

Boodschap 1 mei: Groen maakt met 5 voorstellen eerst de loopbaan gezond, en pas daarna langer (Meyrem Almaci en Evita Willaert).

Achtergrond:

In de beleidsbrief van Minister Kris Peeters uit 2014 lezen we: “Het individueel en collectief belang van werken voor onze samenleving kan moeilijk overschat worden. Daarom maakt deze regering een absolute prioriteit van werk: meer werk creëren, **het werk werkbaar maken en langer draaglijk houden voor wie al een job heeft** en het ondersteunen en sterker maken van wie geen werk heeft, voor haar of zijn rol op de arbeidsmarkt. Door verdere hervormingen van de arbeidsmarkt **zullen mensen aangespoord worden om langer aan de slag te blijven**, om sneller werk te vinden en om langer beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt.”

De zoektocht naar hoe het beleid werk werkbaarder kan maken blijkt niet eenvoudig. De pensioenleeftijd ligt ondertussen hoger dan voorheen, maar op maatregelen in het kader van het verbeteren van de werkbaarheid van werk is het nog even wachten. Voor Groen is dat jammer. In een ideale wereld moet je eerst omschrijven hoe een loopbaan eruit ziet, welke jobs je verwacht dat mensen tijdens die loopbaan gaan uitvoeren, vooraleer je beslist om de pensioenleeftijd op te trekken.

Daarom geeft Groen een nieuwe voorzet voor een aanpak die in eerste instantie werkbaar werk verbetert. In ons voorstel draaien we de sequentie om: (1) eerst verbeteren we de kwaliteit van jobs zodat het haalbaar is om een loopbaan lang gezond te werken; (2) van mensen die een job hebben die 42 jaar op een gezonde manier kan worden uitgevoerd, ligt de loopbaan op 42 jaar. Sommige banen kan je anno 2016 geen 42 jaar volhouden. Voor die jobs is voor Groen logisch dat (3) we bedrijven ondersteunen om de jobs zo te verbeteren dat ook mensen in die jobs gedurende 42 jaar op een gezonde manier kunnen blijven werken, maar dat (4) zolang dat niet haalbaar is, we van die mensen ook aanvaarden dat hun loopbaan korter is.

Deze plannen vullen eerdere voorstellen aan die Groen in november 2015 deed. Hierbij maakte Groen concreet hoe je als beleidsmaker bedrijven en organisaties kan ondersteunen bij het verbeteren van hun arbeidsorganisatie. Groen haalde inspiratie uit Finland en paste het model aan de Belgische context aan. [Ter info: 10-puntenplan voor een betere werkorganisatie als bijlage.]

Vijf voorstellen:

VOORSTEL 1: De lengte van een loopbaan drukken we uit in loopbaanpunten, net zoals de hoogte van een pensioen in pensioenpunten uitgedrukt wordt. Een volledige loopbaan bestaat voor Groen uit 42 loopbaanpunten. Wie de hele loopbaan een gezonde job mocht uitoefenen doet daar 42 loopbaanjaren over.

VOORSTEL 2. Wie een ongezonde of slopende job moet uitoefenen bouwt sneller loopbaanpunten op. Een loopbaanpunt komt overeen met één jaar in een normale loopbaan. Een voorbeeld: in een job die in normale omstandigheden niet langer dan 38 jaar kan volgehouden worden, staat een gewerkt loopbaanjaar equivalent met 42/38^e loopbaanpunten.

VOORSTEL 3: Bedrijven met een ‘degelijke’ werkomgeving (waar gedurende 42 jaar werken mogelijk is) krijgen een loonkostvermindering. De ‘arbeidsmarktvervuilende’ bedrijven blijven de

normale sociale zekerheidsbijdragen betalen, terwijl de ‘arbeidsmarktvriendelijke’ bedrijven van deze korting genieten.

VOORSTEL 4: De door deze regering beoogde loopbaanrekening integreert onverkort de bestaande thematische verloven. Iedereen krijgt deze verlofsystemen als trekkingsrecht mee in de ‘rugzak’ bij aanvang van de loopbaan.

