

Vakbeweging

militantenmagazine van het ACV / 25 februari 2022 / Nr. 960



Arbeidsdeal rond Wet in de maak

10-15

**Re-integratie langdurig
zieken**

**Goede aanpak bij SanoRice
en Van de Velde**

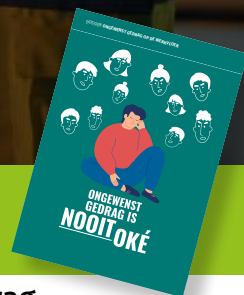
26-28

**Sociale benchmark
ondernemingen**

**Hoe scoort jouw
onderneming op
sociale criteria?**

DOSSIER

**Ongewenst gedrag
op de werkvloer**



inhoud

- 2 STUK VOOR STUK VRIJWILLIGERS NAAR ONS HART
- 2 MUSEUMPAS MET KORTING
- 3-7 ARBEIDSDEAL ROND – WET IN DE MAAK
- 8 CORONA, CODE ORANJE
- 9 BONUSPLANNEN BIJGESCHAAFD
- 10-12 RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN; SANORICE: "INVESTEREN IN DE MENSEN"
- 13-15 RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN; VAN DE VELDE: "DE WIL IS ER OM DE RE-INTEGRATIE VAN LANGDURIG ZIEKEN TE DOEN LUKKEN."
- 16-23 DOSSIER ONGEWENST GEDRAG OP DE WERKVLOER**
- 24-25 AAN DE SLAG MET MILIEU-INFORMATIE
- 26-28 SOCIALE BENCHMARK ONDERNEMINGEN; HOE SCOORT JOUW ONDERNEMING OP SOCIALE CRITERIA?
- 29 KMO-ACTIE; ACV DOET HET GRAAG VEILIG
- 30 WSM ZOEKT SPORTIEVE EN AVONTUURLIJKE ACV'ERS; AVONTUUR IN NEPAL
- 31 SPIERKRACHT EN SPONSORS GEZOCHT VOOR DE 20 KM DOOR BRUSSEL
- 32 WAARDIGE PENSIOENEN? EEN POLITIEKE KEUZE!
- 32 DE GIDS VOOR STARTERS IN HET ONDERWIJS

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Loooveren

Foto cover: Shutterstock

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Drukkerij 't Hooft

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Abonnementen en post: Jennifer Lavers

jennifer.lavers@acv-csc.be – Tel. 02 244 32 81



Stuk voor stuk vrijwilligers naar ons hart

Van 27 februari tot 6 maart is de Week van de Vrijwilliger. Wij zetten graag onze duizenden vrijwilligers in de schijnwerpers en doen een diepe buiging voor al dat vrijwillige engagement waar andere mensen beter van worden. Op de foto enkele ACV-afgevaardigden die de voorbije weken en maanden aan het woord kwamen in Vakbeweging. Maar hier hadden evengoed duizenden andere ACV-militanten kunnen staan.

Museumpas met korting

Hou je ervan om zo nu en dan wat cultuur op te snuiven? Combineer je een weekendje weg of een daguitstap graag met een museum of expo? Dan is de museumpas iets voor jou! De museumpas biedt je namelijk een jaar lang toegang tot de mooie collecties van meer dan 200 musea en 300 expo's in heel België. Ook unieke tijdelijke tentoonstellingen zijn gratis (of met korting). Zo staat de museumpas garant voor een jaar lang verrassende en zorgeloze uitstapjes in eigen land!

Je kan de pas kopen voor jezelf, maar ook voor vrienden en familieleden. Behalve de gratis toegang tot musea, krijg je via de pas ook unieke museumtips, exclusieve interviews en nieuws over tentoonstellingen en collecties in je mailbox. Dankzij het ACV en Pasar koop je de museumpas nu met 10% korting. De pas kost dan slechts 53,10 i.p.v. 59 euro. Je kan de museumpas bestellen via www.pasar.be/acv





Arbeidsdeal rond - wet in de maak

Na een moeizaam, mager akkoord over de energieprijzen heeft de federale regering nu ook een reeks arbeidsrechtelijke knopen doorgehakt. Het is een potpourri van maatregelen die al eerder waren aangekondigd als begrotingsmaatregelen voor 2022, maar die lang in de pijplijn zijn blijven steken. Vooral door geruzie tussen socialisten en liberalen over verbeteringen voor de platformwerkers. Dat lag in balans met de mogelijkheid om in de e-commerce nachtarbeid te kunnen invoeren zonder overleg. Hierbij wat we nu weten over de politieke deal – in de Wetstraat arbeidsdeal genoemd – te beginnen met die twee dossiers. Al is nog een lange weg te gaan vooraleer al die maatregelen effectief zijn: eerst nog een formeel voorontwerp van wet, dan adviesvragen aan de Raad van State en de Nationale Arbeidsraad (NAR), vervolgens parlementaire afwikkeling en tot slot nog een reeks uitvoeringsbesluiten. Nog los van wat allemaal nog moet geconcretiseerd worden in sectorale en bedrijfs-cao's. Al deze informatie is nog onder voorbehoud, omdat we bij het drukken van deze Vakbeweging nog niet exact weten wat finaal op ons bord belandt.

Platformwerkers beter af

Voorlopig is de enige tastbare vooruitgang dat ook personen die als zelfstandige werken voor een digitaal platform dat via een algoritme of een gelijkaardige methode sterk aanstuurt, verzekerd is tegen arbeidsongevallen, zoals dat voor gewone werknemers geldt. Is dat dan ook zo voor de maaltijd- en pakjeskoeriers die zonder sociaal statuut werken voor een erkend digitaal platform in het kader van de wet-De Croo (tot 6.540 euro/jaar). Nu De Croo premier is moeten we daar niet te zeer op rekenen.

Bedoeling is ook om het voor die platformwerkers met een zelfstandigenstatuut gemakkelijker te maken zich te laten herkwalficeren als werknemer. Daartoe wordt de Arbeidsrelatiewet aangepast. Geïnspireerd door een nieuw voorstel van Europese richtlijn voor platformwerkers komt er een lijst van acht indicaties (criteria), waarvan er vijf als belangrijkst worden aangestipt, die een vermoeden wekken dat het eigenlijk gaat om werknemers. Als voldoende van die criteria kunnen worden aangevinkt, dan ontstaat een wettelijk vermoeden dat het gaat om een werknemer: 2 op de lijst van 5 of 3 op de totale lijst van 8. Waarbij het dan

aan het platform/de werkgever is om aan te tonen dat het toch om zelfstandigen gaat. Het zal helpen bij de juridische veldslagen. Met tegelijk de vraag: kan niet onmiddellijk recht worden gedaan aan die kwetsbare platformwerkers in plaats van te blijven verplichten tot lang aanslepende juridische oorlogjes met onzekere uitkomst?

Tegelijk worden ook de procedures via de administratieve commissie arbeidsrelaties versterkt. Die kan vandaag in afwachting van een gerechtelijke beslissing zelf de knoop doorhakken. De vakbonden gaan via de NAR geïnformeerd worden over de procedures die daar worden gestart en mogen dan tussenkomen in de procedure.

Experimenteren met nachtwerkers in de e-commerce

De lobby van de e-commerce heeft de buit binnen wat betreft de nachtarbeid, althans voor de uren tussen 20.00 en 24.00 u. Als het gaat om logistieke of ondersteunende diensten voor de e-commerce in roerende goederen, dan hoeft geen akkoord meer met alle aanwezige vakbonden, maar volstaat de handtekening van één van de drie vakbonden. Dat was tijdelijk al mogelijk onder de regering-Michel, maar



© Shutterstock

Er komt een individueel recht op opleiding voor 3 dagen in 2022, 4 dagen in 2023 en 5 dagen in 2024. Voor deeltijdsen pro rata. Voor werknemers in kmo's geldt het recht niet of beperkt.

wordt nu een permanente regeling. Een groter probleem is dat die werkgevers nu ook dat soort laatavondwerk gaan kunnen invoeren zonder overleg met de vakbonden, bij wijze van “experiment”. Erger, dat zou niet beperkt worden tot de handel in roerende goederen, maar tot alle logistieke of ondersteunende diensten in de elektronische handel, zonder onderscheid. Waardoor het dus ook wordt uitgebreid tot de e-commerce in diensten en de e-commerce in onroerend goed. Per technische bedrijfseenheid mag de werkgever eenmalig een experiment starten voor maximum 18 maanden, aan te melden bij de FOD WASO. Qua overleg volstaat het dat de werkgever daarbij aangeeft hoe de ondernemingsraad (als die er niet is het Comité PB en als ook die er niet is de vakbondsafvaardiging) zal worden betrokken bij het experiment. Na afloop van het experiment moet dat overlegorgaan ook binnen de drie maanden een evaluatie opleveren aan de FOD WASO, met kopie aan het paritair comité. Voor

Platformwerkers zijn voortaan verzekerd tegen arbeidsongevallen.

de rest tracht de regering het te fatsoeneren door toe te voegen dat werknemers niet mogen verplicht worden in te stappen. Meer nog: de werknemer moet schriftelijk een aanvraag indienen. Minister van Werk Dermagne voegde in zijn communicatie toe dat er voor dat laatavondwerk ook recht is op een verhoogd loon of een premie, maar dat lijkt gewoon te verwijzen naar de cao nr. 46 van de NAR, die het recht bevat op een financiële compensatie voor nachtwerkers. Alleen bepaalt die geen enkel minimumbedrag.

Eindelijk, het individuele recht op opleiding

De vorige regering voerde al voor de werknemers onder de cao-wet een

recht op opleiding ten aanzien van de werkgever in, maar niet als individueel recht: als “gemiddelde” voor het bedrijf. Waardoor de werkgever elke vraag kon afwimpelen door te zeggen dat de opleidingsdagen al door andere werknemers waren opgesoupeerd. Daarom vroegen we dit om te vormen tot een individueel recht. Wat wordt het? De individuele werknemer krijgt een recht op 3 dagen opleiding dit jaar, 4 dagen volgend jaar en vanaf 2024 5 dagen. De drietrapsraket van de vorige regering blijft min of meer dezelfde. Bij voorrang is het aan de paritaire comités om dat bij cao vorm te geven: voor de drie dagen van 2022 moet dat al gebeuren tegen 30 juni 2022. Is er zo geen cao, dan moet de werkgever voor elke individuele werknemer een individuele opleidingsrekening creëren, waar die dagen opleiding worden “opgeladen”. Is zo'n rekening er niet, dan is er gewoon een individueel opleidingsrecht van 3, nadien 4 en vanaf 2024 5 dagen. Die 3, 4 of 5 dagen gelden bij voltijdse tewerkstelling, het hele jaar. Deeltijdsen en werknemers die geen jaar in dienst zijn krijgen het pro rata.

Nieuw is dat dit krediet overdraagbaar wordt: wat je dit jaar niet opneemt, komt er volgend jaar gewoon bij. Op het einde van de arbeidsovereenkomst krijgt de werknemer het recht om alle niet-opgebruikte opleidingsdagen vanaf 1 januari 2024 alsnog op te nemen tijdens de opzeggingstermijn. Wat er bij verbreking met vergoeding moet gebeuren werd niet bepaald. En overigens ook niet hoe de werknemer zijn recht op opleiding zou kunnen opnemen als de werkgever geen opleiding aanbiedt.

Nieuw ook: sectoren kunnen afwijken van de 3, 4 of 5 dagen. Maar niet alleen naar boven, ook naar beneden, zolang men niet onder de 2 komt.

Niet nieuw, de uitzonderingen voor de kmo's: geen recht beneden de 10 werknemers; en vanaf 10 tot 19 werknemers slechts 1 dag i.p.v. 3, 4 of 5 dagen. Ook overgenomen, de zeer ruime definitie van opleiding: formeel en informeel, binnen en buiten de normale werktijden. Met wel opnieuw de toevoeging dat je voor de opleidingsuren buiten de gewone werktijden recht hebt op het normale loon, weliswaar zonder overurentoeslag.

