

NACHT-en PLOEGEN- ARBEID



ABVV
Scheikunde
Samen sterk

DEMOGRAFIEFONDS

NACHT- EN PLOEGENARBEID: WIJ HEBBEN OPLOSSINGEN!

Werkbaar werk is voor onze centrale een absolute prioriteit. Daarom werd onder impuls van ABVV-scheikunde via een sectorale cao het demografiefonds opgericht. Bedrijven betalen vanaf 2016 jaarlijks 0,15% op de bruto loonmassa. Per jaar gaat er via deze bijdragen zo'n 11 miljoen euro naar dit fonds. In elk scheikundig bedrijf – groot of klein – kunnen de werkgevers en de werknemers samen concrete projecten opzetten om het werk werkbaarder te maken. Het fonds betaalt de kosten hiervan die gemaakt worden voor arbeiders, bedienden en kaderleden.

We bieden je graag deze brochure nacht- en ploegenarbeid aan. De brochure staat stil bij de evolutie van de nacht- en ploegenarbeid in België en Europa. We kijken ook naar onze chemiesector en hoe werkbaar die is.

Deze brochure staat verder stil bij de fiscale cadeaus die gegeven worden aan deze atypische arbeidsvormen.

Tot slot gaan we op zoek naar syndicale instrumenten om de nacht- en ploegenarbeid in de bedrijven verder te humaniseren.

Heel wat maatregelen in deze brochure zijn financierbaar door het demografiefonds. Voor vragen hierover of over het demografiefonds in het algemeen, kan je contact opnemen met dany.vancauwenbergh@accg.be

Graag verwijzen we naar onze paritaire website van het demografiefonds:

➔ www.demografiefonds.be

En naar onze website:

➔ www.accg.be/nl/demografiefonds

Kameraadschappelijk,

Andrea Della Vecchia
ABVV-scheikunde

INDEX

ANALYSE

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | <u>NACHT- EN PLOEGENARBEID IN CIJFERS</u> | 9 |
| 1.1 | Ploegenarbeid in België en Europees gemiddelde | 10 |
| 1.2 | Ploegenarbeid op Europees niveau: hoogste en laagste cijfers | 10 |
| 1.3 | Nachtarbeid in België en Europees gemiddelde: wie werkt soms in nachtarbeid? | 10 |
| 1.4 | Nachtarbeid in België en Europees gemiddelde: wie werkt doorgaans in nachtarbeid? | 11 |
| 1.5 | Nacht- en ploegenarbeid in de scheikunde | 11 |
| 1.6 | Conclusies | 12 |
| 2 | <u>WERKBAARHEID IN DE CHEMIESECTOR?</u> | 14 |
| 2.1 | Hoe werkbaar is de chemiesector? | 14 |
| 2.2 | De werkbaarheidscijfers in de chemiesector | 14 |
| 2.3 | Grenzen van de flexibiliteit bereikt? | 19 |

3 NACHT- EN PLOEGENARBEID: FISCALE CADEAUS VOOR DE WERKGEVERS 20

- 3.1 Van 0,5% naar 25% vrijstelling doorstorting van bedrijfsvoorheffing 20
- 3.2 Ploegen- en nachtarbeid in de week goedkoper dan dagarbeid! 22
- 3.3 Het Rekenhof is bijzonder kritisch 22

4. DE NOODZAAK EN DE VOOR- EN NADELEN VAN PLOEGENARBEID 23

- 4.1 Noodzaak van nacht- en ploegenarbeid 23
- 4.2 Nacht- en ploegenarbeid heeft vooral nadelen 23
- 4.3 Nacht- en ploegenarbeid heeft een aantal voordelen 24
- 4.4 Impact op de gezondheid 24

OPLOSSINGEN

5. REGLEMENTERING NACHT- EN PLOEGENARBEID 29

- 5.1 Wat is nacht- en ploegenarbeid? 29
- 5.2 Risicoanalyse- verantwoordelijkheid werkgevers 29
- 5.3 Controle over de gezondheid van nacht- en ploegenwerknemers 30
- 5.4 Europese wetgeving 30
- 5.5 Rol van het CPBW op vlak van welzijnsbeleid 31
- 5.6 Rol van het CPBW in het gezondheidstoezicht 32
- 5.7 Recente wijzigingen op het periodiek gezondheidstoezicht 33
- 5.8 Begeleidende maatregelen en cao 46 34
- 5.9 Begeleidende maatregelen in het sectoraal akkoord scheikunde 2019-2020 36
- 5.10 Landingsbanen en SWT 37

6 NAAR EEN VERDERE HUMANISERING VAN NACHT- EN PLOEGENARBEID VIA HET DEMOGRAFIEFONDS 39

- 6.1 Actiegebied werk 39
 - A. Arbeidsduurvermindering 39
 - B. Extra aanwervingen 39
 - C. Humanisering van de ploegenarbeid 40
 - D. Een humanisering van het volcontinuue 4-ploegensysteem naar 5-ploegen 44
 - E. Van zware naar lichtere job met financiële bijpassing voor het loonverlies 44
- 6.2 Actiegebied gezondheid 45
 - A. Gezondheidsinformatie en voorlichting 45
 - B. Voeding en drank 46
 - C. Beweging 46
 - D. Slaap 47
 - E. Stress, burn-out en ergonomie 48
 - F. Werkplekaanpassingen 48
 - G. Coaching 48
 - H. Gezondere voeding en drank 49
 - I. Medische check-ups 49
 - J. BRAVO 49
- 6.3 Actiegebied competenties 50
- 6.4 Actiegebied loopbaanbeleid 51
 - A. Loopbaancoaching en loopbaangesprekken 51
 - B. Betere combinatie arbeid en gezin 51

CONCLUSIE

53

BIBLIOGRAFIE 54

ANALYSE

1 NACHT- EN PLOEGENARBEID IN CIJFERS

Hoe zit het met de nacht- en ploegenarbeid in België en in Europa? Wordt er veel ploegenarbeid verricht in België of niet? Wat is de evolutie? Hoe komt dit? Om dit te weten beroepen we ons op recente studies en cijfers van juni 2019, meer concreet:

- ⊙ Eurostat,
- ⊙ Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk).

Indien in de studies wordt verwezen naar ploegenarbeid, dan verstaan we hieronder:

- ⊙ een werkorganisatie waarin verschillende ploegen elkaar opvolgen op dezelfde werkplek en waar er dezelfde handelingen verricht worden;
- ⊙ het werk wordt overgedragen van de ene ploeg op de andere;
- ⊙ het kan gaan over een ploegenstelsel met 2,3,4 of meer opeenvolgende ploegen of een systeem van onderbroken uurroosters (bv. de vroege en de late).

1.1 Ploegenarbeid in België en Europees gemiddelde

| Regio | 2002 | 2005 | 2008 | 2011 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Vlaams Gewest | 9,8 | 9,9 | 9,3 | 8,6 | 7,2 | 8,2 | 8,1 | 8,3 |
| Waals Gewest | 8,5 | 7,9 | 7,4 | 6,2 | 5,9 | 6,1 | 5,7 | 6,4 |
| Brussels H. Gewest | 4,2 | 4,6 | 4,3 | 4,7 | 4,2 | 3,3 | 3,4 | 4,1 |
| België | 9,0 | 8,8 | 8,3 | 7,5 | 6,5 | 7,1 | 7,0 | 7,4 |
| EU-28 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 17,7 | 18,4 | 18,6 | 18,3 | 18,3 |
| EU-15 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 15,5 | 16,2 | 16,4 | 16,1 | 16,1 |

% t.o.v. de totale werkgelegenheid - Bron: Eurostat en Statistics Belgium EFT, Eurostat LFS.

1.2 Ploegenarbeid op Europees niveau: hoogste en laagste cijfers

| Land | 2002 | 2005 | 2008 | 2011 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Kroatië | 33,1 | 31,8 | 31,1 | 34,6 | 35,4 | 38,7 | 38,0 | 37,5 |
| Frankrijk | 9,6 | 8,3 | 7,9 | 7,3 | 7,2 | 6,8 | 6,5 | 6,4 |

% t.o.v. de totale werkgelegenheid - Bron: Eurostat en Statistics Belgium EFT, Eurostat LFS.

1.3 Nachtarbeid in België en Europees gemiddelde: wie werkt soms in nachtarbeid?

Volgens Eurostat werken onderstaande werknemers tussen 15 jaar tot 64 jaar **soms** in nachtshift en dit als een percentage van de totale werkgelegenheid.

| | 2009 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|
| EU - 28 landen | 7,7 | 7,8 | 7,9 | 8,0 | 7,9 |
| EU - 15 landen (1995-2004) | 6,9 | 6,9 | 7,0 | 7,2 | 7,1 |
| België | 8,3 | 8,8 | 8,8 | 8,6 | 8,4 |

% t.o.v. de totale werkgelegenheid

1.4 Nachtarbeid in België en Europees gemiddelde: wie werkt doorgaans in nachtarbeid?

Volgens Eurostat werken onderstaande werknemers tussen 15 jaar tot 64 jaar **doorgaans** in nachtshift en dit als een percentage van de totale werkgelegenheid.

| | 2009 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|
| EU - 28 landen | 7,2 | 6,1 | 6,1 | 5,4 | 5,4 |
| EU - 15 landen (1995-2004) | 7,7 | 6,5 | 6,4 | 5,6 | 5,6 |
| België | 4,4 | 3,3 | 3,2 | 3,3 | 3,0 |

% t.o.v. de totale werkgelegenheid

1.5 Nacht- en ploegenarbeid in de scheikunde

Op regionaal, Belgisch en op Europees niveau is er geen recent statistisch materiaal over nacht- en ploegenarbeid in de meeste sectoren. De tewerkstelling in de chemiesector in België nam toe tot 90.778 jobs in 2018. Op 3 jaar tijd kwamen er 2.500 jobs bij. Logischerwijs nam de nacht- en ploegenarbeid dan ook toe in de sector.

In de werkbaarheidsmonitor 2016 scheikundige nijverheid van de Stichting Innovatie en Arbeid vinden we wel cijfermateriaal over de nachtarbeid in de chemische nijverheid. Deze cijfergegevens hebben wel enkel betrekking op het Vlaamse landsgedeelte.

In de chemische nijverheid verricht 21,3% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u en 5u). Dit sectorale percentage ligt significant boven het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt (13,5%).