VOORSTEL 5: Tijdens de loopbaan hebben mensen gedurende een beperkt aantal keer het recht om hun job op te zeggen, zonder dat ze hierbij hun werkloosheidsuitkering verliezen.

Toelichting:

De loopbaan duurt zolang de job het toelaat. Daarom houdt een loopbaanbeleid rekening met het werk dat iemand tijdens de loopbaan moet doen.

Wie een job moet uitvoeren die een normale beroepsbeoefenaar niet kan volhouden tot 65 jaar (Groen blijft vasthouden aan de pensioenleeftijd van 65 jaar), mag je logischerwijs niet vragen om tot 65 jaar die job vol te houden. Daarom *staat het beleid rond werkbaar werk centraal, en wordt het loopbaanbeleid een verlengstuk van het beleid rond werkbaar werk.*

We verwijzen in eerste instantie naar de ideeën van het 10-puntenplan werkbare werkorganisatie (november 2015). De werkomgeving moet centraal komen te staan in het beleid. Dat beleid moet de doelstelling formuleren om van alle werkomgevingen goede tot excellente werkomgevingen te maken. Slopende jobs moeten zoveel als mogelijk verdwijnen. Beleid faciliteert in deze. Op die manier krijgen we steeds minder zware arbeidsomstandigheden, en wordt het voor steeds meer mensen mogelijk effectief langer aan de slag te blijven.

Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat het uitvoeren van zwaar werk een invloed heeft op het welzijn en de gezondheid van wie die job uitvoert, op de levensverwachting tout court en de levensverwachting in goede gezondheid in het bijzonder. Wie jarenlang zwaar werk heeft uitgeoefend en daardoor vroegtijdig sterft, zal in totaal minder pensioen trekken dan anderen. Wie kon genieten van een ‘degelijke werkomgeving’ zal langer leven. Puur verzekeringsmatig is er dus een grond om te stellen dat wie zwaar werk heeft uitgeoefend recht heeft op een kortere loopbaanduur. Enkel zo kan je mensen in zware beroepen de garantie geven op een ‘gezonde oude dag’ die even lang duurt als die van werknemers die wel het geluk hadden te werken in een ‘degelijke werkomgeving’.

Loopbaanjaren in ‘slechte’ werkomgevingen verdisconteren we in de loopbaanlengte. De jaren die iemand in een ‘zware’ job presteert versnellen de loopbaanopbouw in het kader van pensioenrechten. Zo garandeer je dat wie een job moet uitoefenen die je normaal maar 38 jaar kan volhouden ook na 38 jaar een volledige loopbaan heeft gepresteerd. We realiseren zo’n aangepaste loopbaanopbouw door de loopbaan op te bouwen aan de hand van loopbaanpunten (naar analogie met het systeem van ‘pensioenpunten’ bij de berekening van de pensioenhoogte). Een loopbaan drukken we uit in het aantal verzamelde loopbaanpunten, in plaats van in loopbaanjaren. Voor mensen in een normale job maakt dit model geen verschil. Voor Groen telt een volledige loopbaan 42 jaar, wie 42 jaar in een normale job werkte heeft 42 loopbaanpunten verzameld.

VOORSTEL 1: De lengte van een loopbaan drukken we uit in loopbaanpunten, net zoals de hoogte van een pensioen in pensioenpunten uitgedrukt wordt. Een volledige loopbaan bestaat voor Groen

uit 42 loopbaanpunten. Wie de hele loopbaan een gezonde job mocht uitoefenen doet daar 42 loopbaan jaren over.

