetacv.be/coronavirus.

Op de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk focussen we deze keer extra op de preventie van psychosociale risico's op het werk. Belgische werknemers worden steeds vaker blootgesteld aan psychosociale risico's op het werk. De voorbije jaren werden hierover heel wat studies gedaan en ze zijn vrijwel eensluidend: de oorzaken moeten in de bedrijven of organisaties worden gezocht en de oplossing ligt in collectieve preventie! De Hoge Gezondheidsraad gaf dit in 2017 al aan in zijn advies over de preventie van burn-out.

Toch blijven nog steeds te veel werkgevers een discours aanhouden waarin ze hun verantwoordelijkheid uit de weg gaan. Er worden allerhande initiatieven genomen ter verbetering van de 'mentale weerbaarheid' van werknemers. Dat lijkt nobel, maar door er de nadruk op te leggen dat werknemers mentaal weerbaarder moeten worden, leg je de verantwoordelijkheid bij hen. De werkgevers worden aldus van alle verantwoordelijkheid ontheven. Onze wetgeving is echter duidelijk en wijst de werkgever aan als de verantwoordelijke voor het preventiebeleid in zijn onderneming. Het is aan hem om de risico's te analyseren en de nodige maatregelen te nemen om zijn werknemers te beschermen.

Onze militanten vertellen ons dat er veel problemen zijn bij de toepassing van deze wetgeving, niet alleen van de kant van de werkgevers, maar ook van de kant van andere partijen in de bedrijven of organisaties (denk aan de externe diensten PB). Daarom heeft het ACV een omvangrijk project opgezet met enquêtes, interviews en webinars om de belangrijkste problemen van werknemers op het vlak van de preventie van psychosociale risico's in kaart te brengen en de bekommernissen van de ACV-militanten en de medewerkers van de juridische diensten van het ACV te inventariseren en zo de bescherming van alle werknemers te verbeteren. In dit dossier ter gelegenheid van de jaarlijkse Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk kaarten we deze problemen aan én schuiven we onze eisen en voorstellen naar voor.

Mathieu Verjans
Nationaal secretaris ACV

Anne Léonard
Nationaal secretaris ACV





Psychosociale risico's op het werk: een betere wetgeving is nodig!

Hoewel België een van de meest succesvolle wetgevingen ter wereld heeft inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk – die we in het vervolg van dit dossier aanduiden met de afkorting PSR – is het aantal werknemers dat op het werk lijdt aan stress, burn-out, pesterijen, geweld, enz. de laatste jaren explosief gestegen. In 2019 ervoer meer dan 1 op de 3 werknemers (36,8%) in Vlaanderen problematisch veel stress op het werk.¹ In 2012 was dat 30%. Het groeiende aantal gevallen van burn-out, de grotere openheid bij slachtoffers van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk in het kielzog van de #metoo-beweging hebben gezorgd voor een geleidelijke bewustwording van de omvang van de problemen met PSR.

Sinds 2014 beschikt België over wetgeving die specifiek betrekking heeft op PSR op het werk en die tot doel heeft de risico's te voorkomen (primaire preventie), schade te voorkomen (secundaire preventie) en ook de maatregelen te preciseren die moet worden genomen om de schade op individueel niveau te beperken (tertiaire preven-

tie). Zeven jaar na de inwerkingtreding van deze wetgeving onderzochten we het effect van deze wetgeving op het welzijn van werknemers, waarbij we ons lieten leiden door volgende vragen: Heeft de wetgeving geleid tot een concrete verbetering van het psychosociale welzijn van werknemers? En hoe kan de wetgeving worden bijge-

sturd om slachtoffers beter te beschermen?

De weinige beschikbare statistieken lijken aan te tonen dat er nog een lange weg is te gaan. Daarom heeft het ACV besloten een evaluatie te maken van de wetgeving over PSR op het werk. Deze evaluatie is het resultaat van een heel onderzoekswerk waarbij we ook getuigenissen verzamelden. Op basis hiervan kunnen we met recht en reden een hele reeks verontrustende, zelfs alarmerende conclusies trekken en eisen formuleren ter verbetering van de wetgeving over de preventie van PSR in bedrijven en instellingen. We luisterden naar de ervaringen van de preventieadviseurs psychosociale aspecten (in het vervolg van dit dossier aangeduid met de afkorting PAPS), de interne preventieadviseurs, ACV-militanten uit verschillende sectoren², juridische medewerkers en vakbondssecretarissen van het ACV.

1. Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 (www.werkbaarwerk.be)
2. Militanten uit diverse sectoren werden ondervraagd: banken, hulp aan personen, onderwijs, chemie, biochemie, socio-culturele sector, energie, maatwerkbedrijven



In dit dossier halen we quotes aan van ACV-militanten die we contacteerden voor ons onderzoek. We publiceren – mee op hun vraag – hun getuigenissen anoniem, omdat het vaak om gevoelige zaken gaat.

De preventie van psychosociale risico's op het werk in een notendop

Wat wordt bedoeld met 'psychosociale risico's op het werk'? PSR worden gedefinieerd als "de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondergaan, die al dan niet gepaard kan gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan elementen uit de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden."

De wetgeving wijst de werkgever aan als de verantwoordelijke voor de preventie van de psychosociale risico's in de onderneming. Hij beslist welke preventie maatregelen moeten worden genomen om de situaties waarin psychosociale risico's aanwezig zijn te voorkomen, de schade te voorkomen (wanneer de gevaarlijke situaties niet

kunnen worden voorkomen) en uiteindelijk de schade te beperken.

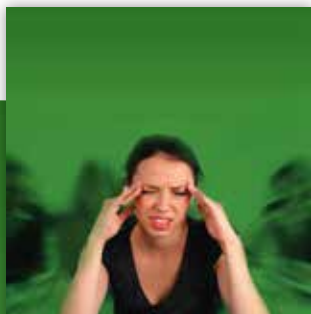
Het door de werkgever gevoerde preventiebeleid moet:

- worden herzien telkens er een wijziging plaatsvindt die gevolgen kan hebben voor de blootstelling van werknemers aan PSR;
- ten minste eenmaal per jaar worden geëvalueerd, met de PAPS.

De wetgeving wijst de werkgever aan als de verantwoordelijke voor de preventie van de psychosociale risico's in de onderneming.

De werkgever moet de resultaten van deze evaluatie voorleggen aan het Comité PB en het Comité PB om advies vragen over de daaruit voortvloeiende maatregelen.

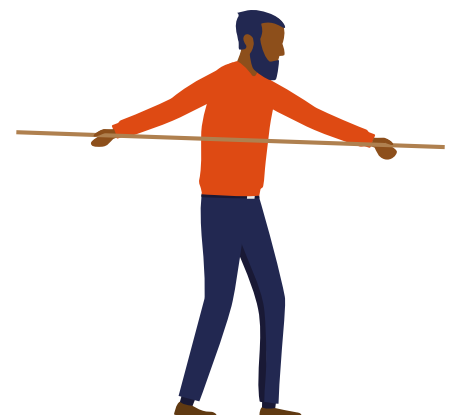
In het tweede deel van dit dossier gaan we dieper in op een specifieke vorm van PSR, namelijk geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk waarbij de veroorzaker een collega, een leidinggevende of een persoon buiten het bedrijf (een patiënt, een klant, enz.) is. Voor deze risico's voorziet de wetgeving in een specifieke aanpak. Het is ook de werkgever die bepaalt welke maatregelen moeten worden genomen om deze risico's te voorkomen en die moet voorzien in interne procedures voor werknemers die menen het slachtoffer te zijn van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk.



Psychosociale risico's op het werk en syndicale actie



Uitgebreide toelichting bij de reglementering over psychosociale risico's op het werk krijg je in de ACV-brochure 'Psychosociale risico's op het werk en syndicale actie'. Je krijgt heel wat handvaten aangereikt hoe je stress, burn-out, pesten en ongewenst gedrag kan herkennen en vermijden. De laatste editie dateert van november 2018, maar is nog steeds actueel. Ze is enkel online beschikbaar via www.hetacv.be/brochures (eerst inloggen als militant!). Over welzijn op het werk vind je ook een heel pak informatie via www.hetacv.be/welzijn





Preventie van psychosociale risico's: alarmerende cijfers en verontrustende bevindingen!

Hoewel de wetgeving de verantwoordelijkheden en verplichtingen op het vlak van preventie van psychosociale risico's in detail beschrijft, bevestigen de weinige cijfers waarover wij beschikken de opmerkingen van onze militanten: er moet nog veel worden gedaan om werknemers beter te beschermen!

