

Verslag



BeNeLuxConferentie

Kwaliteit van het werk

een uitdaging in tijden van crisis

25 mei 2009

Auteur

Sébastien Noulet, Prevent

Met medewerking van

Paul Weber, Inspection du Travail et
des Mines, (Luxembourg)

25 mei 2009





INHOUD

1	Inleiding:	4
2	Sessies:	6
2.1	Sessie 1: Duurzame ontwikkeling: een permanente uitdaging	7
2.2	Sessie 2: Creëren van een efficiënt kader: behoefte aan beleids- instrumenten	10
3	Het nationaal beleid in het Benelux-kader	16
4	Conclusie:	18



Inleiding

Naar aanleiding van het succes van de eerste editie van de Benelux-conferentie kwamen de sociale partners en de verantwoordelijke politici opnieuw samen op 25 mei 2009 tijdens de 2e Benelux-dag met als thema "Kwaliteit van het werk: een uitdaging in tijden van crisis". Deze tweede conferentie vond plaats in de Chambre des Métiers in het Groothertogdom Luxemburg.

Gezien de sterk veranderde sociaaleconomische context bogen de deelnemers zich vooral over de noodzaak tot het behoud van hoge eisen inzake preventie en welzijn op het werk. In crisistijden zien veel bedrijven zich immers verplicht hun activiteiten terug te schroeven, waardoor het aantal banen vermindert. Maar de crisis kan ook gevolgen hebben voor de veiligheid en de gezondheid op het werk. Stress, angst voor ontslagen, de herinrichting van taken en afdelingen in bedrijven zijn factoren die kunnen bijdragen tot een verhoging van het risico op arbeidsongevallen.

De crisis heeft dus gevolgen voor werk en de kwaliteit van werk. Juist in deze tijden is veiligheid en gezondheid op het werk meer dan ooit noodzakelijk. Vooral ook omdat veiligheid en gezondheid op het werk onrechtstreeks kunnen bijdragen aan een evenwichtig herstel van de economie en bedrijven. Ondernemingen met aandacht voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden hebben een concurrentievoordeel ten opzichte van andere bedrijven.

Ondernemingen die investeren in veiligheid en gezondheid zijn aantrekkelijker voor werknemers. De motivatie van werknemers is groter en dat heeft positieve effecten op de arbeidsproductiviteit. Dergelijke ondernemingen bevorderen dat werknemers gezond hun pensioen kunnen halen en leveren ook op die manier een bijdrage aan beheersing van maatschappelijke kosten als gevolg van vergrijzing. Dergelijke ondernemingen zijn zich bewust van hun maatschappelijke functie en streven naar de houdbaarheid daarvan. Kortom: kwaliteit van werk draagt bij aan duurzaam ondernemen.



Van links naar rechts: Robert Negri, François Biltgen en Paul Weber

Opzet van de Benelux-conferentie

Het doel van de Benelux-conferentie was de uitwisseling van ideeën en de voorstelling van de huidige visies op het onderwerp in België, Luxemburg en Nederland.

Tijdens een reeks thematische sessies toonden de sociale partners van de Benelux-landen aan de hand van concrete gevallen dat maatschappelijk verantwoord ondernemen een positief effect heeft op de economie en de bedrijfs-wereld. De vertegenwoordigers van de overheden van hun kant gingen in op de werkgelegenheidsstrategieën in hun land en op de manier waarop deze op een coherente wijze kunnen worden ingepast in een communautaire strategie voor veiligheid en gezondheid op het werk.

De dag was opgebouwd rond twee thematische sessies, telkens gevolgd door korte discussies met vragen en antwoorden tijdens dewelke de deelnemers hun ervaringen en hun mening over het onderwerp konden uiten. De conferentie werd afgesloten met de politieke visie van de ministers van Arbeid van de drie deelnemende landen en een overzicht van de initiatieven inzake het Benelux-charter voor veiligheid en gezondheid.

Sessies: het kader

François Biltgen, Minister van Arbeid en Werkgelegenheid (Lu)



François Biltgen introduceert het thema van de conferentie en situeerde het in de context van de economische en financiële crisis. Twee overwegingen vormen de basis van deze conferentie. De eerste betreft de rol van veiligheid en gezondheid in tijden van crisis en de tweede de bewustmaking van de bedrijven.

Met verwijzing naar een recente studie herinnert minister Biltgen aan de neiging van de bedrijven tot het beperken van de uitgaven om zo hun productiviteit te verhogen. Momenteel besparen veel bedrijven op het beheer en hebben ze minder aandacht voor het welzijn van hun werknemers, dat nu op de tweede plaats komt. Aangezien de minst productieve werknemers vaak de zwaksten zijn (slechte gezondheid), lopen zij als eersten het risico hun baan te verliezen. Daarom is een bewustmaking van essentieel belang. Alle aanwezigen verdedigen dan ook de stelling dat bedrijven kunnen besparen door te investeren in veiligheid en gezondheid. Gezonde werknemers zijn meer productieve werknemers.

Het doel van deze conferentie is de uitwisseling van ervaringen, waarbij de acties die worden ontwikkeld binnen de Benelux het Europees actieplan kunnen ondersteunen.

