



**WIE
WINT?**

**WIE
VERLIEST?**

INHOUDSTAFEL

I. CONTEXT	7
1. INVLOED OP DE GEZONDHEID	8
1.1. De biologische ritmes	8
1.2. De kwaliteit van de slaap	9
2. GEVOLGEN	11
2.1. Voor de gezondheid	11
2.2. Voor de arbeidsomstandigheden	12
2.3. Voor het privéleven	13
2.4. Gebonden aan de leeftijd	14
2.5. Risico's op ongevallen	15
3. REGLEMENTERING	17
3.1. In België	17
3.2. In Europa	18
 II. WAAROM HEEFT NACHT- EN PLOEGENARBEID ZOVEEL SUCCES?	 21
DE VRIJSTELLING VAN DE BEDRIJFSVOORHEFFING BEGRIJPEN	22

III. SYNDICALE INSTRUMENTEN	29
1. ROL VAN HET CPBW	30
1.1. Op het vlak van het welzijnsbeleid	30
1.2. Verplichte risicoanalyse	30
1.3. Preventieve maatregelen	31
1.4. Rol van het CPBW in het gezondheidstoezicht	32
2. ROL VAN DE OR	34
2.1. De economische en financiële informatie verzamelen	34
2.2. De 10 sleutels – overheidssteun	34
2.3. Hoe de informatie in de OR verkrijgen?	36
3. BEGELEIDENDE MAATREGELEN	37
3.1. CAO 46	37
3.2. Overstappremie	38
 IV. SYNDICALE PISTES	 39
1. HET GLOBALISEREN VAN HET MAANDLOON	40
2. MEER PLOEGEN OM HET WERK MENSELIJKEER TE MAKEN	42
 BIJLAGEN	 49
1. DOE DE TEST	50
2. MEER WETEN	51

NACHT- EN PLOEGENARBEID,
**EEN GEPEPERDE
REKENING VOOR
DE WERKNEMERS**

De nacht- en ploegenarbeid is, sinds het industriële tijdperk, toegestaan om technologische en organisatorische redenen en uit zorg voor de openbare gezondheid en de veiligheid. Sinds 2004 kent de regering voor deze arbeidsvorm vrijstellingen toe op de bedrijfsvoorheffing. Op enkele jaren tijd zijn deze cadeaus geëvolueerd van 1% tot 17,8%. En de regering-Michel beoogt een stijging tot meer dan 20% (en zelfs tot 25% in 2019).

De werkgevers varen daar wel bij, zij maken te pas en te onpas gebruik van nacht- en ploegenarbeid, zonder te denken aan de schadelijke gevolgen voor de werknemers.

Die werknemers betalen de rekening, drie keer zelfs. Een eerste keer omdat het deel van de bedrijfsvoorheffing dat de bedrijven mogen houden eigenlijk geld is van de werknemers dat de werkgever niet doorstort aan de fiscus. Maar op verdoken wijze ook een tweede keer omdat het geld dat niet naar de staat gaat elders moet gevonden worden, met andere financieringsbronnen. Een indexsprong bijvoorbeeld. Ten slotte betaalt hij nog een derde keer, want zijn gezondheid lijdt eronder en hij verliest de band met zijn gezin en vrienden.

De sociale zekerheid is het tweede slachtoffer van het systeem: ploegen- en nachtarbeid werkt een overmatig gebruik van medicijnen in de hand. Bij eenzelfde anciënniteit loopt een ploegenarbeider 1,7 keer meer risico om een slaapmiddel te gebruiken dan een werknemer die niet in ploegen werkt. Studies tonen aan dat nachtwerkers een hoger risico lopen op het gebruik van psychotrope stoffen, maar ook op een overmatig gebruik van angstremmers, hypnotische en kalmerende middelen en antidepressiva. Dat brengt natuurlijk heel wat uitgaven met zich mee voor de sociale zekerheid.

De gezondheid van de werknemer, zijn sociale leven en de sociale zekerheid zijn de grote verliezers in deze zaak. De cadeaus aan bedrijven ondermijnen de normale arbeidsvormen. Het is hier niet de bedoeling nacht- of ploegenarbeid aan de kaak te stellen want die is voor welbepaalde beroepen of activiteiten noodzakelijk. Maar we hekelen wel de toekenning van financiële middelen die het gebruik van deze arbeidstijdsystemen stimuleren, alleen maar om de werkgevers en de aandeelhouders te verrijken, zonder oog voor de gezondheid van de werknemers.

Voor de Algemene Centrale – ABVV is het hoog tijd om te reageren. Deze gids maakt een stand van zaken op van de situatie, klaagt de negatieve gevolgen aan van nacht- en ploegenarbeid, maar geeft ook en vooral syndicale instrumenten en pistes mee voor de toekomst.

DEEL I

CONTEXT



Alle levende wezens op deze planeet volgen een bepaald biologisch ritme. Als dit ritme voortdurend verstoord wordt, is het steeds moeilijker om zijn gewone tred terug te vinden. De mens is gemaakt om overdag te werken. In het tegengestelde geval hebben de cellen het moeilijk om zich te hernieuwen en zal het immuunsysteem in de loop der jaren aangetast worden.

Marc Dujardin, geneesheer

1. INVLOED OP DE GEZONDHEID

In België bestaat er helaas geen systematisch onderzoek naar de arbeidstijd.

De beschikbare gegevens uit Frankrijk, waar een gelijkaardige situatie bestaat als in België, zeggen ons dat het aantal loontrekkenden dat gewoonlijk 's nachts werkt op twintig jaar tijd meer dan verdubbeld is. Op 20 jaar tijd is het aantal vrouwen dat 's nachts werkt verdubbeld.

Een aanzienlijk deel van de bevolking werkt 's avonds en 's nachts.

NACHTARBEID TUSSEN 23 EN 5 UUR

11,4%
(1 OP 10)



AVONDWERK TUSSEN 19 EN 23 UUR

33,1%
(1 OP 3)



1.1. DE BIOLOGISCHE RITMES

Zoals bij alle levende wezens treden bij de mens afwisselend actieve fasen en rustfasen op. Dit zijn de zogeheten circadiaanse of biologische ritmen. Het menselijk lichaam (de hersenen, het ademhalingsstelsel, de klieren met inwendige afscheiding, het bloed, de urine, ...) is onderworpen aan circadiaanse ritmen.

De mens is dus gemaakt om overdag actief te zijn en 's nachts te rusten. De biologische ritmen zijn genetische ritmen. Zij worden evenwel versterkt door omgevingsfactoren, de zogeheten sociale synchronizers.

Deze ontstaan door de afwisseling van dag en nacht en tevens door andere factoren, zoals licht, geluiden, de regeling van de gezinstijd, van de maaltijden, van de arbeid, kortom, de tijdregelingen van het sociale leven in de ruime zin van het woord.

De arbeidstijdregeling en de gezinstijdregeling versterken elkaar bij dagarbeid omdat ze samenvallen: de "biologische klok" van de werknemer en het natuurlijke en het sociale milieu zijn gesynchroniseerd.

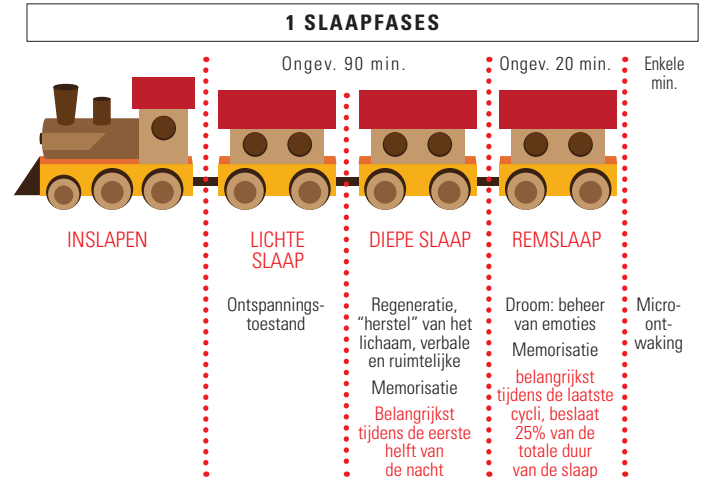
Bij nachtarbeid daarentegen werken de ritmen elkaar tegen. De nachtarbeider deelt het ritme van het sociale leven niet met familie en vrienden. Zijn biologische ritmes zijn verstoord, aangezien hij werkt wanneer zijn organisme in een periode van desactivering verkeert. De werknemer moet zich dubbel inspannen aangezien zijn lichaam moet werken op een moment dat zijn lichaam slaap vraagt.