De officiële cijfers van het RIZIV over de PSR op de arbeidsmarkt en in bedrijven zijn alarmerend:

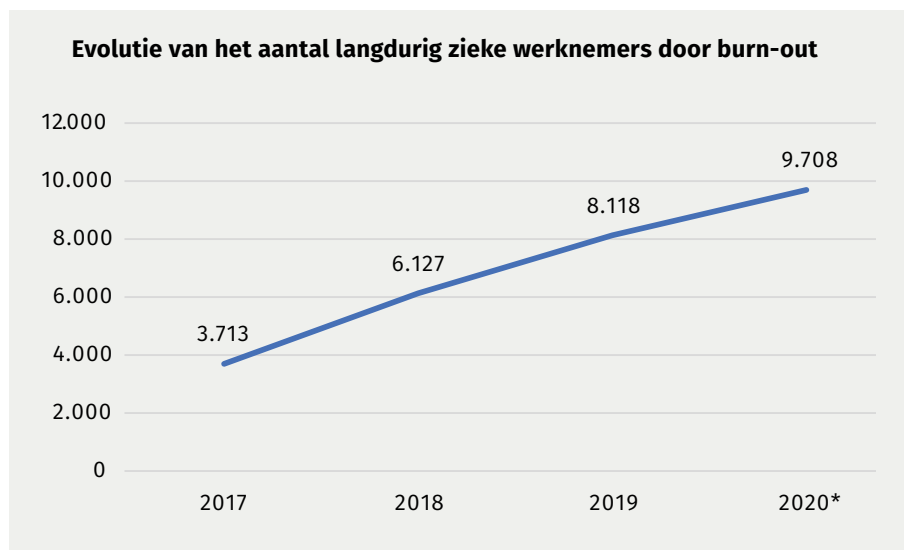
- In juni 2020 bedroeg het aantal langdurig zieke werknemers bijna 431.000, wat neerkomt op een stijging met bijna 25% in 5 jaar! Nog een opmerkelijk cijfer is dat waar in 2015 vrouwen 56,3% van de langdurig zieken uitmaakten, dit cijfer in juni 2020 is gestegen tot bijna 59%.
- Van deze 431.000 langdurig zieken lijdten er 158.700 aan psychische stoornissen³ (36,8% van het totaal). Dit is de belangrijkste oorzaak van langdurige ziekte in België, vóór spier- en skeletaandoeningen (31,7%).

- Het RIZIV stelde ook vast dat in juni 2020 het aantal werknemers in de invaliditeit⁴ die met zekerheid verband houden met PSR⁵ op het werk 10.597 bedroeg. Dit is een stijging van bijna 155% ten opzichte van 2017!
- In iets meer dan 2 jaar tijd is het aantal werknemers dat arbeidson-

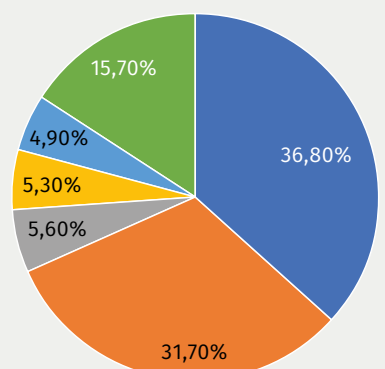
geschikt is door burn-out met 162% gestegen, van 3.713 eind 2017 tot 9.708 in juni 2020!

- Wetende dat het gemiddelde bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering 46,35 euro per dag bedraagt (in 2017), bedroegen de minimale kosten van PSR voor het RIZIV in juni 2020 naar schatting 490.000 euro per dag, dat wil zeggen bijna 155 miljoen euro per jaar. Dit bedrag stijgt voortdurend en houdt niet eens rekening met werknemers die minder dan een jaar ziek zijn!

Evolutie van het aantal langdurig zieke werknemers door burn-out



De belangrijkste oorzaken van langdurige ziekte bij werknemers



- Psychische aandoeningen
- Musculoskeletale aandoeningen
- Aandoeningen zenuwstelsel
- Kankers
- Cardiovasculaire ziekten
- Andere

Er moet nog veel worden gedaan om werknemers beter te beschermen!



3. Depressies, burn-out, ...
4. Een zieke werknemer wordt als 'invalide' beschouwd als hij al meer dan een jaar in ziekteverlof is.
5. Stresserende uren, moeilijke arbeidsomstandigheden, burn-out, tekort aan ontspanning, onvoldoende sociale vaardigheden, sociale rolconflicten, ...

Verontrustende bevindingen

PSR, preventie stiefmoederlijk behandeld in bedrijven

“Als werkgevers ermee instemmen om een onderzoek in te stellen en/of een risicoanalyse te doen, dan gebeurt er vervolgens meestal niks met de resultaten.”

ACV-afgevaardigde uit de gezondheidssector

“Onze werkgever zet affichecampagnes op en doet risicoanalyses, maar de focus ligt bij die preventie veel meer op de veiligheidsnormen dan op de PSR.”

ACV-afgevaardigde uit de chemiesector

“De directie neemt akte van de problemen, maar echt luisteren doet ze niet. Ze neemt niet voldoende initiatieven en informeert ons niet, wat leidt tot veel communicatiestoornissen.”

ACV-afgevaardigde uit het onderwijs

De verzamelde getuigenissen wijzen erop dat primaire preventie van PSR in ondernemingen vaak ontbreekt. Wanneer een klacht wordt ingediend of een probleem wordt geconstateerd, wordt dit bovendien vaak, bewust of onbewust, genegeerd. Het gebrek aan kennis van het concept PSR, van de bestaande preventiemiddelen, de soms onzichtbare of moeilijk te vatten aard van de PSR, de complexiteit van de wetgeving, het gebrek aan opleiding en voorlichting van het management en de werknemers over dit onderwerp zijn allemaal redenen die worden aangevoerd om het gebrekkige beheer van PSR in de meeste bedrijven te verklaren. Het preventiebeleid zoals dat volgens de wetgeving in het bedrijf moet worden uitgevoerd en geëvalueerd, wordt onjuist en niet of slechts gedeeltelijk toegepast. Om te beginnen worden er te weinig risicoanalyses gedaan. Als er al een risicoanalyse gebeurt, dan is die vaak ondoorzichtig en wordt er te weinig rekening mee gehouden in het preventiebeleid.

De Comit es PB worden onvoldoende geïnformeerd

“Sommige werknemers kloppen systematisch te veel uren, maar het Comité PB heeft geen toegang tot die informatie. Het is alsof men die overuren wil verbergen. Dat is struisvogelpolitiek van de directie!”

ACV-afgevaardigde uit de gezondheidssector

In de Comit es PB wordt meer aandacht besteed aan arbeidsveiligheid en organisatiekwesaties dan aan het psychosociale welzijn van de werknemers. Er wordt weinig of niet over PSR gesproken. De informatie over PSR is niet in alle ondernemingen dezelfde.

De vertrouwenspersoon, een rol die moet worden opgewaardeerd

“De werknemers kennen de vertrouwenspersonen niet. Ze weten niet om wie het gaat en wat hun rol is.”

ACV-afgevaardigde uit de biochemische sector

Hoewel hun onafhankelijkheid door de wetgeving wordt beschermd en de werkgever hen niet kan benoemen zonder de unanieme instemming van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB, worden vertrouwenspersonen door de werknemers vaak met argwaan bekeken. Wat precies hun rol is bij de preventie van PSR is niet voldoende gekend.

Impact van telewerk op de PSR

“Telewerken heeft de neiging de werklast en dus ook de arbeidstijd te doen toenemen. Je moest de organisatie van je werk aanpassen, je bekwamen in het gebruik van nieuwe software, ... Bovendien kan niemand bij telewerk het aantal uren dat je werkt meten en je neemt al snel te veel engagement op.”

ACV-afgevaardigde uit de bankensector

Door telehuiswerk vervaagt de grens tussen privé en werk. De psychosociale risico's nemen dan ook toe.



ACV-voorstellen voor betere wetgeving preventie van psychosociale risico's

Omdat er verschillende knelpunten zijn in het preventiebeleid van PSR in ondernemingen hebben we ACV-militanten, juridische medewerkers en vakbondssecretarissen bevroegd. We peilden naar wenselijke en noodzakelijke of onontbeerlijke aanpassingen van de wetgeving om PSR op het werk beter te voorkomen. Er werden verscheidene krachtige eisen naar voor geschoven.

✓ Een kwaliteitsvolle en transparante risicoanalyse

Het is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat de in de wetgeving vastgelegde beginselen van de preventie van PSR in acht worden genomen. De eerste stap is een goede en transparante risicoanalyse, die door de werkgever naar behoren wordt uitgevoerd.

- A. Er moet een 'minimum'-standaardmodel worden ontwikkeld op basis waarvan de (algemene of specifieke) risicoanalyses worden uitgevoerd. Zo kan de kwaliteit van de risicoanalyse beter worden gewaarborgd en is de opvolging – ook van de maatregelen die op basis van de risicoanalyse worden genomen – gemakkelijker.⁶
- B. De transparantie van de risicoanalyse moet gewaarborgd zijn voor de werknemersvertegenwoordigers. Het Comité PB (of de vakbondsafvaardiging of de werknemers als er geen Comité PB is) moet rechtstreeks toegang hebben tot de volledige risicoanalyse zoals die door de preventieadviseur aan de werkgever is overhandigd. Dit zorgt ervoor dat er een relevant advies kan worden uitgebracht over de preventiemaatregelen die uit deze risicoanalyse voortvloeien en aan de werkgever werden voorgelegd.
- C. Wanneer de werkgever een door de preventieadviseur aanbevolen advies of maatregel niet wenst op te volgen, moet hij deze weigering

formeel motiveren in het Comité PB (of tegenover de vakbondsafvaardiging als er geen Comité PB is).

- D. Wat specifiek telewerk betreft, is het van belang dat de risicoanalyse (de algemene en voor PSR) wordt aangepast aan de nieuw werkrealiteit die door telewerk is ontstaan.

✓ Een inspectie die de nodige middelen krijgt om grondige controles te kunnen doen en te sanctioneren

Het ACV klaagt al jaren het toenevende tekort aan inspecteurs voor de controle op het welzijn op het werk aan. Dit tekort aan inspecteurs heeft ertoe geleid dat zeer weinig bedrijven worden gecontroleerd en dat slechts een zeer klein aantal werkgevers die in overtreding waren is gestraft. De inspectie moet de middelen krijgen om snel en doeltreffend sancties op te leggen aan werkgevers die de wetgeving welzijn op het werk niet naleven. Naast voldoende personeel moet de inspectie de mogelijkheid krijgen om onwillige werkgevers te straffen door middel van administratieve boetes.