Robert Negri, Vice-voorzitter van het Benelux-parlement en afgevaardigde voor Luxemburg (LU)



Onder de titel "Het Benelux-verdrag: kansen en uitdagingen" besprak Robert Negri de mogelijkheden voor een betere coördinatie inzake veiligheid en gezondheid op het werk tussen de drie Benelux-landen. Sinds het Benelux-verdrag in 1958, aanvankelijk voor een periode van 50 jaar, werd al heel wat verwezenlijkt. Het verdrag, dat was gericht op de ontwikkeling van de economische relaties tussen de buurlanden, nam een nieuwe start op 17 juni 2008 met de ondertekening van een nieuw verdrag in Den Haag.

Dit verdrag, afgesloten voor een onbepaalde termijn, omvat opdrachten gericht op veiligheid, sociale samenhang, duurzame ontwikkeling en economie. Deze trend past perfect in de ontwikkeling van de Europese Unie die een versterkte rol van de regio's voorstaat.

Als vice-voorzitter van het Benelux-parlement wil Robert Negri dan ook de betrokken partijen aansporen tot het ontwikkelen van nieuwe ideeën voor meer welzijn op het werk. Hij voert aan dat de ontwikkeling van nieuwe modellen en hoge normen inzake veiligheid en gezondheid op het werk kan helpen bij de voorbereiding van de post-crisisperiode. Onder de uit te diepen thema's vermelden we de arbeidsvoorwaarden, de arbeidstijden (bijv. beroepschauffeurs), het te veralgemenen minimumloon en de problematiek van de grensoverschrijdende arbeid.

De cijfers wijzen op het belang van de handel tussen België, Luxemburg en Nederland. Zo'n 15.000 Belgen immers werken in Nederland, 4000 Nederlanders in België, 30.000 Belgen in Luxemburg en 300 Luxemburgers in België.

De zeven permanente commissies van het Benelux-parlement, met inbegrip van de commissie voor financiële en sociale zaken, kunnen een rol spelen bij de organisatie van het overleg tussen de ministeries en de bevoegde overheidsdiensten. Tijdens deze trimestriële plenaire sessies kan het Benelux-parlement discussiëren over de conclusies van deze bijeenkomsten en aanbevelingen formuleren voor de Raad van Ministers van de Benelux.

2.1. Sessie 1: Duurzame ontwikkeling: een permanente uitdaging

Jan van Laarhoven, Secretaris-Generaal Benelux

Duurzame ontwikkeling is een permanente uitdaging. Zoals de heer van Laarhoven verduidelijkt, heeft de BeNeLux in de afgelopen 50 jaar diverse acties opgezet, zoals de samenwerking inzake veiligheid en gezondheid. Gezien de toegenomen uitwisselingen tussen de drie betrokken landen,

kan gesteld worden dat het welzijn op het werk eveneens wordt bevorderd door een harmonisatie van de regelgeving voor werknemers op fiscaal en sociaal vlak. Wat betreft het probleem van de grensoverschrijdende werknemers publiceerde de Benelux in 2009 een reeks specifieke brochures. Daarnaast is er een portal voor deze werknemers in ontwikkeling. Deze voorbeelden van initiatieven vormen het uitgangspunt van het debat over duurzame ontwikkeling.



DISCUSSIEPANEL

Deelnemers (deel 1)

Bruno Renders, Directeur, Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (Lu)

Bruno Melckmans, Adviseur, Algemeen Belgisch Vakverbond (Be)

Lucia van Westerlaak, Beleidsadviseur, Vakcentrale Federatie Nederlandse Vakbeweging (Ne)

Deelnemers (deel 2)

Loes van Embden Andres, Directrice, Verbond van Nederlandse Ondernemingen - Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (Ne)

Kris De Meester, Adviseur, Verbond van Belgische Ondernemingen (Be)

Romain Buschmann, Vice-voorzitter Association des Travailleurs Désignés Luxembourg (Lu)

Het SCIPRISC-project

Tijdens het eerste deel van de discussie wordt het woord gevoerd door de vertegenwoordigers van de werknemers.

Bruno Renders voert aan dat duurzame ontwikkeling een positieve, gunstige invloed heeft op de economie. Het SCIPRISC-project, dat synoniem staat voor een innovatief coachingsysteem voor de preventie van beroepsrisico's in de bouwsector, is een goed voorbeeld. Het project, dat deel uitmaakt van het regionaal beleid ondersteund door



het Europees Sociaal Fonds, wordt geleid door het Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB), een bevoorrechte partner van de bouwsector in Luxemburg. Daarbij wordt gefocust op de bevordering van een proactieve aanpak voor het beheer van de veiligheid op bouwerven en meer in het bijzonder op de operationele begeleiding van de bedrijven met de grootste risico's.

De SCIPRISC-actie sluit aan bij het hoofddoel van de communautaire strategie 2007-2012 inzake veiligheid en gezondheid, met name de vermindering van het aantal arbeidsongevallen, beroepsziekten en ongevallen op de weg met 25% tegen 2012. In dit kader zou SCIPRISC, via een preventieve coaching van 2% van de Luxemburgse bedrijven met hoge risico's (overeenstemmend met 10% van de arbeidsongevallen), moeten leiden tot besparingen van naar schatting 20% van de kosten van de onveiligheid, of 167.000.000 euro per jaar.