1.2. DE KWALITEIT VAN DE SLAAP BIJ DE NACHTWERKER

De slaap omvat verschillende fasen met een cyclus van ongeveer 90 minuten:

- het inslapen
- de lichte slaap
- de diepe slaap
- de remslaap.

90 min. = lichte slaap + diepe



Eenvoudig uitgedrukt kan gezegd worden dat de diepe slaap (vooral in het begin van de nacht) de fysieke vermoeidheid herstelt, terwijl de remslaap op het einde van rustperiodes de geestelijke vermoeidheid herstelt.

De aard van het werk heeft een invloed op de tolerantie voor nachtarbeit: de slaap overdag herstelt beter de vermoeidheid veroorzaakt door zware arbeid van het traditionele type, dan de vermoeidheid door mentale spanning die eigen is aan geautomatiseerde en gemechaniseerde taken, intellectuele taken of taken waar waakzaamheid vereist is.

Voor de nachtwerker is de duur van de dagslaap veel korter: gemiddeld 1 à 2 uur. Deze kortere tijdsspanne neemt toe naarmate de werknemer later gaat slapen. De dagslaap, die korter is, is ook een versnipperde slaap. Een werknemer die overdag slaapt, zal bijvoorbeeld de neiging hebben om wakker te worden wanneer hij honger krijgt. Het geluid en het licht verstoren eveneens zijn slaap. De remslaap (droomslaap) is korter, waardoor de slaap ook van mindere kwaliteit is.

Slapen is onontbeerlijk voor:

- het opladen van de energiereserves
- het in stand houden van de lichaamstemperatuur
- de synthese van bepaalde hormonen, zoals het groeihormoon
- het regelen van metabolische functies (bloedsuikerspiegel, hongergevoel)
- het afvoeren van toxines
- het stimuleren van het immuunsysteem
- het regelen van het humeur
- het leer- en memorisatieproces
- goede fysieke en intellectuele prestaties
- het in stand houden van de waakzaamheid

2. GEVOLGEN



Ik ken heel wat collega's die met gezondheidsproblemen worstelen door nachtarbeid. In sommige extreme gevallen kunnen zelfs geneesmiddelen niet meer helpen. Dan gaat het volledig bergaf. Alcohol en soms zelfs zelfmoord.

Edwin

2.1. VOOR DE GEZONDHEID

Op korte termijn:

- slaapstoornissen en chronische vermoeidheid
- een minder herstellende en onderbroken slaap
- neiging om geneesmiddelen te nemen die de slaap bevorderen of net tegenhouden
- spijsverteringsklachten (2 à 5 keer frequenter bij de ploegenarbeiders), meer bepaald te wijten aan een slechte voeding en een overmatig gebruik van thee en koffie of gesuikerde dranken
- een grotere stressgevoeligheid
- meer kans op depressie

Op lange termijn:

- Het risico op cardiovasculaire aandoeningen ligt 40% hoger omdat de nachtarbeid bepaalde nefaste factoren in de hand werkt. Rechtstreeks is er de stress die voortvloeit uit het gebrek aan slaap of het gevoel geïsoleerd te zijn. Onrechtstreeks zijn er de hoge bloeddruk, hartritmestoornissen, overgewicht, of tabaksverslaving.

- Het risico op kanker (meer bepaald borstkanker en colorectale kanker) door de verstoring van de circadiaanse ritmen en de verzwakking van het immuunsysteem. Nachtarbeid wordt door de Wereldgezondheidsorganisatie beschouwd als mogelijk kankerverwekkend risico.
- Vrouwen worden aan specifieke risico's blootgesteld tijdens de zwangerschap. Zo werd er een verband aangetoond met het risico op intra-uteriene groeivertraging, vroeggeboorte en miskraam. Ploegenarbeid verhoogt bovendien de kans op een onregelmatige menstruatiecyclus.
- Globaal gesproken leidt nachtarbeid tot oververmoeidheid, waardoor op lange termijn het organisme vroegtijdig verouderd en de gezondheidstoestand verslechtert.
- De onomkeerbare gevolgen en verlamende werking van de nachtarbeid kunnen zich ook doen voelen buiten het beroepsleven.



Stel de vraag aan de ploegenwerkers en durf de discussie aan te gaan over de gevolgen van nachtarbeid op de gezondheid. Laat hen een vragenlijst invullen opdat ze zich meer bewust zouden worden van de gevolgen. Die vragenlijst vind je op www.accg.be, in het dossier 'nachtarbeid' bij de rubriek 'tools'.

Zodra de resultaten gekend zijn, kan je het punt aankaarten in het CPBW. Doet de werkgever wel echt al het nodige om de arbeidsvoorwaarden van de nacht- en ploegenwerkers te verbeteren?

2.2. VOOR DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Positieve gevolgen:

- 😊 De werknemer beschikt over meer vrije tijd overdag.
- 😊 De loontoeslag is vaak aantrekkelijk.
- 😊 De betere werksfeer en grotere solidariteit binnen de ploegen worden ook als pluspunt aangegeven.
- 😊 Minder uitgesproken hiërarchische aanwezigheid en grotere autonomie.

Negatieve gevolgen:

- ☹ Moeilijke uurregelingen (zeer frequent op zondag, vaak langere dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd).
- ☹ Organisatorische moeilijkheden.
- ☹ Fysieke problemen, verminderde waakzaamheid.
- ☹ De toegang tot bepaalde diensten is veel moeilijker: personeelsdienst, arbeidsgeneesheer, sociale activiteiten, werknemersvertegenwoordiging.
- ☹ 's Nachts werken kan bovendien het gevoel geven dat men geïsoleerd is door een gebrek aan communicatie en informatie tussen de dag- en nachtploegen.
- ☹ Gebrekkige erkenning van het beroep, alsof nachtarbeid geen specifieke moeilijkheden zou inhouden.
- ☹ De loopbaanevolutie van nacht- en ploegenwerkers wordt afgeremd omdat ze minder gemakkelijk toegang hebben tot beroepsopleidingen.

2.3. VERSTOORD SOCIAAL EN FAMILIAAL LEVEN



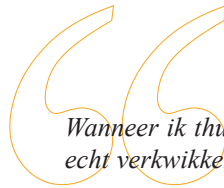
Vooraleer ik ga werken, doe ik de kinderen in bed en wanneer ik terug ben, maak ik ze klaar voor school. Ik zet ze af en dan pas kan ik proberen een beetje te recupereren. Voor de vrouwen is dit een dubbele werkdag: eerst op het werk en daarna thuis.

Linda

- Moeilijkheden om deel te nemen aan activiteiten met familie en vrienden buiten het werk.
- Moeilijke binding met het schoolse ritme, de activiteiten of opvanguren van de kinderen.
- Aantasting van de familiale en sociale relaties.

- Conflict tussen de behoefte om fysiek te recupereren en de behoefte om deel te nemen aan het gezinsleven of om gezinstaken op zich te nemen. Vooral vrouwen worden geconfronteerd met een opeenstapeling van verplichtingen.
- Noodzaak om een eigen voertuig te gebruiken, met een groter risico op ongevallen omdat vermoeidheid het reactievermogen vermindert.

2.4. GEBONDEN AAN DE LEEFTIJD



Wanneer ik thuiskom van het werk probeer ik een beetje te slapen, maar overdag slapen is niet echt verkwikkend. Ik heb al 10 jaar het gevoel dat ik moe ben, en hoe meer jaren er verstrijken, hoe moeilijker ik het heb.

Alexandre

- De verhouding van het aantal ploegenwerkers blijft vrij stabiel tot de leeftijd van 45 jaar, maar dan is er een uitgesproken daling, zeker na 55 jaar. Het toont aan dat men zich vanaf die leeftijd moeilijker kan aanpassen aan onregelmatige werkuren.
- Na drie nachten werken, zijn de oudere werknemers duidelijk slaperiger.
- De schadelijke gevolgen van ploegenarbeid op de gezondheid verergeren met de leeftijd. De kritieke periode situeert zich tussen 40 en 50 jaar.
- Met het ouder worden, heeft men het steeds moeilijker om overdag te slapen.