✓ Betere informatie en vorming van werknemers

Werknemers moeten worden opgeleid in de basisprincipes van de preventie van PSR. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gebeuren in de vorm van een verplichte opleidingssessie van een halve dag om de vier jaar over PSR (de

risicofactoren, de rol van de preventieactoren, enz.) De laatste jaren zijn verschillende instrumenten ontwikkeld, onder meer de 'Burn-out Assessment Tool', waarmee burn-out individueel of collectief vroegtijdig kan worden opgespoord. Er moet een grootschalige campagne worden opgezet om deze instrumenten bij werkgevers en werknemers te promoten (bijvoorbeeld via de externe diensten PB).

✓ Sensibilisering en opleiding van werkgevers en managers

De verschillende managementopleidingen⁷ moeten in hun programma een module opnemen over de preventie van PSR. Alle leidinggevenden in het bedrijf (met inbegrip van de directie) moeten op regelmatige tijdstippen (ten minste om de vier jaar) een opleidingssessie bijwonen die specifiek gewijd is aan de managementaanpak voor de preventie van PSR.

✓ De aanwezigheid van de PSR-preventieactoren in het Comité PB

De PAPS en de vertrouwenspersoon in het bedrijf moeten bij de jaarlijkse evaluatie van de preventiemaatregelen aanwezig zijn in het Comité PB. De PAPS moet schriftelijk advies uitbrengen aan het Comité PB over het jaarlijkse actieplan indien hij/zij niet aanwezig kan zijn bij de bespreking van dit punt in het Comité PB.

✓ Recht op deconnectie bij telewerk

Volgens de wet moet er overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers over de formalisering van een recht op deconnectie om de eerbiediging van de arbeidstijd, zoals voorzien in de arbeidsreglementering, te waarborgen. Het ACV eist dat de wetgeving

6. Ook binnen het Comité PB als voor de inspectie of bij de wisseling van preventieadviseur bij de interne of externe dienst PB.

7. Het gaat zowel om de academische vorming als om permanente vorming in ondernemingen

verplicht tot het opstellen van een specifiek actieplan met betrekking tot dit recht op deconnectie, waarover het Comité PB zijn advies moet geven.

✓ **Regelmatige werkbaarheidsmeting**

Naast de verplichte risicoanalyse moet om de drie jaar in elke onderneming met meer dan 20 werknemers een werkbaarheidsmeting worden gehouden om te peilen naar de kwaliteit van het werk (en meer bepaald de psychosociale situatie).. Dit onderzoek moet worden uitgevoerd met een door de sector gekozen meetinstrument. Deze sectorale aanpak zal ervoor zorgen dat het instrument wordt aangepast aan de sectorale realiteit. De resultaten van deze enquête moeten worden voorgelegd aan het Comité PB (of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging of de werknemers) en maken het mogelijk het jaarlijks actieplan en het globaal preventieplan bij te sturen. De resultaten van deze enquêtes moeten ook worden gebruikt als basis voor het ontwerpen van een sectoraal actieplan.

✓ **Nood aan volledige en betrouwbare cijfergegevens**

Om de doeltreffendheid van de PSR-wetgeving volledig en objectief te kunnen beoordelen, is het van essentieel belang om over volledige en betrouwbare statistieken te kunnen beschikken. Dit is momenteel niet het geval. De statistische gegevens die worden verzameld moeten openbaar worden gemaakt.

Hoe kan je er als ACV-afgevaardigde toe bijdragen om psychosociale risico's in je onderneming te voorkomen?

Psychosociale problemen zijn in bedrijven nog heel vaak een taboe. Nochtans neemt het aantal slachtoffers toe. Luister naar de slachtoffers.

'Knipperlichten' die aangeven in welke mate er psychosociale risico's zijn in je onderneming:

- individuele of collectieve klachten van werknemers (de werklast, discriminatie...);
- aankondiging of uitvoering van een herstructurering;
- veel overwerk;
- organisatorische indicatoren: hoog absentisme, groot personeelsverloop, enz.;
- toename van het aantal arbeidsongevallen (zie het verslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk);
- groot aantal verzoeken om psychosociale hulp (zie verslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk);
- stress-gerelateerde gezondheidsproblemen;
- afname van de productiviteit en de kwaliteit...;
- veel interpersoonlijke conflicten.

Veel van die waarschuwingssignalen worden je meegedeeld in de verschillende overlegorganen. Het is dan ook van belang om binnen je vakbondskern goed samen te werken en te communiceren.

Wanneer je een situatie ontdekt die een of meer werknemers in gevaar brengt, kan je volgens de wetgeving om een PSR-analyse vragen. Indien minstens één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB er om verzoekt, is de werkgever verplicht deze PSR-analyse uit te voeren en de volledige resultaten van de analyse over te maken aan het Comité PB. De werkgever zal dan zijn besluit over de door hem te nemen maatregelen moeten meedelen.

Als de werkgever ondanks de identificatie van psychosociale risico's weigert maatregelen te nemen (of onvoldoende maatregelen neemt), neem dan contact op met de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk. Hun contactgegevens vind je via de ACV-brochure 'Wie is wie? Adresboekje voor ACV-ondernemingsmilitanten' (online via www.hetacv.be/brochures).





Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk nemen toe

Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk zijn geen recente verschijnselen. Toch was er de #metoo-beweging voor nodig om het onderwerp geleidelijk uit de taboesfeer te halen in ondernemingen. Maar er is nog een lange weg te gaan om dit soort grensoverschrijdend gedrag uit te roeien, zoals uit onderstaande cijfers blijkt...

1 op de 3 werknemers is slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag!

In zijn laatste enquête over grensoverschrijdend gedrag op het werk⁸ – wat gaat over pesten, ongewenst seksueel gedrag, agressie en discriminatie – schetst de externe dienst PB Securex een zorgwekkend beeld van de situatie:

- 1 op 3 Belgische werknemers voelt zich slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag, maar minder dan 1 op de 100 werknemers dient een verzoek tot psychosociale interventie in bij de externe dienst PB.
- Slechts 13% van de verzoeken aan een externe dienst PB leidt tot een formele klacht.
- In 45% van de gevallen wordt met de vinger gewezen naar een leidinggevende, in 32% naar een collega, in 16% naar een groep collega's en in 7% naar een externe persoon.
- Het aantal werknemers dat ongewenst seksueel gedrag aangeeft, kent op één jaar tijd een belangrijke stijging (+28%); voor pestgedrag gaat het om een toename van 14% en voor agressie, fysiek of verbaal, gaat het om een toename van 13%.

De pleger van grensoverschrijdend gedrag wordt zelden op het matje geroepen

“In mijn bedrijf werd een lijnmanager beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag door een collega. De collega moest naar een andere afdeling verhuizen, terwijl de lijnmanager nog steeds zijn baan heeft.”

ACV-afgevaardigde uit de energiesector

“In sommige bankinstellingen worden jongeren en buitenlanders met een contract voor bepaalde duur onder druk gezet. Er wordt hun een vast contract voorgespiegeld als ze zwijgen over grensoverschrijdend gedrag.”

ACV-afgevaardigde uit de bankensector

“Onze collega was het slachtoffer van pesterijen door het management. Zij heeft alle interne procedures uitgeput, verschillende malen, zonder succes. Dit eindigde in een tragedie, want ze pleegde zelfmoord op haar werkplek.”

ACV-afgevaardigde uit de socio-culturele sector

“Als werknemers die het slachtoffer zijn van pesterijen erover willen praten en/of een procedure willen inleiden, worden zij zwaar aangepakt en krijgen ze te maken met represailles. De enige ‘oplossing’ die door het management, de preventieadviseur en de bedrijfsartsen wordt voorgesteld, is elders werk te zoeken als het hun niet bevalt.”

ACV-afgevaardigde uit de zorgsector

1 op de 3 werknemers heeft te maken met grensoverschrijdend gedrag.



8. <https://press.securex.be/belgische-werknemer-steeds-gevoeliger-voor-grensoverschrijdend-gedrag>

Wat fysieke agressie betreft, stellen we vast dat ondernemingen in het algemeen stappen ondernemen om de plegers te bestraffen. Wanneer het echter om pesterijen of ongewenst seksueel gedrag gaat, zijn sancties zeldzaam: slachtoffers die durven te reageren, worden niet echt gehoord wegens “gebrek aan bewijs”, wegens het taboe dat heerst rond grensoverschrijdende gedrag of wegens het bagatelliseren van de feiten door de (al dan niet betrokken) hiërarchische lijn en soms ook door collega’s. Onze militanten en medewerkers van juridische diensten bevestigen dat slachtoffers zeer zelden hun zaak winnen. Werknemers zijn bang om procedures aan te spannen die zij niet begrijpen en worden ontmoedigd door het risico van represailles. De oplossing die hen meestal wordt voorgesteld of opgelegd is te vertrekken (naar een andere afdeling of om ontslag te nemen uit het bedrijf), terwijl de pleger van de feiten van grensoverschrijdend gedrag zich maar al te zelden zorgen hoeft te maken.

De rol en positie van de PAPS zijn problematisch

“De PAPS lijkt te luisteren, maar het probleem is dat hij de werknemers advies geeft en hen vervolgens vraagt om te doen alsof hij niets heeft gezegd ten overstaan van de directie.”

ACV-afgevaardigde uit het onderwijs

De meeste psychosociale interventies zijn informeel⁹. In de getuigenissen die we verzamelden, wordt melding gemaakt van het feit dat de preventieadviseurs psychosociale aspecten (PAPS) in de meeste gevallen ontmoedigen om de formele weg¹⁰ te bewandelen¹¹. Het grote nadeel van de informele weg is dat de aanvrager niet beschermd is tegen represailles, hetgeen een begrijpelijk gevoel van onveiligheid schept.

