

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 november 2021 / Nr. 954

Corona Opnieuw in alarmfase

3-4

Corona
Loonwaarborg voor
mensen met lichte
coronasymptomen

24

Manifestatie 6 december
Voor betere lonen
en het recht op
collectieve actie

EXTRA DOSSIER

25 jaar Wet Welzijn
Goed maar
onvoltooid werk



inhoud

- 2 MANIFESTATIE VOOR BETERE LONEN EN HET RECHT OP COLLECTIEVE ACTIE OP 6 DECEMBER
- 2 VOLG DE SECTORALE AKKOORDEN OP DE VOET
- 3-4 CORONA: OPNIEUW IN ALARMFASE
- 5 NIEUWE CAO GARANDEERT LOONWAARBORG VOOR WERKNEMERS MET LICHTTE CORONASYMPTOMEN
- 6 GENERIEKE GIDS VERSIE 8
- 7 MAALTIJDKOERIERS HEBBEN NU ENKEL PLICHTEN, GEEN RECHTEN
- 8 IN DE BRES VOOR WERKZOEKENDEN
- 17 HET ARCHIEF VAN DE ONDERNEMINGSRAAD IN TIJDEN VAN DIGITALISERING
- 18-19- EFI; KAN JE ONDERNEMING DE SYNDICALE EISEN BETALEN?
- 20-23 KLIMAATBEWUST WONEN IN VLAANDEREN: NOOD AAN EEN STUREND EN SOCIAAL RECHTVAARDIG BELEID
- 24 KOOPKRACHT KOMT NIET UIT DE LUCHT GEVALLEN!

EXTRA DOSSIER 25 JAAR WET WELZIJN

- 1-3 GOED MAAR ONVOLTOOID WERK
- 4 LODE GODDERIS: "BEDRIJVEN DIE INZETTEN OP PREVENTIE VERDIENEN DIT DUBBEL EN DIK TERUG"
- 5 ANTONIO DIONISIO: "OP VELE VLAKKEN MOET NOG VEEL VOORUITGANG WORDEN GEBOEKT"
- 6-7 EVELYN BRACKE: "BEWUSTZIJN ROND VEILIG WERKEN STIJGT, MAAR PREVENTIE BLIJFT NOODZAKELIJK"
- 8 10 VOORSTELLEN VOOR DE VOLGENDE 25 JAAR

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 en Sarah Verhaegen

Foto cover: Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon



Manifestatie voor betere lonen en het recht op collectieve actie op 6 december

Huisvesting, verwarming, voeding, brandstof... De prijzen swingen de pan uit en maken het leven steeds duurder. Het probleem is dat de lonen niet even snel stijgen. Loonsverhogingen worden sterk beperkt door de loonnormwet. Zelfs in ondernemingen die grote winsten binnenhalen, belet de wet om over een grotere loonsverhoging te onderhandelen. Als het niet langer mogelijk is te onderhandelen, moeten vakbonden de straat op kunnen, collectief actie mogen voeren en kunnen staken ... zonder het risico te lopen gerechtelijk vervolgd te worden. In een democratie zijn die rechten vanzelfsprekend maar jammer genoeg worden ze bedreigd. Daarom betogen het ACV en het ABVV op 6 december in Brussel voor vrije onderhandelingen over loonsverhogingen, voor de vrijheid van vereniging, voor de vrijheid van actie. Stuk voor stuk grondrechten die dat moeten blijven.

De manifestatie verloopt met alle respect voor de coronamaatregelen. Het dragen van een mondkap is verplicht. Het pamflet voor de actie vind je op de achtercover. Meer info op www.hetacv.be

Volg de sectorale akkoorden op de voet

In het sociaal akkoord dat in juli 2021 werd afgesloten werden onder meer hogere minimumlonen en landingsbanen vanaf 55 jaar afgesproken. Het is aan de sectoren om binnen de contouren van dit interprofessioneel akkoord meer specifieke regelingen en cao's uit te werken voor hun sector. De onderhandelingen daarover zijn volop aan de gang. Op www.hetacv.be/ipa-sectornieuws vind je per ACV-beroepscentrale een overzicht van de akkoorden. Deze webpagina wordt permanent geüpdatet. In het vorige nummer van Vakbeweging kon je al een eerste analyse lezen met de tendensen die naar voor komen in de sectorakkoorden. Naast koopkracht en eindloopbaan zijn er ook akkoorden rond welzijn, gezondheid en veiligheid, opleiding, mobiliteit, harmonisering van de statuten, werkbaar werk, telewerk, interimwerk etcetera. Je centrale zal je zeker consulteren over het ontwerpakkoord in jouw sector. Als je op jouw beurt moet onderhandelen op bedrijfsniveau wensen we je het best mogelijke akkoord voor alle werknemers in je onderneming!



De federale regering besliste om een vaccinatieplicht in te voeren voor het zorgpersoneel. Dit zorgde voor scherpe reacties.

Corona: opnieuw in alarmfase

Normaal hadden we je in dit nummer al wat meer kunnen vertellen over de maatregelen die de federale regering moet nemen voor de begroting van 2022. De politieke agenda werd echter opnieuw overhoop gehaald door corona. Omwille van de bijzonder onrustwekkende stijging van de besmettings- en ziektecijfers. En vooral de nieuwe piek op intensieve zorgen.

Overlegcomité verstrengt

Het verplichtte het Overlegcomité op 17 november een tandje bij te steken. Je kent inmiddels de ingrediënten, inmiddels omgezet in het corona-KB: bredere mondkemperplicht, minder contacten, strengere regels waar mensen toch bijeenkomen, veralgemeende boosterprik, meer CO₂-meters voor de luchtkwaliteit, meer telewerk ... Wat het laatste betreft: de aanbeveling inzake telewerk wordt een verplichting. Waar het mogelijk is, minstens 4 dagen per week tot 12 december. En nadien minstens 3 dagen, voorlopig tot 28 januari. Gekoppeld aan de herinvoering van het elektronisch aanwezigheidsregister van de RSZ dat ondernemingen moeten bijhouden. Wat de CO₂-meters betreft: daar was veel over te doen in het onderwijs, maar het is de bedoeling van het Overlegcomité dat er ook “versneld en veralgemeend

CO₂-meters komen in alle lokalen van bedrijven waar veel mensen samenkomen”. De regionale ministers van Werk zouden daarvoor moeten zorgen.

Met nu de vraag of het daarbij blijft. Je ziet rondom je dat het echt de verkeerde kant uitgaat, in je bedrijf of in je familie- en kennissenkring. En je ziet ook de ongerustheid bij de virologen en in de ziekenhuizen. Het maakt het des te belangrijker dat bedrijven zich blijven houden aan de Generieke Gids en aan de sectorale protocollen die op die basis werden afgesloten. Van de Generieke Gids is een nieuwe versie beschikbaar, de achtste al. Meer daarover op blz. 6.

Prikplicht in de zorg

Het bracht ook het debat over de verplichte vaccinatie in een stroomversnelling. De federale regering besliste

midden oktober om die vanaf 1 januari 2022 uit te rollen voor (een deel van) de zorgberoepen, in twee fasen:

- tot 31 maart tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor wie zich niet wil laten vaccineren of wie geen certificaat van een negatieve test of van herstel na coronabesmetting kan voorleggen. Tenzij er aangepast werk mogelijk is;
- vanaf 1 april verwijdering uit het beroep en ontslag, zonder opzegtermijn of -vergoeding, met wel recht op volledige werkloosheid.

Met scherpe reacties vanuit de betrokken vakbondscentrales tot gevolg. En van de weeromstuit ook een debat over de invoering van een veralgemeende vaccinatieplicht, voor de gehele bevolking. Met een PS die zijn eigen ministers in de regering terugfloot.

Het verplichtte de regering om de eerdere beslissing bij te sturen: de werknemer die ontslag wil ontwijken kan schorsing van het contract wegens overmacht vragen. Met dien verstande dat er vanaf 1 april wel geen recht



Het is belangrijk om ruimtes heel goed te ventileren om circulatie van het coronavirus te voorkomen. Over wat en hoe maakte de overheid een interessant filmpje (zie kaderstuk).

meer is op een uitkering van de RVA, dus dat de werknemer zonder inkommen valt.

Voor de details en ook voor de duiding verwijzen we naar de informatie van onze bevoegde beroepscentrales. Al is het ook wachten op de finale goedkeuring van de wet door het Parlement en eventueel verdere precisering via uitvoeringsbesluiten. Noteer: die vaccinatieplicht wordt, zij het met iets andere modaliteiten, ook uitgerold voor de zelfstandigen.

Het roept ook de vraag op hoe de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht in die eerste drie maanden precies wordt geregeld. Dit is gekoppeld is aan de ruimere vraag: komt er

een verlenging van de coronawerkloosheid of niet? Zie verder.

Cao voor self testing

Sinds begin november vind je op de site van de FOD Volksgezondheid een

vragenlijst om jezelf te testen ('self assessment testing') bij vermoeden van een COVID-19-besmetting. Dit om de werkdruk voor de huisartsen te verminderen. We hadden het daar al in vorige Vakbeweging over. Met dan de vraag: wat als die site aangeeft dat je je best toch eens laat testen en dat je in afwachting in quarantaine moet? Als je kan telewerken, geen probleem uiteraard. Maar wat naar je werkgever als telewerk niet mogelijk is? Daarover is op 19 november een nieuwe cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad, cao nr. 160. Meer daarover op blz. 5.