2.5. RISICO'S OP ONGEVALLEN

Het is duidelijk dat een verminderde waakzaamheid de risico's op ongevallen vergroot:

- ☑ Tragere reacties, samen met de monotonie van het werk en de vermindering van de waakzaamheid, vooral tussen 2 en 4 uur 's morgens, verhogen de kans op ongevallen.
- ☑ Onregelmatige uurroosters zorgen voor abnormaal hoge vermoeidheid in verhouding met het geleverde werk, stoornissen van de sensorische gewaarwording en de motorische coördinatie, een aantasting van de denkmogelijkheden en een verlenging van de reactietijd.
- ☑ Verschillende studies hebben het bestaan van micro-slaap aangetoond waarbij de ogen openblijven en die tot 7 seconden kunnen duren, wat de ernst van nachtongevallen in industrie en transport kan verklaren. De meeste arbeidsongevallen zijn te wijten aan menselijke vergissingen; slaapgebrek is de voornaamste oorzaak.

Arbeidsongevallen komen 's nachts tweemaal vaker voor dan overdag:

- ☑ Sluimeren vermenigvuldigt het risico op ongevallen met 8,2.
- ☑ Minder dan 5 uur slapen vermenigvuldigt het risico op ongevallen met 2,7.
- ☑ Autorijden tussen 2u en 5u 's nachts vermenigvuldigt het risico op ongevallen met 5,6.

Voorbeelden

- 1912** Schipbreuk van de Titanic, op 14 april 1912 om 3 uur in de ochtend.
- 1979** Ongeval op de kerncentrale van Three Mile Island (VS), op 28 maart 1979 om 4 uur in de ochtend.
- 1984** Giframp te Bhopal, in de nacht van 2 tot 3 december 1984.
- 1986** Het verslag over de oorzaken van de ontploffing van het Challenger-ruimteveer toont aan dat "overdreven werkuren aan de grond lagen van een stoornis in de prestaties en van doorslaggevende beoordelingsfouten op kritische momenten".

- 1986** Het ongeval in de kerncentrale van Tsjernobyl gebeurde 's nachts en is het gevolg van menselijke vergissingen. Daarbij gaf slaapgebrek hoogstwaarschijnlijk aanleiding tot foute beslissingen.
- 1989** Schipbreuk van de Exxon Valdez; de petroleumtanker was ver uit zijn koers geraakt omdat de bemanning de nodige slaaptijd niet had nageleefd. Het ongeval ligt aan de basis van wijzigingen in de internationale scheepvaartwetten inzake verplichte rusttijden.

Het gevaar voor ongevallen of verwondingen neemt met 30% toe voor avondposten in vergelijking met ochtendposten. In de loop van een arbeidsnacht stijgt het gevaar aanzienlijk vanaf het 2de uur en wordt het heel voorspelbaar tussen 3 en 4 uur 's nachts.

De risico's stijgen bij opeenvolgende nachten met dezelfde shift (van 6% in de 2de nacht, naar 36% in de 4de nacht). Het gevaar voor ongevallen neemt ook toe naargelang de duur van de werkdag en stijgt dan exponentieel na het 5de uur.

Shiftwerknemers lopen meer gevaar om verkeersongevallen te veroorzaken: 41% geeft toe in slaap te vallen achter het stuur, terwijl dat bij werknemers met normale uren 28% is.

TIPS om de ongemakken van nachtwerk te verminderen



- Permanent nachtwerk zoveel mogelijk beperken
- Opeenvolgende nachtprestaties zoveel mogelijk voorkomen
- Het slaapgebrek neemt toe na verschillende nachtprestaties. Snelle ploegenwisselingen maken het mogelijk de rusturen te variëren en de sociale contacten in stand te houden. Studies bevestigen dat men niet meer dan 3 à 4 opeenvolgende nachten zou mogen werken.
- De directe overgang van één prestatie naar een volgende voorkomen. De directe overgang van een nachtploeg die eindigt om 22 uur naar een ochtendploeg die om 6 uur begint, is te kort om zich te kunnen verplaatsen, voldoende te kunnen slapen en eten.

3. REGLEMENTERING

NACHTWERK = alle arbeid tussen 20 uur en 6 uur 's ochtends.

PLOEGENWERK = elke regeling van de arbeid in ploegen, waarbij werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken, volgens een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu, met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken.

3.1. IN BELGIË

Verbod op nachtarbeid is het algemeen principe. Een werkgever mag dus geen werknemers tewerkstellen tussen 20u en 6u.

Wanneer een werkgever nachtarbeid wil invoeren moet hij:

1. eerst nagaan of een afwijking toegestaan is door de wet
2. indien ja, de procedures volgen voor het invoeren van werkuurroosters met nachtprestaties.

RISICOANALYSE – VERANTWOORDELIJKHEID WERKGEVERS

Ieder nacht- of ploegenwerk, van welke aard ook, houdt risico's in voor het welzijn van de werknemer, omdat het 's nachts wordt uitgevoerd. Het gaat om een activiteit met goed omschreven risico's, die een regelmatige gezondheidsopvolging vereist.

- Analyse van de factoren die de risico's verhogen (lawaai, handmatig laden en lossen, blootstelling aan bepaalde chemische of biologische producten...). Dergelijke activiteiten kunnen fysieke of mentale spanningen veroorzaken of verhogen wanneer zij 's nachts moeten worden uitgevoerd.
- Het identificeren van de risico's op een verminderde waakzaamheid van de werknemer veroorzaakt door bepaalde werkzaamheden (gebruik van neurotoxische stoffen, gas, of van producten met solventen (verven), uitvoering van monotone en identieke taken, onvoldoende verlichting, afwezigheid van collega's, werken in een bepaalde cadans, werkzaamheden die een volgehouden aandacht vereisen (bewakers, lange afstandsvluchten)).

De werkgever moet trachten de collectieve en individuele risicofactoren en de omgevingsrisico's te verminderen. Een opeenstapeling van risico's moet uit de weg worden gegaan. Hij moet de maatregelen die hij wenst te nemen vooraf voor advies voorleggen aan het CPBW. Deze maatregelen maken ook deel uit van het globaal preventieplan.

CONTROLE OVER DE GEZONDHEID VAN NACHT- EN PLOEGENARBEIDERS

Het koninklijk besluit van 16 juli 2004 voert de Europese richtlijn 93/104/EG uit betreffende de organisatie van de arbeidstijd en de veiligheid en de gezondheid van werknemers met nacht- of ploegenarbeid.

3.2. IN EUROPA

De Europese wetgeving druist in tegen de basisvereisten inzake preventie. Er wordt uitgegaan van een hiërarchische aanpak, waarbij voorrang wordt gegeven aan het wegwerken van risico's. Wanneer het gaat over nachtarbeid, beperkt de Europese wetgeving zich echter tot een gewone begeleidingspolitiek. De Europese richtlijn inzake arbeidsduur (richtlijn 2003/88/CE) bepaalt gewoon dat de duur van nachtarbeid niet langer mag zijn dan 8u binnen een periode van 24u, dat de gezondheid van nachtarbeiders gecontroleerd moet worden, dat een overplaatsing naar dagwerk in geval van een erkend gezondheidsprobleem moet voorzien worden "indien mogelijk".

Een preventieve en samenhangende aanpak zou eerder bestaan uit een verbod op nachtarbeid, met uitzondering van taken waarvoor het onvermijdbaar is om sociale redenen (bv. ziekenhuizen, spoeddiensten, enz.). De aanpak die wordt toegepast is veel minder beperkend. Er wordt veeleer ingespeeld op de wens om winsten te maximaliseren door de gebruiksduur van infrastructures en uitrustingen te verlengen.

Hoe kan het gezondheidstoezicht verbeterd worden?



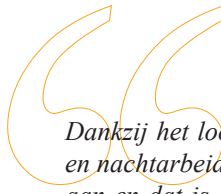
Naast de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, zijn werknemers onderworpen aan een periodieke, driejaarlijkse gezondheidsbeoordeling. Die kan ook elk jaar plaatsvinden indien het Comité het vraagt of indien de werknemers die 50 jaar zijn of ouder het vragen.