Het kernidee bestaat uit het integreren van de veiligheid in het bedrijf door een team van vijf coaches die dag in dag uit op het terrein zijn. Deze preventieactoren, aangeworven en opgeleid voor dit doel, geven adviezen aan de bedrijfsleiders om concrete en praktische oplossingen te vinden aangepast



Van links naar rechts: Van Laarhoven, Lucia Van Westerlaak, Bruno Renders, en Bruno Melckmans

aan het bedrijfsprofiel en de beschikbare middelen. Deze ondersteunende opdracht berust op het principe van het partnerschap. Het klassieke schema voor het beheer van beroepsrisico's, dat traditioneel gebaseerd is op de driehoek Reglementering-Conformiteit-Controle, wordt dus aangevuld met een aanpak die is gebaseerd op preventie, verantwoordelijkheid en begeleiding bij de controle van beroepsrisico's en hun gevolgen voor de veiligheid en gezondheid op het werk. Uitgaande van het schema van de duurzame ontwikkeling, zal dit innovatieve project gefinancierd worden via de winsten die ontstaan door de vermindering van incidenten en arbeidsongevallen, die dan weer leidt tot een vermindering van de sociale lasten.

Dit systeem van coaching steunt op de drie pijlers van een duurzame ontwikkeling. Via de vermindering van het aantal ongevallen leiden de acties in het kader van SCIPRISC immers impliciet tot een verbetering van de economische, sociale en ecologische omstandigheden.

Een participatieve benadering



Bruno Melckmans vraagt aandacht voor de manier waarop de huidige crisis een invloed heeft op de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen (privatiseringen, industriële herstructureringen, nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, ontmanteling van grote openbare bedrijven, ...). Hij gaat daarbij uit van de resultaten van het HIREs-project inzake de herstructurering en de gezondheid van de werknemers en wijst op de link tussen de herstructureringen en de toename van de tijdelijke jobs, de arbeid door zelfstandigen en de precare banen. Werknemers die hun baan verliezen lijden vaak aan psychische problemen, depressies, angst, slaapstoornissen en vele andere symptomen. Terwijl zij die hun baan behouden, worden geconfronteerd met een verhoogde werkdruk en een zwaardere belasting. Periodes van recessie leiden indirect tot een toename van musculoskeletale aandoeningen en stress, met daarbovenop afwezigheden wegens invaliditeit. Volgens het laatste onderzoek van de Stichting van Dublin naar de arbeidsomstandigheden meent één derde van de werknemers dat hun werk hun gezondheid in gevaar brengt.

Het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) wil een constructieve visie uitdragen en is van mening dat de crisis "kansen biedt voor een paradigmaverschuiving gebaseerd op een combinatie van duurzame ontwikkeling en sociale rechtvaardigheid." De vakbond suggereert namelijk dat we moeten "profiteren" van de crisis om te komen tot een nieuwe, meer participatieve benadering van veiligheid en gezondheid op het werk. De Belgische nationale strategie inzake welzijn op het werk neemt dit

¹ Voor meer informatie over het project, consulteer www.prevent.be

idee van informatie-uitwisseling tussen de diverse preventieactoren over. Participatie in de besluitvorming vereist echter een actieve en creatieve inzet om veranderingen te kunnen teweegbrengen. De aanvulling van veiligheid en gezondheid met het thema milieu bij de vertegenwoordigers van de werknemers, zoals nu in België reeds op experimentele basis gebeurt met het RISE-project (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement), en de raadpleging van de werknemers, bieden interessante mogelijkheden.

Deze participatieve aanpak is het gevolg van een vrijwillig initiatief aansluitend bij de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de ondernemingen. Bruno Melckmans wijst er dan ook op dat een bedrijf zich pas een maatschappelijke verantwoorde onderneming kan noemen, wanneer eerst en vooral in eigen huis de strengste normen worden toegepast. Als een bedrijf kiest voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, dan moet dit gebeuren volgens precieze regels die werden bepaald met de participatie van en in overleg met de vakbonden. In deze zienswijze is er ook alleen sprake van kwaliteit op de werkvloer als er aandacht is voor het werkbehoud en de re-integratie van de kwetsbare groepen (jongeren, gehandicapten, migranten, ...).

Investeren in personeel

Lucia van Westerlaak steunt haar betoog op een TNO-onderzoek uit 2007, waarin wordt aangetoond hoe een beleid inzake veiligheid en gezondheid dat rekening houdt met de gevoelens en belangen van de werknemers leidt tot een betere teamgeest en bijdraagt tot minder personeelsverloop. Zij stelt dat methodes die veiligheid en gezondheid koppelen aan productiviteit op de lange termijn hun vruchten afwerpen. Een organisatiecultuur die een maximale diversiteit impliceert (gender, leeftijd, culturele achtergrond, geloof, ...) verhoogt de algemene tevredenheid van de medewerkers, wat dan weer leidt tot minder ziekteverzuim. Van buitenaf bekeken zet de tevredenheid van de werknemers bovendien de succesfactoren van het bedrijf bij de klanten in de kijker.

Investeren in personeel kost geld. In deze crisistijden bieden de sociale partners en de Nederlandse regering aan deeltijdse werklozen de mogelijkheid om tijdelijk een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering te ontvangen. Dit initiatief heeft tot doel de band tussen bedrijf en werknemer te bewaren. Ook helpt dit bij het verbeteren van de vaardigheden en het herpositioneren van de werknemers zodat ze bij een herstel beter opnieuw ingeschakeld kunnen worden.