Nieuwe steunmaatregelen?

De bovenvermelde beslissingen van het Overlegcomité hebben alvast de vraag uitgelokt bij de zwaarst getroffen sectoren (evenementen, delen van de horeca) naar nieuwe steunmaatregelen. Maar ook de vraag hoe het vanaf 1 januari 2022 nu zit met de tijdelijke werkloosheid. Wordt de coronawerkloosheid verlengd? Zo ja, voor wie? Of onder welke voorwaarden moet worden omgeschakeld naar de economische werkloosheid? Daar is op dit ogenblik nog geen duidelijkheid over. Hopelijk blijft die niet te lang uit.

| Chris Serroyen |

Belang van ventilatie

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg maakte een interessant filmpje over het belang van ventilatie tijdens de coronacrisis.

Je vindt een link naar het filmpje op www.hetacv.be/coronavirus

Via die weblink vind je trouwens een antwoord op allerhande veelgestelde vragen over corona en je werk. De website wordt voortdurend geactualiseerd. Ga er dus regelmatig een kijkje nemen.

Nieuwe cao garandeert loonwaarborg voor werknemers met lichte coronasymptomen

De overheid heeft een online tool ter beschikking gesteld van mensen die op basis van lichte symptomen (bijvoorbeeld smaakverlies) vermoeden dat ze mogelijk besmet zijn met COVID-19. Door deze vragenlijst in te vullen kan je inschatten of een coronatest zinvol is.

Deze tool is terug te vinden op <https://travel.info-coronavirus.be/nl/formulier/sat> Gebruik deze niet wanneer je zware symptomen of klachten hebt! Contacteer in zulke gevallen toch je huisarts. Ook voor andere situaties waarin op zich een test aangewezen kan zijn (risicocontacten, Covid Safe Ticket, reizen) is deze tool niet geschikt.

Meteen resultaat

Op basis van de vragenlijst die je online invult, krijg je meteen het resultaat: COVID-19-test aangewezen, COVID-19-test niet nodig ofwel de raad om toch maar beter de huisarts te con-

tacteren. In het eerste geval kan je dan zelf een testcode aanmaken en een testcentrum in de buurt of apotheker met sneltesten opzoeken. De openingsuren staan vermeld op de website. Je boekt vervolgens een afspraak en laat je (gratis) testen. Indien het resultaat van de test negatief is, is er niets aan de hand: je verwittigt je werkgever dat je gewoon verder komt werken. Indien het resultaat positief is, moet je onmiddellijk je huisarts contacteren: deze zal vervolgens de ernst van de situatie inschatten. Voor je werk betekent dit dat je ofwel een attest van arbeidsongeschiktheid (ziekte) zal krijgen, ofwel eventueel een quarantaine-attest. Tijdens een

periode van ziekte gelden uiteraard de gewone regels inzake gewaarborgd loon. Na contact met je huisarts, verwittigt je je werkgever van je arbeidsongeschiktheid. Opgelet: het testresultaat zelf moet je niet overmaken, aangezien dit gevoelige gegevens met betrekking tot je gezondheid bevat.

Loon gegarandeerd

Cao nr. 160 – die op 19 november 2021 werd afgesloten in de Nationale Arbeidsraad – garandeert je loon tussen het ogenblik waarop je de online test invult en het ogenblik waarop je het testresultaat krijgt. Voor zover je zo snel mogelijk de nodige stappen zet om effectief een testafpraak te boeken, bij voorkeur met sneltesten en onmiddellijk je werkgever verwittigt, krijg je je loon doorbetaald van je werkgever terwijl je jezelf in quarantaine plaatst. Je bezorgt je werkgever het afwezigheidsattest (pdf) dat de online tool voor je aanmaakt. De reden achter deze regeling: aangezien je mogelijk besmet bent, is het beter in de korte tussentijd tussen test en resultaat contacten met andere personen te vermijden. Werknemers die veilig kunnen telewerken, doen dit in afwachting van het resultaat van hun test. De loonwaarborg is beperkt tot de tijd die nodig is voor de test en het resultaat, en beperkt tot een maximale duur van 36 uren. In die tijdspanne moet het mogelijk zijn om met de snelle antigeentesten je resultaat te bekomen. Deze regeling geldt (allesszins) tot 28 februari 2022. De cao voorziet dat je in deze tussentijd maximaal 3 keer van deze regeling gebruik kan maken. Mocht je vaker symptomen vertonen, is het hoe dan ook aangewezen je huisarts te contacteren.

Cao nr. 160 van de Nationale Arbeidsraad garandeert je loon tussen het ogenblik waarop je de online test invult en het ogenblik waarop je het testresultaat krijgt.



| Piet Van den Bergh |



In de nieuwe versie van de Generieke Gids wordt onder meer gevraagd om de regels inzake telewerk strikt op te volgen.

Generieke Gids versie 8

Door de beslissingen die het Overlegcomité op 17 november nam, moest ook de 'Generieke Gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan' aangepast worden. Gezien de bijkomende maatregelen werd de Generieke Gids voor een aantal aspecten verstrengd.

Mondmaskers opnieuw verplicht

Zo worden mondmaskers opnieuw verplicht op de werkvloer wanneer het onmogelijk is om de regels van social distancing na te leven (zowel binnen als buiten), evenals wanneer men zich verplaatst in de binnenruimtes van ondernemingen en organisaties.

Rust- en luchtpauzes

Tijdens rust- en lunchpauzes moet opnieuw een minimale afstand van 1,5 meter tussen de aanwezige personen worden gerespecteerd. Pauzemomenten en lunchtijden moeten ook gespreid worden zodat ze niet samen vallen, en het aantal gelijktijdige aanwezigen bij automaten en in lunch- of pauzeruimtes dient beperkt te worden.

CO₂-meters

CO₂-meters worden dan weer sterk aanbevolen wanneer er enige twijfel bestaat of kan bestaan over de luchtkwaliteit in binnenruimtes van de onderneming waar veel personen gedurende langere periodes samen zijn.

Telewerk, teambuilding, bedrijfsfeestjes

Uiteraard wordt in de Generieke Gids ook gevraagd om de regels inzake telewerk strikt op te volgen. En de regels voor de organisatie van bedrijfsfeestjes en teambuilding worden, voor zover deze überhaupt nog zullen doorgaan, verduidelijkt.

| Stijn Gryp |



Hoe lang deze 8ste versie van de Generieke Gids van toepassing blijft, is in deze onzekere tijden moeilijk te zeggen. Wel is het zo dat het KB met de nieuwe maatregelen geldig blijft tot 28 januari 2022. In de tussentijd kan er natuurlijk nog veel wijzigen. We blijven jullie daarom zo snel als mogelijk informeren als er iets wijzigt.

Maaltijdkoeriers hebben nu enkel plichten, geen rechten

Zijn de fietskoeriers van Deliveroo schijnzelfstandigen? Daarover buigt de arbeidsrechtbank van Brussel zich.

Begin 2020 ondernam het Arbeidsauditoraat Brussel, na een onderzoek van twee jaar en het horen van meer dan honderd maaltijdkoeriers, actie tegen het platform Deliveroo. Het arbeidsauditoraat stelt dat het platform zijn koeriers moet aangeven als werknemers en sociale bijdragen voor hen betalen. Het ACV is samen met het ABVV en 27 maaltijdkoeriers vrijwillig in deze rechtszaak tussengekomen, om de actie van het arbeidsauditoraat te steunen en de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de transportsector te eisen. De rechtsgang is traag. Na de uitwisseling van de conclusies vond op 28 oktober 2021 de pleitzitting plaats. De uitspraak wordt verwacht op 8 december. De rechter zal zich moeten uitspreken over de centrale vraag: zijn Deliveroo-koeriers zelfstandigen (zoals het platform beweert) of werknemers? Wetende dat veel koeriers (85%) werken in het 'tussenregime' van de deeleconomie (ook bekend als de Wet De Croo, genoemd naar de initiatiefnemer ervan, of P2P, wat staat voor 'peer-to-peer-economie'), waarin zij formeel noch zelfstandige noch werknemer zijn en, vooral, door hun werk geen socialezekerheidsrechten opbouwen.

Wat willen de koeriers?

De platforms (en Deliveroo in het bijzonder) beweren dat de meerderheid van de koeriers niet vraagt om als werknemer te worden geherclassificeerd. Dit betekent niet dat deze koeriers dan maar het statuut van zelfstandige willen, en nog minder dat zij niet dezelfde rechten willen als andere werknemers. Wat zij vragen zijn zeer concrete dingen: betaald worden voor de tijd die zij wachten (tussen bestellingen, in restaurants), een gegaran-

deerd minimumuurloon krijgen, gedekt zijn bij arbeidsongevallen, een beroep kunnen doen op het platform in geval van een probleem (sociale dialoog), ... Of met andere woorden alle arbeidsrechtelijke bepalingen.

Ze werken wanneer ze willen... en zouden daarom geen rechten hebben?