Opleidingsplan per bedrijf verplicht

In één beweging komt er voor de werkgevers die onder de cao-wet vallen een verplichting een opleidingsplan op te maken, mits raadpleging van de ondernemingsraad (of anderszins de vakbondsafvaardiging). Dat moet er op 31 maart van elk jaar liggen. Al kan ook met meerjarenplannen worden gewerkt. In dat plan moet voldoende aandacht gaan naar de risicogroepen en in het bijzonder naar werknemers boven de 50 en knelpuntberoepen. De paritaire comités worden uitgenodigd kadercao's af te sluiten om de minimale inhoud van zo'n plan te bepalen.

Knelpuntenplan per sector

Nog een opdracht voor de paritaire comités: ze moeten om de twee jaar een lijst van beroepen maken waarvoor het moeilijk is volk te vinden (knelpuntberoepen), daarbij ook de oorzaken aangeven en op die basis maatregelen afspreken of voorstellen. Voor dit en volgend jaar moet dat er al op 1 oktober liggen.

Diversiteitsplan per sector

En nog een opdracht voor de paritaire comités: de diversiteit in de sector bevorderen. Binnen de FOD WASO komt er een cel diversiteit. Die kijkt om de twee jaar per sector hoe het gesteld is

Werkgevers die onder de cao-wet vallen moeten verplicht een opleidingsplan opmaken en hierover de Ondernemingsraad raadplegen.

met de diversiteit en maakt op die basis een fiche op die naar het paritair comité gaat, met daarin ook eventueel de vaststelling dat er qua samenstelling van het personeelsbestand overklarebare verschillen zijn tussen de bedrijven van de sector. Waarna het aan het paritair comité is binnen de 6 maanden een actieplan uit te werken.

Langere dagen en werken op maat

Werknemers krijgen individueel het recht om de werkgever te vragen het werk op vier in plaats van vijf of zes dagen te mogen verrichten. Dat recht komt er in de privésector, maar met uitbreiding naar twee onderdelen van de openbare sector: industriële en commerciële overheidsbedrijven enerzijds en medische, profylactische en hygiënische zorg anderzijds. Al heeft minister van Ambtenarenzaken Petra De Sutter al aangegeven open te staan voor een uitbreiding naar andere overheidsdiensten. De vierdaagse werkweek moet schriftelijk worden gevraagd en als de werkgever weigert moet hij dat motiveren. De 9,5 uur per dag mag echter niet worden over-

Werknemers krijgen individueel het recht om de werkgever te vragen het werk op vier in plaats van vijf of zes dagen te mogen verrichten. Werknemers kunnen voortaan ook vragen om de ene week meer en de andere week minder te werken, inspelend op de noden bij co-ouderschap.



© Shutterstock

schreden, tenzij als een sector- of bedrijfs-cao dat toelaat. Zo'n cao kan tot maximum 10 uur gaan. De aanvraag van de werknemer geldt slechts voor een periode van 6 maanden, maar is hernieuwbaar.

Een gelijkaardig "recht op verzoek", met hetzelfde toepassingsgebied en dezelfde procedures wordt ingevoerd voor werknemers die de ene week meer en de andere week minder willen werken. De regering wil daarmee tegemoet komen aan de noden bij coouderschap: minder werken als je de kinderen hebt. In principe gaat het om een afwisseling van één week langer, één week minder, enzovoorts. Maar omwille van de schoolvakanties mag het in de maanden juli tot september ook in een ander schema: 2 weken langer werken om dan twee weken te compenseren, of omgekeerd. Ook hier met periodes van 6 maanden, hernieuwbaar.

(Sommige) variabele deeltijdsen gaan iets beter kunnen plannen

De regering had aangekondigd dat ze voor variabele deeltijdsen de termijn voor de bekendmaking van het nieuwe uurrooster zou verlengen. Dat werd een mager beestje. Het wettelijk minimum wordt opgetrokken van vijf naar zeven werkdagen. Sectoren kunnen dat minimum bij cao niet langer inkorten tot 1 werkdag, maar nog slechts tot 3 werkdagen. Alle bestaande cao's blijven evenwel gewoon doorlopen, tot de werkgevers bereid zijn een nieuwe cao te tekenen. En de bestaande arbeidsreglementen moeten pas 2 jaar na de inwerkingtreding van deze wet aangepast worden.

Deconnectie moet concreter

Er is daar veel misverstand over, maar het recht op deconnectie bestaat al. Van werknemers kan niet verwacht

Bedrijven worden verplicht het recht op deconnectie te concretiseren via een ondernemings-cao of het arbeidsreglement.

worden dat ze beschikbaar zijn en blijven werken na de werkuren. Dat is trouwens Europees recht. Alleen is de realiteit anders. En alle digitale verbindingsmiddelen hebben dat probleem versterkt. Zodat bedrijven nu de verplichting gaat worden opgelegd om dit dat recht op deconnectie tegen eind dit jaar ook concreter te maken via een ondernemings-cao of het arbeidsreglement: wat betekent dat recht op onbereikbaarheid precies, hoe vermijden dat digitale hulpmiddelen de vrije tijd verstoren en hoe werknemers en hun leidinggevenden daarin vormen en sensibiliseren? Zij het, alweer, met uitsluiting van de bedrijven met minder dan 20 werknemers. Ook is voorzien dat die verplichting om het op bedrijfsvlak te regelen bij cao of arbeidsreglement vervalt als er een sector-cao of een cao van de NAR is die het regelt.

Werknemers bij ontslag detacheren naar andere bedrijven

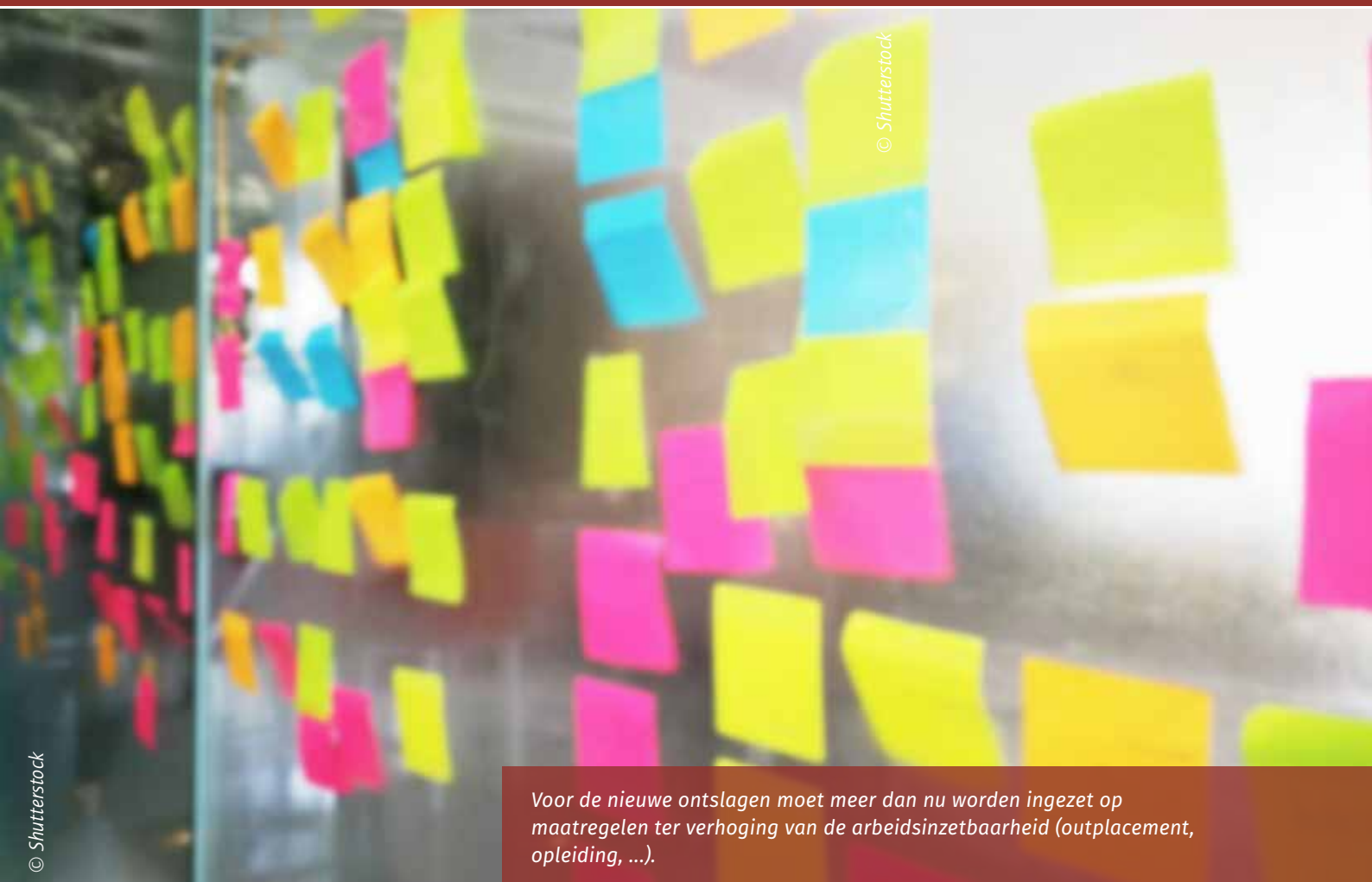
De uitzendsector heeft er stevig voor gelobbyd en krijgt nu genoegdoening: een nieuw afwijking op het verbod op detachering van werknemers naar andere bedrijven. Dit voor de werknemers onder de Arbeidsovereenkomstenwet, dus ook de contractuelen van de openbare sector. Bij elk ontslag met opzeggingstermijn kan de werkgever een "transitietraject" aanbieden. Als de werknemer zijn opzeg geeft, dan kan de werknemer erom vragen. Zo'n traject komt neer op tewerkstelling in

een ander bedrijf (de gebruiker) tijdens de duur van de opzeggingstermijn, op voorwaarde dat de bemiddeling tussen werkgever en gebruiker gebeurt door een uitzendkantoor of een arbeidsbemiddelingsdienst. Dat laatste is opmerkelijk, want bij de begrotingsopmaak was alleen sprake van de publieke diensten, zoals VDAB en Actiris. Is het de bedoeling dat eender welke niet-erkende en niet-gecontroleerde arbeidsbemiddelaar er tussen kruipt?

Die detachering moet in een vierpartijencontract worden afgesproken. De werkgever moet het loon blijven doorbetalen, maar moet opleggen als bij de gebruiker meer wordt betaald. Na afloop van het transitietraject heeft de werknemer bij de gebruiker recht op een contract voor onbepaalde duur. Zo niet moet de gebruiker een vergoeding betalen gelijk aan de helft van het loon tijdens het transitietraject. Bij aanwerving telt de periode van het transitietraject mee voor de anciënniteit bij eventueel ontslag. Bovenop mag de werknemer zijn anciënniteit bij de vorige werkgever meenemen voor het recht op tijdskrediet, landingsbaan, thematisch verlof of loopbaanonderbreking.

Art. 39ter ontgift

Op de invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden kleeft één smet: het fameuze artikel 39ter dat voor werknemers met minstens 30 weken opzeg door de werkgever voorzag dat 1/3 van de opzeggingstermijn of 1/3 van de ontslagvergoeding moest worden benut voor maatregelen ter verhoging van de arbeidsinzetbaarheid (outplacement, opleiding,...). Dit geraakte echter nooit operationeel. Zodat er al die jaren slechts de verplichting van 4 weken outplacement bleef. De druk bleef echter groot om dat art. 39ter toch te



Voor de nieuwe ontslagen moet meer dan nu worden ingezet op maatregelen ter verhoging van de arbeidsinzetbaarheid (outplacement, opleiding, ...).

activeren. De regering besliste nu dat opzegtermijn en ontslagvergoedingen blijven wat ze zijn, maar dat de patronale bijdragen op het loon van 1/3 van de opzegtermijn of op 1/3 van de ontslagvergoedingen door de RSZ moeten worden besteed om een outplacementbureau te betalen voor aanvullende inspanningen bovenop de 4 weken, volgens de normale kwaliteitsnormen. De werkgever die een opzeg respecteert moet de werknemer de kans geven deel te nemen. En de werknemer moet zich ter beschikking houden om outplacement te volgen. Dit stelsel zal worden toegepast op de nieuwe ontslagen vanaf een nog te bepalen datum.