Sociale criteria opleggen

Het lijkt misschien vreemd bezig te zijn met veiligheid en gezondheid op het werk net wanneer de arbeidskwaliteit primeert. Maar in een geglobaliseerde economie moeten we langetermijndoelen stellen om klaar te staan in geval van herstel. Volgens **Loes van Embden Andres** kunnen de internationale bedrijven en de overheden ertoe bijdragen dat het laissez-faire geen kans krijgt. Steunend op de drie pijlers van het maatschappelijk verantwoord ondernemen (people, profit, planet), wil de Nederlandse regering zorgen voor een verantwoordelijk beheer van de toeleveringsketen.

In overeenstemming met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en met toepassing van de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie, verdedigt de Nederlandse overheid de fundamentele beginselen inzake vakbondsvrijheid en verwerpt zij elke vorm van uitbuiting of discriminatie. Met deze gehechtheid aan essentiële basiswaarden reageert zij op de toenemende verslechtering van de arbeidsvoorwaarden in sommige delen van de wereld. De keuze voor een andere aanpak in het aankoopproces weerspiegelt deze bezorgdheid. De overheid is een van de belangrijkste natio-



nale importeurs. Als opdrachtgever doet zij een beroep op tal van bedrijven, die op hun beurt werken met een reeks onderaannemers. Volgens Loes van Embden Andres dragen de ondernemingen deze verantwoordelijkheid niet alleen, maar kunnen zij wel invloed uitoefenen op de productielijnen. De regering wil dan ook de samenwerking met de toeleveringsbedrijven verdiepen, met het oog op een verbetering van de economische en sociale prestaties.

Dat is de reden waarom de overheden (federaal, provincies, gemeenten en watermaatschappijen) bijkomende sociale criteria willen opleggen voor bepaalde ingevoerde producten (bijv. koffie, thee, textiel, natuursteen, enz.), ook als er soms reeds initiatieven bestaan op het gebied van de eerlijke handel. Bij de ondertekening van het contract verbindt de leverancier zich er dan toe maatregelen te nemen om de naleving van deze sociale criteria bij zijn werknemers en de werknemers van zijn onderaannemers te garanderen. Met deze inspanningsverbintenis wil men de bedrijven nadrukkelijk wijzen op hun verantwoordelijkheid en zorgen voor meer transparantie in de productieketen. Natuurlijk steunt deze aanpak op de goodwill van de betrokkenen, maar de overheid kan hen wel "reactiveren" via haar recht op inzage (onderzoek ter plaatse) en de mogelijkheid het contract te verbreken bij kwade trouw.

Een stevig wettelijk kader opleggen



Kris De Meester situeert de activiteiten van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) in het kader van de 8e Europese regionale bijeenkomst van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) in februari 2009. In de conclusies van deze bijeenkomst was sprake van de "bevordering van een klimaat ten gunste van levensvatbare openbare en particuliere ondernemingen." Hij werpt de vraag op hoe het geweten van ondernemingen kan worden aangesproken, als we weten dat de meeste bedrijven niet eens een commerciële langetermijnstrategie hebben. Het integreren van veiligheid en gezondheid in de bedrijven is niet altijd eenvoudig omdat alle bedrijven verschillend zijn. Allerlei factoren spelen een rol: de omvang van het bedrijf, het aantal werknemers, de aard van de activiteiten, de structuur, de besluitvorming, de bedrijfscultuur en de waarden. Voor de meeste bedrijven zijn veiligheid en gezondheid gewoon geen prioriteit.

Daarom is het van essentieel belang activiteiten te ontwikkelen die de bedrijven ertoe aanzetten actief te worden in deze richting. Dit kan bijv. door het management via een aantal argumenten te overtuigen van de voordelen van een veiligheids- en gezondheidsbeleid, naar het voorbeeld van de OSH Business Case. Kris De Meester wil dan ook duidelijk maken dat preventie niet alleen directe voordelen oplevert wat betreft de schadebeperking, maar ook helpt om de bedrijfsprestaties te verbeteren. Het doorslaggevende argument varieert echter naar gelang van de organisatie en is niet noodzakelijk van financiële aard. Essentieel is het vinden van het juiste moment voor het opzetten van een welzijnsbeleid, of dat nu is na een ongeval/incident, het ondertekenen van een nieuw contract, een fusie of de komst van een nieuwe directeur, ...