- ⊙ Bij 4,3% van de chemiewerknemers gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand.
- ⊙ Bij 16% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand.
- ⊙ Bij 1% om meer dan 10 nachtprestaties per maand.

Als ABVV-scheikunde zijn we vragende partij om meer cijfermateriaal te hebben over nacht- en ploegenwerknemers.

- ⊕ Hoeveel werknemers werken er in onze (sub)sectoren in nacht- en ploegenarbeid? Wat is de evolutie, hoe verhoudt zich dit per leeftijd?
- ⊕ In welke ploegensystemen wordt er gewerkt?
- ⊕ Welke zijn de meest voorkomende ploegenstelsels?
- ⊕ Redenen van uitstroom uit nacht- en ploegarbeid?
- ⊕ Wat gebeurt er met de werknemers die noodgedwongen uit shift moeten stappen? Worden zij herplaatst of dienen ze het bedrijf/de sector te verlaten?
- ⊕ Enz.

1.6 Conclusies

- ⊕ **Vanaf 2009 tot heden wordt er in België globaal gezien minder in nachtarbeid gewerkt.**

Dit is volgens onderzoekers het gevolg van de dalende tewerkstelling in de industrie waar traditioneel veel avond- en nachtwerk is en vaak in ploegenstelsels wordt gewerkt.

- ⊕ **Het werken in ploegenarbeid zit in dalende lijn tot 2015. Vanaf 2015 tot 2018 is het ploegenwerk echter met 0,8% gestegen.**

Meer dan waarschijnlijk heeft dit te maken met de verhoogde subsidies die de regering verschaft, waar we later in deze brochure zullen op terugkomen, en de toename van de werkgelegenheid in de sector.

- ⊕ **In België ligt het nachtwerk lager dan het Europees gemiddelde.** Dit komt doordat:

- ⊕ we in België sterke vakbonden hebben en de wetgeving en cao's vrij beschermend zijn voor onze Belgische werknemers;
- ⊕ nachtarbeid in België in principe verboden is, alleen via het afsluiten van cao's of het volgen van een procedure binnen het paritair comité van de sector (wanneer er geen vakbondsvertegenwoordiging is op ondernemingsniveau) is het invoeren van nachtarbeid mogelijk.

- ⊕ **Door de ononderbroken productieprocessen wordt er in de scheikunde in België veel meer in nachtarbeid gewerkt dan het gemiddelde.**

2 WERKBAARHEID IN DE CHEMIESECTOR?

2.1 Hoe werkbaar is de chemiesector?

De Stichting Innovatie & Arbeid brengt sinds 2004 de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige, driejaarlijkse schriftelijke bevraging. De laatste bevraging gebeurde in 2016. Werkbaarheid wordt – conform de vermelde beleidsdefinitie – in de monitor bepaald aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren:

- ⊙ psychische vermoeidheid (werkstress);
- ⊙ welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid);
- ⊙ leermogelijkheden;
- ⊙ werk-privébalans.

Deze monitoring bestaat enkel op Vlaams niveau. Op federaal niveau is er geen cijfermateriaal beschikbaar.

2.2 De werkbaarheidscijfers in de chemiesector

De werkbaarheidsgraad wordt gedefinieerd als het aandeel van de werkenden dat een kwaliteitsvolle job of werkbaar werk heeft. Het gaat om het aandeel werkenden dat geen knelpunten signaleert op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans. De werkbaarheidsgraad wordt gemeten voor zowel werknemers als zelfstandigen.

In 2007 lag de werkbaarheidsgraad in de chemiesector boven het Vlaamse sectorgemiddelde: 57,8% in de sector versus 54,1% op de globale arbeidsmarkt. In 2016 was de werkbaarheidsgraad in de chemiesector gedaald tot 51,9%.

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren geeft een duidelijk zicht op de knelpunten in de werksituatie van de werknemers van de chemische nijverheid in 2016:

- ⊙ 30% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 10,7% is de situatie acuut problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- ⊙ 23% kampt met motivatieproblemen, bij 9% gaat het om ernstige demotivatie;
- ⊙ 15,6% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 5% is er een ernstig leerdeficit;
- ⊙ 11,9% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 2,7% gaat het om een acuut werk-privé-conflict;
- ⊙ 15,6% heeft onvoldoende leermogelijkheden.

De opgemaakte risicoprofielen voor de chemische nijverheid leren ons dat **een hoge werkdruk** een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privécombinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2016 wordt 35,7% met een hoge werkdruk geconfronteerd. Deze werkdrukscore wijkt niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde of van de sectorale resultaten van de werkbaarheidsbevraging 2013 of de nulmeting 2004.

Daarnaast zijn er nog twee andere factoren van belang voor werkstress en werk-privébalans: de **(fysieke) arbeidsomstandigheden en de emotionele belasting**. Het aandeel van de werknemers in de chemische nijverheid dat in 2016 geconfronteerd wordt met fysiek belastend werk ligt met 16,8% ruim 6 procent hoger dan bij nulmeting 2004. Een beperkte groep van 12,3% van de werknemers uit de sector heeft in 2016 te maken met emotioneel belastend werk.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering blijken doorslaggevende risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in de sector met routinematig werk ligt in 2016 op 21,3%; dit percentage bleef stabiel over het voorbije decennium. Ook voor autonomie in het werk registeren we nauwelijks schommelingen in de meetresultaten sinds 2004: 15,7% van de werknemers wordt in 2016 met een gebrek aan autonomie geconfronteerd.

Ook het **gebrek aan ondersteuning** door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheids(knel)punten, maar is bij de chemische nijverheid minder kritisch omdat een kleinere groep er mee te maken heeft: in 2016 kan de arbeidssituatie van 13,1% van de chemiewerknemers op dit vlak als problematisch worden beoordeeld. Voor deze risico-indicator worden geen significante verschuivingen in de tijd of afwijkingen van het Vlaamse sectorgemiddelde opgetekend.

De monitor 2016 brengt niet alleen de werkbaarheidsgraad en -indicatoren in kaart, maar peilt ook naar aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving. We zetten een aantal opvallende vaststellingen voor de chemische nijverheid op een rijtje:

| Vaststelling | Chemiesector | Vlaams referetecijfer |
|---|-----------------|-------------------------------|
| Nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining | 60% | Niet significant verschillend |
| Werkt deeltijds | 17,2% | 30,7% |
| Wordt frequent geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster | 10,9% | 16,1% |
| Verricht regelmatig nachtarbeid | 21,3% | 13,5% |
| Werkt structureel over (frequent overwerk zonder inhaalrust) | 25,8% | 23,3% |
| Doet sporadisch of regelmatig telewerk | 21,9% | 17,9% |
| Krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging | 8,5% | 16% |
| Is slachtoffer van sporadisch of systematisch pestgedrag | 8,7% | Niet significant verschillend |
| Was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval | 7,5% | Niet significant verschillend |
| Is actief op zoek naar een andere job | 9,6% | Niet significant verschillend |
| Werkt regelmatig over | 37,5% | 41,3% |
| Dit overwerk wordt gerecupereerd via inhaalrust | 11,7% | 18% |
| Wordt niet gerecupereerd | 25,8% | 23,3% |
| Gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers | 42 uur per week | Niet significant verschillend |
| Is dagelijks minder dan een half uur op weg "van en naar het werk" | 28,4% | |
| Besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werkverkeer | 31,1% | |
| Is dagelijks een uur of langer onderweg | 40,5% | 34,3% |

Bij het ter perse gaan van deze brochure werd het werkbaarheidsrapport 2019 zopas publiek gemaakt.

Belangrijkste evoluties van werkbaarheid

- ➔ Tussen 2004 en 2013 steeg de werkbaarheidsgraad voor werknemers van 52 naar 55%. In 2016 merkten we een knik naar beneden tot 51% die zich nu verderzet (50%). Nooit eerder waren de resultaten zo slecht. Minder dan de helft heeft een job die 'werkbaar' is.
- ➔ De **leermogelijkheden** (vorming en opleiding) zijn er de voorbije vijftien jaar systematisch op vooruitgegaan.
- ➔ Voor het **evenwicht tussen werk en privé** noteren we een verbetering tot 2013 maar daarna een lichte terugval.
- ➔ De groep werknemers met **motivatieproblemen** werd tot 2010 kleiner maar is daarna opnieuw in omvang toegenomen. Het welbevinden op het werk blijft een belangrijk probleem.
- ➔ Het aandeel werknemers met **werkstressklachten** is sinds 2013 gevoelig gestegen. Werkstress vormt duidelijk het belangrijkste werkbaarheidsknelpunt en is grotendeels verantwoordelijk voor de recente terugval van werkbaarheidsgraad.

Waarom neemt de werkstress toe?

Volgens de SERV zijn voor de toegenomen werkdruk- en stressproblemen uiteenlopende oorzaken aanwijsbaar:

- ➔ De krapte op de arbeidsmarkt en vacatures die niet ingevuld geraken laten zich vaak als personeelstekorten op de werkvloer voelen
- ➔ De continue stroom aan veranderingen in businessmodellen en werkmethoden vraagt heel wat (en soms te veel) flexibiliteit van medewerkers
- ➔ De stroom aan informatie en prikkels van alomtegenwoordige smartphones en andere IT-devices in de bedrijfscontext én de privésfeer stellen onze mentale veerkracht danig op de proef
- ➔ De toegenomen assertiviteit en soms ook agressiviteit van klanten, patiënten, leerlingen... zet werknemers ook emotioneel onder druk.

Werkbaarheid in de scheikunde ?