9. Er wordt dan een oplossing gezocht via gesprekken, door tussenkomst van een derde persoon of via verzoeningspogingen.
10. Bij de formele weg wordt aan de werkgever gevraagd om maatregelen te nemen die een oplossing bieden voor de psychosociale problemen die het slachtoffer aankaartte.
11. Psychosociale interventies (formeel of informeel) zijn niet voorbehouden voor pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld. Ze kunnen ook gevraagd worden voor andere situaties waarbij sprake is van psychosociale problemen op het werk (stress, burn-out, interpersoonlijke conflicten, ...)
12. De werknemer die een verzoek heeft ingediend tot een psychosociale interventie.

De werknemers melden een groot wantrouwen in de neutraliteit en objectiviteit van de PAPS. Bovendien ontmoedigt de ondoorzichtigheid van het psychosociale interventieproces de slachtoffers en maakt het dat zij de PAPS wantrouwen. De eiser¹³ wordt immers niet of nauwelijks ingelicht over de maatregelen die de PAPS aan de werkgever aanbeveelt. In de context van pesterijen of geweld is het echter van essentieel belang dat het slachtoffer vertrouwen kan hebben in de persoon die zijn/haar getuigenis afneemt. Hoewel de PAPS volgens de wetgeving geacht worden de arbeidssituatie onpartijdig te onderzoeken, waarbij ze rekening houden met de informatie die hen wordt verstrekt door de personen die ze nuttig achten om te horen, is het van essentieel belang een oplossing te vinden om het vertrouwen van de werknemers in de interne/externe diensten PB te herstellen of te versterken.



In de context van pesterijen of geweld is het van essentieel belang dat het slachtoffer vertrouwen kan hebben in de preventieadviseur psychosociale aspecten.



ACV-voorstellen om slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag beter te beschermen

Onze militanten, juridische medewerkers en vakbondssecretarissen schuiven een aantal eisen naar voor om de rechten van slachtoffers van pesterijen, seksueel ongewenst gedrag of geweld op het werk beter te beschermen en hun rechten te waarborgen, maar ook om grensoverschrijdend gedrag beter te voorkomen.

✓ Meer transparantie bij psychosociale interventies

De werkzaamheden van de interne/externe dienst PB en van de PAPS moeten transparanter worden: door middel van één rapportagemodel in geval van een verzoek om psychosociale interventie, de verplichting van de PAPS om de verzoeker schriftelijk uit te leggen wat de redenen zijn voor een eventuele weigering om een (in)formele psychosociale interventie op te starten, het recht van de verzoeker om te beschikken over het volledige rapport van de PAPS tijdens een psychosociale interventie.

✓ Betere bescherming tegen represailles

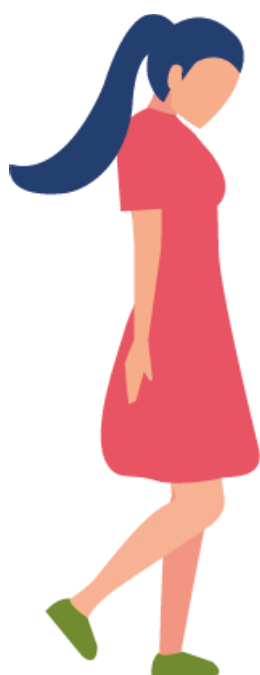
Het is van essentieel belang om de bescherming van slachtoffers te versterken om represailles tegen te gaan: een werknemer die om een psychosociale interventie verzoekt, moet deze bescherming ook genieten in het kader van een collectieve en/of informele procedure. Al te vaak leidt dit gebrek aan bescherming ertoe dat werknemers ontslag moeten nemen omdat zij het slachtoffer zijn van represailles. Deze ontslagnemende werknemers worden dan dubbel gestraft. Ze worden niet alleen gedwongen hun baan op te geven (ook al zijn zij het slachtoffer!), maar ze ondervinden ook belangrijke financiële gevolgen omdat zij hun recht op een werkloosheidsuitkering verliezen. Maar al te vaak moeten werknemers die het slachtoffer zijn van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld kiezen tussen koste wat kost hun baan behouden (met mogelijke ernstige gevolgen voor hun

geestelijke en lichamelijke gezondheid) en zonder inkomen komen te zitten.

✓ Informatie en opleiding van werknemers en leidinggevenden

Net als bij onze eisen voor een betere preventie van psychosociale risico's (zie hierboven) is gebrek aan kennis van wetgeving, procedures, maar soms

Het is van essentieel belang dat alle werknemers, direct leidinggevenden en het management een verplichte opleiding krijgen.



ook gewoon van de soorten ongewenst en/of problematisch gedrag een steeds terugkerend probleem. Daarom is het van essentieel belang dat alle werknemers, direct leidinggevenden en het management een verplichte opleiding krijgen. Deze opleiding, waarbij een genderspecifieke aanpak wordt gehanteerd, moet de knipperlichten/waarschuwingssignalen meegeven om potentieel problematisch gedrag te herkennen en op te sporen en de geldende wetgeving en verschillende procedures meegeven die ter beschikking staan van werknemers die menen het slachtoffer te zijn van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk.

✓ Toegang voor elke werknemer tot een vertrouwenspersoon

Elke werknemer moet de mogelijkheid hebben contact op te nemen met een vertrouwenspersoon van hetzelfde geslacht in zijn/haar bedrijf.

✓ Makkelijkere toegang tot externe procedures

In sommige gevallen voelen slachtoffers dat ze met de rug tegen de muur staan omdat de interne procedures in het verleden al ondoeltreffend zijn gebleken, of omdat die interne procedures maar blijven aanslepen. Het slachtoffer bevindt zich dan in een onhoudbare situatie. Daarom is het belangrijk dat de wetgeving slachtoffers toegang biedt tot externe procedures (inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk of gerechtelijke instanties) zonder dat eerst de interne procedures moeten worden uitgeput.



“Onze bazin maakt de hele tijd denigrerende opmerkingen. Bijvoorbeeld:

- *Tegen een werkneemster die terugkeert na moederschapsverlof: “Als je voor een vierde gaat, dan blijf je maar thuis.”*
- *Tegen een werkneemster die drie extra vrije dagen vraagt om wat langer bij haar familie in Turkije te blijven: “Als je het daar zo leuk vindt, hoef je niet terug te keren.”*
- *Tegen een werkneemster die op zich laat wachten: “Oh, die slak weer!”*
- *Tegen een werkneemster wiens moeder aan het eind van haar leven is: “Ik hoop dat ze niet dood gaat op een dag dat je aan het werk bent”*

De directie kent het probleem en doet niets.”

ACV-afgevaardigde uit de schoonmaaksector

Hoe kan je als ACV-afgevaardigde reageren op een geval van grensoverschrijdend gedrag?

Als werknemersafgevaardigde kan je geconfronteerd worden met een geval van vermeende (of bewezen) pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk. Wanneer een werknemer die vindt dat hij of zij het slachtoffer is van grensoverschrijdend gedrag naar je toekomt, zorg er dan voor dat je:

- luistert en de zaken niet minimaliseert;
- de vertrouwelijkheid garandeert;
- het slachtoffer informeert over de procedures (intern en extern), de rol van de preventieactoren, de regels inzake bescherming tegen represailles;
- met de instemming van de persoon, nuttige informatie verzamelt over de collectieve aspecten van de ervaren situatie alvorens ‘individuele’ stappen te ondernemen.

Als het nodig is om een informele of formele (individuele) psychosociale interventie te vragen, denk er dan altijd aan om ook naar collectieve factoren te kijken.

Als het nodig is om een informele of formele (individuele) psychosociale interventie te vragen, denk er dan altijd aan om ook naar collectieve factoren te kijken.

Bied werknemers ook aan dat je hen helpt bij hun inspanningen. Als je hen niet formeel bij al deze stappen kunt begeleiden, let er dan alleszins op dat de procedures correct worden toegepast (zoals voorzien in het arbeidsreglement) en dat de werknemer en eventuele getuigen niet het slachtoffer worden van represailles in geval van een formele psychosociale interventie, ...

Gedetailleerde adviezen over hoe je het syndicaal best aanpakt in je onderneming vind je in de ACV-brochure ‘Psychosociale risico’s op het werk en syndicale actie’. Je kan de brochure downloaden via www.hetacv.be/brochures (wel eerst inloggen als militant!)



“Er is een mentaliteitsverandering nodig”

Op 1 april organiseerde het ACV een webinar over de preventie van psychosociale risico's. Véronique Crutzen (psychologe en algemeen adviseur van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)) deelde haar visie op de preventie van PSR in ondernemingen en organisaties.

Is betere wetgeving de enige manier om de preventie van PSR binnen ondernemingen te bevorderen?

“Op psychosociale risico's rust vaak nog een taboe. Er is een mentaliteitsverandering nodig. Goede wetgeving is heel belangrijk, maar het is niet de enige oplossing om PSR effectief te voorkomen. Het is noodzakelijk om er op alle niveaus rond te sensibiliseren, te zorgen voor een goed sociaal overleg over de preventie van PSR en uiteraard als sluitstuk te zorgen voor een goede controle via de inspectiediensten. Met het oog op informatie en bewustmaking over de preventie van PSR heeft de FOD WASO tools ontwikkeld om werkgevers, werknemers en vakbonden bij te staan. Deze instrumenten zijn gratis beschikbaar op de website van de FOD WASO (www.voeljegedop-hetwerk.be).”