Volgens de platforms werken deze werknemers wanneer zij dat willen, en kunnen zij dus niet als werknemers worden beschouwd. Niets is minder waar. Zij beslissen wanneer zij inloggen, maar zij worden er niet noodzakelijk voor betaald. Alleen het platform (de werkgever) beslist wanneer het hen een opdracht stuurt. Bovendien betekent het feit dat de arbeidstijd variabel is niet dat het arbeidsrecht niet meer van toepassing zou zijn. Vraag het aan alle arbeiders (distributie, gezondheid, ...) wiens roosters van week tot week veranderen!

Van belang voor alle werknemers

Ook al zijn de vakbonden niet echt 'binnen' bij de platformen, het ACV geeft zijn volledige steun aan de platformwerkers die voor hun rechten opkomen, helpt hen om collectieven op te richten, voorziet middelen en contacten, komt tussen bij beleidsmakers, voert acties en onderhandelingen. In de eerste plaats om de preciaire situatie waarin zij moeten werken te verbeteren. Maar het gaat verder. Als we toestaan dat de arbeidsvoorwaarden op deze manier worden ondermijnd, als nieuwe spelers van de precariteit van werknemers hun business model maken, dreigen ook werknemers uit andere sectoren in de toekomst aan de beurt te zijn. De ver-

snelde opkomst van nieuwe platforms in de distributiesector bewijst dit. Opkomen voor alle werknemers en hen verenigen, dat is het motto van een grote interprofessionele organisatie als het ACV!

Het ACV heeft een speciale werking voor platformwerkers:

www.unitedfreelancers.be

| Martin Willems |



Socioloog Herman Loos ging een jaar lang undercover als maaltijdkoerier en getuigt in zijn boek Homo Deliveroo over de erbarmelijke omstandigheden waarin vaak al kwetsbare werknemers werken. Check het filmpje en ontdek wat het probleem is op www.hetacv.be



In de bres voor werkzoekenden

“Onze sociale zekerheid is een groot goed, maar alles kan beter. De uitkeringen voor werkzoekenden zijn nu te laag en er zijn mensen die onrechtvaardig worden uitgesloten van een werkloosheids- of inschakelingsuitkering. Daarom voeren we actie”, zeg Karim Dibas, de nationale verantwoordelijke voor de arbeidsmarkt- en werkzoekendenwerking van het ACV.

De uitkeringen voor werkzoekenden zijn te laag?

Karim: “De overgrote meerderheid van de minimumuitkeringen ligt nog altijd onder de armoedegrens. Die ligt momenteel op 1284 euro per maand voor een alleenstaande en 1926 euro per maand voor een huishouden bestaande uit twee volwassenen. De COVID-19-crisis komt daar bovenop. Die treft de financieel meest kwetsbare gezinnen en ook alleenstaanden

het hardst. We moeten ervoor zorgen dat ze een volwaardig vervangingsinkomen kunnen blijven hebben.”

Een tweede boodschap die jullie willen meegeven is dat er mensen zijn die onrechtvaardig worden uitgesloten van een werkloosheids- of inschakelingsuitkering?

Karim: “Om met een positieve noot te beginnen: we hebben al goed werk verricht rond een nieuw statuut voor werkzoekenden met een MMPP-statuut (medische, mentale, psychische of psychiatrische problematiek), dat er op ons aandringen is gekomen. Zij krijgen nu een specifieke behandeling binnen de werkloosheidsverzekering in de sociale zekerheid. Deze mensen dreigden hun inschakelingsuitkering te verliezen, ondanks al hun pogingen om werk te vinden. Na ellenlange debatten over het feit of deze werknemers zich in de juiste tak van de sociale zekerheid bevonden, werd op voorstel van het ACV beslist om ze te integreren binnen de werkloosheidsverzekering via een specifiek stelsel. Het idee is dat ze hun recht op een uitkering van de RVA behouden en daarbij de voor hen aangepaste begeleiding naar een job krijgen. Dit is een goed voorbeeld van hoe je mensen kan insluiten in de

sociale zekerheid. Maar er is nog werk aan de winkel. De criteria om als schoolverlater in aanmerking te komen voor een inschakelingsuitkering (diploma, leeftijd) zijn scherp waardoor bepaalde schoolverlaters uit de boot dreigen te vallen. Ook als je chronisch ziek wordt als schoolverlater kom je in een vacuüm. Het is belangrijk om mensen in het systeem van de sociale zekerheid te houden, omdat de kans zo groter is dan vanuit een leefloon om terug aan het werk te geraken.”

Wat houden jullie acties in?

Karim: “We deden een korte bevraging bij werkzoekenden die al meer dan 18 maanden werkzoekend zijn over hun inkomen en hun financiële situatie. We organiseerden ook focusgroepen met werkzoekenden, waarin we de bevraging verder uitdiepten. Met die input bepaalden we onze speerpunten. In elke provincie organiseren we de komende dagen en weken acties. Door corona zijn sommige acties wel uitgesteld naar een later (coronavieiliger) tijdstip. Er volgt ook nog een nationale actie in januari. We willen onze boodschap bij een breder publiek krijgen, lees mensen die niet werkloos zijn. Je verwacht misschien niet dat je werkloos wordt, maar het kan sneller gebeuren dan je denkt. En dan is het belangrijk dat de sociale zekerheid er is om je te ondersteunen. De sociale zekerheid moet er voor zorgen dat mensen een waardig leven kunnen leiden, ook als ze tegenslag hebben. Tegelijk moeten we zorgen voor een goede begeleiding naar werk en een volwaardig loon voor wie werkt. Ook de minimumlonen moeten worden opgetrokken!”

Karim Dibas



© Layla Aerts

“Je verwacht misschien niet dat je werkloos wordt, maar het kan zomaar gebeuren. En dan is het belangrijk dat de sociale zekerheid er is om je te ondersteunen.”

KARIM DIBAS

Meer info: www.hetacv.be/werkloosheid. In het volgende nummer van Vakbeweging komen we terug op de acties, met getuigenissen.

| Patrick Van Looveren |

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 november 2021 / Nr. 954 bis

Dit jaar vieren we het 25-jarig bestaan van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. We vinden het belangrijk om even stil te staan bij dit zilveren jubileum, want de Welzijnswet zorgde voor een grondige hervorming en verbetering van de wetgeving over veiligheid en gezondheid op het werk.

25 jaar Wet Welzijn

Goed maar onvoltooid werk

Het werken met risicoanalyses kreeg een centrale plaats; nieuwe risico's zoals de psychosociale risico's werden (h)erkend en een multidisciplinaire ondersteuning van het welzijnsbeleid zag het licht. Stappen vooruit in de goede richting, maar het werk is nog niet af. Ernstige arbeidsongevallen gebeuren nog elke dag en tienduizenden werknemers worden elk jaar ziek door het werk. We staan voor de grote uitdaging om de welzijnsreglementering voortdurend te verbeteren en vooral de naleving ervan te controleren en te garanderen. In dit dossier vind je onze kijk op de Welzijnswet, de problemen die nog steeds bestaan en onze voorstellen tot verbetering. We laten ook professor arbeidsgeneeskunde Lode Godderis, preventieadviseur Evelyn Bracke en ACV-militant Antonio Dionisio aan het woord.

Een nieuwe wet, een nieuw aanpak

Voor de mensen onder ons met al wat jaren op de teller: wie herinnert zich nog de Wet van 10 juni 1952 over de veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), de voorlopers van de huidige Welzijnswet? Tot 1996 bevatten deze wetteksten en uitvoeringsbesluiten alle – soms zeer gedetailleerde – bepalingen die ondernemingen moesten volgen om de veiligheid en gezondheid van de werknemers te beschermen. Deze regels waren evenwel niet altijd aangepast aan alle situaties en soms ook verouderd. In de jaren 1990 kwamen er verschillende Europese richtlijnen over de veiligheid en gezondheid op het werk die vertrokken vanuit een andere aanpak. Ondernemingen moesten op basis van een risicoanalyse zelf bepalen op welke wijze ze de risico's gaan wegwerken. Nog steeds binnen een set van wettelijke bepalingen en volgens een duidelijke preventiestrategie: de risico's vermijden, de risico's bestrijden bij de bron, de voorkeur geven aan collectieve beschermingsmaatregelen, het werk aanpassen aan de mens, voorzien in instructies en opleidingen, ... Dit was de aanleiding om onze Belgische wetgeving grondig te hervormen. Het nieuwe wettelijk kader werd de Welzijnswet en de Codex over het welzijn op het werk. De Codex is de verzameling van de uitvoeringsbesluiten van de Welzijnswet, met daarin de geactualiseerde regels uit het ARAB, de omzetting van de Europese richtlijnen en een aantal andere typisch Belgische verplichtingen. Het globaal preventieplan en het daaruit voortvloeiende jaarlijks actieplan zijn je zeker bekend. En niet te vergeten uiteraard, dat de verkiezing, de werking en de bevoegdheden van het Comité PB nu ook geregeld worden via de Welzijnswet en de Codex.



Psychosociale risico's werden een belangrijk nieuw aandachtspunt door de Welzijnswet.