Belangrijk op dit vlak zijn de argumenten met betrekking tot de kwaliteit van de organisatie, de tevredenheid van de markt, de vermindering van de directe en indirecte kosten, het welzijn en de veiligheid van de werknemers en ten slotte het wetgevende kader. Wat betreft het argument van de kwaliteit van de organisatie wees Kris De Meester onder meer op de tijdwinst: een ongeval of incident is een verspilling van tijd en kan een verzwakking van de productieketen of een vertraagde doorstroming van het goedertransport veroorzaken. Wat de markt betreft wordt steeds meer erkend dat preventie een positief effect heeft op het bedrijfsimago en de klanttevredenheid. Bovendien zijn de arbeidsomstandigheden vaak sterke troeven bij het aantrekken van potentiële kandidaten en het behouden van goede elementen. Op het gebied van de kosten gaat het niet alleen om de directe kosten van de arbeidsongevallen (verzekeringskosten en productiviteitsverlaging), maar ook om de indirecte,

zogenaamd onzichtbare kosten, die vaak verband houden met het effect op de motivatie van de collega's, de reorganisatie van het werk, de vervanging van een afwezige werknemer of beschadigde apparatuur, enz. Vast staat alleszins dat ongevallen soms kunnen leiden tot bedrijfssluitingen, zoals bleek in Gellingen in België. Volgens een Europese studie moest 60% van de bedrijven die te maken kreeg met een brand de deuren sluiten.

Een degelijk juridisch kader is misschien niet hét argument, maar wel een noodzakelijk element. De bij het VBO aangesloten bedrijven zijn vragende partij voor een begeleiding of ondersteuning bij de toepassing van de wet. Onwetendheid of slechte wil, de bedrijven besteden alleszins te weinig aandacht aan hun wettelijke verplichtingen en riskeren straffen bij een eventuele controle. Ook hier wijst Kris De Meester op het belang van het bedrijfsimago. In gebreke blijvende ondernemingen krijgen immers te kampen met negatieve publiciteit in de media.

Als partner van de Europese campagne 2008-2009 voor veiligheid en gezondheid op het Werk ontwikkelde het VBO een brochure voor het management van de bedrijven, met als titel "Van risico tot aanpak. Succesvol preventiebeleid." In deze brochure wordt gesteld dat de implementatie en de harmonisatie van een veiligheids- en gezondheidsbeleid waarbij preventie de kern wordt van alle acties, een garantie is voor de vitaliteit van de bedrijven en voor waardig werk voor iedereen.

De preventieadviseurs, bevoorrechte actoren

Terwijl het VBO de motor wil zijn voor een bewustmaking in de Belgische bedrijven, wijst **Romain Buschmann** op de rol die in Luxemburg wordt gespeeld door de "travailleurs désignés" (preventieadviseurs), d.w.z. de werknemers die zich toeleggen op de bevordering van een cultuur van veiligheid en gezondheid op het werk. Volgens de spreker kunnen deze werknemers een meerwaarde bieden aan de ondernemingen via hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Behalve op de verplichtingen van de werkgever, legt hij de nadruk op de mogelijkheid tot het delegeren van bepaalde verantwoordelijkheden aan deze aangestelde werknemers, mits de werkgever hen de middelen geeft voor het uitvoeren van hun taak.

Romain Buschmann definieert maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) als een dynamisch, permanent en vrijwillig proces. Hij stelt dat dit verder gaat dan alleen het naleven van de wettelijke voorschriften. Het is belangrijk te luisteren naar de omringende samenleving en alle betrokkenen, en zich te richten op het scheppen van toegevoegde waarde op economisch, sociaal en ecologisch gebied. Hij verwijst daarbij naar de ISO 26000-norm, die betrekking heeft op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties en zal worden gepubliceerd in 2010. Deze norm zou slechts richtlijnen en geen verplichtingen bevatten. Er is dus geen certificatie.

Romain Buschmann geeft bovendien blijk van het enthousiasme van de Association des Travailleurs Désignés Luxembourg (ATDL) op dit terrein via een reeks voorbeelden van acties die de aangestelde werknemer kan voeren inzake MVO. Op economisch vlak zijn er bijvoorbeeld acties voor de vermindering van het energieverbruik (verwarming, papier, ...) en de recyclage, de selectie van partners, leveranciers en onderaannemers op basis van ecologische criteria of de publicatie van een gids met richtlijnen voor een beter gebruik van grondstoffen. Op sociaal vlak vestigt de vice-voorzitter van de ATDL de aandacht op de inrichting van de werkposten, de voedselhygiëne, de ondersteuning van de werknemers, de voorzieningen op het werk (kinderopvang, sportzalen...), de organisatie van opleidingen in stressbeheer, het onthaal van nieuwkomers, de publicatie van veiligheidsrichtlijnen, enz. Ten slotte stelt hij de uitwerking voor van een concept "mobiliteit" dat is gelinkt aan milieu, wat tot uiting zou komen in de bevordering van carpooling, de installatie van beveiligde parkeerplaatsen voor fietsen, enzovoort. Deze innovatieve projecten, ondersteund door de aangestelde werknemers, kunnen het welzijn van de werknemers verbeteren en zijn bijgevolg ook gunstig voor het bedrijf.



2.2. Sessie 2: Creëren van een efficiënt kader: behoefte aan beleidsinstrumenten

François Engels, Fédération des Artisans



François Engels schetst het kader van de sessie door te wijzen op de voordelen van veiligheid en gezondheid voor het concurrentievermogen en het belang van een duidelijk bedrijfsprofiel bij de ontwikkeling van een beleid. Paul Weber gaat kort in op de oorzaken van de crisis en de veranderende werkomgeving, waarna hij het hoofdstuk van de preventieactoren aansnijdt. Volgens de spreker moet de traditionele drievoudige structuur van werkgevers, vakbonden en overheden worden aangevuld met de maatschappelijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen in de wereld van financiën en kapitaalinvesteringen.