Jonge werknemers die nachtarbeid moeten doen, moet voor het begin van de tewerkstelling een voorafgaande gezondheidscontrole ondergaan. Zij moeten bovendien jaarlijks aan een periodieke gezondheidscontrole worden onderworpen.

Een zwangere werknemster die nachtarbeid verricht kan verzoeken om in welbepaalde omstandigheden geen nachtarbeid meer te presteren.

DEEL II

WAAROM HEEFT NACHTARBEID ZOVEEL SUCCES?



Dankzij het loonkostenprogramma kunnen we met wiskundige zekerheid aantonen dat ploegen- en nachtarbeid goedkoper is geworden dan dagwerk. De regering moedigt deze vorm van arbeid aan en dat is een foute keuze. Zij verzwijgt een essentieel element: ploegen- en nachtarbeid is schadelijk voor de gezondheid van de werknemers. Wat kunnen we doen? De collega's informeren en verandering eisen.

Herman, federaal secretaris Algemene Centrale-ABVV

DE VRIJSTELLING VAN DE BEDRIJFSVOORHEFFING

België is altijd al een voortrekkers geweest in het promoten van flexibele arbeidsvormen zoals ploegen- en nachtarbeid. Dit gebeurde altijd om de productiviteit te verhogen.

Sinds 2000 is er een nieuw hoofdstuk aan dit verhaal gebreed. Ploegen- en nachtarbeid wordt goedkoper voor de werkgever. Dit gebeurt zonder de creatie van bijkomende arbeidsplaatsen. De enige argumentatie is nog dat arbeid in België veel te duur is in vergelijking met de buurlanden.

DE VERMINDERINGEN VAN DE BEDRIJFSVOORHEFFING: EEN BLIKSEMSNELLE STIJGING

Wij kunnen nu vaststellen dat ploegenarbeid in vele gevallen goedkoper wordt dan dagarbeid.

Welk belang heeft een onderneming er nog bij om meer productielijnen te installeren als hij één en dezelfde lijn dag en nacht kan doen werken, tegen een lagere kostprijs? De gezondheid van de werknemers is daarbij niet van tel.

In 2004 besliste de toenmalige regering Verhofstadt II (VLD / MR & SP.a / PS) tot de vrijstelling van doorstorting van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing voor bedrijven met ploegen- en/of nachtarbeid. Het ging aanvankelijk om een vrijstelling van doorstorting van 0,5% van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing.

De bedrijfsvoorheffing is eigenlijk een voorschot op onze personenbelasting. De werkgever houdt die bedrijfsvoorheffing elke maand af van ons brutoloon en stort die door aan de fiscus.

De werkgever houdt dan de volledige bedrijfsvoorheffing af van ons brutoloon maar moet die niet meer volledig doorstorten aan de overheid. De werkgever mag een gedeelte van de ingehouden bedrijfsvoorheffing bijhouden.

Hoe werkt het?

Brutoloon	€ 2.000
Werknemersbijdrage RSZ	- € 282,31
Belastbaar loon	= € 1.717,69
Bedrijfsvoorheffing (alleenstaande)	- € 332,29

De werkgever moet in principe €332,29 bedrijfsvoorheffing doorstorten aan de overheid!

Hij mag echter een gedeelte bijhouden:

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing	= 1% x € 1.717,69
Bedrijfsvoorheffing over te maken	= € 332,29 - € 17,18 = € 315,11

De werkgever wint € 17,18 euro per maand. Zonder tegenprestatie!

De regering Verhofstadt II heeft de vrijstelling van doorstorting vervolgens verder uitgebreid. Vanaf 1/1/2005 is de vrijstelling van doorstorting verhoogd tot 1% van het belastbare loon en vanaf 1/7/2005 werd de vrijstelling verhoogd tot 2,5%. Vanaf 1/1/2006 is de vrijstelling verhoogd tot 5,63% van het brutoloon.

Na een akkoord binnen de Groep van 10 in 2006 werd de vrijstelling van doorstorting vanaf 1/4/2007 verhoogd tot 10,7% van het belastbaar loon.

Vanaf 1/7/2009 is de vrijstelling van doorstorting verhoogd naar 15,6% van het belastbaar loon.

Bovendien werd een verhoogde vrijstelling (+2,2%) ingevoerd voor ondernemingen die werken in een volcontinu arbeidssysteem die geldt vanaf 1/1/2014. Het werd wel verplicht om tenminste een derde van de arbeidstijd in ploegen- of nachtarbeid te worden tewerkgesteld. Voor de werknemer die toevallig een keer in een ploegen- of nachtsysteem meedraait, kan de vrijstelling niet meer genoten worden.

Een tegenprestatie wordt nog altijd niet gevraagd.

STEEDS MEER VOORDELEN, STEEDS MINDER VERPLICHTINGEN

De huidige regering Michel I besliste om de vrijstelling van doorstorting vervoegd te verhogen in 2016. Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de vrijstelling voor ploegenarbeid 22,8%. Voor volcontinu arbeid komt er nog 2,2% bij en bedraagt de vrijstelling 25%.

Sinds de invoering van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing in 2004 is het percentage van de vrijstelling aanzienlijk toegenomen.

	Niet-volcontinue bedr. met ploegen- en nachtarbeid	Extra voor volcontinue bedrijven	Volcontinue bedr. met ploegen- en nachtarbeid
2004	0,5%		
2005	1,0%		
2005	2,5%		
2006	5,6%		
2007	10,7%		
2009	15,6%		
2014	15,6%	+2,2%	17,8%
2016	22,8%	+2,2%	25%

Sinds de invoering van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing in 2004 is het percentage van de vrijstelling aanzienlijk toegenomen.

In 2015	dag	niet-volcontinue	volcontinu	In 2016	dag	niet-volcontinue	volcontinu
Brutoloon	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000		€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000
Werknemersbijdrage RSZ	€ 282,31	€ 282,31	€ 282,31		€ 282,31	€ 282,31	€ 282,31
Belastbaar loon	€ 1.717,69	€ 1.717,69	€ 1.717,69		€ 1.717,69	€ 1.717,69	€ 1.717,69
Bedrijfsvoorheffing (alleenstaande)	€ 332,29	€ 332,29	€ 332,29		€ 332,29	€ 332,29	€ 332,29
Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing	€ 0	€ 267,96	€ 305,75		€ 0	€ 391,63	€ 429,42
Bedrijfsvoorheffing over te maken	€ 332,29	€ 64,33	€ 26,54		€ 332,29	€ -59,34	€ -97,13
De werkgever wint	€ 0	€ 267,96	€ 305,75		€ 0	€ 391,63	€ 429,42

Je merkt op dat de vrijstelling van doorstorting die de werkgever geniet, eigenlijk groter is dan de bedrijfsvoorheffing die dient overgemaakt te worden voor deze werknemer. De werkgever kan de gehele vrijstelling toch bijhouden. Hij mag ze afhouden van de bedrijfsvoorheffing van andere werknemers. Immers, de werkgever moet de totale bedrijfsvoorheffing voor alle werknemers in één som overmaken en mag de vrijstelling daar gewoon van aftrekken. Deze regeling is eigenlijk niet voorzien in de wetgeving maar wordt in de praktijk toch toegepast.

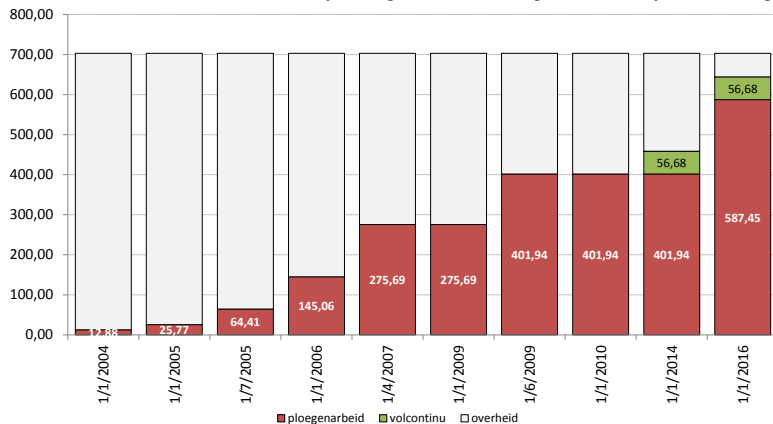
MINDER VOORDEEL BIJ WERKNEMERS MET KINDEREN

Het wordt nog erger wanneer de werknemer kinderen ten laste heeft. Dan betaal je immers minder bedrijfsvoorheffing. En dan is er bijgevolg minder vrij te stellen voor de werkgever. Een 'rekenvaardige' werkgever zou dan wel eens tot de conclusie kunnen komen dat het niet meer interessant is om mensen met kinderen aan te werven.