© Shutterstock

Van veiligheidschef tot preventieadviseur

Dat we vandaag spreken over de preventieadviseur en een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk en niet langer over de veiligheidschef en een Interbedrijfs-geneeskundige dienst, is ook een gevolg van de welzijnsreglementering. Maar er was meer dan alleen een naamsverandering. Het besef groeide dat een goede aanpak van de soms

complexe welzijnsrisico's deskundigen uit verschillende disciplines vraagt. De deskundigen arbeidsveiligheid en arbeidsgeneeskunde werden aangevuld met opgeleide deskundigen op het vlak van ergonomie, psychosociale risico's en arbeidshygiëne (denk bv. aan gevaarlijke stoffen). Er kwamen zo preventieadviseurs uit 5 disciplines waarop ondernemingen via hun Interne of Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk een beroep kunnen of soms moeten doen. Deze multidisciplinariteit is een belangrijke verwezenlijking van de welzijnswet.

“Het besef groeide dat een goede aanpak van de soms complexe welzijnsrisico's deskundigen uit verschillende disciplines vraagt.”

Het psychosociaal welzijn

De invoering van het begrip 'welzijn op het werk' gaf ons een bredere kijk op de problemen waarmee werknemers elke dag geconfronteerd worden. Veiligheid, gezondheid, ergonomie, psychosociale risico's, arbeidshygiëne, verfraaiing en milieu zijn de zeven domeinen waaraan

gewerkt moet worden. Eén daarvan, de psychosociale risico's, werd een belangrijk nieuw aandachtspunt. Dan spreken we over stress, burn-out, maar ook over pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag. Allemaal elementen die sterk kunnen wegen op het welbevinden van werknemers op het werk, maar ook in hun privéomgeving. De Welzijnswet en de Codex zorgden voor het eerst voor een hele reeks verplichtingen om deze risico's aan te pakken in de onderneming, zowel op individueel als op collectief vlak. Slachtoffers van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag worden nu ook beschermd tegen ontslag wanneer ze hiertegen een procedure opstarten.

Nog werk aan de winkel

25 jaar Welzijnswet loste natuurlijk niet alle problemen op. De volgende voorbeelden maken dit duidelijk:

- Het aantal geregistreerde arbeidsongevallen daalde de laatste 25 jaar constant. Dit kan helaas niet gezegd worden van het aantal ernstige arbeidsongevallen.
- Eind 2020 bedroeg het aantal werknemers in langdurige ziekte of invaliditeit (= langer dan 12 maanden arbeidsongeschikt) bijna 442.000, wat neerkomt op een stijging met meer dan 20% in 4 jaar.
- 36,8% van de langdurig zieken, 163.000, leed aan psychische stoornissen. Dit is de belangrijkste oorzaak van invaliditeit in België. 33.402 van hen waren minstens een jaar ziek wegens burn-out (+33% sinds 2016!).
- Op een tweede plaats in het lijstje van de langdurige ziektes vinden we de spier- en skeletaandoeningen: 31,7% van de langdurig zieken in 2020, of bijna 150.000.
- Naar schatting worden jaarlijks tussen de 2600 en de 5500 werknemers het slachtoffer van een beroepsgerelateerde kanker. Niemand kan precies zeggen hoeveel, want de bloot-

“Hoe goed de wetgeving ook is, de toepassing ervan op de werkvloer bepaalt het succes ervan. En daar loopt het vaak mis.”

stelling aan kankerverwekkende stoffen wordt niet voldoende bijgehouden en de link tussen de kanker en de beroepsblootstelling wordt zelden gelegd. Minder dan 200 van deze beroepsgerelateerde kankers wordt erkend en vergoed als beroepsziekte.

- Werknemers in preciaire en flexibele arbeidsvormen zijn het vaakst slachtoffer van gevaarlijke en ongezonde arbeidsomstandigheden. Interimmers bijvoorbeeld hebben twee keer meer arbeidsongevallen dan 'gewone' werknemers. Maar voor deze groep worden ten minste nog goede statistieken bijgehouden. Van andere groepen zoals platformwerknemers, (schijn)zelfstandigen, buitenlandse werknemers, ... weten we zo goed als niets van de negatieve gevolgen van hun arbeidsomstandigheden. Soms worden ze helemaal

niet beschermd en zijn er ook niet de nodige verzekeringen om hen te vergoeden bij ongevallen of ziektes.

Vertrouwen is goed, controle moet

Hoe goed de wetgeving ook is, de toepassing ervan op de werkvloer bepaalt het succes ervan. En daar loopt het vaak mis. Controleren en beboeten zou een oplossing kunnen zijn, maar daarvoor heb je voldoende arbeidsinspecteurs en goede sanctiemechanismen nodig. Geen van beide zijn op vandaag toereikend. Ondanks politieke beloften is het aantal welzijnsinspecteurs (uitgedrukt in VTE) die op de werkvloer controles kunnen uitvoeren in 2021 gezakt tot minder dan 120. En dat voor de controle op het welzijn van 3,8 miljoen werknemers in 273.000 ondernemingen. Het ACV berekende dat, ondanks het goede werk van de inspecteurs, elke onderneming slechts om de 26 jaar het bezoek van een inspecteur moet verwachten. Bij zeker 50% van de inspectiebezoeken worden effectief overtredingen van de welzijnsreglementering vastgesteld.

| Kris Van Eyck |

Het aantal ernstige arbeidsongevallen daalde niet de voorbije 25 jaar. Dat blijft een belangrijk werkpunt.



© Shutterstock

“Bedrijven die inzetten op preventie verdienen dit dubbel en dik terug”

Wie erg vertrouwd is met de Welzijnswet is Lode Godderis, professor arbeidsgeneeskunde aan de KU Leuven en de nieuwe CEO van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk IDEWE.

Hoe is de Welzijnswet er gekomen?

“De Welzijnswet is er gekomen in navolging van een Europese richtlijn uit 1989. België heeft die in 1996 geïmplementeerd in zijn eigen wetgeving. Het besef was gegroeid dat de focus op veiligheid en gezondheid te eng was. Er moest meer aandacht gaan naar musculoskeletale aandoeningen – spierpijn en last met de gewrichten – en mentale aspecten van het werk, die de belangrijkste oorzaken zijn van absentieïsme en arbeidsongeschiktheid. Tegelijkertijd zette de Welzijnswet er toe aan om de arbeidsgeneeskundige diensten om te vormen tot externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, waar ook preventieadviseurs en ergonomen aan de slag gingen.”

Kan je zeggen dat de Welzijnswet meer inzet op preventie dan de vroegere wetgeving, die eerder reactief was?

“Ja. De uitvoering van de vroegere wetgeving verliep via het Algemeen Reglement Arbeidsbescherming (ARAB), dat een heel gedetailleerd voorschriftenboek was, bijvoorbeeld ‘wat moet er in een EHBO-kistje zitten’. Vanuit Europa werd aangestuurd op een ‘dynamische wetgeving’, met weinig gedetailleerde technische voorschriften die snel verouderen, anders dus dan het Belgische ARAB. De Welzijnswet creëert meer een kader, met preventiedoelen. Het is dus een doelwetgeving, in een logica van continu verbeteren. We zetten stappen voorwaarts, maar op veel vlakken is er nog werk aan de winkel, zoals ergonomie of de blootstelling aan chemische stoffen of psychosociale risico’s. De grote uitdaging is het verschil tussen grote en kleine ondernemingen wegwerken. Er is veel meer aandacht voor preventie en welzijnsbeleid in onder-

nemingen met een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. Risicoanalyses blijven ook een pijnpunt. Die gebeuren niet in elke onderneming. Preventie wordt nog al te vaak als een kost gezien, terwijl ondernemingen die wel investeren in preventie er elke euro dubbel en dik uithalen. Internationaal is aangetoond dat bedrijven die hoog scoren op preven-

“Er is veel meer aandacht voor preventie en welzijnsbeleid in ondernemingen met een Comité PB”

LODE GODDERIS

tie het economisch ook goed doen. Het welbevinden van de werknemers is er ook hoger. In bedrijven waar veiligheid, gezondheid en welzijn als een belangrijke prioriteit benoemd worden, voelen mensen zich beter. Als mensen voelen dat er voor hen gezorgd wordt en dat er naar hen geluisterd wordt, zorgt dat voor een positieve preventiedynamiek.”

Wat kan beter? Wat zijn de werkpunten?

“Er zijn meer dan 500.000 langdurig zieken. We moeten kijken hoe we de terugkeer naar werk beter kunnen aanpakken. We moeten ons meer richten op mensen die het moeilijk hebben om op de arbeidsmarkt te blijven of er terug te keren. We moeten iedereen de kans geven op een goed werk, aangepast aan zijn of haar situatie.”

| Wim Troch & PVL |

Lode Godderis: "Risicoanalyses blijven een pijnpunt. Die gebeuren niet in elke onderneming."

© Rob Stevens

“Op vele vlakken moet nog veel vooruitgang worden geboekt”



© Guy Puttemans

Antonio Dionisio: "Er is nog veel ruimte voor verbetering op het vlak van gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk."

Heeft de Wet Welzijn ingrijpende veranderingen teweeggebracht voor de werknemers en de vakbonden in de onderneming? Dat vroegen we aan Antonio Dionisio, die al 30 jaar lang zijn collega's vertegenwoordigt in het Comité PB van Twin Disc in Nijvel, een bedrijf dat tandwielen, lagers en andere drijfwerkelementen vervaardigt.