Werken met loopbaanpunten maakt het mogelijk een regeling voor zware loopbanen in het pensioenstelsel uit te werken op basis van de volgende principes:

- De referentieloopbaan is de loopbaanduur die voor een doorsnee werknemer haalbaar is. Groen stelt een referentieloopbaan van 42 jaar in een degelijke werkomgeving voorop (equivalent aan 42 gewerkte of gelijkgestelde jaren). Wie één jaar in een degelijke werkomgeving werkt, verzamelt één loopbaanpunt.
- Waar en zolang preventie voorlopig nog op grenzen stoot, kan de loopbaanopbouw sneller gaan dan normaal. Iedere werknemer verzamelt tijdens de loopbaan loopbaanpunten. In een werkbare job staat een werkjaar gelijk aan een loopbaanpunt; in een niet-werkbare job weegt een werkjaar iets zwaarder door. De referentieloopbaan blijft voor iedere werknemer gelijk (42 jaar bij Groen), maar de opbouw van deze loopbaan zal voor mensen met een zware job iets sneller lopen (zolang de werkomgeving niet degelijk en werk werkbaar wordt).
- Door te werken met loopbaanpunten kan je doorheen de tijd soepel veranderingen in de definitie van zwaar werk inbrengen en op basis van individuele loopbanen gradatie aanbrengen in mate waarin mensen langer moeten werken.
- Aangezien het de ambitie van het beleid is om zwaar werk maximaal aan te passen, om te beogen dat we enkel degelijke (of nog betere) werkomgevingen hebben in België, kan dit stelsel als een uitdagend (of op termijn marginaal) stelsel beschouwd worden.

*Een voorbeeld kan het model nog wat duidelijker maken. Stel bij voorbeeld dat objectieve wetenschappelijke analyse zou aantonen dat 'het tillen van zware lasten' in normale omstandigheden mogelijk is gedurende een loopbaan van 38 jaar. In dat geval gaan we ervan uit dat mensen deze job 38 jaar zouden moeten doen in plaats van 42 jaar. De logica dat je mensen zo'n job 42 jaar laat doen en daarna een hoger pensioen ter compensatie geeft is vanuit gezondheidsoogpunt een onmenselijke beslissing. Redelijker is in dit geval om de jaren waarin zware lasten getild werden te verdisconteren. Zo zou het werken van één jaar in een job waar het 'tillen van zware lasten' dagelijks moet gebeuren meer dan één loopbaanjaar waard, met name $42/38^e$ (of 1,1). Op die manier heeft een werknemer die gedurende 38 jaar deze job heeft uitgeoefend op zijn conto $38*1,1$ of 42 loopbaan jaren, en kan hij of zij aanspraak maken op het pensioen.*

VOORSTEL 2. Wie een ongezonde of slopende job moet uitoefenen bouwt sneller loopbaanpunten op. Een loopbaanpunt komt overeen met één jaar in een normale loopbaan. In een job die in normale omstandigheden niet langer dan 38 jaar kan volgehouden worden, staat een gewerkt loopbaanjaar equivalent met $42/38^e$ loopbaanpunten.

Slopende jobs moeten zo veel als mogelijk verdwijnen, werkbaar werk moet de norm worden. Daarom belonen we werkgevers die een arbeidsorganisatie uitwerken waarin een normale werknemer in principe een volledige loopbaan lang op een gezonde manier kan werken. Ook op de arbeidsmarkt hanteren we het principe van 'de vervuiler betaalt'.

Slopende jobs, jobs met hoge taakeisen en weinig autonomie en beslissingsruimte, staan gelijk met korte loopbanen. Minder dan de helft van mensen in een 'slopende job' zien zich op 60 jaar nog actief op de arbeidsmarkt. Op de huidige arbeidsmarkt stappen mensen die in slopende jobs moeten werken vervroegd uit de arbeidsmarkt, voorstellen 1 en 2 doen niets anders dan deze realiteit onder ogen zien. Mensen in slopende jobs bouwen sneller loopbaan jaren op, en zullen na minder werkjaren een volledige loopbaan hebben opgebouwd. Met het systeem van loopbaan jaren maken we een loopbaanlengte billijk voor wie een slopende job heeft, maar daarmee maken we het werk voor deze mensen nog niet duurzaam of werkbaar.

Werk duurzaam of werkbaar maken betekent dat we deze slopende jobs zoveel als mogelijk doen verdwijnen. Het blijft een realiteit dat (op korte en/of lange termijn) niet alle zware werk bijgestuurd zal zijn. Tot zo lang is het belangrijk dat werkgevers die de werkorganisatie nog niet aanpassen gesensibiliseerd worden én dat werknemers in zware jobs een aangepaste loopbaanregeling hebben. Deze aparte regeling verdwijnt op het moment dat de jobs van degelijke kwaliteit zijn.