Dit zorgt ervoor dat de werkgever een steeds groter gedeelte van onze bedrijfsvoorheffing niet meer moet doorstorten en dus mag bijhouden zonder enige vorm van tegenprestatie.

PLOEGENARBEID GOEDKOPER DAN DAGARBEID

Je ziet hieronder de evolutie van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing:



Het gaat over een alleenstaande of een gezin met twee inkomens. Er is een bruto maandloon van € 3.000.

De werkgever moet voor deze persoon een bedrag aan bedrijfsvoorheffing afhouden van € 703,07 (voor een alleenstaande zal de bedrijfsvoorheffing wat lager zijn maar daar hebben we hier geen rekening mee gehouden).

In 2004 kreeg de werkgever een vrijstelling van doorstorting van € 12,88. De werkgever moest dan nog € 690,19 overmaken aan de overheid. In 2016 is de vrijstelling van doorstorting toegenomen tot € 644,13. De werkgever moet nog slechts € 58,94 overmaken aan de overheid.

Het zorgt ervoor dat ploegenarbeid in sommige gevallen goedkoper wordt dan werken tijdens de dag. Dat is vooral het geval bij ploegenarbeid tijdens de week. We stellen dat ook vast in een aantal bedrijven. De werkgever wil geen personeel meer aanwerven tijdens de dag en werft nog enkel personeel aan om te werken in ploegen.

De werkgevers in sectoren waar tot op vandaag geen ploegenarbeid bestond, omdat volcontinu werken niet noodzakelijk was, voeren nu ploegenarbeid in, enkel vanuit financiële overweging.

De vrijstelling van doorstorting zorgt natuurlijk ook voor minder inkomsten voor de overheid. Volgens het Planbureau kost deze maatregel sinds 2009 ruim € 14 miljard. De overheid heeft dan € 14 miljard minder ontvangsten, zonder enige tegenprestatie.

(De bedragen voor de periode 2016-2019 zijn nog maar een schatting.)

	Kostprijs subsidies aan nacht- en ploegenarbeid (in mln.)
2009	748
2010	915
2011	995
2012	1.000
2013	1.032
2014	1.065
2015	1.228
2016	1.728
2017	1.763
2018	1.797
2019	1.832
	14.102

WERKGEVERS RIJKELIJK VERGOED – WERKNEMERS SCHANDELIJK BEBOET

De werknemer wordt eigenlijk driemaal bestraft, aangezien hij een deel van de bedrijfsvoorheffing verliest die had moeten dienen voor overheidsinitiatieven. Nu wordt hem gevraagd om de overheidstekorten te compenseren en ten derde moet hij nog eens dagelijks zijn gezondheid op het spel zetten door 's nachts of in ploegen te werken.

Die minderontvangsten voor de overheid moeten natuurlijk gecompenseerd worden op een andere manier. U zal dan wat langer moeten werken vooraleer u op pensioen kan gaan, de btw en de accijnzen op uw consumptie zullen een beetje duurder worden en er wordt bespaard in de sociale zekerheid.

De regering en de werkgevers vertellen ons wel dat deze maatregel jobs creëert en zo ook voor meer inkomsten voor de overheid zorgt. Het is echter zeer onzeker of die jobs er wel zijn, laat staan of het kwaliteitsvolle jobs zijn.

Immers, bij elke verhoging van de vrijstelling van doorstorting worden we om de oren geslagen met allerlei schattingen. Achteraf blijkt echter telkens opnieuw dat het niet mogelijk is om te evalueren hoeveel jobs er nu effectief zijn bijgekomen door deze maatregel en hoeveel jobs er sowieso zouden bijkomen, ook zonder deze maatregel.

Het is in ieder geval duidelijk dat het om een dure en weinig efficiënte maatregel gaat. De werkgevers krijgen eigenlijk een blanco cheque, zonder enige tegenprestatie. Het lijkt bijna op een subsidie van de winsten! En dat reeds meer dan 10 jaar.

Dat is eens zo cynisch als je weet dat ploegen- en nachtarbeid zeer ongezond is. Werknemers die langdurig ploegen- of nachtarbeid verrichten ervaren een zeer negatieve impact op de gezondheid zoals uitgelegd in het eerste deel van deze brochure.

DEEL III

SYNDICALE INSTRUMENTEN

1. ROL VAN HET CPBW

1.1. OP HET VLAAK VAN HET WELZIJNSBELEID

Nacht- en ploegenwerk is een specifieke arbeidssituatie die ook specifieke problemen met zich meebrengt. Daarom is het aangewezen een risicoanalyse uit te voeren, om de preventiemaatregelen te bepalen die door de werkgever zullen moeten worden genomen om het welzijn van de werknemers te verzekeren.

1.2. VERPLICHTE RISICOANALYSE

Zoals reeds werd onderstreept, veronderstelt elke vorm van nacht- of ploegenarbeid risico's voor het welzijn van de werknemer, door het feit dat het 's nachts wordt uitgevoerd.

Naast deze risico's die inherent zijn aan nacht-of ploegenarbeid, zijn sommige activiteiten op zich gevaarlijk, zoals manueel laden en lossen, werk met blootstelling aan lawaai of met bepaalde chemische of biologische stoffen...

De nachtelijke uitvoering van dergelijke activiteiten kan fysieke of mentale spanningen doen toenemen. Zo kunnen de risico's zich opstapelen.

De risicoanalyse, inventarisatie en evaluatie moeten altijd in overleg gebeuren met de betrokken werknemers en hun vertegenwoordigers. Buiten de reeds aangehaalde potentiële risico's, moeten de risico's naar ernstgraad gerangschikt worden om op lange en korte termijn de nodige maatregelen te treffen. De discussie rond de evaluatie van de risico's moet binnen het CPBW gebeuren en is een permanent aandachtspunt inzake het welzijnsbeleid van de ondernemingen.



Werd de risicoanalyse van nacht- en ploegenwerk reeds uitgevoerd en werd er rekening gehouden met enerzijds risico's eigen aan het werk en anderzijds specifieke risico's van nacht- en ploegenarbeid?

Werd het CPBW betrokken bij de discussie over de risicoanalyse?

1.3. PREVENTIEVE MAATREGELEN

Wanneer de risicoanalyse aantoont dat bepaalde activiteiten die een accumulatie van risico's kunnen veroorzaken effectief worden uitgevoerd (zie punt 7.3), dan moet de werkgever de volgende preventiemaatregelen treffen:

- gezondheidscontroles in functie van de vastgestelde risico's
- aanpassing van de werkposten op basis van ergonomiecriteria:
ingrijpen in de arbeidsomgeving (voldoende en aangepaste verlichting, eenvormige arbeidsvoorwaarden vermijden), wijzigingen voorzien in de activiteiten, werkproces aanpassen...;
- het verminderen van de specifieke risico's en de lichamelijke en psychische spanningen, rekening houdend met de risico's van nachtarbeid: taakrotatie voorzien, eentonig werk aanpakken via taakverrijking, aangepaste informatieve ondersteuning (detectie van signalen verbeteren), vermijden om gedurende een te lange periode constante aandacht te eisen, evenwichtige werkdruk aangepast aan de werknemers, meer autonomie mogelijk maken, te bereiken doelstellingen vastleggen, de blootstelling aan chemische, fysische of biologische stoffen tot het minimum beperken.

De werkgever moet bijgevolg trachten de collectieve en individuele risicofactoren, en ook de omgevingsfactoren te verkleinen om een opeenstapeling van risico's te vermijden.