“De wetgeving inzake het welzijn op het werk en de preventie in de bedrijven is voortdurend in ontwikkeling. Met de wet van 1996 leek er niet onmiddellijk veel te veranderen. Het was op dat moment slechts een stap, weliswaar een belangrijke, maar geen stap die onmiddellijk zorgde voor een grote verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk. Het was dus geen revolutie. Aan de andere kant formaliseerde de nieuwe wetgeving een heel aantal zaken en introduceerde de nieuwe elementen. De voorbije 25 jaar waren er heel wat aanpassingen en dat zal hopelijk zo blijven!”

Wat zijn de belangrijkste gevolgen geweest voor het preventiebeleid in de onderneming?

“Een van de belangrijkste elementen voor de werknemers en hun vakbondvertegenwoordigers is dat de Welzijnswet van 1996 uitdrukkelijk de werkgever verantwoordelijk stelt voor

“Er zijn nog veel te veel ernstige arbeidsongevallen”
ANTONIO DIONISIO

het preventiebeleid in zijn bedrijf, niet de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB. In het Comité PB bestaat onze rol er vooral in er op toe te zien dat de werkgever de wetgeving naleeft via de adviezen die wij uitbrengen over het jaarlijkse actieplan en het globaal preventieplan. In het Comité PB proberen we de werkgever er ook van te overtuigen meer tijd en middelen in preventie te investeren, wat niet altijd evident is! Wanneer de werkgever niet de nodige maatregelen wil nemen om de werknemers te beschermen en weigert rekening te houden met onze adviezen, dan kunnen we altijd – als stok achter de deur – de inspectie-

dienst inschakelen om de werkgever te dwingen zijn verantwoordelijkheid op te nemen.”

Je zei dat je graag zou zien dat de wetgeving over welzijn op het werk zich blijft ontwikkelen ...

“Ja, inderdaad. De veiligheidsomstandigheden op de werkplek zijn de afgelopen decennia aanzienlijk verbeterd, met name dankzij de uitgebreidere welzijnswetgeving en de waakzaamheid van de vakbonden. Toch moet er op veel vlakken nog veel vooruitgang worden geboekt. Wat mij ten zeerste stoort, is dat er in 2021 nog steeds mensen op de werkplek overlijden ten gevolge van arbeidsongevallen. Er zijn nog veel te veel ernstige arbeidsongevallen. Werknemers staan onder toenemende druk van het management om meer, sneller en langer te werken. Er is dus nog veel ruimte voor verbetering op het vlak van gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk! De inspectie moet ook meer mensen en middelen krijgen om de toepassing van de wetgeving in de bedrijven goed te kunnen controleren.”

| Laurent Lorthioir |

“Bewustzijn rond veilig werken stijgt, maar preventie blijft noodzakelijk”

Evelyn Bracke is adjunct-preventieadviseur bij Xwift, een transportbedrijf met zo'n 180 medewerkers in het Oost-Vlaamse Nazareth dat verschillende vormen van transport voor zijn rekening neemt. Ze combineert haar functie van preventieadviseur met die van schadebeheerder, een functie die ook sterk gelinkt is aan veiligheid. We spraken met Evelyn over haar rol als preventieadviseur bij het bevorderen van de veiligheid en het welzijn van de werknemers van Xwift.

Op welke aspecten van veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk leg je als preventieadviseur bij Xwift het meeste nadruk?

“Bij Xwift leggen we zeer veel nadruk op veiligheid. Onze chauffeurs zijn voortdurend onderweg en wij streven ernaar dat zij hun werk in zo veilig mogelijke omstandigheden kunnen doen. Daarvoor voeren we regelmatig risicoanalyses uit, houden we statistieken van arbeids- en verkeersongevallen bij en onderzoeken we incidenten om te weten welke zaken we kunnen verbeteren. De adviezen die uit deze analyses komen, leggen we dan voor in het Comité PB om samen tot veiligere werkomstandigheden te komen.

Maar bij Xwift is er ook veel aandacht voor het ruimere welzijn van de werknemers. De zaakvoerder zet daar sterk op in. Daarom zijn er bijvoorbeeld op

onze HR-afdeling enkele trajectcoaches aan de slag die regelmatig gesprekken voeren met de chauffeurs, ook als ze op de baan zijn, over hoe ze zich voelen, over hoe het gaat met de combinatie werk/privé. Ook de startende collega's worden door hen sterk opgevolgd.

Samen met de trajectcoaches hebben we veel aandacht voor opleiding, zowel in theorie als in de praktijk over de veiligheid in en rond de vrachtwagen. De ‘peters’ binnen het bedrijf nemen de nieuwe collega's onder hun vleugels.”

Merk je de laatste jaren belangrijke wijzigingen/verschuivingen in de aanpak van veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk?

“Ja. Ik heb toch de indruk dat onze werknemers zich de laatste jaren meer bewust zijn van het belang van veilig-

heid op de werkvloer. Ze luisteren bijvoorbeeld beter en sneller dan vroeger naar de veiligheidsinstructies. Maar pas op: het blijft wel nog altijd een uitdaging. Niet alle collega's zien me altijd even graag komen. Vluggere werken haalt het vaak nog van veilig werken. Blijven herhalen en volhouden is de boodschap.

Daarnaast merk ik ook een grotere aandacht in ons bedrijf voor de psychosociale aspecten van het beroep van chauffeur. Als chauffeur ben je immers vaak alleen, lang onderweg, weg van huis, ... Ik sprak al over de rol die de trajectcoaches spelen in de begeleiding van onze chauffeurs.

Ook volgen we nauwgezet de eco-drive scores van de chauffeurs op. Deze eco-drive scores zeggen in eerste instantie iets over hoe ecologisch een chauffeur met zijn vrachtwagen rijdt, maar kunnen indirect ook een beeld geven van het welbevinden van een chauffeur, bijvoorbeeld over de aandacht van een chauffeur omdat hij vaak bruusk moet remmen.”

Welke zaken zouden moeten wijzigen in de wetgeving om de veiligheid, gezondheid en het welzijn op het werk verder te verbeteren?

“In de welzijnswetgeving ligt de nadruk vandaag zeer sterk op de verantwoordelijkheid van de werkgever, en bij uitbreiding van de hiërarchische lijn, wanneer het aankomt op de veiligheid en het welzijn van de werknemers. Dit is natuurlijk belangrijk, maar het is evenzeer van belang dat de werknemers hun verantwoordelijkheid opnemen door bijvoorbeeld de veiligheidsinstructies goed op te volgen. Dit laatste zou wel wat meer benadrukt mogen worden.”

Bij Xwift is ook veel aandacht voor de psychosociale aspecten van het beroep van chauffeur. Als chauffeur ben je immers vaak alleen, lang onderweg, weg van huis, ...



| Stijn Gryp |



“Het is belangrijk dat werknemers de veiligheidsinstructies goed opvolgen.”
EVELYN BRACKE

10 voorstellen voor de volgende 25 jaar

Willen we de successen van de welzijnswet bestendigen en het hoofd bieden aan de problemen die na 25 jaar nog steeds bestaan of aan nieuwe problemen die de kop opsteken, dan moeten we continu werken aan de verbetering van de wetgeving en de toepassing ervan op de werkvloer. Het ACV stelt onder andere volgende acties voor om dit te realiseren.

1 Maak werk van meer en **beter risicoanalyses**, zeker ook in kleinere ondernemingen. Dit kan door te werken met gestandaardiseerde, digitale tools en door een betere ondersteuning vanuit de sectoren en de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk. Informeer werknemers ook beter over de risico's waaraan ze worden blootgesteld. Dit kan bijvoorbeeld door te werken met duidelijk werkpostfiches voor alle werknemers.

2 Zorg voor een sterke opleiding van alle disciplines van **preventieadviseurs** en maak dit beroep aantrekkelijk om voldoende kandidaten naar deze opleidingen te leiden. We hebben meer preventieadviseurs nodig om de begeleiding van ondernemingen te verzekeren bij de risicoanalyse en het uitwerken van de preventiemaatregelen.

3 Verzamel de resultaten van de risicoanalyses centraal. Een **databank van de risico's waaraan werknemers worden blootgesteld** is noodzakelijk om een gericht (sectoraal) beleid te kunnen voeren en de beschikbare menskracht en middelen doelmatig in te zetten.

4 Geef de **administratie meer menskracht en middelen** voor de ontwikkeling van de wetgeving, de sensibilisering van ondernemingen en werknemers en vooral ook voor de controle in de ondernemingen van de toepassing van de wetgeving. Voorzie hierbij ook de nodige sanctiemechanismen om hardleerse werkgevers terug op het rechte pad te krijgen.

5 Verbeter de regels voor de **re-integratie van langdurig zieken**, zodat zij terug aan de slag kunnen op hun tempo en aangepast aan hun mogelijkheden. Ondernemingen moeten werk maken van echt aangepast werk.

6 Evalueer continu de regels over de **psychosociale risico's** en de toepassing in de praktijk. Stuur bij waar nodig. Het ACV werkte vorig jaar aan deze evaluatie en heeft concrete voorstellen (Lees het dossier 'Mentaal welzijn op de werkvloer, dansen op een slappe koord' in Vakbeweging nr. 943 – digitaal beschikbaar via www.acv-militanten.be).