In dit rapport vinden we in bepaalde gevallen ook gegevens over de scheikunde terug. Hieronder de **belangrijkste** bevindingen:

| | 2004 | 2007 | 2010 | 2013 | 2016 | 2019 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Werkbaarheidsgraad | 53,8% | 57,8% | 54,9% | 54,9% | 51,9% | 52,9% |
| Psychische vermoeidheid is problematisch | 29,1% | 24% | 26,8% | 29,9% | 30% | 32,9% |
| Psychische vermoeidheid is acuut problematisch | 8,8% | 8,6% | 6,6% | 10,9% | 10,7% | 14,6% |
| Welbevinden in het werk is problematisch | 21,7% | 19,2% | 19,1% | 21,8% | 23% | 24,1% |
| Welbevinden in het werk is acuut problematisch | 8% | 6,6% | 6,4% | 9% | 9% | 13,2% |
| Leermogelijkheden zijn problematisch | 20,5% | 14,9% | 21,1% | 14,9% | 15,6% | 15,8% |
| Leermogelijkheden zijn acuut problematisch | 8,8% | 4,4% | 7,8% | 5,7% | 5% | 5,3% |
| Werk-privébalans is problematisch | 11% | 11,2% | 6,8% | 11,5% | 11,9% | 12,7% |
| Werk-privébalans is acuut problematisch | 2,9% | 2,6% | 1,3% | 2,7% | 2,7% | 2,3% |
| Werkdruk is problematisch | 32,2% | 28,6% | 27,8% | 32,2% | 35,7% | 36,8% |
| Emotionele belasting is problematisch | 13,7% | 12,5% | 10,9% | 11,5% | 12,3% | 11,9% |
| Emotionele belasting is acuut problematisch | 2% | 2,1% | 0,3% | 1,2% | 1,3% | 1,8% |
| Arbeidsomstandigheden zijn problematisch | 10,6% | 11,1% | 16,2% | 14,1% | 16,8% | 17,5% |
| Arbeidsomstandigheden zijn acuut problematisch | 4,5% | 3,4% | 5,5% | 5,6% | 7,9% | 6,3% |

De resultaten van deze nieuwe studie geven duidelijk aan dat werkbaar werk hoog op de agenda zal moeten blijven staan. Inzetten op werkbaar werk is inzetten op het verbeteren van het welzijn en de arbeidsomstandigheden van onze werknemers. In onze sector hebben we hiervoor het demografiefonds.

2.3 Grenzen van de flexibiliteit bereikt?

In de maanden maart en april 2017 hebben zo'n 14.500 werknemers de online ABVV-enquête Modern Times ingevuld. De resultaten toonden aan dat de grenzen van de flexibiliteit bereikt zijn. De werktijd en de werkorganisatie moeten herzien worden. Het is hoog tijd om gas terug te nemen. Uit de resultaten blijkt dat het niet volstaat om symptomen zoals stress, burn-out, ... aan te pakken maar dat de oorzaken aangepakt moeten worden. Dit betekent dus een grondige hervorming van de arbeidsorganisatie en de arbeidstijden.

Wat blijkt?

- ⊙ Veel werknemers presteren **overuren**, vaak **zonder enige compensatie**, en meestal op vraag van de directie in functie van de toegenomen werklast. De werklast is te hoog, er is te weinig personeel.
- ⊙ Acht op tien werknemers vindt dat het werk een negatieve impact heeft op hun **mentale of fysieke gezondheid**.
- ⊙ De arbeid is niet aangepast aan de mens: twee derde kan de arbeidsorganisatie niet aanpassen bij **lichamelijke of mentale vermoeidheid**, wat indruist tegen het principe van "werkbaar werk" en "vol te houden werk".
- ⊙ De instrumenten die bedrijven in handen hebben zoals preventie van risico's, re-integratie van langdurig zieken in aangepast werk, of een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers, worden **onvoldoende benut of zijn slecht gekend**. Ze vormen bovendien vaak een pleister op een houten been.
- ⊙ Het beleid inzake preventie of re-integratie dat bedrijven moeten voeren, schiet te kort voor de oudere werknemers. Het resultaat hiervan is een breed gedeeld gevoel dat de arbeid **niet "vol te houden" is tot de pensioenleeftijd zonder grote gevolgen voor de gezondheid**.
- ⊙ **Hoe werkbaar maken?** De mening van de werknemers: **door het werk aan de werknemer aan te passen en niet omgekeerd**.

De resultaten van onze ABVV-enquête kunnen gebruikt worden om onze eisen met betrekking tot werkbaarder werk in de bedrijven verder te beargumenteren.

- ⊙ www.abvv.be/-/modern-times-

3 NACHT- EN PLOEGENARBEID: FISCALE CADEAUS VOOR DE WERKGEVERS

3.1 Van 0,5% naar 25% vrijstelling doorstorting van bedrijfsvoorheffing

In 2004 besliste de regering tot de vrijstelling van doorstorting van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing voor bedrijven met ploegen- en/of nachtarbeid. De bedrijfsvoorheffing is een voorschot op onze personenbelasting. De werkgever houdt de volledige bedrijfsvoorheffing af van het brutoloon maar moet die dus niet meer volledig doorstorten aan de overheid.

Aanvankelijk ging het om een vrijstelling van 0,5% van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing.

De regering heeft de vrijstelling van doorstorting vervolgens verder uitgebreid. Van januari 2005 tot juli 2009 steeg de vrijstelling van 1% tot 15,6% van het belastbaar loon. Bovendien werd vanaf januari 2014 een verhoogde vrijstelling (+2,2%) ingevoerd voor ondernemingen die werken met een volcontinue arbeidsregime. De regering Michel I besliste om de voor 2019 geplande verhoging vervroegd in te voeren vanaf 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% (zie tabel)**.

In 2014 werd ook de regel ingevoerd dat een werknemer tenminste een derde van de arbeidstijd in ploegen- of nachtarbeid moet worden tewerkgesteld. Voor de werknemer die toevallig een keer in een ploegen- of nachtsysteem meedraait, kan de vrijstelling dus niet meer genoten worden.

Opmerking: een tegenprestatie om te genieten van dit fiscale cadeau, zoals bijvoorbeeld een humanisering van de arbeid, werd nooit gevraagd. Dus ook werkgevers die helemaal niet investeren in hun werknemers profiteren van dit voordeel.

Steeds meer voordelen

| | Niet-volcontinue bedr. met ploegen- en nachtarbeid | Extra voor volcontinue bedrijven | Volcontinue bedr. met ploegen- en nachtarbeid |
|------------|--|----------------------------------|---|
| 2004 | 0,5% | | |
| 01.01.2005 | 1,0% | | |
| 01.07.2005 | 2,5% | | |
| 2006 | 5,6% | | |
| 2007 | 10,7% | | |
| 2009 | 15,6% | | |
| 2014 | 15,6% | +2,2% | 17,8% |
| 2016 | 22,8% | +2,2% | 25% |

De vrijstellingen van storting van bedrijfsvoorheffing wordt in steeds meer domeinen toegepast. Op dit moment bestaan er heel wat verschillende systemen: voor overuren, voor de koopvaardij, de baggervvaart en de sleepvaart, voor onderzoek en ontwikkeling, voor de zeevisserij, voor nacht- en ploegenwerk, voor sportbeoefenaars, de looncorrectie (ofwel de vrijstelling van het interprofessioneel akkoord of IPA), voor de steunzones, voor startende ondernemingen, voor jonge werknemers.

Werkgevers actief in sectoren die "werken in onroerende staat" verrichten, krijgen nu ook een lastenverlaging in de vorm van een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Niet alleen de bouwsector (PC 124), maar onder andere ook de sectoren van de schoonmaak (PC 121), hout en stoffering (PC 126), de landbouw (PC 144), de metaalconstructie (PC 111) en de elektriciens (PC 149.01) kunnen dergelijke werken verrichten. De vrijstelling bedraagt 3% in 2018 én 6% in 2019 van de bezoldigingen van de werknemers tewerkgesteld in ploegen op locatie. In 2020 stijgt dit percentage tot... **18%**.

Opmerking: sinds 1 januari 2018 wordt de vrijstelling nu ook voortaan berekend op het **niveau van de groep van werknemers** en niet langer op de bedrijfsvoorheffing die is ingehouden op de bezoldiging van de individuele werknemer.

De vrijstellingen van storting van bedrijfsvoorheffing vertegenwoordigden in 2017 een fiscale minderinkomst van **2,9 miljard euro voor de overheid, tegenover 198 miljoen euro in 2005. De invoering van een nieuwe vrijstelling voor jonge werknemers en de uitbreiding in 2018 van de vrijstelling voor onderzoek en ontwikkeling en ook voor nacht- en ploegenwerk zal voor nóg minder inkomsten zorgen.**

3.2 *Ploegen- en nachtarbeid in de week goedkoper dan dagarbeid!*

Dankzij berekeningen kunnen we met wiskundige zekerheid aantonen dat ploegen- en nachtarbeid goedkoper kan zijn dan werken in dagverband.

- ⊕ 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!
- ⊕ Met de bedrijfsvoorheffing die in het bedrijf blijft zouden we een verdere humanisering van de ploegen- en nachtarbeid kunnen onderhandelen/afdwingen.

3.3 *Het Rekenhof is bijzonder kritisch*

In zijn verslag aan het federale parlement onderzoekt het Rekenhof in welke mate de overheid grip houdt op de vrijstellingen van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Het doel van deze fiscale maatregel is niet duidelijk gedefinieerd. Bijgevolg: onmogelijk te evalueren ook al loopt hij op tot 2,9 miljard euro in 2017.

De controles van de fiscale administratie zijn zeer beperkt en niet efficiënt.

Het rapport van het Rekenhof is scherp. Er gingen aan de vrijstellingen geen studies over de impact vooraf, en de effecten van het beleid werden niet geëvalueerd om de link aan te tonen tussen de toegekende fiscale voordelen en de nagestreefde beleidsdoelstellingen. Ook de controle op de vrijstellingen loopt mank, omdat de wetgeving "bijzonder ingewikkeld" is vaak wijzigt en "onduidelijke formuleringen" bevat.

4. DE NOODZAAK EN DE VOOR- EN NADELEN VAN PLOEGENARBEID

4.1 *Noodzaak van nacht- en ploegenarbeid*

Voor welbepaalde beroepen of activiteiten is nacht- en ploegenarbeid noodzakelijk. Denken we maar aan chemische processen die zeer moeilijk of onmogelijk kunnen worden onderbroken, ziekenhuizen, rust- en verzorgingsinstellingen, veiligheidsdiensten, enz.

4.2 *Nacht- en ploegenarbeid heeft vooral nadelen*

- ⊙ Moeilijke uurregelingen (zeer frequent nacht- of weekendwerk, 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 dagen en nachtploegen.
- ⊙ Gebrekkige erkenning van het beroep, alsof nachtarbeid geen specifieke moeilijkheden zou inhouden.
- ⊙ De loopbaanevoluitie van nacht- en ploegenwerkers wordt afgeremd omdat ze minder gemakkelijk toegang hebben tot beroepsopleidingen.
- ⊙ Verstoord sociaal en familiaal leven:
 - ⊕ 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...;
- ⊕ noodzaak om een eigen voertuig te gebruiken, met een groter risico op ongevallen omdat vermoeidheid het reactievermogen vermindert.