De werkgever moet de maatregelen die hij wenst te nemen vooraf voor advies voorleggen aan het CPBW. Deze maatregelen maken ook deel uit van het globaal preventieplan.



Werden alle mogelijke collectieve en individuele beschermingsmaatregelen toegelicht en besproken in het CPBW? Hebben de werknemersvertegenwoordigers hun advies kunnen geven over de diverse voorstellen? Werd er rekening gehouden met hun opmerkingen en bezwaren bij de keuze van de maatregelen...?

Welke argumenten werden door de werkgever gebruikt om de aanbevelingen van het CPBW naast zich neer te leggen?

Werden er maatregelen gekozen op korte en lange termijn en, indien nodig, gepland op langere termijn door ze op te nemen in het jaarlijks actieplan of het globaal preventieplan?

1.4. ROL VAN HET CPBW IN HET GEZONDHEIDSTOEZICHT

Alle nacht- en ploegenarbeiders zijn aan het gezondheidstoezicht onderworpen aangezien ze een activiteit met welbepaalde risico's uitoefenen.

De voorafgaande gezondheidsbeoordeling moet rekening houden met de verenigbaarheid van de individuele eigenschappen van de kandidaat of de werknemer en de risico's waarmee nachtarbeid gepaard gaat.

Voor de nacht- en ploegenarbeiders die enkel blootgesteld zijn aan de risico's inherent aan nachtarbeid: naast de voorafgaande gezondheidsbeoordeling zijn deze werknemers onderworpen aan de periodieke gezondheidsbeoordeling die om de drie jaar plaatsvindt.



Het CPBW kan vragen om de periodiciteit aan te passen en om over te stappen naar een jaarlijks onderzoek. Aarzel in dit geval niet om een beroep te doen op de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer / expert inzake werkgerelateerde gezondheidsrisico's.

Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen eveneens vragen om frequenter een periodiek onderzoek te ondergaan.

Voor nacht- en ploegenarbeiders die een taak uitvoeren met specifieke risico's of fysieke of mentale spanningen, boven de inherente risico's van nachtarbeid: jaarlijks medisch onderzoek bovenop de voorafgaande gezondheidscontrole.



Zorg ervoor dat deze werknemers jaarlijks de kans krijgen om met de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer te spreken over de mogelijke gevolgen van nachtarbeid op de gezondheid. U heeft recht op deze informatie in het CPBW.

De periodieke gezondheidscontrole houdt algemene prestaties in, alsook gerichte onderzoeken, in de vorm van een test naar de vroege en omkeerbare stadia van schade die gelinkt is aan nacht- en ploegenarbeid, zoals slaapstoornis, neuropsychologische stoornissen, maag- en darm of hart- en vaataandoeningen, alsook fysieke vermoeidheid. De andere medische en preventieonderzoeken zijn ook van toepassing, indien nodig, op nacht- en ploegenarbeiders.

Specifieke categorieën van werknemers zoals jongeren, stagiaires,... hebben recht op aanvullende beschermingsmiddelen, waar wij in dit document niet op terugkomen.



Is het zo dat nacht- en ploegenarbeiders per definitie recht hebben op een periodiek onderzoek door de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer? Indien niet, moet dit besproken worden in het CPBW.

Naast de periodieke onderzoeken, moet de preventieadviseur – arbeidsgeneesheer jaarlijks een verslag opmaken van de controles die hij heeft uitgevoerd bij de werknemers. Ondervraag hem over zijn algemene vaststelling inzake de gevolgen van nacht- en ploegenarbeid op de gezondheid van de werknemers van het bedrijf.

Een werknemer die voelt dat zijn arbeidsomstandigheden gevolgen hebben voor zijn gezondheid of zijn welzijn mag spontaan een gezondheidsonderzoek vragen bij zijn arbeidsgeneesheer.



Zorg ervoor dat de werkgever iedereen ervan op de hoogte brengt dat men recht heeft om op eigen initiatief naar de arbeidsgeneesheer te gaan. Zeker de ploegenarbeiders moeten dat weten. De werkgever moet alle info ter beschikking stellen om de arbeidsgeneesheer te kunnen contacteren.

2. ROL VAN DE OR

In de ondernemingsraad heb je volgende mogelijkheden:

- Je moet informatie krijgen en je kan bijkomende informatie vragen.
- Je kan die informatie gebruiken om allerlei bezwaren, bedenkingen of suggesties te doen en om adviezen en voorstellen uit te brengen.
- De werkgever moet antwoorden welk gevolg hij denkt te geven of gegeven heeft aan de vragen, de kritiek, de adviezen en de geuite voorstellen of bedenkingen.
- Je kan de collega's informeren over de verkregen steun en over het gevoerde beleid.

2.1. DE ECONOMISCHE EN FINANCIËLE INFORMATIE VERZAMELEN

De bevoegdheden van de ondernemingsraad worden in de eerste plaats geregeld door de wet van 20 september 1948. Met name artikel 15 van die wet stelt dat de ondernemingsraad bevoegd is om 'advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen'.

Om advies uit te brengen en om suggesties of bezwaren te kennen te geven, moet je natuurlijk over de nodige informatie beschikken. Het ondernemingshoofd is dan ook verplicht om economische en financiële inlichtingen te verstrekken.

De aard en de omvang van die inlichtingen werd vastgesteld in het KB van 27 november 1973. Dat KB regelt de economische en financiële informatie (EFI). Die EFI bestaat o.m. uit een pakket basisinformatie. Die basisinformatie moet uit 10 'sleutels' bestaan. Dat zijn 10 verschillende thema's waarover informatie moet worden verstrekt.

2.2. DE 10 SLEUTELS - OVERHEIDSSTEUN

Eén van die thema's is de sleutel 'overheidssteun' (art. 13 van het KB van 1973). De werkgever moet dan informatie verstrekken over de verkregen overheidssteun. Het gaat om 'alle' soorten van overheidstegemoetkomingen. Het gaat niet alleen over steun van de centrale overheid maar ook die van de lagere overheden zoals de provincies en de gemeenten.

Ook de steun verstrekt door openbare instellingen, zoals door de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappijen, de Nationale Investeringsmaatschappij, enz. zijn hier bedoeld. De aard van deze steun kan diverse vormen aannemen zoals interestsubsiëring, arbeidsplaatspremies, fiscale premies, enz.

De laatste jaren zijn er systematisch en op veel verschillende wijzen en met evenveel verschillende benamingen specifieke vormen van sociale overheidssteun geleverd.



Niet altijd is daarbij uitdrukkelijk voorzien dat de nodige informatie over de aard en de omvang van deze steun moet meegedeeld worden aan de ondernemingsraad. Dat is zo voor de overheidssteun bij ploegen- en nachtarbeid. De formulering 'inlichting over de overheidssteun' kan evenwel in deze ontegensprekelijk worden aangewend!

Het KB van 27 november werd herzien door het KB van 12 augustus 1981 zodat o.m. duidelijk werd geregeld hoe en wanneer het ondernemingshoofd aan de ondernemingsraad informatie moet verstrekken i.v.m. de ontvangen overheidssteun.

Het ondernemingshoofd moet:

- In de jaarlijkse EFI een schriftelijk verslag van de toepassing, de aanwending en de weerslag in de onderneming van de fiscale en financiële aanmoedigingsmaatregelen, inclusief de vermindering van de RSZ-bijdragen, aan de ondernemingsraad overhandigen. Dat verslag moet door het ondernemingshoofd ook mondeling worden toegelicht.
- Ook bij de periodieke voorlichting, die minstens trimestrieel dient gegeven, zal het ondernemingshoofd hierover schriftelijk en mondeling inlichtingen moeten verstrekken aan de ondernemingsraad.



De leden van de ondernemingsraad moeten ten minste over een termijn van 15 dagen beschikken voor het doornemen van de documenten.

2.3. HOE DE INFORMATIE IN DE OR VERKRIJGEN?

Het KB van 27 november 1973 voorziet verder dat het ondernemingshoofd er voor dient te zorgen dat:

- de inlichtingen in een verstaanbare taal meegedeeld worden en
- dat de verstrekte gegevens coherent en vergelijkbaar in de tijd zijn (art. 30 & 31).