Varia

Minder in de pers gekomen, maar ook opgenomen in het nieuwe wetsontwerp:

- Voor personen met een handicap in

de bijstand (met inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming) die deeltijds aan de slag gaan in het kader van de nieuwe tijdelijke programma's voor herinschakeling komt er een tijdelijke afwijking op de regel dat minstens 1/3 van de voltijdse arbeidsduur moet worden aangeboden. Een gelijkaardige afwijking is voor zieken en invaliden in bespreking in het kader van het dossier "terug-naar-werk" in het kader van een ander wetsontwerp.

- Het wordt mogelijk gemaakt dat verschillende paritaire comités samen een gemeenschappelijk Fonds voor Bestaanszekerheid oprichten.
- De RSZ krijgt een wettelijke basis om een nieuwe databank te ontwikkelen voor "individual learnings accounts" (individuele leerrekeningen). Dit is te onderscheiden van de bovenvermelde leerrekening voor het recht op

opleiding als er geen sector-cao is. Bedoeling is dat werknemers op die centrale rekening gaan kunnen bijhouden wat hun rechten zijn op opleiding, maar eventueel ook alle bewijzen van gevolgde studies, opleidingen of verworven competenties. Waarbij het ook uitdrukkelijk de bedoeling is om het nieuwe krediet voor outplacement (vanuit art. 39ter) en het individuele recht op opleiding (zie hoger) op termijn bij te houden op die rekening bij de RSZ.

Tot slot: er blijven nog wel wat losse eindjes. De wet heeft het niet over een nieuwe regeling voor telewerk (na corona), niet over de werkgeversgroeperingen en niet over de verplichting tot registratie van de arbeidstijden. Daarvoor wacht de regering op het advies van de sociale partners.

| Chris Serroyen |

Corona, code oranje

Vanaf 18 februari zitten we in code oranje. Al hebben we er die dag niet echt van kunnen genieten, met storm Eunice die door het land raasde en de schade die moest worden opgemeten. Nu dat achter de rug is kunnen we de schade beginnen opmeten van de coronacrisis.

Remmen los

Het nieuwe corona-KB van minister van Binnenlandse Zaken Verlinden bracht aanzienlijke versoepelingen. Telewerk werd nog slechts aanbevolen. In de horeca konden de teugels worden gevierd. Het dansen – tijdens de coronacrisis herdoopt tot “dynamische binnenactiviteit” – in discotheken en dancings kon herbeginnen. En in het onderwijs mocht het mondkmasker af beneden de 12 jaar. Terwijl de politiek zich al aan het warmlopen is voor code geel, met nog verdere versoepelingen.

Velen begrepen dit als een signaal om dan maar ineens alle remmen los te gooien. Te beginnen met de universiteitsstudenten – die zijn niet slimmer – vanaf uur 0.00 op 18 februari. Ondanks alle raadgevingen om ons niet opnieuw in de vernieling te rijden en een minimum aan hygiëne te blijven respecteren: mondkmasker, ventilatie,

afstand, alcoholgel, ... Al merkten we die knaldrang ook in het beroepsleven. Ook daar blijft echter voorzichtigheid geboden. Of we kunnen binnen de kortste keren opnieuw fluiten naar het rijk van de vrijheid. Daarom werd wisselijk beslist om, ook met code oranje, versie 8 van de Generieke Gids te laten doorlopen. En dit zeker tot 7 maart. Met onder meer verplicht mondkmasker als de anderhalve meter niet kan worden gerespecteerd of voor verplaatsingen binnen de onderneming. Al blijft het, zelfs met voldoende voorzorg, nagelbijten. Omdat het coronavirus een grillig ding is. En de alarmsignalen opnieuw afgaan bij het opduiken van elke nieuwe variant.

Schade opmeten

Al overheerst wel het gevoel dat we het ergste nu wel achter de rug hebben en dat we de schade kunnen beginnen opmeten. De menselijke schade voor eerst, met de vele COVID-19-slachtoffers, maar net zo zeer de vele burn-outs en depressies. De onderwijsachterstand die veel jongeren hebben opgelopen. De economische schade – van bedrijven die dit niet overleefden – al lijkt dat voorlopig nog mee te vallen. De budgettaire schade, met een sterk opgelopen schuld die moet worden afbetaald en met een Europese Commissie die ongetwijfeld opnieuw de karwats zal bovenhalen om de overheidstekorten te dimmen en de schuldenberg te drukken. Om nog te zwijgen van de schade in de menselijke relaties, door twee jaar vervreemding. Niet enkel, maar toch meest problematisch voor twee leeftijdsgroepen: de jongsten, op een ogenblik dat je vrienden en vriendinnen voor het leven maakt; en de oudsten, opgesloten in de woonzorgcentra.

Steun dooft uit

Dat betekent ook dat de nog lopende steunmaatregelen een voor een gaan uitdoven. Het klein verlet voor vaccinatie werd nog verlengd tot 30 juni, maar op een verlenging van de coronawerkloosheid en de verbeterde ziekte-uitkering na 31 maart moeten we niet meer rekenen. Al blijven we wel op tafel kloppen om ook voor die drie maanden coronawerkloosheid de gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie van volgend jaar te regelen. Waardoor dus het stelsel van economische werkloosheid, na bijna twee jaar in onbruik te zijn geraakt, opnieuw tot leven komt. Met nu wel een debat over de eventuele aanpassing van de voorwaarden. Keren we terug naar de oude, strenge toelaatbaarheidsvoorwaarden voor de werknemers, daar waar voor de coronawerkloosheid 1 dag tewerkstelling volstond? En met welke periode ga je voor bedienden vergelijken om economische teruggang vast te stellen, wetende dat we uit twee abnormale jaren komen? Ook de bijzondere economische werkloosheid voor bedrijven die slachtoffer werden van de Brexit dooft uit op 21 maart. Na twee jaar onbenut te zijn gebleven, omdat ook die bedrijven de coronawerkloosheid konden gebruiken. Tegen einde maart zijn ook de zogenaamde omikronmaatregelen, om personeelstekorten te beantwoorden, uitgedoofd. Op 28 februari eindigen die voor de privésectoren, op voorstel van de Groep van 10. Behalve die voor de inzet van jobstudenten, die pas op 31 maart stopt. Dan stoppen ook de maatregelen voor zorg en onderwijs. Al hebben we de indruk dat al die maatregelen maar sporadisch werden gebruikt. Omdat omikron beter dan verwacht onder controle bleef. Maar dat wisten we niet toen we ermee begonnen. Dat wisten alleen de achterafexperts.

| Chris Serroyen |

Ook al lijkt het de goede richting uit te gaan met corona, de preventiemaatregelen op de werkvloer blijven van kracht. Met verplicht mondkmasker als de anderhalve meter niet kan worden gerespecteerd.



Bonusplannen bijgeschaafd

Bijna 15 jaar geleden werden bonusplannen – in het jargon niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – ingevoerd om werknemers een bonus te kunnen geven wanneer een collectief vastgelegde doelstelling binnen de onderneming wordt gehaald. Vakbonden en werkgeversorganisaties spraken nu in de Nationale Arbeidsraad af dat de doelstellingen die worden vooropgesteld niet noodzakelijk financiële of economische doelstellingen hoeven te zijn. Het kan bijvoorbeeld ook gaan om een ecologische doelstelling.

Voor een maximumbedrag van 3.558 euro per werknemer kan een bonus worden vastgelegd bij cao. Hierop moet enkel een RSZ-bijdrage van 25% worden berekend en een inhouding van 13,07% voor de RSZ worden ingehouden, zonder enige fiscale inhouding. Voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan het systeem worden ingevoerd door een toetredingsakte. De bonus opent geen enkel sociaal recht. Cao nr. 90 van de Nationale Arbeidsraad schrijft voor dat de bonus gekoppeld moet zijn aan duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen. Het mag niet gaan om individuele doelstellingen of doelstellingen waarvan de verwezenlijking al quasi zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen. Op de vraag of een onderneming zich ook andere doelstellingen kan stellen dan financiële of economische, gaven de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad op 22 februari een positief antwoord. Zo kunnen voortaan bijvoorbeeld ook ecologische doelstellingen worden vooropgesteld om het afval gecreëerd binnen de onderneming te verminderen met een bepaald percentage. Ook andere doelstellingen zijn mogelijk, zoals bijvoorbeeld de naleving van bepaalde richtlijnen om de cyberveiligheid van de onderneming te bevorderen.

Duurzaamheid

Uiteraard genieten doelstellingen gekoppeld aan duurzaamheid onze voorkeur. In het NAR-advies halen we

als voorbeeld het gebruik aan van duurzaam gelabelde grondstoffen of van ecologisch en sociaal verantwoorde doelstellingen binnen de onderaannemingsketen. Indien een onderneming het gebruik van duurzame verplaatsingen van werknemers, zowel woon- werkverkeer als professionele verplaatsingen wil stimuleren door een bonusplan dan kan dit, wel op voorwaarde dat er een fietsvergoeding wordt toegekend (hetzij de sectoraal vastgelegde fietsvergoeding, hetzij een vergoeding vastgelegd op ondernemingsvlak). De redenering daarachter is dat indien het de onderneming menens is om duurzame verplaatsingen te stimuleren, de toekenning van een fietsvergoeding het minimum is. Ook al is de fiets geen valabel alternatief voor elke werknemer en kan bijvoorbeeld ook carpooling tot minder vervuulende verplaatsingen leiden, is het voornamelijk via de overstap naar de fiets dat we tot minder uitstoot komen.

Arbeidsongevallen

We zijn altijd een koele minnaar geweest van doelstellingen inzake het verminderen van arbeidsongevallen gekoppeld aan een bonusplan. Dit leidt namelijk tot niet-aangegeven of 'Tipp-Ex- arbeidsongevallen', die gewist worden om toch maar de doelstelling te halen. Met werknemers die na een arbeidsongeval half opgelapt moeten verder werken. Dergelijke doelstellingen zijn niettemin mogelijk, voor zover gekaderd binnen een preventieplan uitgewerkt volgens de regels van de Welzijnsreglementering. Om te vermij-

den dat ondernemingen het niet te nauw nemen met dergelijke preventieplannen, voorzien we nu dat het preventieplan samen met het bonusplan overgemaakt moet worden aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Hetzelfde geldt voor de doelstelling om het aantal afwezigheidsdagen te verminderen. Ook daarvoor moet het preventieplan, dat een beleid ter voorkoming van stress op het werk moet bevatten, worden overgemaakt aan de FOD WASO. Deze wijzingen gelden voor alle nieuw opgemaakte plannen, ook al worden daarin doelstellingen uit vorige plannen opgevestigd.

| Piet Van den Bergh |

Ook ecologische en duurzame doelstellingen komen voortaan in aanmerking voor de bonusplannen.



© Shutterstock

“Investeren in de mensen”

Bij SanoRice, een Nederlands bedrijf dat marktleider is in gepofte rijst-, maïs- en meergranenwafels, is werkbaar werk geen loos begrip. De bijzondere aandacht voor de mentale en fysieke gezondheid van zijn werknemers maakt het bedrijf een voorbeeld in tijden waarin de problematiek van langdurige ziekte nog altijd toeneemt. We spraken erover met Guy Van Lierde. Hij is al 20 jaar ACV-afgevaardigde in de vestiging in Zottegem.