Werk duurzaam of werkbaar maken betekent dan ook dat we werkgevers belonen die een duurzame, 'degelijke' werkomgeving aanbieden. Op die manier stimuleren we werkgevers om hierin te investeren, en maken we van een preventief arbeidsmarktbeleid werk. Voor werkgevers die een 'degelijke' werkvloer aanbieden, waarin een loopbaanlang actief blijven voor werknemers mogelijk wordt, zorgen er voor dat werknemers gedurende een loopbaan lang via bijdragen aan de sociale zekerheid ons welvaartsmodel recht houden. Werkgevers die een 'slopende' werkvloer aanbieden, zijn mee verantwoordelijk voor het vervroegd uitreden van werknemers in 'slopende' jobs, en voor loopbanen waarin werknemers minder jaren bijdragen aan de sociale zekerheid en er in tegendeel meer jaar van afhankelijk worden (doordat ze uitkeringen ontvangen voor vervroegd pensioen, arbeidsongeschiktheid of ziekte). Eigenlijk betaalt een bedrijf dat zijn werknemers tot 65 kan laten werken in het bestaande model dus de ex-werknemers van het bedrijf dat daar te weinig aandacht voor heeft. Dat is niet correct in een tijd waarin we iedereen moeten sensibiliseren om langer te werken en langer te laten werken. Het heeft daarom zin om de bijdragen aan de sociale zekerheid van werknemers in 'degelijke' werkomgevingen minder hoog te leggen dan die van werknemers in 'slopende' werkomgevingen. Naar analogie met het principe 'de vervuiler betaalt' in milieubeleid. Zo worden werknemers in 'degelijke' werkomgevingen relatief goedkoper, en heeft ook de werkgever er alle belang bij om te investeren in de verbetering van het duurzaam karakter van de werkomgeving.

Deze operatie is budgetneutraal doordat het aantal loopbaanverkortende en ziekmakende jobs vermindert en mensen langer en gezonder aan de slag kunnen blijven (en blijven bijdragen aan de sociale zekerheid in plaats van afhankelijk te worden van een uitkering).

Wanneer deze aanpak op kruissnelheid draait, is deze aanpak eenvoudig. Op basis van een duidelijk uitgewerkt strategisch kader rond degelijke werkomgevingen (zie 10-puntenplan 'gezonde werkomgeving') kan een attestering van werkomgevingen plaatsvinden. Wie een degelijke werkomgeving kan voorleggen, kan dan als werkgever aanspraak maken op de extra SZ-korting als 'arbeidsmarktvriendelijk' bedrijf. Zolang die attestering niet gebeurt is, stellen we voor om bedrijven die nu al inspanningen doen om de werkplaats duurzaam te maken dit voordeel toe te kennen.

VOORSTEL 3: Bedrijven met een 'degelijke' werkomgeving (waar gedurende 42 jaar werken mogelijk is) krijgen een loonkostvermindering. De 'arbeidsmarktvervuilende' bedrijven blijven de normale sociale zekerheidsbijdragen betalen, terwijl de 'arbeidsmarktvriendelijke' bedrijven van deze korting genieten. De overheid biedt een duidelijk kader aan met de karakteristieken van een degelijke werkvloer, en attesteert goede praktijken.

Zolang deze attestering niet bestaat, kunnen bedrijven een aanvraag doen voor de 'loonkostreductie voor degelijke werkomgevingen'. Hierin kunnen ze aantonen inspanningen te leveren om hun werkomgeving degelijk te maken. Bedrijven kunnen bij deze aanvraag aantonen welke resultaten hun inspanningen opleverden aan de hand van bestaande meetinstrumenten zoals absentieïsme in het bedrijf, de uittredeleeftijd van werknemers of indicatoren over werkbaar werk (cf. de werkbaarheidsmonitor).