Dus de oplossing moet gezocht worden in de bedrijven?

“In het rapport van de Hoge Gezondheidsraad staat dat werk de belangrijkste factor blijft bij de preventie van psychische stoornissen in ruime zin. Als in bedrijven een goed preventiebeleid wordt gevoerd, kan de arbeidswereld de huidige situatie echt helpen verbeteren. Er zijn veel voorbeelden van ondernemingen en organisaties waar het preventiebeleid relatief goed werkt en die een bron van inspiratie kunnen zijn. Ga voor inspirerende voorbeelden naar de website van de FOD WASO.”

De coronacrisis heeft gevolgen gehad voor het mentaal welzijn van werknemers. Ontstaan er nieuwe soorten psychosociale risico's?

“De huidige gezondheids crisis heeft

inderdaad grote gevolgen voor de mentale gezondheid van de bevolking. We weten echter dat de situatie al voor de crisis zorgwekkend was en dat er al een groot aantal psychische stoornissen bestond die een rol speelden bij de toename van de langdurige arbeidsongeschiktheid. Ik denk dus niet dat we kunnen spreken van “nieuwe risico's”, maar eerder van een versterking van risico's die er al voor deze pandemie waren. Daarom is het des te belangrijker dat wij onze respectieve rollen blijven spelen om mensen

bewust te maken van het belang van de naleving van de wettelijke verplichtingen inzake de preventie van PSR en van het gebruik van de beste instrumenten die hun ter beschikking staan.”

En wat na deze gezondheids crisis?

“Telewerk zal waarschijnlijk een blijver zijn na deze gezondheids crisis. Er zullen dus aanpassingen nodig zijn, met name op het gebied van de primaire preventie. We moeten hierover nadenken en ons goed voorbereiden op de terugkeer naar het werk in deze nieuwe configuratie, vooral omdat we in de toekomst waarschijnlijk nog meer soortgelijke crises zullen meemaken. Daar moeten we op voorbereid zijn en rekening mee houden als we aan preventie denken.”

“Telewerk zal waarschijnlijk een blijver zijn na deze gezondheids crisis. Er zullen dus aanpassingen nodig zijn, met name op het gebied van de primaire preventie.”

Véronique Crutzen: “We moeten op alle niveaus sensibiliseren, zorgen voor een goed sociaal overleg over de preventie van PSR en als sluitstuk zorgen voor een goede controle via de inspectiediensten.”



Aantal arbeidsongevallen nog steeds te hoog

Jongere werknemers en interimers blijven vaker slachtoffer

In dit dossier ligt de focus op psychosociale risico's. Uiteraard blijven arbeidsongevallen ook een belangrijk aandachtspunt. Het totale aantal arbeidsongevallen op de arbeidsplaats zit in België de laatste decennia in een dalende lijn. En dat is goed, want niemand wil meer arbeidsongevallen. De laatst beschikbare cijfers (2019) verbergen echter een deel van de werkelijkheid. Die daling zien we niet bij de duizenden ongevallen met blijvende ongeschiktheid. We zien bovendien sterke verschillen tussen werknemers op basis van leeftijd en anciënniteit in de onderneming. Hoe jonger en minder ervaren, hoe groter de kans op een ongeval.

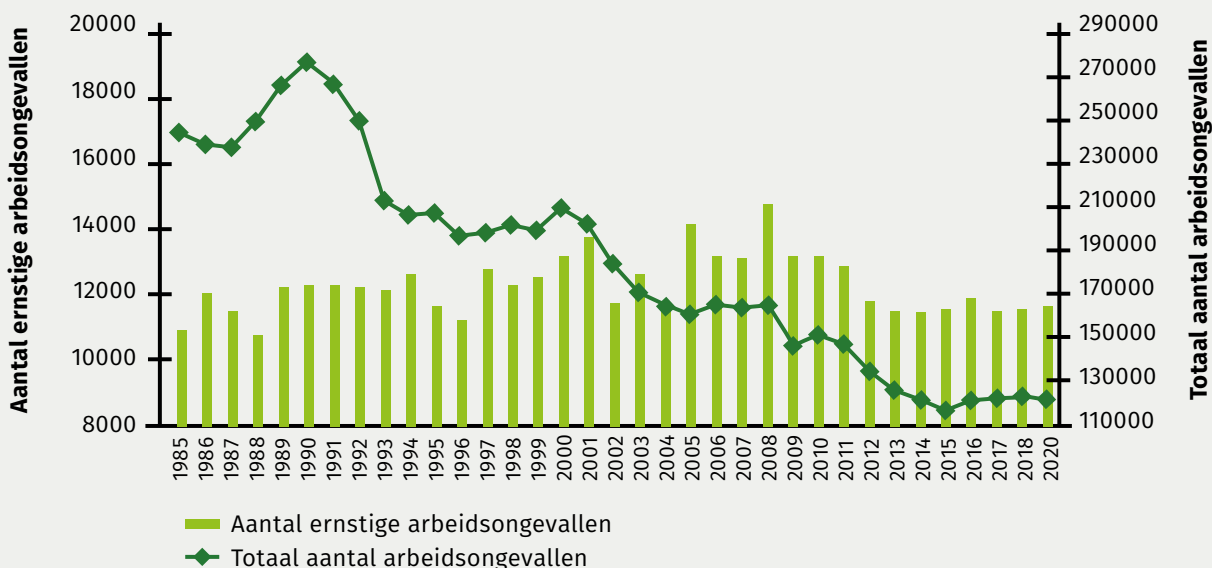
In 2019 waren er in de privésector op de werkplek in totaal 120.078 arbeidsongevallen, een daling met 2,16% in vergelijking met 2018. Sinds de jaren tachtig zien we een dalende trend van het totale aantal arbeidsongevallen, ook al stabiliseert deze daling toch wel sedert 2015. Het aantal ernstige arbeidsongevallen daalt echter niet: 11.789 in 2019, waarvan 11.732 met een blijvend letsel en 57 dodelijke arbeidsongevallen. Dit cijfer is nog steeds even hoog als in de jaren '80 van de vorig eeuw (zie de grafiek met de evolutie van het aantal arbeidsongevallen).

Zelfs wanneer we deze cijfers opsplitsen naar arbeiders en bedienden, en via de RSZ-cijfers rekening houden met de schommelingen in tewerkstelling, dan nog zien we jammer genoeg weinig evolutie in de ernstige arbeidsongevallen.

Ook in de publieke sector zijn arbeidsongevallen nog steeds een probleem. In 2019 waren er in totaal 36.665 arbeidsongevallen op de werkplek in de publieke sector.

De cijfers in de publieke sector volgen dezelfde trend als de privésector. Op te merken hierbij is dat de daling van het aantal arbeidsongevallen tot 2015 sterk werd beïnvloed door een daling in de aangifte van de lichte arbeidsongevallen. Al in 2007 stelde Fedris vast dat 2 op 3 van de arbeidsongevallen niet worden aangegeven. Hoed u dus voor Belgische statistieken over arbeidsongevallen waarbij naar het totale aantal aangegeven ongevallen wordt gekeken. Het totale aantal aangegeven arbeidsongevallen verbergt dus de werkelijke situatie. En zoals de cijfers laten zien, zet deze daling zich de laatste jaren niet verder door. Preventie-inspanningen mogen in geen geval worden afgebouwd. Cijfers voor het jaar 2020 zijn nog niet beschikbaar, maar wellicht zullen deze een zeer vertekend beeld opleveren, gezien de coronacrisis en de periodes van lockdown en het massaal telethuiswerk dat daarmee gepaard ging.

Aantal ongevallen op de werkplek in de privésector





Jongeren: een extra kwetsbare groep

Wanneer we nogmaals in de cijfers van de privésector duiken dan zien we nog een trend. Jonge werknemers blijven veruit het meest slachtoffer van een ongeval (zie de tabel). Ook een beperkte anciënniteit in de onderneming speelt hen parten. Meer dan 1 op 3 (37%) van alle dodelijke arbeidsongevallen overkomt werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit. In 2019 verloren zelfs 8 werknemers het leven op de werkplek tijdens de eerste maand van hun tewerkstelling. Een gebrek aan ervaring, geen of een beperkte opleiding, weinig begeleiding en veel onzekerheid tijdens het werk zijn belangrijke oorzaken van deze dramatische cijfers.

Dit gegeven wordt ook bevestigd door de cijfers van arbeidsongevallen bij interimers, die vaak jong zijn en een beperkte ervaring hebben op de arbeidsplaats. Per duizend voltijdsequivalenten ligt het aantal arbeidsongevallen meer dan dubbel zo hoog bij de arbeiders en 50% hoger voor de bedienden. In 2019 waren er in totaal 900 arbeidsongevallen bij uitzendkrachten met blijvende arbeidsongeschiktheid, waarvan 9 dodelijke



Het aantal arbeidsongevallen met blijvende ongeschiktheid daalt niet.

Leeftijd van het slachtoffer	Aantal ongevallen per 1000 werknemers
15-19 jaar	83
20-29 jaar	58
30-39 jaar	45
40-49 jaar	42
50-59 jaar	42
60 jaar en meer	34

arbeidsongevallen. Volgens het jaarverslag van Preventie en Interim, de centrale preventiedienst van de uitzendsector, is dit het hoogste aantal sinds het jaar 2000. Er moet dan ook meer aandacht gaan naar de preventie

van arbeidsongevallen bij jonge en nieuwe werknemers, en in het bijzonder bij interimers. Informatie, opleiding, begeleiding en het strikt naleven van de wettelijke verplichtingen staan hierbij centraal.