Vinger aan de pols

“We hebben een zeer sterk sociaal overleg. Dit hebben we niet enkel te danken aan een sociaal voelende baas en een goede financiële situatie, maar vooral aan degelijk syndicaal werk. Onze vakbondskern is heel goed ingespeeld op elkaar. We houden de vinger aan de pols door regelmatig op ronde te gaan door de fabriek en te luisteren naar de mensen. Zo pikken we suggesties op over wat kan verbeterd worden. We bundelen dit en leggen het voor aan de werkgever. Tot nu toe lukt dit goed. Soms is het wel wat langer onderhandelen en zoeken naar oplossingen, zeker als er extra kosten bij komen kijken. Maar we hebben al heel wat binnengehaald.”

Investeren in mensen

“Hier investeren ze echt in de mensen, op allerlei manieren. Al die kleine dingen maken een groot verschil in de dagelijkse realiteit van de werknemers. We hebben een vrij goed uurloon kunnen onderhandelen en extralegale voordelen, zoals maaltijdcheques. Als werknemer kan je ook twee – weliswaar onbetaalde – baaldagen opnemen. Van die dagen wordt amper gebruikt gemaakt, voor ons een teken dat het hier echt goed zit. In ons pakket zitten ook zaken als de terugbetaling van het inschrijvingsgeld voor ‘start to run’, met bijhorende sportkledij. We hebben de personeelsdienst zelfs bereid gevonden om met de werkroosters te schuiven voor wie zich voor die sportmomenten vrij willen maken. Weinig arbeiders in de voedingssector hebben dezelfde voordelen. Onze collega’s realiseren zich te weinig dat dit enkel mogelijk is dankzij ons volhardende vakbondswerk. We moeten nog leren om de pluimen meer op onze hoed te steken. We hebben geleerd dat – naast een goed loon – inzetten op werkbaar werk en welzijn een enorm verschil kan maken voor de werknemers op de werkvloer. Maar dat

is een werk van lange adem. Het is maar door hier al jaren op in te zetten dat we nu trots mogen zijn op wat we hebben.”

Preventie en re-integratie

“Onze onderneming zet volop in op preventie en re-integratie. Het is een thema dat altijd op de agenda staat van het sociaal overleg. We maken er werk van om werknemers die een tijd uit zijn gevallen zo goed mogelijk terug aan het werk te krijgen. Bijvoorbeeld door meer in te zetten op ergonomie en aangepast werk. We hebben ook een vrij uitzonderlijk rotatiesysteem; om de twee uur wisselen we van opdracht en doen we andere handelingen.”

Ergonomie

“Vanuit Alimento, ons sectorfonds, hebben we een ergonomiescan gekregen om alle werkposten te onderzoeken. Op basis daarvan zijn veel aanpassingen gedaan. Zo hebben we overal ergonomische stoelen, zodat je ook af en toe even zittend kunt verder werken. We hebben liften om de zware rollen inpakfolie en bakken ingrediënten mee in de machines te steken. Het werk gaat daardoor niet per se sneller, maar het is vooral een investering om te zorgen dat het personeel het langer vol kan houden en minder snel uitvalt.”

Aangepast werk

“Het is niet altijd gemakkelijk om het werk aan te passen voor wie terugkeert, maar we proberen dat alleszins. Zo doet een collega die opnieuw aan de slag gaat na een tijd uit te zijn geweest een rustigere taak uit het rotatiesysteem. Lukt het om zo terug in het ritme te komen, dan wordt mondjesmaat geprobeerd om eerst een uurtje of twee aan een andere lijn te staan. Is dat nog te hoog gegrepen, dan kan terug gegaan worden naar de rustigere taak.”

>>



© James Arthur

Guy Van Lierde: "Welzijn staat torenhoog op de agenda bij SanoRice."

"Inzetten op werkbaar werk en welzijn maakt een enorm verschil voor de werknemers op de werkvloer."

Guy Van Lierde

We hebben de afspraak dat de werkgever de langdurig zieken niet achter de veren zit en oproept om naar de arbeidsarts te gaan om te zien of ze terug aan de slag kunnen. Dit om de mensen niet voorbarig te forceren of onder druk te zetten terwijl ze er eigenlijk nog niet aan toe zijn om terug te werken. Als ze er terug aan toe zijn, gaat SanoRice heel ver om te zoeken naar oplossingen – aangepast werk, aanpassing arbeidsorganisatie ... – wat uitzonderlijk is in de

sector. Zo hebben we voor een collega met al dertig jaar dienst met succes een specialist van de VDAB mogen laten langskomen om te kijken wat er in het bedrijf nog mogelijk zou zijn voor haar. Op basis van het advies is voor die dame een aparte zittende werkpost ontworpen en voorzien. Zonder die oplossing kon ze onmogelijk aan de slag blijven. Dergelijke oplossingen kan je uiteraard niet voor iedereen en voor elke situatie bedenken, maar het is mooi dat de onderneming die inspanningen wil doen. Je moet ook de collega's erin meekrijgen dat voor werknemers die lange tijd uit zijn geweest extra inspanningen worden gedaan. Dat is niet altijd evident, maar je moet hen doen beseffen dat het iedereen – dus ook hen – kan overkomen."

| Samuel Bootsman |

Maak werk van werkbaar werk en pak de werkdruk aan

In de week van 21 februari zette het ACV in de verf dat preventie en de re-integratie van langdurig zieken permanente aandachtspunten moeten zijn. Er zijn bijna 500.000 langdurig zieke werknemers en dat aantal blijft stijgen. De oorzaken zijn velerlei. Veel voorkomende oorzaken zijn psychosociale aandoeningen (burn-out, ...) en musculoskeletale aandoeningen (spieren, gewrichten, pezen, ligamenten, zenuwen) door het zware en belastende werk. Er moet veel meer werk gemaakt worden van werkbaar werk en de werkdruk moet aangepakt worden. Als werknemersafgevaardigde heb je een voortrekkersrol om je werkgever aan te zetten om in te zetten op preventie en op een goed re-integratiebeleid. Willen we het aantal langdurig zieke werknemers naar beneden krijgen, dan moet iets gedaan worden aan de oorzaken waarom werknemers ziek worden en uit vallen. In het vorige nummer van Vakbeweging kreeg je al een aantal tips mee hoe je dit aanpakt. Die vind je ook gebundeld in een folder, die je kan downloaden op www.hetacv.be/re-integratie. En laat je inspireren door de aanpak bij SanoRice, Van de Velde, het Heilig Hartziekenhuis in Mol en AkzoNobel (die laatste twee kwamen aan bod in het vorige nummer van Vakbeweging).





“De wil is er om de re-integratie van langdurig zieken te doen lukken.”

Van de Velde creëert, produceert en commercialiseert luxueuze dameslingerie onder eigen merknamen. In het van oorsprong Belgische familiebedrijf worden alle sleutelactiviteiten aangestuurd vanuit België: ontwerp en productontwikkeling, productie van prototypes en pasmodellen, aankoop van grondstoffen, kwaliteitscontrole van de binnenkomende materialen, snijden van de stoffen, eindcontrole, administratie, distributie, verkoop en marketing. De assemblage gebeurt in buitenlandse productiecentra. “Het sociaal overleg loopt goed”, zeggen ACV-afgevaardigden Kenneth Famelaer (arbeiders) en Jan Verneert (bedienden-kaders). “En er wordt alles aan gedaan om mensen die langdurig afwezig waren wegens ziekte opnieuw te re-integreren.”



© James Arthur

Risico-inschatting werkposten

Kenneth : “In het bedrijf wordt een risico-inschatting gedaan van alle werkposten. Elke werkpost krijgt een score. Hoe hoger de score, hoe meer belasting. In bepaalde afdelingen en op bepaalde werkposten komen vaak dezelfde gezondheidsproblemen terug: nek- of rugklachten, ... Er gebeuren ook scans, waarbij werknemers een toestelletje meedragen dat bewegingsgegevens meet. De risicoanalyses helpen om preventief risico's aan te pakken en in het geval van werknemers die terugkeren na ziekte te bepalen welke taken ze in een re-integratietraject kunnen uitvoeren. Zo nodig worden machines aangepast. Er wordt heel sterk ingezet op ergonomie: werktafels op de ergonomisch juiste hoogte, hulpmiddelen om zwaar materiaal te heffen, ... Twee keer in de week wordt ook een dagstart georganiseerd. Dat zijn korte teamoverlegmomenten waarbij mensen input kunnen geven over wat beter kan en in de mate van het mogelijke worden de gesuggereerde aanpassingen doorgevoerd.”

Jan: “Bij bedienden liggen de risico's meer psychosociaal. Een aantal jaren terug was er een enorme stijging van burn-outs. Het heeft ons wel wat

“De re-integratie van langdurig zieken lukt overwegend goed. De werkgever staat open voor oplossingen.”

Kenneth Famelaer

moeite gekost om de werkgever ervan te overtuigen dat het om een werkgerelateerd probleem ging. De directie wilde daar eerst niet van weten en legde de oorzaak bij de personen zelf en hun thuissituatie. Maar evengoed is aandacht voor ergonomie bij bedienden – die vaak de hele dag zittend aan hun computer doorbrengen – belangrijk: een aantal in de hoogte verstelbare bureaus, om de mogelijkheid te bieden ook eens rechtstaand te kunnen werken, extra beeldschermen en laptophouders voor de thuiswerkers, ...”

Aanzet vanuit werkgroep vitaliteit

Kenneth: “Vanuit het Comité PB werd een aantal jaren geleden de werkgroep ‘vitaliteit’ opgericht. Daar werd onder meer het probleem van absentieïsme en langdurige afwezigheid wegens ziekte onder de loep genomen. In de werkgroep zaten werknemersafge-

vaardigden uit de verschillende afdelingen en mensen van de interne preventiedienst en de HR-dienst. Uit een benchmark bleek dat we boven het gemiddelde in de sector zaten. We nodigden onder meer ACV Samenwerker Delfien Delputte uit, die heel goed voorbereid een toelichting gaf waar je mee rekening moet houden en hoe je het aanpakt. Omdat de directie zag dat de werkgroep goed werk leverde, ging ze al snel mee in het verhaal.”

Jan: “De bevindingen binnen de werkgroep vitaliteit hebben onder meer geleid tot een samenwerking met een welzijnsconsultant (Amelior) om de psychosociale risico's, waaronder in de eerste plaats stress, te detecteren en de juiste acties te kunnen adviseren en uitrollen. Uit dat traject kwam de bevinding naar voor dat de top van het bedrijf te ver af stond van de werkvloer, waardoor er te weinig betrokkenheid was van het personeel. De directie heeft dat signaal goed opgepikt en onderneemt nu initiatieven om werknemers beter te informeren over en te betrekken bij de bedrijfsvoering. Het project vitaliteit en het traject met Amelior hebben bijgedragen tot een betere verstandhouding met de werkgever.”

Kenneth: “De werkgroep vitaliteit werd ondertussen opgeheven. Niet dat er geen aandacht meer is voor wat daar besproken werd. Dat komt nu nadrukkelijk aan bod in het Comité PB en de Ondernemingsraad. In de overlegorganen gaat het nu veel minder over pietluttigheden, zoals een deur die klemt, maar worden meer fundamentele zaken besproken. De kleine zaken worden gemeld en aangepakt.”

Jan: “Er wordt nu echt werk van gemaakt om de band van het personeel met het bedrijf aan te halen, om te zorgen voor een goede sfeer en betrokkenheid. ‘Van de Velde Connect’,

een team bestaande uit collega's van verschillende afdelingen, lanceert regelmatig initiatieven om de connectie te bevorderen. Zo werd er een 'Secret Santa' opgezet, een 'Walk&Bicycle challenge' en een quiz georganiseerd. Tijdens de middagpauzes worden vrijwillige 'lunch and learns' georganiseerd, waar mensen terwijl ze een broodje eten iets opsteken over het bedrijf. Ook in deze coronatijden wordt, ondanks het vele thuiswerk, gezocht naar initiatieven om de band met het personeel aan te halen."