4.3 *Nacht- en ploegenarbeid heeft een aantal voordelen*

- ⊕ 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 kunnen mogelijk zijn.

4.4 *Impact op de gezondheid*

Mensen zijn dagdieren. We zijn gemaakt om 's nachts te slapen en overdag actief te zijn. Ons lichaam en vele lichamelijke processen zijn zo ingesteld. Ze volgen onze interne biologische klok: het circadiaanse ritme. Als je bij nacht- of ploegenarbeid 's nachts wakker en actief moet zijn, kom je in conflict met je interne klok. Je bent wakker terwijl je fysiologie zegt dat je slaapt. Het gevolg? Verschillende lichaamsfuncties zoals slaap, temperatuur, spijsvertering en hormonale secretie raken ontregeld. En dat brengt gezondheidseffecten met zich mee. Bovendien zijn er "tijdgevers" zoals licht en sociale zaken zoals eetmomenten die onze biologische klok beïnvloeden.

⊕ **Slaapstoornissen**

Tekort aan slaap, slecht slapen en moeilijk inslapen. Overdag slaap je altijd minder dan 's nachts, gemiddeld zo'n twee uur. Wie verschillende nachten na elkaar werkt, bouwt dus een slaapschuld op die hij nog maar moeilijk kan inhalen. Met vermoeidheid tot gevolg. Zeker wie vijf dagen na elkaar 's nachts moet opdraven, heeft aan het weekend niet genoeg om te recupereren. Een systeem van enkele dagen nachtwerk en evenveel of meer dagen rust is veel beter.

⊕ **Een verstoord bioritme**

Spijsverteringsproblemen zoals constipatie, diarree en maagzweren zijn dan weer het gevolg van slechte voeding. Wie 's nachts werkt, eet vaak ongezond. Wie 's nachts eet, doet dat immers op een moment dat het lichaam dat eigenlijk niet verwacht.

⊕ **Cardiovasculaire problemen**

De meeste gezondheidsproblemen waar nachtwerkers mee kampen, zijn het gevolg van een verstoord bioritme, iets waar ook ons cardiovasculair systeem onder lijdt met hoge bloeddruk en hartproblemen tot gevolg. Eerdere studies bewezen al dat wie 's nachts of in ploegen werkt veertig procent meer kans loopt op een cardiovasculaire aandoening.

⊕ **Ploegenarbeid doet brein sneller verouderen**

Werken in ploegendiensten kan schadelijke gevolgen hebben voor het kortetermijngeheugen, de snelheid van informatieverwerking en het algehele cognitieve functioneren. Dat blijkt uit een studie van de Universiteit van Toulouse, waarbij 3000 Franse werknemers gedurende tien jaar gevolgd werden. Ongeveer de helft van hen werkte in ploegendienst, de andere helft niet. De werknemers kregen tests voor het geheugen, denksnelheid en andere cognitieve vaardigheden. Zo moesten ze bijvoorbeeld een lijst met woorden lezen, en die daarna reproduceren. Ook werd gemeten hoe ze informatie verwerkten, en werd getest hoe snel ze een bepaalde letter in een tekst vonden. Vijf en tien jaar later werden de deelnemers opnieuw getest. Daaruit bleek dat het onregelmatig werken voor een slechtere hersenfunctie zorgt. Iemand die gedurende tien jaar in ploegendiensten werkte behaalde dezelfde scores als iemand die 6,5 jaar ouder was.

⊕ **Verhoogd risico op kanker bij mannen en vrouwen ten gevolge van nacht- en ploegenarbeid**

- ⊕ Volgens een onderzoek van het Internationaal Agentschap voor Kankeronderzoek is het doorbreken van het normale dagelijkse ritme mogelijk kankerverwekkend.
- ⊕ Een studie, gepubliceerd in het tijdschrift Cancer Epidemiology, Biomarkers & Prevention toont een verband aan tussen langdurig nachtwerk en een verhoogd risico op 11 soorten kankers bij vrouwen. Het gaat onder andere om borst- en huidkanker. De studie is gebaseerd op 61 eerdere internationale onderzoeken bij 3.909.152 vrouwen uit Europa, Azië, de Verenigde Staten

en Australië. Uit de resultaten blijkt dat vrouwen die 's nachts werken 19% meer kans hebben op kanker dan andere vrouwen. Ze hebben onder andere meer kans op: huidkanker (41%), borstkanker (32%), kanker van het maag-darmstelsel (18%). Onderzoekers stelden vast dat na elke schijf van vijf jaar nachtarbeid het risico op borstkanker verhoogt met 3,3%.

- ➔ Ploegendienst met nachtdiensten verdubbelt risico op kanker bij mannen. Dat zijn de uitkomsten uit een Canadees zogeheten casecontrole onderzoek bij 3137 mannen met kanker en 512 mannen uit een vergelijkbare controlegroep. Uit de studie kwam naar voren dat mannen die regelmatig 's nachts werkten een verhoogd risico hadden op prostaatkanker, alvleesklierkanker, rectumkanker, blaaskanker en longkanker.
- ➔ Naast nacht- en ploegenarbeid wordt er in de scheikunde ook met heel fysische, chemische en biologische agentia gewerkt. Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) is één kankergeval op vijf genetisch en is 80% toe te schrijven aan omgevingsfactoren. De WGO schat dat 30 à 50% vermeden kan worden door efficiënte preventie.
- ➔ Kankerverwekkende stoffen zijn van diverse aard. Je hebt fysische, chemische en biologische agentia. Van de 513 kankerverwekkende stoffen erkend door het International Agency for Research on Cancer (IARC), vinden we de helft terug op de werkvloer. Van alle kankerverwekkende agentia zijn de chemische het talrijkst. Ze komen het meest voor in alle productiesectoren. De wereldwijde productie van chemische stoffen is van één miljoen ton in 1930 naar jaarlijks meer dan 400 miljoen ton gestegen. Op de EU-markt zijn zowat 100.000 stoffen geregistreerd, waarvan 35.000 op de markt worden gebracht in hoeveelheden van meer dan 1 ton per jaar.

➔ Vrouwen

Vrouwen die in ploegendiensten werken, hebben een grotere kans op miskramen, verstoring van de menstruatiecyclus en vruchtbaarheidsproblemen. Dat concludeert Linden Stocker van de University of Southampton. Zijn onderzoek is een analyse van alle studies naar dit onderwerp tussen 1969 en 2013. Bij de verschillende onderzoeken waren in totaal 119.345 vrouwen betrokken. Vrouwen die in ploegendiensten werken, hadden 33 procent meer kans op een verstoorde menstruatiecyclus. Het risico op verminderde vruchtbaarheid lag 80 procent

hoger. Ook de kans op een miskraam was hoger, maar dit gold niet voor vrouwen die af en toe 's nachts werkten. Stocker benadrukt dat het moeilijk is om een langetermijneffect van een veranderd slaap-waakritme aan te tonen. Daarbij geldt het aangetoonde verband niet voor alle voortplantingsfactoren. "Voortplantingsproblemen zijn complex en worden veroorzaakt door verschillende ziekten en processen. Het is mogelijk dat aan de gevonden problemen ook verschillende oorzaken ten grondslag liggen." Vervolgonderzoek is dan ook noodzakelijk.

OPLOSSINGEN

5. REGLEMENTERING NACHT- EN PLOEGENARBEID

5.1 *Wat is nacht- en ploegenarbeid?*

Nachtwerk: alle arbeid tussen 20 uur en 6 uur 's ochtends.

Ploegenarbeid: 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.

Het algemeen principe in België is een verbod op nachtarbeid. Een werkgever mag dus geen werknemers tewerkstellen tussen 20u en 6u. Wanneer een werkgever nachtarbeid wil invoeren moet hij eerst nagaan of een afwijking toegestaan is door de wet, en indien ja, de procedures volgen voor het invoeren van werkuurroosters met nachtprestaties.

5.2 *Risicoanalyse- verantwoordelijkheid werkgevers*

Ieder nacht- of ploegenwerk, van welke aard ook, houdt risico's in voor het welzijn van de werknemer. 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 vermeden worden. 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.

5.3 *Controle over de gezondheid van nacht- en ploegenwerknemers*

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. Voor verdere info zie punt 5.5 en 5.6.

5.4 *Europese wetgeving*

De Europese wetgeving druipt in tegen de basisvereisten inzake preventie. Er wordt uitgegaan van een hiërarchische aanpak, die voorrang geeft 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. Men wil voornamelijk winst maximaliseren door de gebruiksduur van infrastructuur en uitrustingen te verlengen.

5.5 *Rol van het CPBW op vlak van 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 de werkgever moet nemen om het welzijn van de werknemers te verzekeren.

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 de werkzaamheden 's nachts worden 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 in het welzijnsbeleid van de ondernemingen.

Preventieve maatregelen

Wanneer de risicoanalyse aantoont dat bepaalde activiteiten, die een accumulatie van risico's kunnen veroorzaken, effectief worden uitgevoerd, 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, monotone arbeid 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.

5.6 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.

- ⊙ 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. Ook werknemers ouder dan 50 jaar en zonder bijzondere risico's in nacht- en ploegen moeten jaarlijks op gezondheidsonderzoek.
- ⊙ 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.
- ⊙ Een werknemer die voelt dat zijn arbeidsomstandigheden gevolgen hebben voor zijn gezondheid of welzijn mag spontaan een gezondheidsonderzoek vragen bij zijn arbeidsgeneesheer.

5.7 Recente wijzigingen op het periodiek gezondheidstoezicht

- ⊙ Op 21 juni 2019 werd het periodiek gezondheidstoezicht grondig hervormd, behalve de regeling gezondheidstoezicht nacht- en ploegenarbeid, deze regeling is onveranderd gebleven.
- ⊙ Voortaan wordt het onderzoek onderverdeeld in twee delen: een gezondheidsbeoordeling (waaronder een klinisch onderzoek) door de arbeidsarts en aanvullende medische handelingen door verpleegkundigen, onder verantwoordelijkheid van de arbeidsarts. De bedoeling van de hervorming is onder meer een (gedeeltelijke) oplossing te bieden voor het tekort aan arbeidsartsen. Per risico bepaalt de Welzijnscode om de hoeveelheid tijd de werknemer onderzocht moet worden door de arbeidsarts. Meestal is dit om de twee jaar. Bij werknemers die bv. in aanraking komen met kankerverwekkende stoffen, blijft een jaarlijks onderzoek door de arbeidsarts verplicht. Bij nacht- en ploegenarbeid zonder bijzondere risico's dient de werknemer om de 36 maanden langs te gaan bij de arbeidsarts.