7 Werk een globaal wetgevend kader uit voor **ergonomische risico's** en de preventiemaatregelen om ze te voorkomen. Dit ontbreekt volledig in onze welzijnsreglementering. Nchtans zijn problemen van de spieren, pezen en botten de tweede oorzaak van langdurige afwezigheid op het werk.

8 Geef prioriteit aan het vervangen van **gevaarlijke stoffen** door stoffen die minder of niet gevaarlijk zijn. Waar dit niet kan, moet de blootstelling aan deze stoffen consequent opgevolgd worden en moeten effectieve preventiemaatregelen worden genomen. Voorkom **beroepsziekten** door een blootstelling aan gevaarlijke stoffen en voorzie een vergoeding voor alle werknemers die er het slachtoffer van worden.

9 Pas de wetgeving aan de steeds **flexibelere arbeidsmarkt** – met uitzendkrachten, platformwerkers, (schijn) zelfstandigen, buitenlandse werknemers, ketens van onderaanneming, ... – aan en verhoog de controles op de bescherming van deze groeiende groep van werknemers. Voorzie voor alle vormen van **afstandswerken** een eengemaakt kader voor de welzijnsaspecten ervan.

10 Versterk het **sociaal overleg** in de ondernemingen op het vlak van welzijn op het werk. Voorzie minimale werkingsregels voor de vakbondsafvaardiging in ondernemingen zonder Comité PB. Voorzie structureel overleg met werknemers wanneer zich meerdere werkgevers op één arbeidsplaats bevinden.

Heb jij nog andere voorstellen of wil je bovenstaande punten nog verbeteren, neem dan contact met ons op via dienst.onderneming@acv-csc.be

Het archief van de ondernemingsraad in tijden van digitalisering

Het maandelijks overleg in de ondernemingsraad levert heel wat uitnodigingen, documenten en verslagen op. Belangrijk is dat deze goed bijgehouden worden. Regelmatig krijgen we vragen over 'het archief' van de ondernemingsraad. Een antwoord op veel gestelde vragen ...

Hoe lang moet het archief van de ondernemingsraad worden bijgehouden?

De wet bepaalt dat de termijn voor het bijhouden van het archief moet worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement van de ondernemingsraad. Dat zijn best volledige legislaturen: dus 4 jaar, 8 jaar, 12 jaar... Veel hangt af van de wijze waarop met dit archief wordt omgegaan. Naast de termijn worden in het huishoudelijk reglement best ook de wijze van bewaring én de modaliteiten van inzage ervan door de leden van de ondernemingsraad beschreven.

Wie houdt het archief van de ondernemingsraad bij?

De secretaris van de ondernemingsraad, gekozen uit de groep werknemersafgevaardigden is verantwoordelijk voor het bijhouden van het archief. De wet zegt dat hij daarvoor moet beschikken "over een kast die kan worden afgesloten".

Moet men effectief nog kunnen beschikken over een kast die kan worden afgesloten?

De bepaling vloeit voort uit artikel 17 van cao nr. 9 (uit 1972) dat stelt 'dat aan de leden van de ondernemingsraad die de werknemers vertegenwoordigen de

nodige tijd en faciliteiten moeten worden verleend om hun taken in de beste voorwaarden te vervullen'. In 1972 was de enige mogelijkheid tot bewaring van het archief "een gesloten kast". De kast diende gesloten te zijn opdat de documenten alleen zouden kunnen worden ingezien door de leden van de ondernemingsraad.

Moet dit ook in tijden van digitalisering?

We gingen hiervoor ten rade bij de Inspectiedienst van de FOD WASO. De inspectiedienst houdt wat dit betreft rekening met de tijdsgeest. Zij hebben de laatste jaren een hele evolutie naar digitalisering gezien. "Opslag" en "toegang tot" kunnen nu worden geregeld op een digitale manier. De inspectiedienst is zeker niet gekant tegen deze digitalisering en ziet er ook het voordeel van in. Werknemers hebben zo makkelijker de mogelijkheid om de documenten en verslagen digitaal te raadplegen.

Hoe zorgen we er dan voor dat elke afgevaardigde van de ondernemingsraad toegang heeft tot dit digitale archief?

De inspectiedienst geeft aan dat het

goede beheer van de toegangsrechten tot het digitale archief een belangrijke voorwaarde is. Alle leden van de ondernemingsraad moeten de garantie krijgen dat ze volledige toegang krijgen tot alle documenten van de ondernemingsraad. De overige werknemers moeten enkel toegang krijgen tot de goedgekeurde verslagen. Door ze digitaal beschikbaar te stellen kunnen de documenten geraadpleegd worden op het ogenblik dat je dit het best uitkomt. Via zoektermen kan je de informatie die je zoekt makkelijker terugvinden. Bovendien kunnen op digitale wijze documenten veel langer in de tijd bewaard worden. Een papieren archief van 12 jaar neemt al vlug vele kasten in beslag, een digitaal archief van 12 jaar kan allicht nog steeds op één usb-stick.

Zijn er dan geen valkuilen/aandachtspunten?

Indien je in je onderneming overgaat naar een digitaal archief moet je goed nadenken over het lot van het bestaande papieren archief:

- Bewaar je dat volledig of slechts gedeeltelijk (bijv. de laatste 10 jaar, de laatste 12 jaar) en vernietig je de rest (hoe, door wie, ...)?
- Wordt het papieren archief volledig of gedeeltelijk ingescand? Zo ja, wie moet dat doen?
- Welke waarborgen heb je tegen een computercrash, met andere woorden wanneer, hoe vaak en wie maakt een back-up? Je moet immers vermijden dat het volledige archief verloren gaat. De inspectiedienst raadt aan om van elk document toch zeker één exemplaar op papier te bewaren.

De wet schrijft voor dat het archief van de onderneming moet bijgehouden worden "in een kast die kan worden afgesloten". Maar de inspectie gaat daar soepel mee om en laat ook een digitaal archief toe.

Wil je in je onderneming overschakelen naar een digitaal archief dan kan dat mits een aanpassing van het huishoudelijk reglement van de ondernemingsraad.

| Marie-Paule Vandormael |

Kan je onderneming de syndicale eisen betalen?

Ondernemingen zeggen geregeld dat ze niet genoeg geld hebben om de eisen van de werknemers te betalen. In hoeverre is dat waar? De economische en financiële informatie die ondernemingen ter beschikking moeten stellen kan klaarheid scheppen. We legden ons oor te luisteren bij Olivier Malay en Luc Norga, respectievelijk verantwoordelijk voor de analyses van de economische en financiële informatie bij ACV Voeding en Diensten en ACV BIE én bij Attilio Virga, de verantwoordelijke voor de analyses van de economische en financiële informatie in de ACV-verbonden in de provincie Henegouwen.

“De directie wil ons geen nieuwe werk-kleding geven. Ze zegt dat de onderneming er niet goed voorstaat sinds corona” zegt Jonathan, een industriearbeider. Nadat de vakbondsafvaardiging de rekeningen grondig had gecontroleerd, bleek dat het bedrijf het eigenlijk heel goed deed. Het verhoogde tijdens de crisis zijn winst en kan het zich zelfs veroorloven iedere werknemer tientallen werktenues te betalen. Achter het discours over financiële moeilijkheden ging gewoon een tactiek van de directie schuil om uitgaven te vermijden. Hoe kun je deze tactieken counteren? Je haalt er best de rekeningen van het bedrijf bij. Een boekhouding doorgronden is natuurlijk niet voor iedereen weggelegd. Om de militanten en het personeel bij de analyse te helpen, stellen de ACV-centrales en -verbonden dan ook deskundigen op het vlak van economische en financiële informatie ter beschikking.

Je kunt ze inschakelen bij de voorbereiding van de ondernemingsraad over de jaarlijkse economische en financiële informatie. Maar je kunt ook daarbuiten een beroep op hen doen (via de secretaris die je onderneming opvolgt). Bijvoorbeeld als je wil weten of de eisen van de vakbondsafvaardiging (loonsverhoging, maaltijdcheques, aanwerving van nieuwe collega's, enz.) financieel haalbaar zijn voor het bedrijf.

Dit is ook bijzonder belangrijk wanneer over de coronapremie wordt onderhandeld. Die premie van maximaal 500 euro kan worden toegekend in onder-

nemingen die tijdens de crisis goede resultaten boekten. Dan moet je wel weten of de resultaten van je bedrijf goed zijn.

Wat zijn goede resultaten?

Dat is niet in de wettekst gedefinieerd. De interpretatie hiervan wordt aan de sectoren en ondernemingen overgelaten. Een sector of een onderneming kan dus naar eigen goeddunken bepalen of er financiële ruimte is om een coronapremie toe te kennen. Dus zelfs als 2020 geen gunstig jaar was, kan een sector of onderneming toch beslissen de premie toe te kennen. En als een sector besluit een bedrag toe te kennen dat op sectorniveau is vastgelegd, is het (tenzij anders is overeengekomen) mogelijk op bedrijfsniveau een hoger bedrag te geven.

Volgens het ACV is het van belang deze besprekingen aan te vatten met een duidelijke visie op de economische en financiële realiteit in de ondernemingen. Vooral in sectoren die vermoedelijk goede resultaten hebben geboekt,

“De EFI is meer dan nuttig bij collectieve onderhandelingen en maakt het mogelijk beter te anticiperen op herstructureringen.”
Olivier Malay, Luc Norga en Attilio Virga

al beweren de werkgevers het tegendeel.