De wil om re-integratie te doen lukken

Kenneth: "Werknemers die terugkeren na ziekte beginnen progressief. Ze starten halftijds (halve dag werken, halve dag rust). Het doel is dat ze daarna doorstromen naar 75% en uiteindelijk 100% werktijd. Wat een persoon aankan van belasting wordt besproken met de arbeidsarts. De re-integratie van langdurig zieken lukt overwegend goed. De werkgever staat open voor oplossingen. Lukt het niet meer in de functie in de afdeling waar hij of zij werkte, dan wordt gekeken wat de verdere mogelijkheden zijn in het bedrijf. Er wordt weliswaar geen functie uitgevonden om iemand aan boord te houden."

Jan: "Soms worden de verantwoordelijkheden ingeperkt, om het werkbaar te houden voor de betrokkene. Bij een collega die vele maanden thuis was met een burn-out en terug progressief het werk hervatte, werden de leidinggevende aspecten van de job uit het takenpakket gehaald. Maar re-integratie is niet altijd een positief verhaal. Soms lukt het gewoon niet meer, ondanks de goede wil van de werkgever en moet je afscheid nemen van een collega."



Jan Verneert

"Er wordt nu echt werk van gemaakt van een goede sfeer en betrokkenheid."

Jan Verneert

Verzuim aanpakken

Kenneth: "Als iemand langdurig of vaak afwezig is, heeft dit ook impact op de collega's die er wel nog zijn. Zij moeten vaak taken overnemen. We zien er vanuit het Comité PB met de werkgever op toe dat de belasting voor de collega's niet te groot wordt."

Jan: "Sinds 1 januari voert de onderneming een proactief beleid rond verzuim. Er werd een 'aanwezigheidsbeleid' uitgewerkt, waarbij de werkgever in dialoog gaat met de collega die regelmatig afwezig is. Door het voeren van verschillende gesprekken (o.a. contactgesprek, terugkomgesprek) wil de werkgever zijn zorg uiten naar die collega zelf, maar evengoed zorg dragen voor de collega's die taken moeten overnemen van de afwezige collega, zoals Kenneth zegt. De invalshoek is dus positief. De onderneming probeert er preventief op toe te zien dat mensen niet langdurig uitvallen. Maar evengoed wil men mogelijk misbruik een halt toeroepen."

Constructief overleg

Jan: "Kenneth en ik zitten beiden al lang in het Comité PB en we hebben een hele (positieve) evolutie gezien in hoe de onderneming omgaat met langdurig zieken en hen probeert te re-integreren. Veel van de huidige initiatieven zijn er op aangeven van onze ACV-kern gekomen. Vanuit de directie is er een grote openheid naar en een groot vertrouwen in de aanpak van de ACV-afgevaardigden. Vanuit het ACV proberen we op een opbouwende manier te overleggen en samen te werken. Het Comité PB heeft eenwaardigere plaats gekregen in het overleg met de werkgever, het is zeker geen verplicht nummertje meer."

Kenneth en Jan: "Ook de werknemers appreciëren onze constructieve aanpak. Bij de vorige sociale verkiezingen haalde het ACV 7 van de 8 zetels in het Comité PB. Nu we daartoe de kans hebben, geven we graag een pluim aan Carl, de secretaris van ACV-CSC METEA die ons bedrijf opvolgt. Hij draagt enorm bij tot de goede werking van onze ACV-kern en de werking van de overlegorganen."

| Patrick Van Looveren |



ONGEWENST
GEDRAG IS
NOOIT OKÉ

ONGEWENST GEDRAG OP DE WERKVLOER

Ongewenst gedrag is nooit oké

Maar liefst één op drie werknemers geeft aan slachtoffer te zijn van ongewenst gedrag op de werkvloer. Ze worden gepest of geconfronteerd met geweld of ongewenst seksueel gedrag. “Het is een groeiend maatschappelijk probleem”, zegt Jennifer Pots, de coördinator van de Federatie van Tele-Onthaaldiensten in Vlaanderen en Brussel, verderop in dit artikel. De ACV-Samenwerkers willen dat niet blauwblauw laten. Ze werkten een ondersteuningspakket uit om ongewenst gedrag op de werkvloer aan te pakken. Dat vind je gebundeld op www.hetacv.be/ongewenstgedrag. Je kan ook bij hen terecht voor begeleiding en vorming.

De cijfers liegen er niet om: de groep langdurig zieken blijft elk jaar toeneemen en heeft intussen de kaap van een half miljoen bereikt. Sinds 2019 zijn er meer uitkeringsgerechtigde langdurig zieken dan dat er voltijds werklozen zijn. Die langdurig zieken controleren en sanctioneren, waar onze politici de mond van vol hebben, zijn een maat voor niets als we niet de dieperliggende oorzaken van het probleem aanpakken en volop inzetten op preventie en werkbaar werk.

Psychosociale risico's

De grootste groep mensen die langdurig uitvallen, zijn ziek vanwege psychische stoornissen. Met 36,9% zijn ze goed voor meer dan een derde van het totaal aantal langdurig zieken. ‘Psychische stoornissen’ is een

brede noemer, met daaronder burn-out en depressie. Onder psychosociale risico's valt ook ongewenst gedrag. Denk maar aan seksueel grensoverschrijdend gedrag dat dankzij de #metoo-beweging nu veel aandacht krijgt. Ook geweld en intimidatie horen, net als pesterijen, in deze categorie thuis. Onderzoek bevestigt dat het aantal gevallen van ongewenst gedrag de laatste tijd toe-

neemt. Maar liefst één op drie werknemers geeft aan slachtoffer te zijn van ongewenst gedrag op het werk. Ook in het ACV vangen we die signalen op. Het aantal klachten en meldingen van leden neemt alsmaar toe. En steeds meer werknemersafgevaardigden vragen ondersteuning bij een beleid rond agressie, pesten en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag.



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

“Maar liefst één op drie werknemers geeft aan slachtoffer te zijn van ongewenst gedrag op het werk. Ook in het ACV vangen we die signalen op. Het aantal klachten en meldingen van leden neemt alsmaar toe.”



“Ongewenst gedrag is een groeiend maatschappelijk probleem”



Jennifer Pots, coördinator van de Federatie van Tele-Onthaaldiensten in Vlaanderen en Brussel

“Bij Tele-Onthaal merken we dat ongewenst gedrag een groeiend maatschappelijk probleem is.”, zegt Jennifer Pots, coördinator van de Federatie van Tele-Onthaaldiensten in Vlaanderen en Brussel.

Waarvoor kunnen mensen terecht bij Tele-Onthaal?

Jennifer: “Bij Tele-Onthaal kan je terecht met alles waar je je zorgen over maakt. Mensen bellen of chatten over relatieproblemen, ziekte, depressie, eenzaamheid, zelfdoding, allerlei praktische problemen, ... Iedereen krijgt de kans om – in volledig vertrouwen – met iemand te praten. Anoniem. Je kan de klok rond bellen, op het gratis nummer 106. Dus 7 dagen op 7, 24 u. op 24 u. Wie liever een gesprek heeft via chat, kan voor de chat inloggen op www.tele-onthaal.be elke avond en woensdag- en zondagnamiddag.”

Krijgen jullie veel werkgerelateerde oproepen bij Tele-Onthaal?

Jennifer: “In 2021 kregen we 2.693 oproepen die je kan linken aan ‘werkproblematiek’. Het gaat om heel diverse klachten. Om een voorbeeld te geven: een jonge vrouw wilde weten waar ze een klacht kon neerleggen in verband met pesten op het werk. Ze was erg boos en verontwaardigd. Haar diensthoofd pestte haar subtiel en de situatie werd voor haar stilaan onhoudbaar. In haar omgeving vond ze geen steun. Telkens ze haar verhaal deed bij familie of vrienden kreeg ze dezelfde reactie: ‘Zoek dan toch gewoon ander werk!’ Dergelijke reacties zijn een pleister op een houten been, want daarmee is het probleem niet verhol-

pen. Nadat ze bij één van onze vrijwilligers de tijd en de ruimte kreeg om haar verhaal te kunnen doen, kwam ze tot het besluit om toch een gesprek met de directeur aan te vragen om het probleem grondig aan te kaarten.”

Wat vind je belangrijk om mee te geven aan onze werknemersafgevaardigden?

Jennifer: “‘Praten is de eerste stap’ is niet voor niets onze slogan. Als echt

“Praten is de eerste stap’ is niet voor niets onze slogan. Als echt naar je geluisterd wordt, als je je begrepen voelt, een beetje perspectief krijgt, niet veroordeeld wordt... dat doet heel veel met een mens.”

Jennifer Pots

naar je geluisterd wordt, als je geholpen wordt om je gevoelens te benoemen, als je je zorgen en je onmacht waar je (nog) nergens anders mee terecht kon kan delen, als je je begrepen voelt, een beetje perspectief krijgt, niet veroordeeld wordt... dat doet heel veel met een mens. Doordat onze vrijwilligers actief en intens luisteren, komt er ruimte vrij bij de oproepers om vat te krijgen op hun emoties en om hun gedachten te ordenen, waardoor ze soms een begin van een oplossing zien voor een probleem dat eerst niet te overzien leek. Het is heel belangrijk om in het achterhoofd te houden dat het geen evidente stap is om werkgerelateerde zorgen meteen in een werkcontext bespreekbaar te maken. Bij heel veel oproepers heerst er toch een zekere angst. Bovendien merken we dat dergelijke verhalen nog altijd in de taboesfeer hangen. In dat geval kan het helpen om eerst met een anonieme hulplijn zoals Tele-Onthaal te bellen.”



Als werknemersafgevaardigde is een actieve luisterhouding erg belangrijk. Tele-Onthaal deelt met jullie ‘10 luistertips’! Je kan deze luistertips raadplegen op <https://www.tele-onthaal.be/pers/10-luistertips-op-de-internationale-dag-van-het-luisteren>.



Inspelen op aanhoudende pesterijen bij BASF

Ongewenst gedrag krijgt in de (sociale) media meer en meer aandacht. De stemmen dat dit niet langer getolereerd kan worden klinken steeds luider. We merken dat een toenemend aantal organisaties en bedrijven samen met hun militantenkernen werk willen maken van een inclusief beleid, met de nodige aandacht voor het welzijn en het gedrag van werknemers. In dit beleid worden (klachten)procedures opgenomen voor wanneer het toch misloopt. Desondanks glippen er soms toch incidenten tussen de mazen van het net, soms zelfs zo groot dat ze in het nieuws verschijnen. De kranten kopten onlangs over het ontslag van een ploegbaas bij BASF naar aanleiding van zware en aanhoudende pesterijen. De feiten dateren al van eind vorig jaar, maar de vakbonden bij BASF hebben sindsdien niet stilgezeten, zegt Marian Willekens, secretaris van ACV BIE Antwerpen die het bedrijf opvolgt.

Marian: "BASF is een enorm groot bedrijf. Op de site in Antwerpen zijn meer dan 7.000 werknemers aan de slag, zowel eigen personeel als personeel van onderaannemers. Dat maakt het haast onmogelijk om op de hoogte te zijn van alles wat er leeft en speelt. Na zo'n voorval stellen we ons als werknemersafvaardiging natuurlijk veel vragen. Hoe is dit kunnen gebeuren? Waarom werd dit niet eerder gemeld? Je weet dat dit in een onderneming als BASF, een klein dorp bijna, geen alleenstaand geval zal zijn. Je wil erop kunnen rekenen dat de werknemers weten welke weg ze kunnen bewandelen wanneer ze met pestgedrag worden geconfronteerd. Door zo'n voorval beseffen we dat ondanks de uitgebreide, bestaande procedures en onze vele communicatie hierover, pesten niet automatisch zal stoppen. Er werden acties ondernomen, maar dit gaat verder dan het individu. Er moet werk worden gemaakt van een andere bedrijfscultuur."