	Uitzendkrachten arbeiders	Privésector arbeiders zonder uitzendkrachten	Uitzendkrachten bedienden	Privésector bedienden zonder uitzendkrachten
Aantal VTE 2019	76.020 ¹	903.679 ²	49.146 ¹	1.372.053 ²
Aantal arbeidsongevallen met minstens 1 dag arbeidsongeschiktheid	8.152 ¹	44.984 ³	812 ¹	15.015 ³
Aantal arbeidsongevallen per 1000 VTE	107,23	49,78	16,52	10,94
Verhouding uitzendkrachten/ privésector	2,15		1,51	

1. Bron: Preventie en interim: www.p-i.be. Het aantal gepresteerde uren uitzendarbeid werd gedeeld door 1760 uur (38-uren week) om tot het aantal VTE te komen.

2. Bron: www.rsiz.be

3. Bron: www.rsiz.be

Psychosociaal welzijn in de bedrijven: problematische cijfers!

Er zijn **431.000**
langdurig zieken



158.700

langdurig zieken lijden aan
psychische aandoeningen
(depressie, burn-out)

waarvan minstens

10.597 zieke werknemers die meer dan 1 jaar
out zijn door stress of burn-out

PSR? WAT ZIJN DAT?

Psychosociale risico's op het werk zijn situaties die aanleiding kunnen geven tot stress, burn-out of schade aan de gezondheid van de werknemer. Het gaat dan over werkdruk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.



x3

op 3 jaar tijd

Kostprijs?

155.000.000 euro per jaar



1 werknemer op 3

is slachtoffer van ongewenst gedrag op het werk.

In één jaar tijd is het aantal
gevallen toegenomen met:

- + **28%** ongewenst seksueel gedrag
- + **14%** pesterijen
- + **13%** lichamelijk geweld

Het ACV voert actie en eist:

- Een **transparant beleid** rond PSR met betrokkenheid van het personeel en hun vertegenwoordigers.
- Elke 3 jaar een **verplichte meting** van het welzijn in de onderneming, in het bijzonder van de PSR, gevolgd door een actieplan als er problemen zijn.
- Een **afdwingbaar deconnectieplan** in elk bedrijf dat jaarlijks geëvalueerd en bijgestuurd wordt in het sociaal overleg
- Zowel voor leidinggevenden als werknemers **opleiding** over de preventie van PSR op het werk.
- Een **betere wetgeving** rond pesten en geweld op het werk die de slachtoffers meer rechten en bescherming biedt.
- **Voldoende mensen en middelen** voor de inspectie om snel en doeltreffend sancties op te leggen aan werkgevers die de wetgeving niet naleven.



Met een 'paasactie' bij minister van Financiën Vincent Van Peteghem pleitte het ACV voor een digitale taks voor internetgiganten die nu de lokale handelaars uit de markt concurreren.

© Bart Reyns

ACV vraagt invoering digitale taks Paashaas brengt eitjes bij minister

Minister van Financiën Vincent Van Peteghem kreeg tijdens de paasvakantie bezoek van de paashaas. Die bood hem twee pakjes eieren aan. Het ene pakje kwam van een lokale handelaar die belastingen betaalt, het andere van een internetbedrijf dat amper belastingen betaalt. Het ACV vroeg aan de minister welke eieren hij het liefst lust.

Erik Van Laecke, expert fiscaliteit ACV:

"We wilden met de overhandiging van de twee pakketten aan de minister duidelijk maken dat er dringend eerlijke fiscaliteit nodig is voor buitenlandse spelers. Onze lokale bedrijven betalen immers belastingen op hun winst terwijl grote buitenlandse spelers die hier pakketjes leveren daar veel minder tot geen belastingen op betalen. Door geen belastingen te betalen leveren deze internetgiganten geen financiële bijdrage aan onze samenleving en zorgen ze ook nog eens voor een oneerlijke concurrentie met onze lokale handelaars."

Hoe kan de regering deze internetbedrijven belasten?:

"Dat kan door de invoering van een digitale taks. De belastinginkomsten via de digitale taks zijn middelen die de gemeenschap goed zou kunnen gebruiken. Zeker nu tijdens de corona-

crisis, met extra kosten in de sociale zekerheid voor tijdelijke werkloosheid en ziekte. Tegelijk zou dit ook de oneerlijke concurrentie met onze lokale handelaars stoppen. Wat ons betreft mag die digitale taks er zo snel mogelijk komen."

Is zo'n digitale taks wel haalbaar?

"Zeker. De invoering ervan vormt al enige tijd het onderwerp van discussie. Wereldwijd staat het op de agenda van de OESO. De OESO wil tegen halverwege dit jaar de onderhandelingen hierover afronden. Op het niveau van

de Europese Unie kwamen de ministers van Financiën ook al samen om te bekijken wat de beste aanpak is. De EU vindt dat diegenen die 'profiteerden' van de coronacrisis, zoals Amazon en Netflix, nu mee het herstel moeten betalen. Tot slot, in het regeerakkoord in ons land wordt gewag gemaakt van een *digitaks* en een minimale belasting voor multinationals."

Als het overal op de agenda staat, waarom dan nog deze actie?

"We wilden onze federale regering vriendelijk herinneren aan hun belofte in het regeerakkoord. Daar staat ook in dat België het voortouw zal nemen in de besprekingen op internationaal niveau."

| Jan Maertens |

In een eerste reactie gaf minister Van Peteghem aan dat als er internationaal geen doorbraak komt, de regering dan in 2023 een Belgische digitaks zal invoeren. We houden de minister aan zijn woord. De minister koos overigens voor de paaseitjes van de plaatselijke bakker. Het ACV schonk de kist met chocolade die online besteld werd aan de vzw Lichtbaken Meetjesland, een organisatie voor voedselbedeling.

“Belgische regering,
maak je belofte waar
en zorg voor
zorgplichtwetgeving
op niveau van België,
Europa en de VN!”

LAURA ELIAERTS, ACV-CSC
INTERNATIONAL

Laura Eliaerts

‘Winst maken op basis van schendingen? Dat kan toch niet!’

Heb jij dat ook? Dat je in het pashokje op het etiket niet alleen naar de wasvoorschriften kijkt, maar ook naar ‘Made in ...’? En dat je je ongerust afvraagt door wiens handen dit gemaakt en gegaan is? Die argwaan is helaas terecht. Wat we dragen, eten, dagelijks gebruiken wordt vaak gemaakt in omstandigheden waar mensenrechten, arbeidsrechten of milieunormen worden geschonden. Wraakroepend. Maar Laura Eliaerts, ACV-CSC International, is hoopvol. In 2021 komen we dichterbij wetgeving die bedrijven verplicht te zorgen voor hun productieketen.¹

Human rights due diligence (HRDD) of zorgplicht ... velen zullen het in Keulen horen donderen. Leg eens uit waar dit vandaan komt.

“Laat ons beginnen bij de globalisering. De afgelopen decennia is de economie veranderd en zijn steeds meer bedrijven gedeeltelijk gaan produceren in het buitenland, of stukjes van hun productie gaan outsourcen naar andere delen van de wereld. De productieketens zijn steeds complexer geworden. Kijk naar je computer. Daar zitten misschien 40 mineralen in, die in verschillende landen ontgonnen zijn, dan gesmolten in een ander, vaak Afrikaans land. De onderdelen worden dan weer gemaakt in een Aziatisch land zoals China, om dan in een andere entiteit gemonteerd te worden en ten slotte bij ons verkocht. Het werd doorheen de jaren meer en meer duidelijk dat er in die ketens schendingen gebeuren. 2011 was een belangrijk moment. Dan heeft de Verenigde Naties *The United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights* uitgebracht. Deze richtlijnen hebben drie pijlers: de staten hebben de plicht om mensenrechten te beschermen; de bedrijven hebben de verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren en de slachtoffers van schendingen moeten toegang

hebben tot herstel. De verantwoordelijkheid van bedrijven is niet beperkt tot de activiteiten in hun eigen fabrieken, maar in heel de keten. Ze moeten hun huiswerk maken en stappen ondernemen om er alles aan te doen om mensenrechten-, arbeidsrechten- en milieurechtschendingen te vermijden. Een voorbeeld. Als groot kledingbedrijf moet je gaan kijken waar de katoen geteeld wordt, waar de stoffen worden geweven en geleverd, waar de T-shirts worden gestikt, hoe het transport verloopt en waar het verkocht wordt. Waar zitten de risico's in heel die keten? Is er kinderarbeid? Zijn er onveilige arbeidsomstandigheden? Daarna moet je als bedrijf maatregelen nemen.

Je moet in dialoog gaan met leveranciers, ter plaatse gaan, alle mogelijke zaken doen om ervoor te zorgen dat er niets fout gebeurt. En tot slot moet je over dat alles transparant communiceren zodat mensen begrijpen hoe de keten in mekaar zit en wat er wordt gedaan. Het woord ‘zorgplicht’ zegt het zelf: een bedrijf heeft de plicht om zorg te dragen voor zijn keten. Dat zij decennialang winst kunnen maken op basis van schendingen, dat kan toch niet!

1. Dit artikel verscheen eerder al in ietwat andere vorm in Basis, het ledenblad van COV (Basis van 13 maart 2021).

Verwar zorgplicht niet met 'corporate social responsibility'. Dan gaat het vaak om liefdadigheidsacties. Zo zijn er bedrijven die uit 'sociale verantwoordelijkheid' een school bouwen in een land waar onderwijs minder sterk is uitgebouwd, terwijl ze dag in dag uit producten verkopen die door kinderen worden gemaakt."

Ik word als consument vaak met de vinger gewezen: ik ben mee verantwoordelijk. Wat is mijn rol?