We geven hier de conclusies weer van de analyses die zijn uitgevoerd in de handels-, schoonmaak- en bouwsector en in de provincie Henegouwen. Olivier, Luc en Attilio pluisden de jaarrekeningen uit die de ondernemingen uit die sectoren hebben ingediend bij de Nationale Bank. Daarbij richtten ze zich vooral op bepaalde gegevens zoals omzet, winst, uitgekeerde dividenden, beschikbare loonmarge, enz.

Handel: tonen hoe groot de gerealiseerde winsten zijn

Olivier Malay: “Bij de start van de sectorale onderhandelingen wees de directeur van werkgeversorganisatie Comeos er herhaaldelijk op dat 2020 voor veel bedrijven in de voedingssector (PC 119) een moeilijk jaar was. Zelfs ondernemingen die hun verkoop hadden zien stijgen, werden met extra kosten geconfronteerd. Kortom, we mochten niet te veel vragen ... We wilden hun woorden uiteraard checken. We voerden een financiële en economische analyse uit op basis van de rekeningen van de 5000 ondernemingen die onder het paritair comité 119 vallen. We konden vaststellen dat de omzet met 2,3% was gestegen en de winst was verdubbeld (+108%). Dat was een historisch record, ook voor kleine ondernemingen. 75% van de bedrijven was winstgevend in 2020, dat is meer dan vóór de COVID-19-crisis (71%)! Het discours van de werkgevers hield dus geen steek. We konden ook aantonen dat het de aandeelhouders waren die de winst opstrekten. De dividenden aan de aandeelhouders in de handel stegen van 565 miljoen euro tot 955 miljoen euro, een stijging met 70%. Stel dat de helft van de winst was verdeeld onder de werknemers in de sector, dan hadden ze elk een bonus van 10.000 euro bruto kunnen ontvangen. Deze cijfers waren

een hulp voor onze onderhandelaars in de paritaire comités.”

Schoonmaak: tonen dat de sector niet zo slecht boerde

Olivier Malay: “In de schoonmaaksector (PC 121) werd gedacht dat het een slecht jaar was geweest. Veel kantoren bleven onbezet door het telewerk en werden daarom niet schoongemaakt. Uit de financiële en economische analyse van de sector bleek dat dit gedeeltelijk waar was: de omzet daalde tussen 2019 en 2020 met gemiddeld 2,2%. Wat ook werd opgemerkt, en verrassender was, was dat de verschillende steunmaatregelen en de tijdelijke werkloosheid het mogelijk maakten de verliezen te compenseren en de winsten zelfs te verhogen. Uiteindelijk steeg de winst ondanks de crisis met gemiddeld 17%. Gewapend met deze cijfers konden de syndicale onderhandelaars een premie van 500 euro bedingen voor alle ondernemingen in de sector.”

Bouw: de meeste ondernemingen maken winst

Luc Norga: “Ook in de bouwsector voerden we een financiële en economische analyse uit op basis van de jaarrekeningen van de ondernemingen. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de bedrijfswinst voor een grote meerderheid van de ondernemingen positief is: 77% van de ondernemingen uit onze steekproef (met ingediende rekeningen voor 2020) die 84% van de arbeiders in dienst hebben, maken in 2020 winst. Dat is zelfs meer dan in de handel. Dit gegeven opent dus de deur naar onderhandelingen over voordelen voor de werknemers.”

In sommige sectoren die als essentieel werden beschouwd, konden akkoorden worden gesloten om de coronapremie geheel of gedeeltelijk toe te kennen zonder specifieke criteria, op basis van de continuïteit van de activiteiten en



Ondanks de coronacrisis steeg de winst in de schoonmaaksector met gemiddeld 17%. Gewapend met deze cijfers konden de syndicale onderhandelaars een premie van 500 euro bedingen voor alle ondernemingen in de sector.

© Shutterstock

de inspanningen die het personeel in moeilijke omstandigheden heeft geleverd.

Henegouwen: een dashboard voor de regionale economie

De Dienst Onderneming van de drie Henegouwse verbonden (Bergen, Charleroi en Doornik) ontwikkelde een databank rond de situatie van de 750 grootste ondernemingen in de provincie. Attilio Virga: “Van elke onderneming (vennootschap of vzw) bevat de databank een reeks financiële gegevens met betrekking tot de boekjaren 2020 (COVID-19-periode) en 2019 (pre-COVID-19-periode): (i) aandachtspunten (de evolutie van de omzet, de werkgelegenheid, het bedrijfsresultaat, het vermogen van de activiteit om winst te genereren en de dividenduitkeringsratio aan de aandeelhouders); (ii) waakzaamheidsindicatoren, waaronder drie ratio's die informatie verschaffen over de situatie van de onderneming op het einde van het boekjaar (dreigende insolventie, ontoereikende rentabiliteit, te hoge schuldenlast en een gebrek aan krediet wat tot faillissement kan leiden) en de voorzienbare herstel-

maatregelen in geval van een slechte gezondheid (herkapitalisatie en/of herstructurering. Daarnaast bevat ze een score die vooruitblijkt op het risico (laag, aanzienlijk of hoog) dat de onderneming haar activiteiten de komende drie jaar stopzet. De databank kan ook worden gebruikt om op basis van de NACE-codes of de nummers van de paritaire comités lijsten van bedrijven per sector op te stellen en sectorale tendensen te onderscheiden. Uit onze analyse konden we afleiden dat 60% van de ondernemingen in de provincie in goede gezondheid verkeert. Van de 40% die in moeilijkheden verkeert, moet bijna de helft herstructureringsmaatregelen overwegen, waarvan bijna een kwart het risico loopt failliet te gaan. Bijna 20% van de ondernemingen loopt het (min of meer grote) risico de komende drie jaar haar activiteiten stop te moeten zetten. Voor bijna de helft daarvan is dat risico groot.”

Deze informatie is dus meer dan nuttig bij collectieve onderhandelingen en maakt het mogelijk beter te anticiperen op herstructureringen.”

| Geneviève Lafôret |



Klimaatbewust wonen in Vlaanderen: nood aan een sturend en sociaal rechtvaardig beleid

Binnen de Europese Green Deal wordt een vermindering van de uitstoot van broeikasgassen met 55% vooropgesteld tegen 2030, vergeleken met 1990. Een heel groot deel van de vermindering moet gerealiseerd worden in de residentiële sector, onze woningen. In het dichtbebouwde Vlaanderen, waar die bebouwing tegelijk erg verspreid is, staan we voor een gigantische uitdaging in de verduurzaming van ons patrimonium en de stap naar klimaatbestendiger wonen.

Ruimte maken voor elkaar

Op het Vlaams ACV-Congres van 24 en 25 maart 2022 zoomen we in op de ruimtelijke uitdaging van wonen en de impact daarvan op ons leven en op ons werk. Dat thema diepen we uit aan de hand van vier sporen: (1) van woonplaats naar werkplaats, (2) klimaatbewust wonen en werken, (3) recht op wonen en (4) duurzame arbeid gezocht. In deze bijdrage hebben we het graag over het tweede spoor, klimaatbewust wonen en werken. We gingen daarvoor in gesprek met **Katleen Van den Broeck**, onderzoekster aan het HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven, en met **Julie Mabilde** van het team Vlaamse Bouwmeester.

Hoe staat het met de kwaliteit en klimaatbestendigheid van ons patrimonium?

Katleen: “De afgelopen jaren gebeurden er op regelmatige basis woonsurveys om zicht te krijgen op de woonkwaliteit in Vlaanderen. Uit die surveys blijkt dat de woonkwaliteit van de matige en goede woningen vaak wel verbeterde, maar dat de groep slechte tot zeer slechte woningen er niet op vooruit ging. Als we dan kijken naar de ingrepen die nodig zijn om de kwaliteits- en energiedoelstellingen tegen 2030 te halen, blijkt dat in 95% van onze woningen ingrepen nodig zijn. Dat vergt enorme investeringen. Een gigantische uitdaging, maar wel een

die we moeten aangaan. Niet enkel om de klimaatdoelen te halen, maar ook omdat de manier waarop je woont een enorme impact heeft op het stressniveau, het sociale leven, welzijn en comfort van mensen.”

Julie: “De woonuitdaging is bovendien tweeledig. Aan de ene kant moeten we ons bestaande patrimonium grondig renoveren. Tegen 2050 zou elke woning moeten voldoen aan een EPC-waarde A. Dat lijkt op dit moment, aan het tempo waarop we renoveren, een totaal onhaalbare kaart. Aan de andere kant moeten er de komende jaren woningen voor zo’n 390.000 huishoudens bijkomen. Het is onze verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat we die bouwen op plekken waar kwaliteitsvol en klimaatbestendig wonen gegarandeerd is. Duurzaam wonen gaat trouwens over veel meer dan een EPC-waarde of het energieverbruik van de woningen zelf. Om de totale ecologische impact van woningen in kaart te brengen, moet je ook rekening houden met landgebruik, watergebruik, mobiliteit, materialen die gebruikt worden voor de woning ... En dan scoort een niet-geïsoleerd appartement in de stad bijvoorbeeld beter dan een passiefwoning op het platteland, hoewel de EPC-waarde iets anders vertelt. Om dat kwaliteitsvol en klimaatbestendig wonen te garanderen moet je dus dat totaalplaatje meenemen en is beleid nodig op een grotere schaal dan het perceelsniveau.”