Hoe gaan jullie hier als vakbondsteam en secretaris mee aan de slag?

Marian: "Met de werknemersafvaardigden gaan we ons beleid grondig onder de loep nemen. We schakelen hiervoor de ACV Samenwerkers in, die hier rond expertise hebben. Samen met hen onderzoeken we wat beter kan, hoe andere bedrijven het doen en wat we van hen kunnen leren. We gaan ook na welke opleidingen, procedures en materiaal we kunnen aanreiken om pestgedrag te bannen bij



Marian Willekens

BASF. Werknemers moeten worden gevormd, zodat ze weten hoe ze kunnen en moeten omgaan met ongewenst gedrag. En ook leidinggevenden moeten worden opgeleid om hun teams op een goede manier te begeleiden en ondersteunen. Zij moeten het eerste aanspreekpunt zijn, en zeker niet de motor van het pestgedrag. Die goede voorbereiding zal ons sterken in het overleg met de werkgever. Samen moeten we pestgedrag aanpakken."

Doe een beroep op de ACV Samenwerkers

Inspireert dit artikel je om ook werk te maken van een beleid rond ongewenst gedrag op je werkvloer? Weet je niet goed waar te beginnen? De Samenwerkers werkten een checklist 'Ongewenst gedrag' uit waarbij je tips op maat ontvangt. Vraag de checklist op bij de Samenwerker van je provincie.

Meer weten over de Samenwerkers?
Surf naar www.samenwerker.be.



Syndicaal aan de slag rond ongewenst gedrag in de **dienstenchequesector**

Sommige problemen overstijgen het bedrijfsniveau en zie je in de hele sector terugkomen. Het merendeel van de huishoudhulp en zorgkundigen aan huis heeft verhalen over handtastelijkheden, ongepaste grapjes en opmerkingen, zowel van klanten als van hun eigen leidinggevendenden. Secretaris Wendy Buedts, ACV Voeding en Diensten Oost-Vlaanderen, kreeg een slachtoffer aan de lijn. Het gesprek liet haar niet los ...



Wendy Buedts

Wendy: “Ze begon spontaan te vertellen hoe het er in haar bedrijf aan toe ging. Ze nam mij in vertrouwen en vertelde over grensoverschrijdende handelingen van haar leidinggevendenden. Al snel kwamen ook getuigenissen van haar collega’s die nog schokkender waren en mij niet meer loslieten. In de maanden die daarop volgden hield ik contact met enkele van hen. Omdat we als ACV hier niet direct een pasklaar antwoord op hebben – laat staan actief kunnen bijdragen aan een oplossing – probeerde ik het tegen beter weten in los te laten. Maar dat lukte niet, het bleef in mijn achterhoofd spoken. Tot ik een paar Samenwerkers in Sint-Niklaas tegenkwam, een losse babbel met hen deed en vroeg of ze ook werkten rond ongewenst gedrag. Van het een kwam het ander...”

Beklijvende getuigenissen van grensoverschrijdend gedrag

Op 9 februari 2022 kwamen twaalf gemotiveerde afgevaardigden uit de dienstenchequesector samen in de Gentse Torrepoort voor een eerste studiedag. Wendy: “Sophie Van Reeth, auteur van het boek ‘Genoeg gezwezen’ en woordvoester van PUNT.VZW bracht ons in de voormiddag inzichten bij over de problematiek van grensoverschrijdend gedrag en waarom we reageren zoals we dat doen wanneer onze eigen grenzen overschreden worden. Het ijs was gebroken en het ene na het andere straffe verhaal volgde. Elke aanwezige kon zich onmiddellijk een voorval voor de geest halen waarbij zichzelf of een collega op een ongewenste manier benaderd werd.” Eén van de meest beklijvende getuigenissen was die van Rebecca. Ondanks de lessen van Sophie, begon ze haar relaas met het minimaliseren van haar eigen ervaringen. “Het was eigenlijk zo erg niet ... Een klant waar ik aan de slag was, pakte opeens mijn borsten vast, uit het niets. Hoewel ik hem onmiddellijk





lijk op zijn plaats zette, lachte hij me gewoon in mijn gezicht uit. Ik schaamde me kapot en heb gewoon verder gepoetst. Het was zo lastig om iets te zeggen, zijn vrouw was daar ook thuis. Ik wilde haar niet moeten vertellen waarom ik vroeger wilde vertrekken. Pas na een week heb ik het durven melden bij mijn baas en intussen werkte ik gewoon verder.” Helaas kunnen niet alle werknemers bij hun leidinggevende terecht. Een andere afgevaardigde getuigde hoe ze een collega wilde ondersteunen. Ze kaartte het voorval aan bij haar baas die het onmiddellijk afwimpelde met de reac-

tie: ‘Ja, maar ze is toch niet verkracht!? Wat is het probleem dan?’ Het is erg problematisch dat zulke meldingen niet ernstig worden genomen.

“Helaas kunnen niet alle werknemers bij hun leidinggevende terecht. Het is erg problematisch dat zulke meldingen niet ernstig worden genomen.”

Wendy Buedts

Syndicale tips

In de namiddag van de studiedag gingen de deelnemers aan de slag met syndicale tips. Wat kan je als werknemersafgevaardigde doen om het probleem aan te pakken? Een belangrijk startpunt zijn de opleidingsplannen. De militanten gaven duidelijk aan dat er meer nood is aan weerbaarheidskursussen voor de poetshulpen, meer opleiding rond hulpverlenende gesprekken voor leidinggevenden en voor zowel poetshulpen als leidinggevenden een sensibiliserende vorming zoals die van PUNT.VZW om te begrijpen wat ongewenst gedrag met iemand

Het merendeel van de huishoudhulpen en zorgkundigen aan huis heeft verhalen over handtastelijkheden, ongepaste grapjes en opmerkingen, zowel van klanten als van hun eigen leidinggevenden.



© Shutterstock

doet. Tijdens een rondetafelgesprek werd ook de eigen syndicale werking onder de loep genomen. Die uitwisseling van ervaringen werkte heel inspirerend. De afgevaardigden konden daardoor vertrekken met een pakketje aan ideeën dat ze met hun kern kunnen aanpassen aan de realiteit van hun bedrijf. De bedoeling is om het eigen beleid uit te diepen en in sommige gevallen zelfs helemaal om te gooien.

“Tijdens een rondetafelgesprek werd ook de eigen syndicale werking onder de loep genomen. De bedoeling is om het eigen beleid uit te diepen en in sommige gevallen zelfs helemaal om te gooien.”

Wendy Buedts



Twaalf gemotiveerde afgevaardigden uit de dienstenchequesector kwamen samen in de Gentse Torrepoort voor een studiedag over ongewenst gedrag op de werkvloer. Samen gaan ze een nationale campagne uitwerken.

Nationale campagne

Vanuit de optiek ‘Samen staan we sterker’, gaat de groep de komende maanden aan de slag om een nationale campagne over seksueel grensoverschrijdend gedrag uit te werken. Ondanks alle aandacht die het onderwerp de afgelopen jaren kreeg in de media, blijft het probleem hardnekkig bestaan. De deelnemers aan de studiedag willen daar een eind aan maken, en samen met hun centrale ACV Voeding en Diensten, hun secretarissen en de Samenwerkers maken ze daarom werk van een breed gedragen campagne om te sensibiliseren en te activeren.

| Jolien De Vuyst,
Marieke Vanbeselaere,
Gitte Van Looken & Tine Mous |

www.samenwerker.be

Expertise van PUNT.VZW

PUNT. VZW is een organisatie die zich inzet voor een betere ondersteuning van mensen die in aanraking komen met seksueel grensoverschrijdend gedrag.

<https://www.puntvzw.be/>

Sensibiliseer rond ongewenst gedrag met affiche en flyer

Om te sensibiliseren rond ongewenst gedrag op de werkvloer maakten de ACV Samenwerkers een affiche en een flyer. In de flyer krijg je een aantal concrete tips mee over wat je kan doen en bij wie je terecht kan (de recto van de flyer vind je hiernaast). De affiche is een poster waarop je je contactgegevens kan invullen. Hang de affiche op in je bedrijf. Op die manier weten de collega's bij wie ze terecht kunnen mochten ze te maken krijgen met ongewenst gedrag. Affiche en flyer kan je opvragen bij je secretaris of bij de Samenwerker van je provincie. Of je kan ze downloaden op www.hetacv.be/ongewenstgedrag

Wat kan je doen aan ongewenst gedrag?



Heb je te maken met ongewenst gedrag?

Maak duidelijk dat je dit gedrag niet oké vindt, maar ga zelf niet in de tegenaanval. Praat er zo snel mogelijk over met iemand uit je omgeving en schakel hulp in als dat nodig is. Op je werkvloer zijn er heel wat mensen die je discreet verder kunnen helpen.

Ben je getuige van ongewenst gedrag?

Zwijg niet, maar durf te reageren en geef steun. Dit is niet makkelijk, maar wel erg belangrijk. Bied ook een luisterend oor en moedig de collega aan het gedrag te melden.

Stel jij ongewenst gedrag?

Vind je dat je zelf niks verkeerd doet? Dat doet er niet toe. De andere bepaalt waar de grens ligt. Ongewenst gedrag is nooit oké, ook al ligt de oorzaak in een moeilijke werkomgeving (bv. een hoge werkdruk). Praat erover met iemand die je vertrouwt. Ook jij kan terecht bij professionele hulp om je discreet verder te helpen.

Meer weten over ongewenst gedrag en wat je kan doen? Scan de QR-code of surf naar www.hetacv.be/ongewenstgedrag



Aan de slag met milieu-informatie

Als het gaat over duurzaamheid op de werkvloer hebben werknemers meer tools in handen dan ze soms denken. Zo moet de werkgever jaarlijks een toelichting geven bij het gevoerde milieubeleid en je hebt als werknemersafgevaardigde (vooral in het Comité PB, maar ook in de Ondernemingsraad) het recht om heel wat informatiebronnen over milieu in te kijken. Denk maar aan documenten over de uitstoot van stoffen in de lucht en het water, over het energieverbruik, over de hoeveelheden geproduceerde afvalstoffen, over eventuele klachten van geur- en/of geluidshinder, ... Maart is een belangrijke maand voor ondernemingen in Vlaanderen, gezien zowel het jaarverslag van de milieucoördinator als het integraal milieujaarverslag aan bod komen in de sociale overlegorganen.

De Codex welzijn op het werk verplicht alle werkgevers om jaarlijks op een vergadering van het Comité PB een omstandige toelichting te geven over het door de onderneming gevoerde milieubeleid. De leden van het Comité PB moeten ook op de hoogte worden gebracht van alle inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het intern of extern milieu. Ligt je onderneming in het Vlaams Gewest en is er een milieucoördinator, dan moet die milieucoördi-

nator een jaarverslag opmaken. Sommige Vlaamse ondernemingen moeten ook een integraal milieujaarverslag (IMJV) indienen. Dit zijn ondernemingen met een groot energieverbruik, ondernemingen die boven een drempelwaarde stoffen uitstoten naar lucht of water, ondernemingen die gevaarlijke afvalstoffen produceren of afval verwerken. Elk jaar publiceert de Openbare Afvalstoffenmaatschappij (OVAM) bovendien een lijst van ondernemingen die informatie moeten ver-

strekken over de afvalstromen die ze produceren. Dat kunnen ook kleine, administratieve organisaties zijn.