- ⊕ In specifieke situaties die een negatieve impact hebben of kunnen hebben op de gezondheidstoestand van de werknemer kan de arbeidsarts beslissen dat de werknemer vaker op onderzoek moet komen. Afhankelijk van het risico kan de periodieke gezondheidsbeoordeling aangevuld worden met aanvullende medische handelingen. Ze worden uitgevoerd door de arts zelf of door verpleegkundigen, maar de resultaten van het onderzoek worden steeds geïnterpreteerd door de arbeidsarts. De aanvullende medische handelingen kunnen bestaan uit biomonitoring (bloedonderzoek, urinetests, longfunctietests, ...) maar ook uit specifieke vragenlijsten; ze kunnen zowel plaatsvinden voorafgaand aan het onderzoek als tussen twee periodieke onderzoeken in. Vindt de arbeidsarts de resultaten van de aanvullende medische handelingen ongewoon, dan moet hij de werknemers contacteren om na te gaan of een tussentijds onderzoek noodzakelijk is.
- ⊕ Vanaf 21 juni 2019 moet de werkgever de werknemers ook jaarlijks informeren over hun mogelijkheid om een spontaan onderzoek bij de arbeidsarts aan te vragen.

5.8 Begeleidende maatregelen en cao 46

CAO 46 (ALGEMEEN VERBINDEND VERKLAARD DOOR HET KB VAN 13/03/2011)

Medische redenen en oudere werknemers

De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 46 voorziet dat oudere werknemers die al lange tijd nachtwerk verrichten, hun werkregime kunnen aanpassen naar een minder zwaar regime.

- ⊕ Werknemers van 50 jaar of ouder, die kunnen bewijzen dat ze meer dan 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime met nachtwerk, kunnen overgaan naar een minder belastend werkregime als ze hiervoor ernstige medische redenen kunnen inroepen die erkend zijn door de arbeidsgeneesheer.
- ⊕ Werknemers van 55 jaar of ouder, die kunnen bewijzen dat ze meer dan 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime met nachtwerk, kunnen overgaan naar dagwerk op hun eenvoudige vraag.
- ⊕ De werknemer richt zijn aanvraag tot aanpassing van zijn werkregime schriftelijk aan zijn werkgever. De werkgever beschikt over een periode van 6 maand om een alternatief te bieden in een ander werkregime.

- ⊕ Indien er voor de werknemer van 55 jaar of ouder geen enkel met zijn kwalificatie overeenstemmend werk beschikbaar is buiten deze bedoelde arbeidsregelingen, kan die werknemer naargelang het hem schikt in zijn arbeidsregeling blijven werken of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen.
- ⊕ De aan de werknemer geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor de werknemers van 50 jaar tot 55 jaar omwille van de ernstige medische redenen. Bijgevolg kan hij ontslagen worden door werkgever wegens medische redenen.
- ⊕ De arbeidsovereenkomst van bepaalde oudere werknemers kan dus worden beëindigd door de onmogelijkheid verder nachtarbeid uit te voeren en het niet vinden van een aangepaste job. Onder bepaalde voorwaarden hebben deze werknemers gedurende 5 jaar recht op een maandelijkse aanvulling van hun werkloosheidsuitkering ten laste van de werkgever. Om recht te hebben op deze aanvullende vergoeding moet de werknemer:
 - ⊕ Minstens 50 jaar zijn én omwille van ernstige medische redenen de nachtarbeid niet kunnen verderzetten **en** geen aangepaste job hebben
 - ⊕ **én** ten minste gedurende 20 jaar nachtprestaties hebben geleverd.
 - ⊕ Cao nr. 46 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties voorziet in de aanpassing van deze aanvullende vergoeding op basis van de evolutie van het indexcijfer van de regelingslonen.

Tip: een aantal bedrijfs-cao's voorzien in betere regelingen (vb. zelfde compensatie als bij SWT).

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.

5.9 Begeleidende maatregelen in het sectoraal akkoord scheikunde 2019-2020

Tijdens de sectorale onderhandelingen 2019-2020 in de chemiesector verkreeg de vakbond ondersteunende maatregelen voor nachtarbeiders die overdag willen werken.

Met instemming van de werkgever behoudt een werknemer die van een volcontinu regime of van een vaste nachtdienst naar een dagbaan overschakelt, tijdelijk en gedeeltelijk zijn ploegtoeslag.

Wat zijn de voorwaarden? En voor hoe lang geldt dit?

- ⊕ Mits betrokken werknemer 10 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 2 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende maand behoud van 25% van de ploegenpremie.
- ⊕ Mits betrokken werknemer 20 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 4 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 2 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie;
- ⊕ Mits betrokken werknemer 30 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf in een volcontinu regime of een vaste nachtploeg; gedurende 6 maanden behoud van 50% van de ploegenpremie en de daaropvolgende 3 maanden behoud van 25% van de ploegenpremie.
- ⊕ Deze regeling doet geen afbreuk aan gelijkwaardige of gunstiger modaliteiten die op het vlak van de onderneming bestaan.

5.10 Landingsbanen en SWT

Eindeloopbaan

| SWT | Hoofdvorwaarden |
|--|--|
| 59 jaar lange loopbaan | 59 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 30/06/2021 40 jaar loopbaan |
| 59 jaar nachtarbeid | 59 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 30/06/2021 33 jaar loopbaan 20 jaar nachtarbeid |
| 58 jaar medische redenen | 58 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 31/12/2020 35 jaar loopbaan |
| 59 jaar zwaar beroep | 59 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 30/06/2021 35 jaar loopbaan In een zwaar beroep gewerkt hebben gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de 15 laatste jaren |
| 62 jaar | 62 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 30/06/2021 Man: 40 jaar loopbaan Vrouw: 35 jaar in 2019, 36 jaar in 2020, 37 jaar in 2021 |
| Landingsbaan <u>met</u> uitkering RVA | 1/5 – 55 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 31/12/2020: Zwaar beroep (25 jaar loopbaan) Lange loopbaan (35 jaar loopbaan) 1/2 – 57 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 31/12/2020: Zwaar beroep (25 jaar loopbaan) Lange loopbaan (35 jaar loopbaan) |
| Landingsbaan <u>zonder</u> uitkering RVA | 50 jaar oud zijn tussen 01/01/2019 en 31/12/2020 28 jaar loopbaan |

Werken tot 67? Niet te doen.

Wat moet je weten?

- ⊕ De levensverwachting in goede gezondheid bedraagt 63,7 jaar voor mannen en 63,8 jaar voor vrouwen. Toch besliste de regering eenzijdig om de wettelijke pensioenleeftijd op te trekken tot 67 jaar.
- ⊕ Studies tonen aan dat de levensverwachting in goede gezondheid sterk afhangt van het opleidingsniveau en beroep. Dit komt voornamelijk door de blootstelling aan ziekterisico's, atypische uurroosters (nacht- en ploegenarbeid), enzovoort.

Hoe houden mensen hun werk vol? Hoe maken we werk werkbaarder? Dat zijn voor ons de vragen waar het om draait. Daarom is het hoog tijd om hier ernstig werk van te maken.

De regering Michel gaat compleet voorbij aan deze vragen. Sterker nog, ze verhoogde de leeftijd voor het wettelijk pensioen, het vervroegd pensioen en het overlevingspensioen. En ze verstremde de voorwaarden voor het SWT (brugpensioen) en de landingsbanen (tijdskrediet eindeloopbaan). Daarnaast zet ze alles in het teken van harder, langer, soepeler en meer werken. Er wordt alsmear meer ruimte gemaakt voor arbeidsduurverlenging, flexibiliteit op maat van de werkgever, voor nieuwe precaire en onzekere arbeidsvormen, met minder flexibiliteit voor jou om je arbeidsduur en loopbaan aan te passen aan je persoonlijke noden en die van je gezin.

Zachte landingsbanen

Sinds begin 2018 maakte de regering de zogenaamde "zachte landingsbanen" mogelijk. Een werknemer van 58 jaar of ouder stapt dan, in overleg met de werkgever, over naar een minder belastende job.

Zo kan men overstappen van een ploegenregime met nachtarbeid naar een dagregime. Of van een job met een zware lichamelijke of mentale belasting naar een andere, minder zware functie.

Vanaf 60 jaar komt de overgang van een voltijdse naar een 4/5de tewerkstelling ook in aanmerking.

De voorwaarden voor een zachte landingsbaan worden collectief of individueel geregeld. De werkgever kan (geen verplichting) immers een bedrag toekennen om het loonverlies (deels) te compenseren, of het Fonds voor Bestaanszekerheid kan deze vergoeding voor zijn rekening nemen. Op deze vergoedingen moeten geen sociale bijdragen worden betaald.

Bij een zachte landingsbaan is er geen uitkering van de overheid. Het gaat dus niet om tijdskrediet eindeloopbaan!

6 NAAR EEN VERDERE HUMANISERING VAN NACHT- EN PLOEGENARBEID VIA HET DEMOGRAFIEFONDS

Je wil de arbeidsomstandigheden in je bedrijf verbeteren? Je bent op zoek naar goeie ideeën? Hier vind je concrete maatregelen die hun waarde al bewezen hebben en die ondersteund worden binnen het demografiefonds.

6.1 Actiegebied werk

A. Arbeidsduurvermindering

In tegenstelling tot de regeringsplannen kan collectieve arbeidsduurvermindering ervoor zorgen dat het werk weer werkbaarder wordt en nacht- en ploegenarbeid humaner wordt. Als vakbond strijden we voor de arbeidsorganisatie van de toekomst, met een inzet op anders werken, maar ook op betere arbeidsherverdeling. De huidige verdeling zit scheef: enerzijds een groep die vaak te veel moet werken met veel stress, burn-outs en veel langdurig zieken als gevolg én anderzijds een groep die te weinig of zelfs geen werk heeft. De kortere werkweek maakt het mogelijk om met meer mensen minder te werken en meer te leven.

Arbeidsduurvermindering kan collectief of voor doelgroepen, bv. vanaf een bepaalde leeftijd. Arbeidsduurvermindering kan toegekend worden via extra vakantie-uren, extra verlofdagen, invoering of verhoging van het aantal anciënniteitsdagen, rimpelverlof, minder dagen presteren per week, minder uren presteren per dag, ...