Nood aan sturend woonbeleid

Julie: “Op dit moment ontbreekt een sturend woonlocatiebeleid, dat bepaalt waar we de bijkomende woningen wel en niet gaan bouwen, nagenoeg volledig op Vlaams niveau. Dat maakt het lastig om te komen tot bijvoorbeeld compactere en meer energiezuinige manieren van wonen. Bovendien zijn de plekken waar je



“We willen dat mensen betaalbaar kunnen wonen op een plek waar voldoende aanbod van voorzieningen is én waar sociaal contact mogelijk is.”

Julie Mabilde, team Vlaamse Bouwmeester

duurzaam wonen wil stimuleren, in steden en dorpskernen, nabij knooppunten van openbaar vervoer en voorzieningen, vaak ook veel duurder. Dus zonder bijsturing vanuit het beleid wordt duurzaam wonen steeds onbetaalbaarder. Er is ook nog steeds een te groot aanbod aan woonuitbreidingsgebied, waardoor het heel moeilijk is om op andere plaatsen tot de zo nodige verdichting van woonkernen te komen. Een sturend woonbeleid moet bovendien gekoppeld worden aan een mobiliteitsbeleid: de ruimtelijke ontwikkelingen veel beter afstemmen op het openbaar vervoersaanbod, en vice versa. Eigenlijk willen we dat mensen betaalbaar kunnen wonen op een plek waar voldoende aanbod van voorzieningen is én waar sociaal contact mogelijk is. Om dat te bewerkstelligen, moet je vooruit denken. In de provincie Noord-Holland in Nederland bijvoorbeeld, sloten de spoorwegmaatschappij en de gemeenten in de regio een soort contract af: het treinaanbod werd verbeterd, de stationsomgevingen werden kwaliteitsvol ingericht en

rond de stations die frequenter bediend worden komen ook meer wooneenheden. Zo worden mensen aangemoedigd om te komen wonen op plekken die bereikbaar zijn.”

“Het is natuurlijk ook niet zo dat er vandaag de dag nog niets gebeurt. Er wordt bijvoorbeeld wel verdicht in stedelijke en gemeentelijke woonkernen. Waar vroeger twee vrijstaande woningen stonden, worden bijvoorbeeld appartementen gebouwd. Maar vandaag gaat het nog te vaak om weinig kwalitatieve appartementen, waarbij ook niet stilgestaan wordt bij het bredere plaatje: wat met mobiliteit, waterhuishouding, de rol van het gebouw als onderdeel van een hele wijk? Die wijk kan er misschien wel op vooruit gaan door een aantal zaken, zoals een tuin of de warmtevoorziening, collectief te organiseren. Er is een grote nood aan dat bredere plaatje om onze manier van wonen klimaatbestendiger te maken. We moeten wellicht ook evolueren naar een veel meer ruimtelijk gedifferentieerdere aanpak van renovatie. Lokale overheden zouden bijvoorbeeld een energiescan op wijkniveau en van hun patrimonium





© Domus Mundi

We staan voor een gigantische renovatiegolf. De meeste ingrepen moeten gebeuren in huizen die bewoond worden door mensen met de laagste inkomens.

dat het belangrijk is dat de Vlaamse overheid een sturende rol opneemt om lokale overheden hierbij te ondersteunen.”

Drempels voor renovatie

Katleen: “Naast die nieuw te creëren woningen, staan we voor een gigantische renovatiegolf. De meeste ingrepen moeten gebeuren in huizen die bewoond worden door mensen met de laagste inkomens. Dit kunnen huurders zijn in het onderste huursegment of zogenaamde ‘noodeigenaars’. De laagste inkomens staan dus voor de hoogste kosten en ze hebben niet de middelen om een renovatie te bekostigen. Voor de woningen die er het slechtst aan toe zijn, kan het gemakkelijk gaan om gemiddeld zo’n 60.000 euro aan renovatiekosten. Maar niet enkel het financiële plaatje is een drempel voor renovatie. Vaak geraakt informatie niet tot bij deze doelgroepen: mensen zijn bijvoorbeeld niet op de hoogte van bestaande tegemoetkomingen. Voor heel veel premies is ook voorfinanciering nodig. Je krijgt de steun nog niet op het moment zelf, die krijg je pas later teruggestort. Op dit moment maken vooral de eigenaars die ook zonder extra steun zouden kunnen renoveren gebruik van de premies. We moeten bekijken hoe we die steun krijgen tot bij de mensen die er het meeste nood aan hebben. Er is dus een grote nood aan ontzorging van de eigenaars die in de slechtste woningen wonen. Het gaat dan niet enkel om noodeigenaars, maar bijvoorbeeld ook om ouderen (die geen kennis hebben van nieuwe normen) of huurders/verhuurders uit de onderste segmenten. Bijkomende drempel bij huurwoningen is dat de verhuurders energetische renovaties moeten bekostigen, maar dat zij vaak het idee hebben daar achteraf niet de mogelijke voordelen van te genieten. Ook voor de renovatie van sociale wonin-

kunnen maken. Zo kunnen ze de toestand en kwaliteit ervan in kaart brengen, bepalen waar dat weefsel wel en niet verdicht kan worden en daaraan vervolgens maatregelen koppelen. Soms zal blijken dat een renovatie mogelijk is. In andere gevallen, wanneer de structuur van een gebouw uitgeleefd is, is vervangingsniewbouw een betere optie. Dan kan je van de gelegenheid ook gebruik maken om over te stappen naar andere, kwaliteitsvollere woonvormen. Er is sowieso nood aan meer diversiteit in het woonaanbod, aan meer betaalbaar wonen, en aan tussenvormen tussen de grondgebonden eengezinswoning en generieke appartementen. Ik denk



“Er is grote nood aan ontzorging van de eigenaars die in de slechtste woningen wonen.”

Katleen Van den Broeck, HIVA

gen is een enorme financiering nodig. De bewoners zelf moeten op een andere locatie gehuisvest worden tijdens de renovatie, wat de oefening er ook niet makkelijker op maakt. De sociale huisvestings-maatschappijen staan dus voor een enorme uitdaging.”

| Sarah Verhaegen |



SAMEN NAAR DE TOEKOMST



Project ‘Gent knapt op’ heft drempels voor renovatie op

Met het project ‘Gent knapt op’ stelde de stad Gent aan 100 noodeigenaars een budget van 30.000 euro ter beschikking om hun woning kwaliteitsvoller en energiezuiniger te maken.

Er werd gewerkt met een ‘rollend fonds’. Wanneer de eigenaars hun huis verkopen of het gaat over in andere handen, krijgt de stad Gent de 30.000 euro en een deel van de mogelijke meerwaarde terug, en kan het bedrag investeren in een nieuwe renovatie. De eigenaars kregen niet enkel technische ondersteuning (zoeken van aannemers, hulp bij praktische aanpak van de renovatie), maar ook sociale ondersteuning. Ze konden met al hun vragen terecht bij een sociaal werker die voor hen klaarstond. Er komen vaak tegenslagen of moeilijkheden kijken bij een renovatie, en die sociale ondersteuning bleek daarbij cruciaal te zijn. Het project moet nog geëvalueerd worden, maar het lijkt er alvast op dat de beoogde doelgroep bereikt wordt. ‘Gent knapt op’ toont bovendien aan dat het mogelijk is om heel wat van de drempels die renovatie voor bepaalde mensen verhinderen op te heffen.

Meer info: <https://saamo.be/gent/>



© Domus Mundi

Huiseigenaars met een beperkt inkomen krijgen een financiële tussenkomst van de stad Gent voor de noodzakelijke renovatie van hun woning.

The logo for ABVV (Association Belge des Familiaux, Vervolmaatschappij van Arbeiders en Vakbonden) is displayed in a red rectangular box with white text.The logo for ACV (Association des Chrétiens-Verschuif) is displayed in a white circular box with a green and black design.

**Onbetaalbare energierekeningen,
lonen die nauwelijks worden verhoogd,
syndicale acties die worden gecriminaliseerd...**

KOOPKRACHT KOMT NIET UIT DE LUCHT GEVALLEN!

**HET ABVV EN HET ACV ZIJN DE GARANTIE
OP EEN STEVIGE KOOPKRACHT.**

Daarvoor moeten wij op straat kunnen komen, collectieve actie kunnen voeren en als onderhandelen niet meer lukt, ook staken. Zonder het risico te lopen om strafrechtelijk vervolgd te worden.

WAT WILLEN WIJ?

- Structurele maatregelen om de energierekening van huishoudens te verlagen.
- Het behoud van de automatische loonindexering.
- De hervorming van de Loonnormwet in het voordeel van de werknemers.
- Reële loonsverhogingen.
- Het respect voor onze syndicale rechten en vrijheden.

BETOGING

OP 6 DECEMBER TE BRUSSEL

Noordstation • Verzamelen vanaf 10u30 • Vertrek om 11u

Deze manifestatie verloopt met alle respect voor de coronamaatregelen. Het dragen van een mondmasker is verplicht.