Integraal milieujaarverslag

Het integraal milieujaarverslag bevat vooral erg technische informatie over emissies, watergebruik, afvalstromen, ... Als militant kan je via dit verslag dus heel wat te weten komen over de werking van je onderneming. Werden bepaalde drempelwaardes overschreden? Wat is het totale energieverbruik van de onderneming? Dit soort vragen zijn bijzonder belangrijk, gezien de goede werking en het voortbestaan van een onderneming erg nauw samenhangen met externe factoren, zoals energiefacturen en het behoud van de omgevingsvergunning. Uiterlijk op 14 maart moet dit document door de werkgever worden ingediend bij het IMJV-loket van de milieuadministratie van de Vlaamse overheid. De werkge-

Neem de milieujaarverslagen grondig door. Je komt zo veel te weten over bijvoorbeeld het energieverbruik, de lozingen in lucht en water en de productie van afval, het naleven van milieuwetten en -normen, milieu-investeringen die noodzakelijk zijn, de impact van de onderneming op de directe omgeving, enz.



ver moet ook een afschrift van het integraal milieujaarverslag bezorgen aan het hoofd van de interne dienst PB, de effectieve en plaatsvervangende leden van het Comité PB en de effectieve leden van de Ondernemingsraad (of de Vakbondsafvaardiging indien er geen Comité PB en Ondernemingsraad zijn).

Jaarverslag van milieucoördinator

In nagenoeg alle Vlaamse ondernemingen met milieuvergunning klasse 1 moet een milieucoördinator aanwezig zijn. De milieucoördinator:

- waakt over de naleving van de milieuwetgeving door op regelmatige tijdstippen controle uit te oefenen op de werkplaatsen;
- geeft advies over elke voorgenomen investering die vanuit milieuoogpunt relevant kan zijn;
- denkt na over de interne en externe communicatie in verband met de gevolgen voor mens en milieu van de inrichting, van haar producten, haar afvalstoffen en de voorzieningen en maatregelen om deze gevolgen te beperken, ...

Jaarlijks dient de milieucoördinator verslag uit te brengen van zijn of haar activiteiten binnen de onderneming. Opnieuw een nuttige bron van informatie, indien je je bedrijf vanuit een ander oogpunt wil leren kennen.

Het jaarverslag moet vóór 1 april aan de werkgever, de Ondernemingsraad en het Comité PB of de Vakbondsafvaardiging worden bezorgd.

| Fien Vandamme & Kris Van Eyck |



© Mine Dalemans

Maak een lijstje met vragen of eisen voor je werkgever in verband met het milieubeleid van je onderneming.

Stappenplan voor de bespreking van de jaarverslagen

We stellen volgende stapsgewijze aanpak voor om deze informatie te bespreken in het sociaal overleg.

- **Februari/maart:** herinner de werkgever aan zijn verplichting om de milieujaarverslagen tijdig te bezorgen. Spreek af wanneer de jaarverslagen worden besproken en vraag dat de milieucoördinator op een begrijpbare wijze de belangrijkste elementen van de jaarverslagen toelicht.
- **Maart/april:** eerste toelichting door de milieucoördinator bij de jaarverslagen. Indien mogelijk overloop je vooraf reeds de milieujaarverslagen zodat je bijkomende informatieve vragen kan stellen. De werkgever moet ook een toelichting geven bij het gevoerde milieubeleid.
- **April:** bespreek met je collega's-militanten de informatie die je ontving en maak een lijstje met vragen of eisen voor je werkgever in verband met het milieubeleid van je onderneming. Betrek ook de ondernemingsraadsleden bij de bespreking. Zij hebben een beter zicht op de investeringen die gepaard gaan met het milieu.
- **Mei/juni:** hou een nieuwe bespreking in het Comité PB en leg je lijstje voor aan je werkgever. Laat alles goed in het verslag opnemen en spreek af hoe je dit thema verder gaat opvolgen.

Doe een beroep op ACV-milieudeskundigen

Laat deze milieudocumenten niet links liggen. Ze bevatten een schat aan informatie! Bedrijven die het niet zo nauw nemen met de milieuwetgeving riskeren hoge boetes, tot zelfs het kwijtraken van hun omgevingsvergunning. Hierdoor komt ook de tewerkstelling in het gedrang. Laat je vooral niet afschrikken door de techniciteit van de documenten, maar schakel de juiste personen in om je hierbij te ondersteunen. Zo kan je een beroep doen op Fien Vandamme, de ACV-coördinator van het Intersyndicaal Milieu Initiatief, die je maar al te graag begeleidt bij dit soort vragen (milieu.helpdesk@acv-csc.be). Daarnaast zijn er ook de milieudeskundigen in de centrales en sommige verbonden (zie de 'wie is wie' op [Syndicaal aan de slag met milieu en milieuwerking ACV \(hetacv.be\)](#)).

Sociale benchmark ondernemingen

Hoe scoort jouw onderneming op sociale criteria?

Elk jaar maakt het ACV een rangschikking op van Belgische bedrijven met meer dan 50 werknemers op basis van 25 criteria, zowel economische als sociale criteria. We halen die informatie uit de gepubliceerde jaarrekeningen van die bedrijven. De sociale benchmark die we hier presenteren heeft betrekking op de gegevens van het boekjaar 2020. De vergelijking gaat onder meer over de omzet per werknemer, de toegevoegde waarde per werknemer, de groei van de tewerkstelling, de belastingen die worden betaald in % van de winst, maar vooral ook over sociale criteria zoals de gemiddelde brutolonen, het gebruik van interimmers, de loonkloof tussen mannen en vrouwen, de formele opleiding per werknemer, het percentage geschoolde personeelsleden, het percentage deeltijdse werknemers, het percentage contracten van bepaalde duur, enz. Je krijgt van elke onderneming de score op het criterium, hoe dit berekend werd, en ook de plaats in de rangschikking, zowel nationaal als per regio (Brussel, Vlaanderen, Wallonië), als in de sector waarin de onderneming actief is. Via de benchmarktool kan je je eigen onderneming vergelijken met de concurrentie, en op basis van de resultaten kritische vragen stellen in de Ondernemingsraad en in het Comité PB.

Welke bedrijven hebben we bekeken?

We beperkten ons tot de bedrijven die hun jaarrekening neerlegden volgens het volledige schema. In totaal leverde ons dat 5.316 bedrijven op die we konden vergelijken. Vzw's namen we niet

op in de rangschikking omdat hier heel andere waarderingen spelen dan in de commerciële sector.

Vanzelfsprekend zijn we ook beperkt tot de ondernemingen die een jaarrekening moeten neerleggen. Er zijn dan ook geen scholen, steden of gemeenten, OCMW's, mutualiteiten, overheids-

instellingen en dergelijke opgenomen in de vergelijking. Ook banken en verzekeringen, en bijvoorbeeld ziekenhuizen en rusthuizen hebben een afwijkend schema van jaarrekening waarmee we niet kunnen vergelijken.

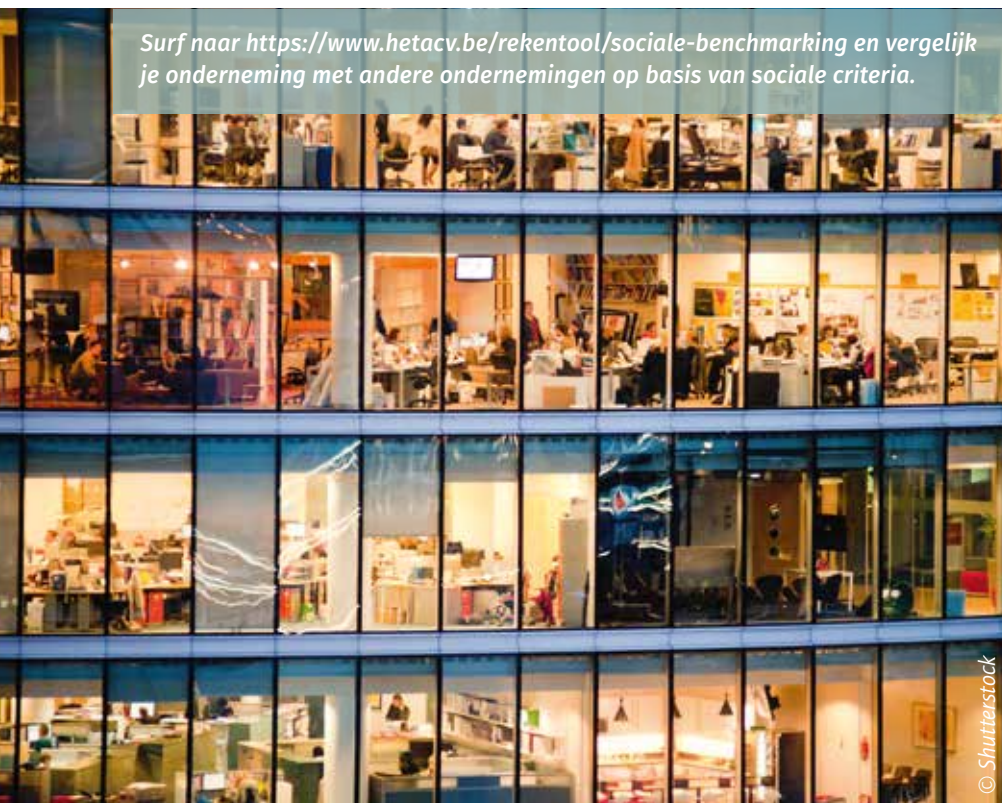
Welke jaarrekeningen?

We vergelijken de cijfers van 2020. Dit is vanzelfsprekend een bijzonder jaar, vooral door de impact van de coronacrisis die in sommige ondernemingen of sectoren meer of minder speelde. Het geeft je dus een idee in hoeverre de coronacrisis in jouw onderneming impact had ten opzichte van de concurrenten.

Hoe werkt het?

Je surft naar <https://www.hetacv.be/rekentool/sociale-benchmarking>. Je geeft het ondernemingsnummer van de onderneming op en je klikt verder om te kijken welke plaats jouw onderneming in de ranglijst inneemt. Zoals aangegeven kan je dat doen zowel nationaal en per regio als voor de sector waar je onderneming actief is. Je kan ook zoeken op naam: dan krijg je alle ondernemingen met die term in de naam en dan kan je daaruit kiezen. Of je kan zoeken op postcode en dan verder zoeken in de lijst van ondernemingen in die stad of gemeente. Als je hebt doorgelikt, kan je ook bij elk criterium verder klikken op de ranglijst zodat je kan zien welke ondernemingen hoger of lager staan en hoe groot het verschil is. Worden in die andere onderneming hogere lonen betaald? Worden er meer of minder interimmers ingezet? Wordt er meer of minder opleiding per werknemer gegeven? Of nog, de toegevoegde waarde per werknemer geeft een idee hoe zit het met de productiviteit bij de concurrentie enz. Je kan het allemaal nagaan.

Surf naar <https://www.hetacv.be/rekentool/sociale-benchmarking> en vergelijk je onderneming met andere ondernemingen op basis van sociale criteria.



© Shutterstock

Een greep uit de rangschikkingen voor sommige criteria

We kunnen hier moeilijk een overzicht geven van alle criteria. Daarom een selectie van enkele interessante rangschikkingen, met telkens de top 5 voor een criterium.

Dit zijn de uitschieters op enkele criteria die in de sociale benchmark aan bod komen. Je kan je onderneming vergelijken op 25 criteria. Vooral de vergelijking binnen de sector kan interessant materiaal opleveren om te zien waar je onderneming nog kan verbeteren. Voor meer info met betrekking tot de criteria en de betekenis ervan kan je altijd terecht bij de vakbondssecretaris van de centrale die je onderneming opvolgt of bij de efi-deskundige van je verbond of centrale.

Waar worden de hoogste lonen betaald (gemiddelde in de onderneming)?

Naam van de onderneming	Gemiddeld bruto jaarloon per werknemer	Totaal brutoloon	Aantal werknemers (in VTE)
Engie Management Company Belgium*	537.158	44.584.083	83
Mastercard Europe	504.238	242.034.000	480
Intel Corporation	468.426	21.547.588	46
Axalta Coating Systems Belgium	436.964	61.174.947	140
Tata Consultancy Services Belgium	430.815	59.883.292	139

* Engie is de bekende energieleverancier (het vroegere GDF Suez).

Waar worden de laagste lonen betaald (gemiddelde in de onderneming)?