B. Extra aanwervingen

Extra aanwervingen zorgen voor een ruimere en comfortabele personeelsbezetting. Indien de extra aanwervingen een link hebben naar werkbaar werk (bv. verlaging van de werkdruk) zal het demografiefonds de kost hiervan betalen. Bijvoorbeeld, In een groot chemiebedrijf sprak men de maatregel af om 21 procesoperators vroegtijdig aan te werven ter ondersteuning van de volcontinue shift. Wanneer een bedrijf extra personeel nodig heeft omdat dit economisch noodzakelijk is (bv. investering in een uitbreiding van de productiecapaciteit) zijn de extra aanwervingen niet financierbaar door het demografiefonds.

C. Humanisering van de ploegenarbeid

Sleutelen aan verschillende aspecten is mogelijk.

➔ De rotatiesnelheid van de shiften

Het ritme waarin de vroege, late en nachtshiften wisselen heeft een invloed op de gezondheid. Een rotatie is de afwisseling van verschillende shiften (vroege-late-nacht). Een reeks van 7 opeenvolgende shiften (bv. 7 nachten) heeft geen rotatie. Wordt er tijdens 7 opeenvolgende diensten 3 nachten en 4 lates gewerkt dan spreekt men wel van een rotatie. De rotatiesnelheid is de snelheid waarmee verschillende diensten elkaar afwisselen. De rotatiesnelheid is bij voorkeur hoog tot gematigd hoog, met als ideaal maximum twee à vier gelijkaardige shiften na elkaar.

➔ De rotatierichting

Bij een voorwaarts roterend ploegensysteem wordt een vroege dienst gevolgd door een late dienst, waarna een nachtdienst volgt. Bij een achterwaarts roterend ploegensysteem is dit net andersom. Een voorwaarts roterend ploegensysteem is beter voor de gezondheid dan een achterwaarts roterend systeem. Een achterwaarts roterend systeem heeft hetzelfde effect als een jetlag waardoor de vermoeidheid alleen maar vergroot.

➔ Het begin- en einduur van elke dienst

Het aanvangsuur van de shift heeft een duidelijk effect op de slaap: een vroeg uur van ontwaken wordt in verband gebracht met een toename van slaperigheid gedurende de dag. Het tijdstip waarop de wissel van de shift plaatsvindt, heeft effect op het slaappatroon en eventuele tekorten die daarin optreden. Het advies in de literatuur luidt dan ook de vroege shift niet voor 7 uur te starten.

➔ Beperking van het aantal nachten

Het aantal nachten kan collectief beperkt worden door te zoeken naar een humaner ploegensysteem (bv. van 4 naar 5 ploegen). Het aantal nachten kan ook beperkt worden voor specifieke doelgroepen zoals oudere werknemers die dan in plaats van s' nachts te werken in een lichter ploegenstelsel of overdag zullen werken.

➔ Pauzebeleid

Niet zelden vinden werkgevers dat de pauze tijdens een dienst achterwege kan blijven. Soms is het argument dat het werk voldoende gelegenheid biedt voor rustmomenten. Onderzoek naar de ervaren

vermoeidheid toont dat medewerkers aanmerkelijk fitter van hun werk thuiskomen als zij ongeveer halverwege hun dienst een pauze krijgen van ongeveer een half uur. Onderzoek naar slaperigheid bij monotoon werk laat zien dat eens per uur een korte onderbreking (7 minuten) leidt tot een verhoogde alertheid tot 40 minuten na de break. Het effect van de pauze ebt in dergelijke situaties dus vrij snel weg. Frequentie korte pauzes gecombineerd met de mogelijkheid zelf de pauzemomenten te kiezen resulteert in een afname van de vermoeidheid. De ideale pauzeduur is afhankelijk van de aard van de werkzaamheden.

➔ Zelfroosteren

Wat is zelfroosteren? Welke vormen en varianten van individueel roosteren zijn er zoal? Daarbij is het overigens goed om onderscheid te maken tussen twee fasen: het maken van het werkrooster, en het beheer ervan nadat het gepubliceerd is. In beide fasen is het mogelijk om werknemers inspraak te geven.

➔ Voorkeurooster

Hierbij houdt de roostermaker zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemers. Dat kan door werknemers in een groep te plaatsen die alleen vroege diensten of juist voornamelijk late diensten draaien. Er wordt ingespeeld op individuele wensen zolang dat een rooster oplevert dat aan de bezettingseisen voldoet.

➔ Shiftpicking

Ook bekend als intekenroosters. Dit is de eerste variant waarbij *de werknemer* het rooster maakt. De werkgever levert een leeg rooster met daarin het aantal en soort van de benodigde diensten. Werknemers kunnen inschrijven op bepaalde diensten of uit die diensten hun persoonlijk rooster samenstellen. Vaak gaat dit in rondes, bijvoorbeeld in ronde 1 intekenen door werknemers, in ronde 2 herschikken door werknemers en in ronde 3 goedkeuring van het rooster door de leidinggevende, eventueel na een laatste herschikking door de roostermaker.

➔ Matching

Deze variant van individueel roosteren lijkt op shiftpicking. Het verschil is dat de werkgever hierbij niet vooraf de diensten benoemt. Wel zijn voor de verschillende tijdstippen de bezettingseisen bekend. De werknemers voeren hun wensen in met betrekking tot de tijdstippen waarop zij wel of niet willen

werken (dus geen diensten) en het systeem of de roostermaker gaat deze wensen proberen te "matchen" met de bezettingseisen.

⊙ **Zelfroosteren**

Hierbij bepaalt het team of de afdeling alles zelf, zowel wat de inhoud betreft (wat doen we) als de tijd (wanneer doen we het), zolang dat binnen de doelstellingen van de organisatie gebeurt. Daarbij kan men het werk blijven vertalen in diensten, maar ook de roosters organiseren vanuit de activiteiten die verricht moeten worden of de output die men wil realiseren.

Deze **vier varianten** geven werknemers inspraak in het ontwerp van het rooster. Voor alle vier geldt dat elke werknemer evenveel kans heeft om bepaalde werktijden te kiezen. Wie het eerst komt wie het eerst maalt, is dus niet aan de orde. Wel moeten ergens knopen worden doorgemaakt, waarbij de ene werknemer iets wel krijgt en de ander niet. Om dat zo eerlijk mogelijk te doen, zijn bepaalde collectieve spelregels nodig. Individueel roosteren is daarmee een systeem waarin werknemers niet altijd krijgen wat ze wensen, maar waarbij wel op een eerlijke en evenwichtige manier een rooster ontstaat dat zo dicht mogelijk bij hun wensen in de buurt komt.

Na publicatie van het rooster gaat de tweede fase in, die van het beheer van het rooster. Ook dan hebben werknemers nog invloed op het bijstellen van het rooster door middel van ruilen. Ook is het mogelijk om in deze fase eventuele extra diensten of overwerk, of juist extra vrij, aan te bieden. Het kernpunt van individueel roosteren is daarmee de invloed van de individuele werknemer op de eigen werktijden. De werktijden plant de werknemer zelf in, en dus niet de planner of roostermaker. Het gesprek over werktijden wint daarmee aan belang. Je moet er met elkaar zien uit te komen: met collega's en met de leidinggevende.

Voor- en nadelen:

- ⊙ Een van de verbeteringen is de afname van het ziekteverzuim. Tegelijk constateren werkgevers een verhoging van hun productiviteit, zelfroosteren helpt werkgevers zich neer te zetten als "aantrekkelijke werkgever".
- ⊙ De kansen voor werknemers liggen vooral op het vlak van de werk- en privébalans (hoewel de regelmaat van een standaardrooster altijd prettig is in relatie tot de weinig flexibel georganiseerde kinderopvang) en bij optimalisatie van de vrije tijd. De subjectieve beleving van werktijden zal er in het algemeen op vooruit gaan.

- ⊙ Uit onderzoek blijkt wel dat niet alle werknemers even enthousiast zijn. Sommigen klagen over het tijdrovende planningsproces, de onvoorspelbaarheid op langere termijn, de onregelmatigheid van het rooster, het doorbreken van ploegverbanden, het voortdurend moeten aanpassen aan de gevraagde bezetting, en de stijgende werkdruk. Zij willen liever een voor langere termijn vaststaand rooster, met daarin voldoende korte termijn regelmogelijkheden voor bijvoorbeeld verlof. Favoritisme bij de toekenning van de shiften of de "wet van de sterkste" zijn andere mogelijke gevaren.

- ⊙ Het fenomeen "moonlighting" kan ook toenemen: als je je werktijden zelf kunt plooiën wordt het makkelijker om naast je hoofdbaan nog een tweede job te zoeken. Het combineren van vele verplichtingen kan ertoe leiden dat werknemers gezondheidseffecten veronachtzamen en zichzelf uitputten. ABVV-scheikunde roept daarom op om met zelfroosteren voorzichtig om te gaan.

➔ **Beperking van de arbeidsduur**

Zoals reeds aangegeven in deze brochure kan de arbeidsduur collectief of voor doelgroepen beperkt worden. Ook het beperken van de overuren kan een humaniserend effect bewerkstelligen.

➔ **Via een evenredigere bezetting in de verschillende ploegen**

- ⊙ Als syndicalist zijn we steeds op zoek naar instrumenten die de levens- en arbeidsomstandigheden van iedereen kunnen verbeteren. Een vast maandloon en een geglobaliseerde ploegenpremie 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.

- ⊙ 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 maandelijks inkomen varieert niet meer zo erg. Als de werknemer verlof plant, heeft dit geen invloed meer op de betaling van het loon

en de ploegenpremies. Gedaan met het streven naar steeds meer premies en overloon: de ploegen zijn zodanig opgesteld dat de cycli evenwichtig verdeeld zijn voor alle werknemers. Het evenwicht tussen de ploegen wordt zo beter bewaard. Het weerhoudt de werknemers er ook van steeds de meest financieel voordelige shiften te willen, wat op termijn een positieve invloed heeft op de rust en de gezondheid van de werknemers.