In tijden van crisis moet men investeren in vaste waarden. Om dit doel te bereiken stelde de Inspection du Travail et des Mines (ITM) een ethische code op, waardoor zowel de organisatie als het personeel hoogwaardige normen kan toepassen inzake professioneel gedrag en beroepsethiek. Deze ethische code is gebaseerd op tien algemene waarden, zoals onpartijdigheid en onafhankelijkheid, kennis en competenties, maar ook de confidentialiteit bij klachten en de professionele discretie. Deze waarden, die hier gelden voor de ITM, kunnen ook worden omgezet naar andere beroepssectoren.

DISCUSSIEPANEL

Deelnemers:

Paul Weber, Directeur, Inspection du Travail et des Mines (Lu)

Roland Waeyaert, Adviseur, Kabinet Minister van Werk en Gelijke Kansen (Be)

Martin Flier, Directeur, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ne)

Afgezien van deze waarden zijn er bepaalde verplichtingen, waaraan de werkgevers herinnerd moeten worden. Maar, nog meer dan de wettelijke bepalingen, wil **Roland Waeyaert** de ontwikkeling bevorderen van een reële cultuur inzake de preventie van psychosociale risico's in de bedrijven. Volgens een onderzoek van het Belgische Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid uit

2004 voelde 1 op de 4 personen van 15 jaar en ouder zich "psychologisch onwel" op het ogenblik van dit onderzoek, waarbij dit bij iets meer dan de helft van hen (13%) kan wijzen op een relatief ernstige geestesziekte.



Deze cijfers bewijzen dat we dringend aandacht moeten besteden aan de problemen op het vlak van de geestelijke gezondheid, ook in de arbeidsomgeving. Psychische stoornissen behoren tot de belangrijkste oorzaken van arbeidsongeschiktheid. Ze vormen niet alleen een probleem voor de volksgezondheid, maar ook een economisch probleem wegens het productiviteitsverlies dat door deze arbeidsongeschiktheid wordt veroorzaakt. Het hogere werktempo, de zware arbeidstaken, de spanning tussen werk en gezinsleven, pesten op het werk, seksuele intimidatie en geweld zijn allemaal factoren die ernstige psychologische situaties kunnen veroorzaken of verergeren. In een constant veranderende wereld, gekenmerkt door de dominantie van de geestesarbeid, het gebruik van diverse technologieën en nieuwe contractuele verhoudingen, komen deze factoren nog sterker tot uiting.

Roland Waeyaert verklaart dat in België sinds het begin van de jaren '90 talrijke wetgevende initiatieven werden genomen op het gebied van de bescherming en het welzijn van de werknemers. De wet op het welzijn van 4 augustus 1996 verplicht de werkgever tot het uitvoeren van een risicoanalyse en het identificeren van de factoren die kunnen leiden tot mentale overbelasting. In 2007 werden deze wettelijke bepalingen aangescherpt, met het oog op de versterking van de rol van de werkgever bij de primaire preventie en de post-analyse van situaties die hebben geleid tot een psychosociale belasting.

Wil men komen tot een bewustmaking van de bedrijfsfactoren voor deze "nieuwe risico's", dan moet men echter ook kunnen beschikken over de hulpmiddelen voor de opsporing ervan. Met de steun van

het Europees Sociaal Fonds zette de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid een netwerk van deskundigen op, die diverse studies uitvoerden om te zorgen voor doeltreffende instrumenten voor de personen die moeten interveniëren in individuele situaties en bij de uitvoering van preventietaken in het bedrijf. Een van deze hulpmiddelen is de website "Respect op het werk" (www.respectophetwerk.be), met als onderwerp het psychosociaal welzijn op het werk. Deze site maakt deel uit van BeSWIC (www.beswic.be), het Belgische Safe Work Information Center. Dit is het kenniscentrum over welzijn op het werk. BeSWIC is op zijn beurt een onderdeel van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het werk en geldt als het Belgische aanspreekpunt, met inbegrip van vertrouwenspersonen en gespecialiseerde preventieadviseurs.

Martin Flier is het ermee eens dat de kwaliteit van het werk ontegensprekelijk baat heeft bij de uitwisseling van informatie en het opleggen van modellen aan de bron. Voortbouwend op de dynamiek van zijn landgenote Loes van Embden Andres, zet Flier uiteen dat de Nederlandse regering inzake overheidsopdrachten voortaan de naleving vereist van de essentiële arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de rechten van de mens, zoals voorzien in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

Via zogenaamde duurzame aankopen bevordert de Nederlandse overheid op een globale manier een wijze van handel drijven waarbij rekening wordt gehouden met sociale criteria. Hij hoopt dat de Europese Unie de reeds ontwikkelde initiatieven bijtreedt en toeziet op het evenredigheidsbeginsel. Volgens Martin Flier mogen de op Europees niveau vastgestelde drempels immers niet worden overschreden. Bovendien stelt hij voor de NGO's meer te betrekken bij het toezicht op de handelspartners die het maatschappelijk verantwoord ondernemen in hun vaandel voeren.