TIP! De Efi mag niet beperkt blijven tot een eenvoudige mededeling of het aflezen van gegevens. Niet alleen dient hierover commentaar verstrekt, het is ook duidelijk de bedoeling dat over deze meegedeelde gegevens een werkelijk diepgaande bespreking plaatsvindt waaraan alle leden van de ondernemingsraad geëngageerd deelnemen.

De leden van de ondernemingsraad hebben de gelegenheid om tijdens de vergaderingen

- aantekeningen te maken,
- aanvullende inlichtingen te verzoeken,
- vragen te stellen,
- kritiek uit te brengen en voorstellen te doen en
- meningen naar voor te brengen.



Om de continuïteit van het gesprek te verzekeren, zal het ondernemingshoofd, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de volgende vergadering mededelen welk gevolg hij denkt te geven of gegeven heeft aan de vragen, de kritiek, de adviezen en de geuite voorstellen of bedenkingen.

Die economische en financiële informatie wordt natuurlijk niet zomaar verstrekt. Deze is nodig omdat de ondernemingsraad bevoegd is om 'advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen'.

De voorlichting van de ondernemingsraad in deze materie moet dan gaan over de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en de voorwaarden waarin het werk in de onderneming wordt uitgevoerd, te wijzigen.



De ondernemingsraad heeft ook het recht advies uit te brengen en alle suggesties en bezwaren te kennen te geven over de bestaande toestand.

3. BEGELEIDENDE MAATREGELEN

3.1. CAO 46 (ALGEMEEN VERBINDEND VERKLAARD BIJ HET KB VAN 13/03/2011)

Vrijwilligheid

- Op het ogenblik van hun aanwerving kunnen de werknemers alleen op vrijwillige basis in een arbeidsregeling met nachtprestaties worden ingeschakeld behalve wanneer zij door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties meebrengt.
- Ook werknemers die reeds in dienst zijn, kunnen alleen op vrijwillige basis overstappen van een arbeidsregeling met enkel dagprestaties naar een arbeidsregeling met nachtprestaties, behalve wanneer alle werknemers van een onderneming of van een afdeling van een onderneming zullen worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties.

Medische redenen en oudere werknemers

- **Werknemers jonger dan 50 jaar** die gezondheidsproblemen hebben. De preventieadviseur arbeidsgeneesheer deelt de werkgever en de werknemer mee welke maatregel tot verwijdering of mutatie hij nodig acht. Het Comité voor preventie en bescherming op het werk moet hiervan schriftelijk op de hoogte worden gebracht.
- **Werknemers van 50 jaar en ouder** die 20 jaar nachtarbeid verrichten.
- **Werknemers van 55 jaar en ouder** die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar kunnen bewijzen in een arbeidsregeling met nachtarbeid, hebben het recht een arbeidsregeling zonder nachtarbeid aan te vragen zonder dat hiertoe medische redenen moeten worden ingeroepen.

3.2. DE OVERSTAPPREMIE BIJ OVERSTAP NAAR LICHTER WERK

Principe: de loontrekkende werknemer die wenst over te stappen van zwaar werk naar lichter werk, kan aanspraak maken op een overstappremie indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan. De premie wordt door de RVA toegekend.

Voorwaarden?

- De overstap vindt plaats op eigen verzoek.
- De overstap gebeurt bij dezelfde werkgever.
- De overstap heeft inkomensverlies tot gevolg.
- Op de datum van de overstap is de werknemer ten minste 50 jaar oud.
- Op de datum van de overstap verricht hij sinds ten minste 5 jaar zwaar werk.
- Het maandelijks bruto inkomensverlies moet ten minste € 270.60 bedragen.

Hoeveel bedraagt de overstappremie en hoelang wordt deze toegekend?

Het bedrag van de overstappremie en de periode van toekenning ervan is afhankelijk van de leeftijd die u heeft op de datum van de overstap.

Leeftijd op datum van overstap	Bedrag per maand	Toekenningsperiode
Jonger dan 55 jaar	€ 81,19	12 kalendermaanden
Vanaf 55 jaar	€ 108,24	24 kalendermaanden
Vanaf 58 jaar	€ 135,30	36 kalendermaanden

Op deze bedragen wordt 10,09% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

DEEL IV

SYNDICALE PISTES

Als syndicalist zijn we steeds op zoek naar instrumenten die de levens- en arbeidsomstandigheden van iedereen kunnen verbeteren. De maandelijkse betaling van het loon en de geglobaliseerde betaling van de ploegenpremies van de werknemers zijn zeker interessante pistes, des te meer omdat zij geen bijkomende kosten met zich meebrengen maar duidelijk de arbeidscycli en de financiële zekerheid van de werknemers verbeteren.

1. HET GLOBALISEREN VAN HET MAANDLOON

Hoe werkt het globaliseren van het loon?

Het loon wordt niet meer betaald in functie van de prestaties die werden verricht in een maand maar in functie van alle prestaties in één jaar.

Ook de premies kunnen worden geglobaliseerd. Dan worden er elke maand evenveel premies betaald, wat ook het aantal gepresteerde dagen of uren (ochtend-, namiddag of nachtploegen) is.

Wat zijn de voordelen van dit systeem?

- ☑ Het maandloon varieert niet meer zo erg. Op die manier kunnen de werknemers hun leven beter organiseren (afbetaling van de woning, lasten, vakantie plannen, enz.).
- ☑ Als de werknemer vakantie plant, heeft dit geen invloed meer op de betaling van het loon en de ploegenpremie ... Het feit dat hij verlof neemt, baart hem geen zorgen meer; zijn loon blijft hetzelfde.
- ☑ Gedaan met het streven naar steeds meer premies en overloon: de ploegen zijn zodanig opgesteld dat de cycli evenwichtig verdeeld zijn voor alle werknemers. Zo worden de zwaarste tijdsblokken niet steeds aan dezelfde werknemers gegeven, waardoor de gezondheid van elke werknemer beter wordt beschermd.
- ☑ Hierdoor zijn er ook meer effectieven aanwezig tijdens de week, in de ochtend- en namiddagploegen. Het evenwicht tussen de ploegen wordt zo beter bewaard. Het weerhoudt de werknemers er ook van steeds de meest voordelige blokken te willen, wat op termijn een positieve invloed heeft op de rust en de gezondheid van de werknemers.
- ☑ Het administratief werk om de betaling van de lonen en de premies uit te voeren wordt heel wat simpeler en het risico op fouten wordt een pak kleiner.

Voorbeeld:

MAANDELIJKSE BETALING VAN HET LOON (40u/week)

365 dagen

- 104 weekends (of 108 dagen))

- 20 jaarlijkse vakantiedagen

**= 241 te betalen dagen (met inbegrip van ADV-
en feestdagen)**

x 8 uur

= 1928 u / jaar

+ 2 u [om de schrikkeljaren te compenseren]

= 1930 u

/ 12 maand

= 160,833 u / maand te betalen

HET GLOBALISEREN VAN DE PLOEGENPREMIES

4 WEKEN (21 gewerkte dagen)								
WEEK (15 dagen)			ZATERDAG (3 dagen)			ZONDAG (3 dagen)		
5 dagen O	5 dagen M	5 dagen N	1 dag O	1 dag M	1 dag N	1 dag O	1 dag M	1 dag N
PLOEGENPREMIES IN %								
8% (5x8 = 40%)	8% (5x8 = 40%)	20% (5x20 = 100%)	18% (1x18 = 18%)	18% (1x18 = 18%)	50% (1x50 = 50%)	108% (1x108 = 108%)	108% (1x108 = 108%)	120% (1x120 = 120%)
TOTAAL = 602% voor 21 dagen								
→ 28,67% gemiddeld per dag								
MET INBEGRIJ VAN DE FEESTDAGEN								
10 feestdagen								
$10 \cdot 100 / (365/28) = 3,52\%$								
28,67% + 3,52%								
→ 32,19% gemiddeld per dag, met inbegrip van de feestdagen								

In bovenstaand voorbeeld wordt geen rekening gehouden met verlofname. Afhankelijk hoe het verlof wordt ingepland zal het theoretisch berekend gemiddelde stijgen of dalen.

Als onderhandelaar tracht de AC een geglobaliseerde shiftpremie vast te leggen die hoger is dan het theoretisch gemiddelde.

AC beschikt over rekenmodellen om je verder te helpen. Zie www.accg.be.