D. Een humanisering van het volcontinue 4-ploegensysteem naar 5-ploegen

Werken in een volcontinue systeem gebeurt meestal in een klassiek vierploegensysteem. In zo'n vierploegensysteem werk je 21 kalenderdagen op vier weken. Via arbeidsduurvermindering kan geopteerd worden voor humanere ploegensystemen zoals bijvoorbeeld een vijfploegensysteem van 33,6 waar er 21 werkdagen op vijf weken gewerkt wordt. De gemiddelde arbeidsduur kan eventueel iets verhoogd worden via het invoegen van terugkomdagen. Op die dagen wordt dan vorming en opleiding gegeven aan de betrokken werknemers. Mogelijke voordelen van deze ingreep zijn: het efficiënter organiseren van de vormingen, een betere spreiding van de werkdruk en de bezetting in ploegen, kortere werkcycli wat de gezondheid ten goede komt, een lager ziekteverzuim, positieve effecten voor 45-plussers.

E. Van zware naar lichtere job met financiële bijpassing voor het loonverlies

Verskillende mogelijkheden bieden zich hier aan:

- ◉ Invoeren van peter- en meterschap waarbij oudere werknemers uit ploeg worden getrokken om in dagverband te fungeren als peter of als meter. De opleiding om te kunnen fungeren als peter is ook terug betaalbaar door het demografiefonds maar dient ingediend te worden in het derde actiegebied "competenties".
- ◉ Van zware shift naar lichtere shift, bijvoorbeeld van een volcontinu shift naar een tweeploegensysteem of overdag.
- ◉ Financiële bijpassing op het tijdskrediet(eindeloopbaan).
- ◉ Jobshadowing: Werknemers in nacht- en ploegenarbeid krijgen de gelegenheid om lichtere jobs in het bedrijf te leren kennen. Zij gaan gedurende een bepaalde periode de lichtere jobs gaan observeren om te kijken of het hen zou liggen.
- ◉ Verbreding en variatie in het takenpakket zodat ontlasting is van de zwaardere taken.

- ◉ Insourcing van kerntaken zodat oudere werknemers in nacht- en ploegenarbeid deze taken kunnen uitvoeren in dagverband (bv. onderhoud, schilders, portier, kantinepersoneel).
- ◉ Financiële bijpassing op het loonverlies kan betekenen: behoud van de shiftvergoeding, basisloon, vergoedingen, ...

6.2 Actiegebied gezondheid

A. Gezondheidsinformatie en voorlichting

- ◉ Een belangrijk aspect binnen een duurzaam gezondheidsbeleid is het informeren en sensibiliseren van onze werknemers. De nadruk ligt dan op het empoweren van de werknemers op het vlak van gezondheid en vitaliteit door het bijbrengen van kennis, inzichten, vaardigheden en attitudes. Het informeren en sensibiliseren kan via het organiseren van concrete infosessies binnen het bedrijf.
- ◉ ABVV-scheikunde is de mening toegedaan dat het belangrijk is dat leidinggevenden met enige regelmaat een tijdje meelopen in shiften zodat men op het terrein kan ervaren wat nacht- en ploegenarbeid betekent.
- ◉ De maatregelen die te maken hebben met de persoonlijke levensstijl van de werknemer brengen een aantal vragen met zich mee. Het is positief als de werkgever de werknemer helpt en stimuleert om op een goede manier met zijn gezondheid om te gaan. Maar in hoeverre mag de werkgever zich met de persoonlijke levenssfeer van de werknemer bemoeien? Brengt dat niet het risico met zich mee dat "gezondheid" of "fitheid" als selectie- en/of beoordelingscriterium wordt gebruikt?
- ◉ Voor ABVV-scheikunde is het belangrijk dat de werkgever aan de werknemers allerlei voorzieningen aanbiedt ter verbetering van zijn of haar gezondheid, informatie geeft, en het gebruik ervan stimuleert. Maar het gebruik zelf moet altijd de eigen verantwoordelijkheid en de keuze van de werknemer blijven. Het gaat om ondersteunen en ontmoedigen, niet om verplichten en verbieden. Wanneer de werknemer ervoor kiest om er geen gebruik van te maken mag dit niet tegen hem of haar worden gebruikt.

B. Voeding en drank

Als je nacht- en ploegenarbeid verricht, bestaat de kans dat je onevenwichtig eet, onvoldoende beweegt en een slaapttekort opbouwt. Die factoren kunnen leiden tot overgewicht en obesitas. Je slaapttekort heeft een grote invloed op de hormonen die je honger- en verzadigingsgevoel regelen. Je krijgt meer zin in vet en suiker en gaat meer snacken.

- ⊙ Eet 's nachts eiwitrijk en koolhydraatarm: het kan je energieniveau tot wel 25 procent verhogen. Soep, salades en koolhydraatarm brood zijn goed.
- ⊙ Het is ook belangrijk om tijdens nachtdiensten gewoon drie maaltijden te eten: de eerste thuis (diner), de tweede maaltijd halverwege de dienst en tegen het einde van de dienst de derde maaltijd. Zorg dat je eerste twee maaltijden eiwitrijk en koolhydraatarm zijn en de derde maaltijd juist koolhydraatrijk. Eiwitten hebben de eigenschap om alertheid te bevorderen, koolhydraten bevorderen juist de vermoeidheid.
- ⊙ Drink de laatste drie uur van de nachtdienst geen koffie want cafeïne blijft lang in je lichaam actief. Drink ook geen alcohol vlak voor je gaat slapen na een nachtdienst. Alcohol zorgt er weliswaar voor dat je makkelijker in slaap valt, maar je slaapt er minder diep door en wordt dus eerder wakker. Na een nachtdienst slaap je bovendien al slechter omdat je overdag moet slapen, dus daar komt het effect van alcohol dan bovenop.
- ⊙ Drink vooral en voldoende water: Fruitsap en frisdranken bevatten veel suikers en drink je dus beter niet. Water met een smaakje is een gezond alternatief. Eet niet meer voordat je gaat slapen.

C. Beweging

Werknemers die voldoende aan lichaamsbeweging doen kunnen beter omgaan met de effecten van ploegen- en nachtarbeid. Wat kan er op bedrijfsniveau gebeuren om lichaamsbeweging bij werknemers te bevorderen?

- ⊙ Het belang van lichaamsbeweging kan opgenomen worden in de voorlichting voor de werknemers.
- ⊙ Financiële ondersteuning door het bedrijf kan gegeven worden aan sport- of fitnessactiviteiten.
- ⊙ Het bevorderen van een cultuur waarin er aandacht is voor voldoende lichaamsbeweging, het bewegen stimuleren tijdens de werktijd.

- ⊙ Het creëren van sport- of fitnessvoorzieningen op of buiten het bedrijf en dit in aparte ruimte(s), maar ook op de werkplek zelf, bijvoorbeeld in de vorm van een hometrainer in de controlekamer.
- ⊙ Het gratis beschikbaar stellen van deskundige hulp voor ploegenwerkers en/of werknemers met gezondheidsproblemen die aangepaste bewegingsprogramma's nodig hebben.

Voor ABVV- scheidkunde is het belangrijk dat de werkgever informatie en allerlei voorzieningen aanbiedt ter verbetering van de gezondheid van de werknemers. Het gebruik daarvan blijft wel altijd de eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer. Het gaat om ondersteunen en ontmoedigen, niet om verplichten en verbieden. Wanneer de werknemer ervoor kiest om er geen gebruik van te maken, mag dit niet tégen hem of haar worden gebruikt.

D. Slaap

- ⊙ Bij de start van de nachtdienst is de slaapschuld groter omdat de nacht wordt doorgewerkt. De slaap overdag is bovendien minder diep en korter. Voor sommige mensen helpt het om voorafgaand aan de nachtdienst een siësta in te lassen. De slaap overdag tijdens nachtdienst is gemiddeld 2 uur korter dan de slaap 's nachts. Een dutje vroeg in de avond kan je beter wakker houden op je werk. Zorg dat je slaapkamer donker, rustig, comfortabel en koel is. Draag oordoppen als je last hebt van geluiden van buiten. Deze maatregelen zijn belangrijker dan het gebruik van slaapmiddelen. Slaap is je grootste prioriteit. Plan een periode om nog aan het gezinsleven deel te nemen (b.v. samen eten 's avonds). Zorg voor 6 uur kwalitatief goede slaap per etmaal ook al is deze onderbroken (dutjes tellen dus ook mee).
- ⊙ De grootste slaapdruk is tussen 2.00 en 5.00 uur. Zorg dat je werk zo gevarieerd mogelijk is en dat er interactie met collega's is. Hoe socialer de werkplek, hoe beter je wakker kunt blijven.
- ⊙ De werkgever kan oordoppen aanbieden om de nachtrust van shiftmedewerkers te bevorderen.
- ⊙ De werkgever kan financieel tussenkomen in de kosten voor de verbetering van de slaapomgeving (donkere gordijnen, geluidsisolatie).
- ⊙ Er kunnen Infosessies over slaaphygiëne voor nacht- en ploegenarbeiders georganiseerd worden.

E. Stress, burn-out en ergonomie

Er kunnen infosessies stress, burn-out gegeven worden:

- ◉ Wat zijn de oorzaken van stress en burn-out?
- ◉ Verband tussen stress en burn-out.
- ◉ Wat zijn signalen en herkenningsspatronen, gebaseerd op het gedrag? Verschil tussen burn-out – depressie en ziekte.
- ◉ Wie kan allemaal helpen bij burn-out?
- ◉ Eenvoudige tips en formats om burn-out gevoeligheid tijdig op te sporen.
- ◉ Welke houdingen van organisaties veroorzaken burn-out en bore-out + tips voor bijsturing.
- ◉ Het meegeven van de bedenking dat het vaak de beste medewerkers zijn die in de meeste gevallen hiermee geconfronteerd worden.
- ◉ Er kunnen infosessies ergonomie gegeven worden om zoveel als mogelijk ergonomisch te werken.

F. Werkplekaanpassingen

- ◉ De werkgever zorgt best voor voldoende verlichting op de werkplek, dit houdt de werknemers alerter. Met behulp van goede verlichting beperk je de aanmaak van het slaaphormoon melatonine.
- ◉ Ergonomische bovenwettelijke investeringen kunnen het nacht- en ploegenwerk verder humaniseren.
- ◉ Het is belangrijk dat er een goede kantine is met de aanwezigheid van gezonde voeding en dranken, ook voor de nacht- en ploegenarbeiders.
- ◉ Het installeren van geluidschermen en akoestisch meubilair om een rustigere werkomgeving te creëren.

G. Coaching

- ◉ Het kan belangrijk zijn dat er gratis deskundige hulp beschikbaar is binnen het bedrijf bij problemen op het gebied van slaap, spijsvertering en voeding, en lichaamsbeweging.