Van links naar rechts: Roland Waeyaert, François Engels, Paul Weber en Martin Flier



Het nationaal beleid in het Benelux-kader

Joëlle Milquet, Minister van Werk en Gelijke Kansen (Be)

Minister **Joëlle Milquet**, vertegenwoordigd door Georges Carlens, directeur van de beleidscel van het kabinet, poogt een nieuwe visie te ontplooiën op de huidige context van de financiële en economische crisis en de maatregelen die België op dit terrein genomen heeft. Daarbij wordt verwezen naar gegevens van de Europese Commissie, waarin sprake is van naar schatting 8,5 miljoen banen die in 2009-2010 in de Unie zouden verloren gaan, en naar een werkloosheidsgraad van 11% in 2010. De werkgelegenheid zou kunnen dalen met 66% in 2008 en 63,5% in 2010. Kortom, een van de zwaarste recessies ooit.

Van links naar rechts: Piet Hein Donner, François Biltgen, Paul Weber en Georges Carlens



Volgens minister Milquet gaat het bij de arbeidskwaliteit in tijden van crisis eerst en vooral over het beperken van de onzekerheid en de onveiligheid van de werknemers inzake werk en inkomen. Er moeten dus maatregelen worden genomen om arbeidsplaatsen te behouden en ontslagen te voorkomen, ter bescherming van het inkomen van werknemers en met het oog op een directe en optimale ondersteuning van de werknemers bij bedrijfsherstructureringen. Drie bijzondere tijdelijke maatregelen moeten een antwoord bieden op deze uitdaging: de beperking van het aantal tijdelijke contracten, het tijdskrediet en de tijdelijke opschorting van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in plaats van het ontslag. Dit stelsel is gebaseerd op de deeltijdse werkloosheid voor arbeiders, maar met strengere voorwaarden en een sterkere begeleiding. De voorziene procedures garanderen de betrokkenheid van de sociale partners van de bedrijfssector of het bedrijf bij de besluitvorming aangezien een collectieve arbeidsovereenkomst of een bedrijfsplan voor de uitvoering ervan noodzakelijk is. Deze maatregelen zullen van toepassing zijn tot en met 31 december 2009. Ze kunnen worden verlengd tot 30 juni 2010, afhankelijk van de economische omstandigheden.

Volgens de minister heeft welzijn op het werk in crisistijden dus veel te maken met de bescherming van de werkgelegenheid en het inkomen van werknemers en met de vermindering van de onzekerheid als gevolg van de economische recessie. Een ander belangrijk element in tijden van crisis is het afzien van kortetermijndenken. Gezien de moeilijker economische situatie



zou men in de verleiding kunnen komen de kosten voor de preventie terug te schroeven. Op de middellange termijn zou dit echter rampzalige gevolgen kunnen hebben.

Er is een verband tussen een goed arbeidsklimaat en goede bedrijfsprestaties. Uit onderzoek, vooral bestaande uit gevalstudies, blijkt dat investeringen in veiligheid en gezondheid tot betere prestaties leiden. De bevordering van de levenskwaliteit van de werknemers komt ook ten goede aan het bedrijf: gezonde werknemers zorgen immers voor een productievere werkomgeving. Een gebrekkige preventie leidt bijgevolg tot directe kosten voor het bedrijf, maar ook tot indirecte kosten voor de samenleving. Men moet dus alleszins vermijden alleen maar de korte termijn te bekijken en besparingen door te voeren op het vlak van veiligheid en gezondheid.

Ten slotte drukt de minister de wens uit dat, in deze periode gekenmerkt door een overgangssituatie op de arbeidsmarkt, meer aandacht zou worden besteed aan de psychosociale risico's en de werkdruk. Er moet meer aandacht gaan naar de "nieuwe" risicogroepen, d.w.z. naar onderaanneming, detachering, migranten, oudere werknemers, mensen met een handicap, tijdelijke arbeid en ook het welzijn van de zelfstandigen.

Piet Hein Donner, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ne)



De Nederlandse minister **Piet Hein Donner** vertrekt van de vaststelling dat de aanpak misschien verschilt van land tot land, maar dat het doel hetzelfde is: de bedrijven willen hun productiecapaciteit behouden en paraat zijn voor het economisch herstel. Binnen het huidige mondialiseringsproces dwingt de onderlinge afhankelijkheid tussen landen ons om oplossingen te zoeken op internationaal niveau. Stabiliteit zal alleen mogelijk zijn als we in staat zijn nieuwe wegen in te slaan op weg naar een beter wereldwijd evenwicht en als we de strijd aangaan tegen het protectionisme. De wrok van de ontwikkelingslanden en onderontwikkelde gebieden kan zich keren tegen de ontwikkelde landen en een bedreiging vormen voor de fundamenten van de samenleving. Daarom moeten we oplossingen vinden die de duurzaamheid van het systeem versterken, en dat is alleen mogelijk wanneer de werknemers zich gesteund voelen door hun regering.

Piet Hein Donner geeft het voorbeeld van de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over sociale rechtvaardigheid en voor een billijke globalisering, waar de Nederlandse regering volledig achter staat. Deze verklaring is gericht op de bevordering van eerlijke concurrentieverhoudingen. Globalisering mag er niet op neerkomen dat een markt wordt overspoeld door goedkope goederen die worden vervaardigd in slechte arbeidsomstandigheden. De globalisering moet duurzaam zijn en een solide sociale basis hebben.