Naam van de onderneming	Gemiddeld bruto jaarloon per werknemer	Totaal brutoloon	Aantal werknemers (in VTE)
International Coach Traffic*	17.513	1.068.268	61
Huur een stuur	17.995	1.331.614	74
Top Bedford	18.168	1.471.637	81
Lestco	18.175	599.766	33
Stallbois	18.843	2.166.981	115

* Ondernemingen met uitzendactiviteiten zijn hieruit weggelaten. International Coach Traffic is een reisoperator gevestigd in Rijkevorsel.



Engie Management Company Belgium keert gemiddeld per werknemer het hoogste bruto jaarloon uit van alle in België gevestigde ondernemingen.

Welke ondernemingen investeren het meest in opleiding (in euro) per werknemer?

Naam van de onderneming	Gemiddeld formele opleidingskost per werknemer	Totaal formele opleidingskost	Aantal werknemers
Mazars Bedrijfsrevisoren*	17.466	1.344.862	77
DB Cargo Belgium	16.731	3.446.683	206
Skeyes	14.507	12.809.791	883
Daiichi Sankyo Belgium	13.973	736.477	57
Philips Belgium Commercial	10.140	2.028.077	200

* Mazars Bedrijfsrevisoren is één van de grotere bedrijfsrevisorenkantoren in België en is gevestigd in Brussel.

Welke ondernemingen halen de grootste productiviteit, gemeten in toegevoegde waarde per werknemer (in euro)?

Naam van de onderneming	Toegevoegde waarde per werknemer	Totaal toegevoegde waarde	Aantal werknemers (in VTE)
ZF CV Systems Europe*	4.946.073	286.872.250	58
Crystal Computing	4.010.944	481.313.308	120
Belgian Shell	3.368.409	616.418.778	183
Mastercard Europe	2.867.519	1.376.409.000	480
Totalenergies Marketing Belgium	2.843.402	1.754.379.000	617

* ZF CV Systems Europe is de nieuwe naam van Wabco Europe, een leverancier van rem-, ABS en luchtveerinstallaties op commerciële voertuigen die gevestigd is in Brussel.



De ondernemingen waar de meeste werknemers deeltijds werken zijn allemaal dienstenchequebedrijven.

Welke ondernemingen maakten het meest gebruik van interim (aantal interimmers in procent van het totaal aantal werknemers, vaste werknemers + interimmers)?*

Naam van de onderneming	Interimmers in procent van totaal werknemers (vaste + interims)	Aantal interimmers	Aantal vaste werknemers (in VTE)
Slachthuis Vanlommel*	71,88%	161	63
Schildermans pluimveeslachterij en vleesverwerking	66,42%	91	46
Call-IT Belgium	64,56%	286	157
Bleckmann België NV	59,04%	741	514
Nollens	58,90%	86	60

* De havenbedrijven die met dokwerkers werken (een speciaal statuut) hielden we uit deze vergelijking.

* Slachthuis Vanlommel is een slachthuis in Olen.

Welke ondernemingen doen het meest een beroep op deeltijdse arbeid, gerekend in het aandeel deeltijdse arbeid in VTE als percentage van het totaal aantal werknemers in VTE?

Om dit wat te verduidelijken: als een onderneming 1 deeltijdse werknemer heeft (0,5 VTE) en 1 voltijdse (1 VTE), dan is dit percentage 33,33% (0,5/1,5).

Naam van de onderneming	Deeltijdse werknemers in VTE in percentage van totale arbeid in VTE	Deeltijdse werknemers in VTE	Totaal aantal werknemers (in VTE)
Alcyon Dienstencheques*	98,28	57	58
Home Sweet Home	95,46	547	573
Glanzer Dienstencheques	95,00	38	40
Family Services	94,98	549	578
Proxy Services	94,74	306	323

* De onderneming waar (proportioneel) de meeste deeltijdse werknemers tewerkgesteld zijn, is Alcyon Dienstencheques uit Melle.

<https://www.hetacv.be/rekentool/sociale-benchmarking>

| Frank Cosaert |



ACV doet het graag veilig

Op vrijdag 11 februari trok ACV Oost-Vlaanderen naar verschillende kmo-zones in de provincie om de kmo-enquête bekend te maken. Voor dag en dauw en in weer en wind deelden militanten '(corona)veilige' boterkoeken uit met een oproep erbij om de enquête in te vullen. Dat engagement verdient een foto in Vakbeweging!

In kleine bedrijven (<50 werknemers) gebeuren opvallend meer ongevallen op de werkvloer dan in grote. Ook het welzijn van de werknemers staat er dikwijls meer onder druk. Daarom peilt het ACV in aanloop naar de Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het

werk (donderdag 28 april) hoe het gaat met werknemers in kleine en middelgrote ondernemingen. Het doel is om concrete collectieve voorstellen te kunnen formuleren op 28 april.

Focus op musculoskeletale aandoeningen

In de enquête zitten vragen over arbeidsorganisatie en -omstandigheden, arbeidsongevallen en beroepsziektes, met een focus op musculoskeletale aandoeningen (MSA). Deze problemen aan spieren, gewrichten, pezen, ligamenten en zenuwen zijn de op één na meest voorkomende oorzaak van langdurige afwezigheid wegens ziekte.



Filmtickets te winnen

Heb je kennissen die in een kmo werken? Maan hen dan om de kmo-enquête in te vullen.

Onder de deelnemers verloten we 25 X 2 filmtickets.

Ga naar de enquête via de verkorte URL www.bitly.com/kmo-petitie of scan de QR-code.



| Tanja Durinck
& Elke Oeyen |



WSM zoekt sportieve en avontuurlijke ACV'ers

Avontuur in Nepal

Neem deel aan de tweede editie van de WSM Nepal Express: een onvergetelijke groepsreis, vol uitdagingen - een initiatief van ngo WSM in samenwerking met Joker reizen.

Op het programma

Kleurrijk Kathmandu, pelgrimsoord Namo Buddha, raften op de Trishuli, trektocht vanuit Pokhara (vier dagen), wilde dieren spotten in Chitwan National Park, verblijf in een gastgezin (twee dagen), ...

- Reisdata: 3 tot 16 april 2023
- Duurtijd: 14 dagen
- Maximaal aantal deelnemers: 16
- Richtprijs voor deelname: 2.300 euro
- Online infomoment: 24 maart, 20.00 u. Met reisbegeleiders en deelnemers van de eerste editie
- Interesse? Inschrijven voor het infomoment? klaar.degroot@wsm.be

Jouw engagement

Zamel minstens 2.000 euro in, voor de Nepalese vakbonden GEFONT en NTUC. Zij zetten zich in voor hogere lonen en sociale bescherming voor alle Nepalese burgers. Ze organiseren beroepsopleidingen en informeren duizenden men-

sen over hun arbeids- en mensenrechten.

Zelfs mét een job leeft 30 procent van de Nepalezen onder de armoedegrens. Het zet een enorme uittocht van bekwame arbeidskrachten in gang: dagelijks verlaten duizend arbeiders hun land, op zoek naar geluk in het buitenland. Verblind door loze belof-

ten worden ze het slachtoffer van uitbuiting en discriminatie. Bouw samen met WSM, GEFONT en NTUC aan een menswaardig systeem dat welzijn en een sociaal vangnet garandeert voor alle Nepalezen. Samen zamelen we 32.000 euro in, goed voor één jaar opleidingen, acties en politiek lobbywerk.

| Katrien Liebaut |



Een online infomoment over de Nepal Express van WSM is voorzien op 24 maart.

Spierkracht en sponsors gezocht voor de 20 km door Brussel

De 20 km door Brussel is een begrip. Aan de voorbije edities namen 40.000 mensen deel. Dit jaar vindt de 20 km door Brussel plaats op zondag 29 mei. Sluit je aan bij team-WSM. Samen zetten we onze spierkracht in tegen de uitbuiting van migrantenarbeiders in Qatar.

In Qatar vindt dit najaar van 21 november tot en met 18 december het wereldkampioenschap voetbal plaats. De toewijzing van het WK aan de golfstaat in 2010 was omstreden. Er was een vermoeden van corruptie bij de toewijzing, wat jaren later ook bewezen werd. Het land had ook geen voetbalcultuur en -infrastructuur en er is het verzenkende klimaat. De hitte is de reden dat het WK werd verdaagd van de zomer naar de winter. Om het WK te kunnen organiseren, moest letterlijk alles uit de grond worden gestampt. Acht gloednieuwe stadions moesten gebouwd worden. Daarvoor werden honderdduizenden migrantenarbeiders aangetrokken. Onder hen duizenden Nepalezen. De arbeidsomstandigheden van die migrantenarbeiders zijn schrijnend. De bouw van de WK-infra-

structuur kostte al 7.000 mensenlevens, door beperkte veiligheidsvoorzieningen en de hitte. WSM grijpt de 20 km door Brussel aan om de aandacht te vestigen op de onmenselijke omstandigheden waarin de migrantenarbeiders moeten werken. Sluit aan bij team-WSM en steun de Nepalese vakbond GEFONT die migrantenarbeiders ondersteunt.

VIP-behandeling

Je loopt als een VIP, want WSM legt je in de watten. Pik je rugnummer op, laat je spullen veilig achter en schitter in een ethisch geproduceerd sportshirt. Na de wedstrijd trakteert WSM op een koel drankje, een snack en een douche. Deelnemen kost 25 euro.

Jouw engagement

Zamel minstens veertig euro in bij mensen die je willen sponsoren en ga met de rest van team-WSM voor minstens 13.500 euro in totaal. Het ingezamelde bedrag maakt WSM over aan de Nepalese vakbond GEFONT, die juridische bijstand verleent aan Nepalese arbeiders die het slachtoffer werden van uitbuiting. Zowel in Qatar als in Kathmandu staat de organisatie voor hen klaar. Wie Nepal wil verlaten, krijgt correct advies. En via volgehouden lobbywerk ijvert GEFONT voor een einde aan de moderne slavernij in Qatar.

Zet je beste beentje voor en ga mee de uitdaging aan. Ben je geen loper? Sponsor dan een WSM-loper en laat die het loopwerk voor jou doen!

Info & inschrijven: <https://acties.wsm.be>
Meer info: Tim.jansen@wsm.be

| Katrien Liebaut & PVL |



Waardige pensioenen? Een politieke keuze!

De laatste jaren is er veel gesleuteld aan onze pensioenen. De laatste hervorming van de regering-Michel heeft de rechten van werknemers en het vertrouwen in het wettelijk pensioenstelsel sterk aangetast. Het ACV wil dat de koers wordt bijgesteld: we ijveren voor waardige pensioenen. En dat is vooral een politieke keuze.

Kaart dit thema aan in je onderneming. Informeer je collega's, breng onze webpagina over de pensioenen vol bevattelijke video's die de pensioenproblematiek en onze voorstellen toelichten onder de aandacht. Je vindt er ook een inhoudelijk dossier met antwoorden op veelgestelde vragen over pensioenen. En wil je je kennis testen over de pensioenen? Doe dan mee aan onze online quiz!

www.hetacv.be/pensioen



De Gids voor starters in het onderwijs

Er is een nieuwe editie uit van de Gids voor starters in het onderwijs. De brochure maakt wie wil werken in het onderwijs wegwijs.

Wat gebeurt er als je afgestudeerd bent? Waarop letten directeurs bij een sollicitatie? Hoeveel ga je verdienen? Zijn er bijkomende vergoedingen waar je recht op hebt? Wat kan een vakbond voor jou betekenen? Op die en veel andere vragen vinden mensen die aan de slag willen in het onderwijs een

helder antwoord in de brochure. Als je onderwijsmilitant bent, haal je best wat exemplaren in huis. En militanten met zonen of dochters of kennissen die zich geroepen voelen om voor de klas te staan, weten welke brochure ze best aanbevelen. Voor meer info en vragen over een loopbaan in het onderwijs kan je uiteraard terecht bij onze onderwijscentrales COV (www.cov.be) en COC (www.coc.be). Op hun websites vind je de brochure ook online.