- ◉ Coaching "gezond blijven" bij nacht- en ploegenwerk.
- ◉ Sportieve coaching ter verbetering van de sportieve conditie van de werknemers.

H. Gezondere voeding en drank

- ◉ De werkgever kan dagelijks gratis fruit aanbieden.
- ◉ Ongezonde voeding en dranken kunnen aangevuld of vervangen worden door gezondere voeding en dranken.

I. Medische check-ups

- ◉ Het aanbieden van een gratis uitgebreide medische check-up in een ziekenhuis. In bepaalde bedrijven is dit gekoppeld aan een extra betaalde verlofdag zodat men de verplaatsingen kan maken naar de kliniek en terug naar huis.
- ◉ Ook fitheidstesten behoren tot de mogelijkheid. Er wordt dan bv. een test met de fiets voorzien, waarbij de werknemer bij stijgende weerstand de test gaat afleggen. Hierbij wordt de hartslag en trapfrequentie opgevolgd om zo de conditie van de werknemer te bepalen. De deelnemer krijgt hierna een gezondheidspaspoort met vermelding van de gemeten resultaten van de testen met bijhorende uitleg en advies.
- ◉ Er kan een verdergezet beoordelingstoezicht (medische controles en medische check-ups) worden ingeplant in het bedrijf en dit voor werknemers die in nacht- en ploegenarbeid hebben gewerkt maar ondertussen op SWT of rustpensioen zijn. Dit lijkt ons logisch aangezien ze jaren in een dergelijk regime hebben gewerkt en er impact hierdoor kan zijn op hun gezondheid.

J. BRAVO

Programma's om meer te bewegen en meer ontspanning:

- ◉ stappentellers,
- ◉ aanbieden fietsleasing,
- ◉ sport- en cultuurcheques,
- ◉ yoga,
- ◉ massages,

- ⊙ financiële ondersteuning bij inschrijving "ten Miles",
- ⊙ aangepaste sportlessen voor werknemers boven de 45 jaar en mensen met fysieke problemen,
- ⊙ sponsoring loopwedstrijd,
- ⊙ financiële bijdrage in het fitnessabonnement,
- ⊙ enz.

6.3 Actiegebied competenties

Het aanbieden van verschillende vormen

- ⊙ Om andere taken/functies aan te leren in een minder belastend ploegensysteem of functie.
- ⊙ Via het invoeren van e-learning films, ter aanvulling van het bestaande technische trainingsprogramma en dit om taken/functies aan te leren in een minder belastend ploegensysteem, functie of afdeling.
- ⊙ Werkplekleren kan aangeboden worden om andere taken/functies aan te leren in een minder belastend ploegensysteem, andere functie of afdeling.
- ⊙ Vorming om te kunnen fungeren als peter/meter voor werknemers die uit de nacht- en ploegenarbeid willen stappen.
- ⊙ Organiseren van een vorming bioritme en nacht- en ploegenarbeid.
- ⊙ Infosessies stress, burn-out en ergonomie.
- ⊙ Vorming over gezondere voeding, meer bewegen.
- ⊙ Vorming over alternatieve ploegensystemen.
- ⊙ Enz.

6.4 Actiegebied loopbaanbeleid

A. Loopbaancoaching en loopbaangesprekken

In essentie gaat het in loopbaangesprekken om werknemers te helpen in het exploreren van wat zij willen doen in de toekomst (bv. mutatie uit nacht en/of shift) en of en hoe dit past binnen de noden en de evolutie van de organisatie. Het gaat over mogelijke keuzes om binnen de huidige job bepaalde zaken verder op te nemen, om tijdelijk of deeltijds bepaalde projecten of rollen op te nemen, of andere mogelijkheden tot interne mobiliteit te bespreken. Er is ook aandacht voor de competenties die nodig zijn om in aanmerking te komen voor een bepaalde rol. Loopbaangesprekken kunnen verschillen in gradaties van formaliteit en niet ieder gesprek moet formeel worden vastgelegd in een aantal afspraken. Het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan maakt opvolging in de tijd wel makkelijk.

B. Betere combinatie arbeid en gezin

- ⊙ Financiële ondersteuning bij kinderopvang.
- ⊙ Extra verlof voor zorg en opvang van de kinderen.
- ⊙ Mogelijkheid tot deeltijds werken met financiële bijpassing.
- ⊙ Financiële bijpassing op de thematische tijdskredietverloven.
- ⊙ Toekenning van betaalde kredieturen om de shift vroeger te kunnen verlaten, later te beginnen.
- ⊙ Invoeren van glijtijden (moeilijk van toepassing in nacht en shift).
- ⊙ Invoeren van thuiswerk en telewerk (moeilijk van toepassing in nacht en shift).

CONCLUSIE

Voor ABVV-scheikunde is het welzijn van de werknemers prioritair. Helaas zien we dat in de scheikunde meer in nacht- en ploegenarbeid gewerkt wordt dan het Belgisch gemiddelde. De effecten hiervan op de gezondheid en op het gezinsleven mogen niet onderschat worden.

De werkgever is dan ook verplicht een risicoanalyse uit te voeren en indien nodig preventieve maatregelen te nemen. Het CPBW kan hierbij een belangrijke rol spelen. Maar ook het demografiefonds kan helpen bij een verdere humanisering van nacht- en ploegenarbeid.

Heel wat maatregelen in deze brochure zijn financierbaar door het demografiefonds. Voor vragen hierover of over het demografiefonds in het algemeen, kan je contact opnemen met **dany.vancauwenbergh@accg.be**

Meer info ook op de paritaire website van het demografiefonds

➔ www.demografiefonds.be

en onze website

➔ www.accg.be/nl/demografiefonds

Wil je op de hoogte blijven van de actualiteit in je sector, bezoek dan

➔ www.abvvscheikunde.be

en schrijf je in op onze nieuwsbrief

➔ www.eepurl.com/gnahOv

BIBLIOGRAFIE

cao oprichting demografiefonds, Demografiefonds, 18 oktober 2016.

cao financiering demografieplan, Demografiefonds, 18 oktober 2016.

Statistiek Vlaanderen, Aspect van werktijden en werkplaatsregelingen, 13 juni 2019.

Nacht en ploegenarbeid, Algemene directie statistiek, statistics belgium, Eurostat LFS (bewerking steunpunt werk).

Werkbaarheidsmonitor, Stichting Innovatie & Arbeid, 31 jan 2017.

Werkbaar werk in de scheikundige nijverheid, Stichting Innovatie & Arbeid, 28 april 2017.

Enquête modern Times, ABVV, 13 november 2017.

Nacht- en ploegenarbeid, berekening van de 1/3de norm, Federale overheid Financiën.

Nacht- en ploegenarbeid, fiscus publiceert FAQ's, SD Worx.

Circulaire 2019/C/42 over de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegen- en nachtarbeid, Deloitte, 27 mei 2019.

Ploegenarbeid in bouw en aanverwante sectoren, Securex, 9 mei 2019.

Vrijstellingen van storting van bedrijfsvoorheffing, Rekenhof, 27 maart 2019.

Meer dan miljard euro lastenverlagingen niet gecontroleerd, Rekenhof, HLN, 2 april 2019.

Nacht- en ploegenarbeid, wie wint en wie verliest, Algemene Centrale ABVV, maart 2016.

De voordelen en nadelen van werken in een ploegensysteem, Oxida, geen publicatiedatum.

Wat nachtwerk met je sociaal leven doet, Jobat, 21 september 2016.

De klok rond, gezond en sociaal leven in ploegenarbeid, Serv, 2004.

Werk en tijd, ploegenarbeid en flexibele roosters, Robert Leonard, 1998.

Licht op de nacht, FNV Bondgenoten, september 2011.

Een aanvaardbaar en gezond uurrooster, universiteit Gent, academiejaar 2009-2010.

Ploegenarbeid en gezondheid, Vlaams Instituut voor gezond leven, geen publicatiedatum.

Ploegenarbeid doet brein sneller verouderen, HR Square, 5 november 2014.

Aanpassingen van het aanvangsuur van de shift, demografiefonds, 2017

Ploegendienst syndroom, slaapinfo.nl, geen publicatiedatum.

De gezondheidseffecten van ploegendienst, mens en gezondheid.nl, geen publicatiedatum.

Werkbaar werk, ook in ploegen? Alimento, 2017.

Ploegenarbeid, hoe stimuleert U een gezond slaappatroon?, Mensura, 3 januari 2017.

Nacht- en ploegenarbeid, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg, Onregelmatige werkuren = onregelmatige voeding, G. Leroy, 10 januari 2006.

Het periodiek gezondheidstoezicht is gewijzigd, Accuria, 26 juli 2019.

Link tussen nachtwerk en 11 soorten kanker bij vrouwen, Kris Tittillion, 16 januari 2018.

Borstkanker en ploegendienst, contactgroep gezondheid en chemie, 2010.

Diverse onderzoeken naar vermoedelijk kankerverwekkend effect ploegenwerk, Prevent, 12 maart 2014.

Wie lang nachtdiensten doet, heeft een hoger risico op kanker, Nieuwsblad, 9 januari 2018.

Ploegendienst met nachtshiften verhoogt kans op kanker bij mannen, Bron: Am J Epidemiol, 1 november 2012.

Ploegendienst vermindert vruchtbaarheid, gezondheidsnet.nl, 10 december 2019.

KB 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, Belgisch Staatsblad, juli 2004.

cao 46, Nationale Arbeidsraad, 23 maart 1990.

Sectoraal akkoord scheikunde 2019-2020, Lexsocial, 2019.

Zware beroepen: "Respecteer de realiteit van de werknemers", ABVV, 8 november 2018.

Zachte landingsbanen, Securex, 2019.

Maatregelen werkbaarder werk (paritaire website demografiefonds),
demografiefonds, 2017.

Hoe werkt het zelfroosteren, Dehora, 2019.

7 succesfactoren voor het zelfroosteren, Dehora 11 januari 2018.

Een onderzoek naar de toepasbaarheid van zelfroosteren,
Linda van den Hoven, 2010.

Stappenplan voor zelfroosteren, ondernemen met personeel, 21 oktober 2015.

NOTA'S

NOTA'S

Meer info

ABVV Scheikunde
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel

accg.be

 [Algemene Centrale - ABVV](#)

 [abvv_ac](#)

ABVV
Scheikunde
Samen sterk