Een groot probleem is de kloof tussen rijke en arme landen. Zij hebben elk hun prioriteiten. Terwijl de westerse landen zich zorgen maken over de werkgelegenheid, de inkomens en de koopkracht, zijn andere landen vooral bezorgd over voedselvoorziening en onderwijs. De economische situatie in een land verklaart grotendeels het niveau van de bescherming op het werk, de sociale zekerheid en de arbeidsvoorwaarden.

Hoewel de verklaring alleen door westerse landen werd geratificeerd, kan ze toch helpen bij het stimuleren van een proces van eerlijke globalisering. De eisen kunnen niet voor iedereen gelijk zijn, maar ze moeten in overeenstemming zijn met het ontwikkelingsniveau van elk land. Om te voorkomen dat de handelsovereenkomsten leiden tot een verslechtering van de arbeidsomstandigheden in deze landen, moet de economische ontwikkeling nauw gerelateerd zijn aan de mate van veiligheid. Een minimale vorm van bescherming is altijd beter dan geen bescherming.

François Biltgen, Minister van Arbeid en Werkgelegenheid (Lu)

De Luxemburgse minister **François Biltgen** geeft een update over de voortgang sinds vorig jaar. In zijn uiteenzetting snijdt hij drie thema's aan: de invoering van het eenvormig statuut, de crisis en de deeltijdse werkloosheid, en het SCIPRISC-initiatief.

In het Groothertogdom hadden arbeiders en bedienden al meer dan honderd jaar een verschillend statuut. Een nieuwe wet uniformiseert eindelijk deze statuten, zodat er één eenvormig statuut voor werknemers ontstaat, met een volledige gelijkheid inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid. De werkgevers, die de ziektekosten van hun werknemers moeten dragen, zijn sindsdien verplicht tot het ontwikkelen van een bedrijfscultuur ter voorkoming van ziekteverzuim. Bedrijfscultuur betekent hier natuurlijk dat de nodige aandacht wordt besteed aan veiligheid en gezondheid.

Het tweede onderwerp betreft de invoering van de deeltijdse werkloosheid, met het oog op het voorkomen van ontslagen. De wet op de deeltijdse werkloosheid houdt in dat men bijna het volledige loon ontvangt dankzij een interventie van de overheid, op voorwaarde dat men tegelijkertijd een opleiding volgt. Zo worden opleidingen in de optiek van de Luxemburgse regering de kern van een permanent verbeteringsproces. De werknemers met de beste opleiding, hetzij binnen het bedrijf of daarbuiten, hebben de meeste kansen om hun baan te behouden. Een van de meest cruciale opleidingen is de interne opleiding veiligheid en gezondheid, aangezien zij ten goede komt aan alle bedrijfsactoren.

Het derde onderwerp van Francois Biltgen betreft het reeds vermelde SCIPRISC-project. Vanuit de vaststelling dat veel ongevallen zich voordoen in een beperkt aantal bedrijven, besloot het Ministerie van Arbeid en Werkgelegenheid zijn beleid aan te passen van een repressieve naar een participatieve benadering. Zo is er nu, in samenwerking met het Europees Sociaal Fonds en via het ondersteuningsproject SCIPRISC, een coaching-aanbod in de meest risicovolle ondernemingen. Dit initiatief gaat verder dan de loutere bevordering van goede praktijken. Meteen wordt de kern van het probleem aangepakt, op het terrein zelf.



4 Conclusie

De crisis leidt bij een kwetsbare beroepsbevolking tot gevoelens van angst en onzekerheid. De solidariteit tussen de sociale partners is nu meer dan ooit essentieel om zoveel mogelijk werknemers aan de slag te houden en te strijden tegen de toegenomen psychosociale druk.



Paul Weber

Elk land heeft zijn eigen oplossingen, met als gemeenschappelijk doel zich te wapenen voor het herstel. Verschillende structuren werden opgezet of zijn in ontwikkeling ter bevordering van een veiligheidscultuur in de bedrijven, met inbegrip van opleidingen of professionele begeleiding, als garantie voor de overdracht van kennis. De diverse actiemogelijkheden hoeven echter niet beperkt te blijven tot één land of tot de Benelux-landen. Integendeel, de uitwisseling van ideeën en ervaringen is onontbeerlijk voor de goede werking van een geglobaliseerde economie.

Het is van essentieel belang dat de bedrijven beseffen dat de veiligheid en gezondheid van hun werknemers niet zomaar een wettelijke verplichting zijn of een rem op hun ontwikkeling, maar wel een factor van ontwikkeling die leidt tot een productiviteitsverbetering. Het beleid inzake veiligheid en gezondheid moet een

integraal onderdeel worden van het bedrijfsbeheer. In de huidige context sluit een positieve houding ten aanzien van veiligheid en gezondheid op het werk perfect aan bij de visie van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hoewel de bedrijven onderworpen zijn aan wettelijke verplichtingen, hebben zij alle belang bij de ontwikkeling van een eigen beleid op basis van bestaande modellen en de uitvoering van een participatieve risicoanalyse. De ontwikkeling van een MVO-cultuur, zowel intern als extern, is dus alleen mogelijk als alle betrokken partijen bereid zijn te werken aan de verbetering van het welzijn van de werknemers in de gehele productieketen, samen met de versterking van de duurzaamheid van het systeem.