"Als consument heb je een sleutel in handen om mee het aanbod te sturen. De economie werkt volgens vraag en aanbod, dus als de vraag verandert doordat jij meer oog hebt voor de keten, is de kans groter dat het aanbod zich zal aanpassen en dat meer bedrijven werk maken van hun zorgplicht. Je kan dus met je koopgedrag lichtjes de markt in

Laura Eliaerts: "Er zijn bedrijven die uit 'liefdadigheid' een school bouwen in een land waar onderwijs minder sterk is uitgebouwd, terwijl ze dag in dag uit producten verkopen die door kinderen worden gemaakt."



© Michael De Lausnay

een bepaalde richting duwen. Onze economie is ook niet vrij. De wetgevende macht zorgt voor de spelregels. Stem voor politici die effectief de wetgeving willen aanpassen, spreek beleidsmakers aan waar je kan.

De grote verantwoordelijkheid zit bij de bedrijven en bij de politici. Zij kunnen ervoor zorgen dat zorg dragen voor je keten niet zomaar vrijwillig is voor bedrijven, iets dat je mag doen als je daar zin in hebt, maar dat dit bij wet verplicht wordt. Als burger kan je ook wegen op de wetgevende macht. Weet dat je als lid van de vakbond aangesloten bent bij een organisatie die lobbyt voor wetgeving op Belgisch niveau, op niveau van de EU en de VN. Wij willen dat zorgplicht op al die niveaus verplicht wordt en dat bedrijven aansprakelijk kunnen worden gehouden als ze daar hun voeten aan vegen. We doen studiewerk om dat complex gegeven goed te begrijpen. We hebben contacten met politieke partijen om onze eisen erdoor te krijgen. Ook in het Europees Vakverbond wordt hard gewerkt om een richtlijn er door te krijgen op het niveau van de Europese Unie. In februari was er een consultatie van de Europese Unie, waar alle burgers konden aan deelnemen. Via de campagne #HoldBizAccountable hebben we dit met het ACV mee gepromoot. Het was een groot succes! Maar liefst 145.173 mensen namen deel. We kunnen dit natuurlijk niet allemaal alleen realiseren. Hiervoor werken we ook hard samen met de andere vakbonden en de ngo's en in het bijzonder met We Social Movements (WSM).

Daarnaast is er een belangrijke consument die we zeker niet mogen vergeten: de overheid. Die geeft keiveel geld uit aan het bouwen van wegen, ziekenhuizen, scholen, ... Zij koopt van alles en nog wat met ons belastinggeld en kan dus de markt sterk beïnvloeden. De overheid heeft een grote hefboomkracht."

Wat doet het ACV nog?

"Een andere belangrijke kracht die wij hebben als vakbond is het sociaal overleg. We willen dat dit belangrijk thema zoveel mogelijk op tafel komt. Dat onze vakbondsafgevaardigden in de privésector aan hun werkgever vragen stellen: Hoe zit het met onze keten? Wat weten wij ervan? Zijn er schendingen geweest? Ook in de publieke sector - in scholen, in ziekenhuizen, in overheidsinstellingen - proberen we ervoor te zorgen dat onze militanten vragen stellen. Dat als er zaken worden aangekocht zoveel mogelijk de duurzaamheidscriteria worden meegenomen. Als de zorgplicht op het sociaal overleg brengen bij wet verplicht wordt, dan wordt het gemakkelijker om kritische vragen te stellen. Maar we roepen op om, ook al is er nog geen wetgeving, dit nu ook al aan te kaarten in het sociaal overleg."

Hoe kan je wegen op het aankoop- en zorgplichtbeleid als werknemersafgevaardigde?

"In het sociaal overleg in je onderneming, je school of scholengemeenschap of bij je overheidsbedrijf of -instelling kan je proberen het aankoopgedrag te sturen. Als je als particulier één T-shirt of computer koopt, koopt je onderneming, school, overheidsinstelling er honderd. Je kan helpen duwen zodat ketenzorg op de agenda komt als er aankopen worden gedaan.

Zorg ervoor dat waar mogelijk gekozen wordt voor het alternatief product, bijvoorbeeld kleren van de Fair Wear Foundation, die in goede omstandigheden werden gemaakt. Check bij leveranciers naar de omstandigheden. Is er geen duurzaam alternatief, zorg er dan voor dat ketenzorg één van de criteria is in het aankoopproces en niet alleen prijs en kwaliteit. Werk je in een school of overheidsinstelling, dan kan je op bepaalde momenten ook stellen: dit kan niet met ons belastinggeld.



In 2018 publiceerden we in Vakbeweging nr. 882 de beklijvende reportage 'Vijf jaar na Rana Plaza', met foto's van Lieve Blancquaert.

Als je in een privébedrijf werkt, kan je jouw bedrijf ook wijzen op het belang om eens verder te kijken dan zijn neus lang is en een zorgplichtbeleid in de praktijk te brengen. Zo kan je er als werknemers-afgevaardigde voor ijveren dat je bedrijf zijn hele keten in kaart brengt en onderzoekt waar er risico's zijn op mensenrechtenschendingen. Eenmaal dit geweten is, kan je beginnen pleiten voor het nemen van gepaste maatregelen, zodat waardige werkomstandigheden ook verzekerd zijn verderop in de keten."

Hoever staat het met de wetgeving hier en internationaal?

"Frankrijk heeft tot nu toe de meest gevorderde zorgplichtwet, over alle sectoren heen, maar wel alleen voor heel grote bedrijven. In Nederland en Duitsland zijn ze ook in gang geschoten. In België helaas nog niet. Studies hebben aangetoond dat twee derde van de bedrijven hier vrijwel niets doet. De Europese Unie is wakker geschoten door de beginnende wetgeving in een aantal landen. Eenduidigheid naar bedrijven toe is belangrijk natuurlijk. Didier Reynders, commissaris van justitie bij de EU, heeft beloofd om in 2021 met wetgeving te komen op niveau van de Europese Unie. Na de consultatieronde waarover ik het daarnet had, zal de Europese Commissie in juni met een

eerste voorstel komen. Het gaat wel nog even duren voor die Europese richtlijn er gaat zijn. We kunnen niet wachten. We moeten wetgeving hebben in België. Dan worden onze bedrijven al klaargestoomd voor wat er gaat gebeuren op het Europees niveau.

In het regeerakkoord staat dat België actief zal deelnemen aan de onderhandelingen over een dwingend VN-verdrag. Maar dat doet ons land voorlopig niet. Op 14 januari is in de Kamer een resolutie gestemd die zegt: Belgische regering, maak die belofte waar! Pleit voor regelgeving op VN- en EU-niveau, ontwikkel een eigen nationaal kader! Op nationaal niveau is er achter de schermen veel aan

Nooit meer een Rana Plaza

Op 24 april 2013 stortte in Savar in Bangladesh het acht verdiepingen tellende gebouw Rana Plaza in. Bij de instorting kwamen 1.134 mensen om het leven en raakten 2.500 mensen gewond. In het gebouw waren vooral textiel-fabrieken gevestigd, waar ongeveer 5.000 mensen kleding maakten in opdracht van Westerse ketens. Het gaat om de grootste ramp ooit in de textielindustrie. De Schone Kleren Campagne en achACT, waarbij het ACV en WSM zijn aangesloten, grepen de ramp in Rana Plaza aan om aandacht te vragen voor de onveilige arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie en om op te roepen voor een ketenzorgwet, die bedrijven verantwoordelijk stelt voor wat er in hun productieketen gebeurt.

Een mix van acties voor ketenzorgwetgeving

Rekening houdend met de huidige coronamaatregelen werd een mix van fysieke, gedecentraliseerde en digitale acties opgezet. Op 21, 22 en 23 april werd op de sociale media – ook via de Facebook van het ACV – een programma uitgezonden in drie afleveringen van 24 minuten. Daarin werd duidelijk gemaakt waarom een ketenzorgwet noodzakelijk is, aan de hand van concrete voorbeelden uit de kledingindustrie. Er is een Gids in de maak met 10 tegenargumenten waarmee de meest voorkomende misverstanden rond ketenzorg makkelijker worden weerlegd. In het volgende nummer van Vakbeweging geven we je de link naar die brochure. Op 24 april – de dag waarop we de Rana Plaza-ramp herdenken – werd in Brussel een mediage-nieke fietstocht #StopBusinessImpunity georganiseerd om de noodzaak van een Belgische ketenzorgwet in de schijnwerpers te zetten. De Wetstraat werd voor de gelegenheid omgedoopt tot 'Ketenzorg-Wetstraat/Rue de la Loi sur le Devoir de Vigilance'. De fietstocht ging richting Muntplein, waar coronaproof een symbolische actie werd georganiseerd om de slachtoffers van Rana Plaza te herdenken en om een pleidooi voor een ambitieuze wet uit te dragen. Foto's van de acties vind je in volgend nummer.

| PVL |

het bewegen. We hopen op een sterke Belgische zorgplichtwet."

Wat betekent zorgplicht voor jou persoonlijk?