2. MEER PLOEGEN = MENSELIJKE

De overstap van 4 naar 5 ploegen maakt het werk vaak menselijker.

Het weekend wordt in onze maatschappij algemeen ervaren als van (zeer) groot sociaal belang. Werken tijdens het weekend (en vooral de weekendnachten) is één van de zwakke punten van ploegenarbeid.

In vierploegenstelsels met een dienstduur van acht uur kan het werk zo georganiseerd worden dat men drie van de vier weekends werkt en één volledig weekend (25%) vrij heeft.

Via de ADVdagen kan het aantal vrije weekends verhoogd worden, maar in vijfploegenstelsels kunnen twee op de vijf weekends (40%) gemakkelijk gevonden worden.

Basis: 42u/week -> 21 dagen per 4 weken (28 kalenderdagen)

Vijfploegen: 33,6 u/week -> 21 dagen per 5 weken (35 kalenderdagen)

VUISTREGELS VOOR VOLCONTINUËROOSTERS

Er zijn heel veel mogelijkheden om een rooster te maken en te variëren.

Voorkeuren van de mensen lopen nogal uiteen, zo leert de ervaring. Ook speelt de gewenning een rol.

De belangrijkste tips voor de volcontinu zetten we hier nog eens kort op een rij:

- Het aantal achtereenvolgende nachtdiensten niet meer dan vijf.
- Na een serie nachtdiensten altijd een periode van minstens 48 uur rust.
- Tussen twee opeenvolgende diensten een rustperiode van minstens 2 maal 8 uur.
- Maximaal zes diensten achter elkaar inroosteren.
- Diensten die onderdeel zijn van een ploegenrooster niet langer dan 8 uur, en in uitzonderingssituaties hooguit 9 uur.
- Een goede pauzeregeling in een goede schaftruimte.
- In een periode van vijf weken kunnen (gemiddeld) twee volledig vrije weekenden.



1. VIJFPLOEGENDIENST: '5556 ROOSTER' MET SNELLE ROTATIE EN MAXIMALE REGELMAAT

Voordelen van dit rooster zijn:

- de grote regelmaat en voorspelbaarheid voor werknemer, partner en gezin
- goede mogelijkheden voor huishoudelijke en gezinstaken
- maximaal twee nachtdiensten na elkaar
- een rustperiode van minimaal 24 uur
- lange rustperiodes tussen dienstreeksen

Voorbeelden

In volcontinudienst zijn diverse varianten mogelijk. Uitgangspunt voor een goed rooster blijft een kort-cyclische voorwaartse rotatie.

5 WEKEN	1	2	3	4	5
Maandag	O			N	M
Dinsdag	O			N	M
Woensdag	M	O			N
Donderdag	M	O			N
Vrijdag	N	M	O		
Zaterdag		N	M	O	
Zondag		N	M	O	
Werkuren	40	40	24	40	32

O= OCHTEND

M = MIDDAG

N = NACHT

GEMIDDELTE WERKWEEK: 33,6 UUR

CYCLUS: 5 WEKEN

2. VIJFPLOEGENDIENST: '343 ROOSTER' MET OPTIMALE BENUTTING VAN HET WEEKEND

De voordelen van dit rooster zijn:

- de goede samenloop van de weekendrust met de roostervrije dagen (2 geheel vrije weekenden per 5 weken)
- korte dienstperiodes
- na de nachtdienst drie etmalen roostervrij

5 WEKEN	1	2	3	4	5
Maandag	O	M			N
Dinsdag	O	M			N
Woensdag	O			M	N
Donderdag			O	M	N
Vrijdag		N	O	M	
Zaterdag	M	N	O		
Zondag	M	N	O		
Werkuren	40	40	32	24	32

Vrije weekends inlassen: het weekend moet worden gevrijwaard omwille van de sociale en familiale functie die het heeft. Bepaalde weekendformules (2x12uur, + 4 of 8/15 dagen) beginnen hun nut te bewijzen.



De voorkeur geven aan een beurtregeling vooruit: een beurtregeling vooruit (morgen, namiddag, nacht) verdient de voorkeur voor de slaap en het algemeen welzijn.

De openvolging van de prestaties in de beurtregeling moet zo regelmatig mogelijk zijn: als er wijzigingen moeten worden aangebracht aan de gewone uurregeling moeten de werknemers daar zo snel mogelijk van op de hoogte worden gebracht. Belangrijk is ook dat men in dezelfde ploeg blijft werken en dat onvoorziene veranderingen vermeden worden die anders een bron van stress kunnen veroorzaken, met bijkomende vermoeidheid tot gevolg.

Week	Maa.	Din.	Woen.	Don.	Vrij.	Zat.	Zon.	Maa.	Din.	Woen.	Don.	Vrij.	Zat.	Zon.
1 & 2														
3 & 4														
5 & 6														
7 & 8														
9 & 10														

 Ochtendpost

 Namiddagpost

 Nachtpost

 Verlofdag

EEN MINIMALE BEZETTING BELEMMERT EEN GOEDE ORGANISATIE

Problemen die zich stellen bij een minimale bezetting wanneer er te weinig personeel is of een te beperkte beurtregeling:

Niet enkel de vrije tijd tijdens de weekends telt.

Bij sommige beurtregelingen moet men regelmatig werknemers inschakelen om overuren te presteren in geval van onderbezetting (zieke werknemers).

Bij een minimale bezetting van vier personen en een ploeg van vijf personen, kan één persoon op een geplande manier afwezig zijn (als niemand ziek is).

Een tweede persoon zal geen vakantie kunnen nemen, want dan is de minimale bezetting niet gegarandeerd.

Werkgevers proberen zo weinig mogelijk mensen per ploeg te voorzien -> ploegbezetting dichtbij minimum bezetting.



Belangrijk na te gaan of iedere werknemer van de ploeg op een redelijke manier zijn vakantie kan nemen.

Bereken altijd het aantal personen nodig per ploeg voor een minimum bezetting. Jullie kunnen het rekenmodel terugvinden op de AC website.

BIJLAGEN

1. TEST JEZELF

Test hier of u gevoelig bent voor de gevolgen van nachtarbeid. Stel u uw reactie voor in de volgende situaties, zelfs al verkeerde u er recent niet in.

Gebruik de volgende schaal en kies het cijfer dat het best past bij elke situatie:

0 = geen kans om in te dommelen

1 = kleine kans om in te dommelen

2 = middelmatige kans om in te dommelen

3 = grote kans om in te dommelen

Situaties	0	1	2	3
U leest terwijl u zit				
U kijkt naar tv				
U zit, zonder iets te doen, in het openbaar (bv. theater, bioscoop of vergadering)				
U reist als passagier mee in een auto, gedurende een uur, zonder pauze				
U reist als passagier mee in een auto, gedurende een uur, zonder pauze				
U zit en u bent met iemand aan het praten				
U zit rustig neer na een maaltijd zonder alcohol				
U zit in de auto, na enkele minuten stilstand in een file				
Subtotaal				
Algemeen totaal				

RESULTAAT



U behaalt **minder dan 10 punten**, uw waakzaamheid is normaal en u heeft een normale behoefte aan slaap.



U behaalt **10 of 11 punten**, uw waakzaamheid is onvoldoende en u heeft een slaapschuld.



U behaalt **12 punten of meer**, uw waakzaamheid is onvoldoende en u heeft een belangrijke slaapschuld.

2. MEER WETEN?

- E. Algava, Le travail de nuit en 2012, Dares Analyses, n° 62, augustus 2014.
- Thébaud-Mony, P. Davezies, L. Vogel et S. Volkoff, Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner, Paris, La Découverte, 2015.
- <http://www.serv.be/stichting/kennisdocument/de-klok-rond-gezondheid-en-sociaal-leven-ploegenarbeid>
- De nachtarbeidsreglementering en de vermindering van de ongemakken, december 2008.
<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/linkit.aspx?LinkIdentifier=id&ItemID=3798>
- VERNIEUWING VAN ROOSTERS, een brochure over ploegenarbeid en onregelmatige uurroosters, FNV Bondgenoten, augustus 2010.



Verantwoordelijke uitgever

Werner Van Heetvelde
De Algemene Centrale-ABVV
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel

Maart 2016