"Ik vind het hallucinant dat in de 21ste eeuw schendingen zoals vervuiling, onveilige omstandigheden, kinderarbeid, gedwongen arbeid, discriminatie, nog op massale schaal voorkomen en dat we dit systeem als consument – inclusief mezelf – in stand houden. De Belgische overheid kan wel stellen dat ze opkomt voor de mensenrechten, terwijl ondertussen veel van onze bedrijven die in België of in de Europese Unie produc-

ten verkopen, winst maken op basis van een keten waar schendingen in voorkomen. Terwijl ondertussen de overheid zaken aankoopt die in veel gevallen een hoog risico van schendingen hebben. Het is voor mij de logica zelf dat bedrijven zorg dragen voor hun keten. We werken hard aan wetgeving en de vraag is niet of, maar wanneer die er komt. Ik kijk er naar uit dat het overal begint te leven; dat het doorsijpelt op de werkvloer, op het sociaal overleg en dat de 80.000 militanten van het ACV er mee aan de slag gaan. Dat is mijn ultieme droom."

| Caroline Vanpoucke |



Hassan Al Hilou

“Omarm diversiteit en technologische participatie”

Hassan Al Hilou studeert bedrijfskunde. Op zijn 15e richtte hij zijn eerste onderneming op, YouthTalks, een digitaal forum waarop jongeren hun kijk op de actualiteit uitwisselen en zo onder meer fake news bestrijden. Vandaag begeleidt hij bedrijven in het begrijpen van diversiteit en propageert hij diversiteit in hun personeelsbeleid. Met zijn vzw Capital verwijst hij jongeren in en rond Brussel die geen uitzicht meer hebben door naar organisaties die hen op weg willen helpen met de capaciteiten die ze hebben. “Generaties moeten in dialoog gaan en zorg dragen voor elkaar. Dat gaat met tijd en moeite. Vlaanderen mag trots zijn op zijn jeugdwerk. Dat is voor mij de trigger geweest om zelf in jongeren te investeren. Maar ook daar moeten we inzetten op meer diversiteit.”

De droom van Hassan

Hoe ziet een beter Vlaanderen er voor jou uit?

“De grootste uitdaging is het omarmen van diversiteit. We moeten meer inzetten op het betrekken van alle talenten, want vele worden nu nog onderbenut. Zet het individu centraal, die met zijn eigen passies en loopbaan aan de slag kan. Heel belangrijk daarbij is coaching. De enige manier tot opwaartse sociale mobiliteit is het in contact brengen van personen en zo het kruisen van netwerken. Verbind mensen met een mentor, breng een dialoog op gang, dat opent veel deuren.”

Wat is er volgens jou nodig om dat beter Vlaanderen te bereiken?

“Vlaanderen moet vooruit, en daar speelt technologie een grote rol in. We moeten daar meer in investeren. Jongeren tonen de weg. Tegelijk moeten we erover waken dat iedereen mee kan. Technologische participatie kan barrières breken en bruggen bouwen. Jongeren zijn opgegroeid met de gewoonte dat een probleem zeer snel en efficiënt opgelost kan worden door middel van technologie. Die moet worden aangewend om het middenveld te behouden en te verjongen, en meer praktisch gericht te werken.”

Welke rol zie je voor het ACV?

“De vakbond is gegroeid uit een nood die nog steeds levendig is, maar moet zich aanpassen aan de heersende noden en cultuur. De vakbond moet in essentie een koepel vormen die zowel de stem van het individu als het collectief vertegenwoordigt en voor de rechten van zijn leden opkomt. Die leden en hun waardigheid moeten centraal staan.”

“Als de vakbond jongeren wil aanspreken, moet ze de technologie omarmen die jongeren gebruiken.”

Leden moeten gericht op zoek kunnen gaan naar hulp en oplossingen. In coronatijden zie ik de lange wachtrijen aan de dienstencentra, maar daar staan geen jongeren tussen. Als de vakbond jongeren wil aanspreken, moet ze de technologie omarmen die jongeren gebruiken.”

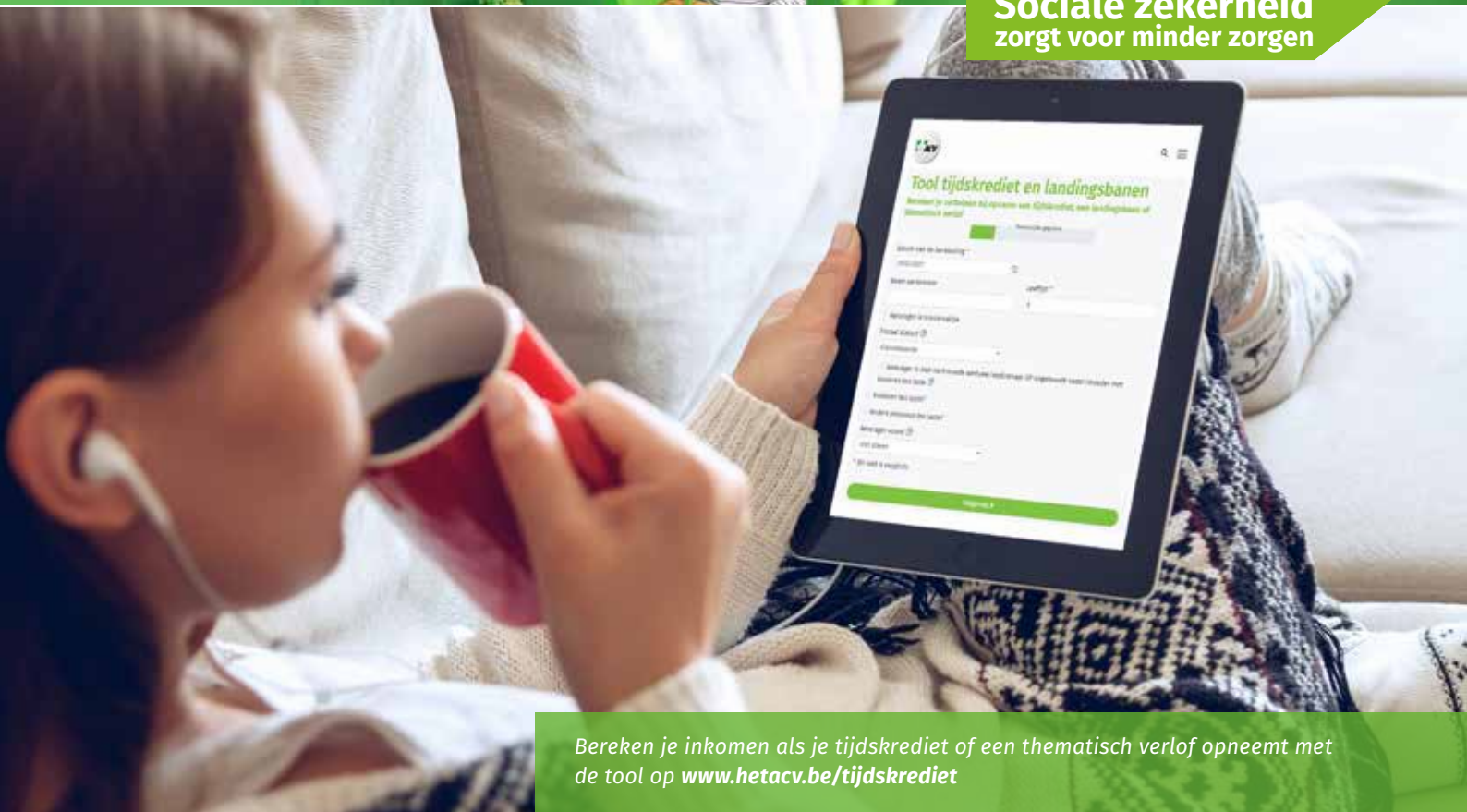


Deel jouw droom

Hoe ziet een ideaal Vlaanderen eruit in 2030? Dat is de hamvraag van ons Vlaams ACV-congres op 24 en 25 maart 2022. Wat kan volgens jou beter?

Deel jouw droom op ons platform

<https://jouwidee.optocht2030.be>



Bereken je inkomen als je tijdskrediet of een thematisch verlof opneemt met de tool op www.hetacv.be/tijdskrediet

Alles over tijdskrediet en thematisch verloven

Wil je meer tijd om voor je kinderen of familie te zorgen? Of wil je een opleiding volgen of minder werken aan het einde van je loopbaan? Daarvoor bestaan tijdskrediet en thematische verloven. Het ACV organiseert een grote informatiecampagne rond deze rechten. Maar daar blijft het niet bij. Het ACV wil ook verbeteringen afdwingen en organiseert dan ook een actie-week begin mei waarin wordt opgeroepen voor hogere uitkeringen, gelijke rechten voor alle werknemers en verbeteringen aan de verlofstelsels. Over die politieke eisen las je al meer in vorig nummer van Vakbeweging. Wijs je collega's op de tool waarmee je je inkomen kan berekenen als je tijdskrediet of thematisch verlof opneemt, volg een webinar over tijdskrediet en thematische verloven, meld je aan op het online leerplatform, lees de brochure, verspreid de flyer... Je vindt er alles over op www.hetacv.be/tijdskrediet

De voorbije nummers informeerden we je al over de campagne, maar herhaling kan nooit kwaad. We wijzen nog eens extra op de berekeningstool op www.hetacv.be/tijdskrediet waarmee werknemers die tijdskrediet of een thematisch verlof opnemen hun inkomen kunnen berekenen. De voorbije weken werden al een aantal webinars georganiseerd om militanten en leden wegwijs te

maken in de verlofstelsels. Ook in mei staan er nog gepland. Check op www.hetacv.be/tijdskrediet en schrijf je in. Je kan je ook aanmelden op het online leerplatform van het ACV (<https://acvscs-elearning.be>) en je kennis zo op interactieve wijze bijspijkeren. Werk je in de privésector, dan vind je ook uitgebreide info in de ACV-brochure 'Tijdskrediet, landingsbanen en themati-

sche verloven in de privésector' (online te raadplegen op www.hetacv.be/tijdskrediet). Interessant om uit te delen aan collega's met vragen over tijdskrediet of thematische verloven is de flyer met vier kantjes (de cover daarvan vind je hierboven), ook te vinden op de website. Spread the word!