Een loopbaanrekening respecteert, integreert en versterkt de bestaande loopbaanverlofsystemen

Deze regering ambieert de invoering van een loopbaanrekening, waarin arbeidstijd en verlof individueel worden bijgehouden, en waarin ook opleidingen, competentieontwikkeling en dergelijke meer kunnen gecentraliseerd worden. De **loopbaanrekening** kan een goed idee zijn, maar het is van belang te benadrukken **dat de oprichting van zo'n rekening er niet in resulteert dat bestaande verlofsystemen op de schop gaan.**

Wat er met tijdskrediet / loopbaanonderbreking gebeurt is dan ook van groot belang. Tijdskrediet e.d.m. zou als trekkingsrecht (= je hebt in het nieuwe model nog steeds onvoorwaardelijk recht op dit verlof) voor werknemers deel moeten uitmaken van zo'n loopbaanrekening. Wanneer zo'n loopbaanrekening alle gewerkte uren en rechten op verlof op een eenvoudige en transparante manier groepeert op één individuele rekening kan het wel een goed idee zijn. Dat impliceert ook dat een aantal drempels in de bestaande, gefragmenteerde systemen weggewerkt worden. We denken hierbij bij voorbeeld aan het schrappen van de anciënniteitsvoorwaarden die nu gelden voor het opnemen van tijdskrediet.

Groen past ook voor het individualiseren van collectieve risico's. De bedeldagen van Kris Peeters en MR, waarbij je bij een collega moet smeken om een verlofdag van hem of haar te krijgen, verwerpt Groen. Het kan niet dat een kind afhankelijk is van de grootte van het bedrijf of de goodwill van de collega's van zijn of haar ouders wanneer het ziek is. Alle zieke kinderen hebben recht op een zorgende ouder. Wanneer het beleid het belangrijk vindt dat zieke kinderen een ouder thuis hebben, dan moet het beleid kiezen voor een **versterking van het recht op zorgverlof**, punt.

Het is bij het ontwerp van een loopbaanrekening verder belangrijk dat **goed nagedacht wordt wat met overuren gebeurt**. De huidige voorstellen hebben enkel aandacht voor het verder opdrijven van de arbeidstijd in de richting van een werkweek van 45 uren, of het gemakkelijker maken om systematisch over te werken. Een gezond model springt voorzichtig om met overuren.

Andere beleidspistes willen een loopbaanrekening waarin je eerst overuren klopt, vooraleer je minder werkt. Eerst moet je in een ongezonde overdrive gaan, vooraleer je kan recupereren. Het vastklikken van bestaande loopbaanonderbrekingssystemen moet garanderen dat werknemers niet verplicht worden eerst een aantal jaar overuren op te sparen vooraleer een lang verlof kan genomen worden. Maar ook het ongelimiteerd overuren mogen opsparen bovenop deze verlofregelingen is geen gezonde basis. Het aantal overuren dat kan worden overgedragen wordt het best beperkt.

VOORSTEL 4: De door deze regering beoogde loopbaanrekening integreert onverkort de bestaande thematische verloven, en zorgt voor een uitbreiding van het recht op sociaal verlof voor zieke kinderen. Iedereen krijgt deze verlofsystemen als trekkingsrecht mee in de 'rugzak' bij aanvang van de loopbaan.

In de eerste teksten over ‘werkbaar en wendbaar werk’ stipt Minister Kris Peeters aan dat er op dit moment iets schort aan het ontslagrecht: *“Een onderneming verlaten, al dan niet gedwongen, blijft een ingrijpende gebeurtenis. Het arbeidsrecht zorgt ervoor dat werkgever en werknemer bij deze gebeurtenis kunnen genieten van voldoende bescherming. Deze bescherming behelst een door een inkomen gedekte tijd die werknemers hebben om een andere baan te vinden en tijd die werkgevers hebben om een nieuwe arbeidskracht te vinden. Maar soms is het voor iedereen beter dat een medewerker, in het kader van duurzame inzetbaarheid, de organisatie verlaat en een andere uitdaging vindt. Werkgevers zouden aangemoedigd moeten worden om hun ontslagen werknemers aan een nieuwe baan te helpen. Een verbrekingsvergoeding wordt dan een transitievergoeding met een gunstig fiscaal en RSZ-regime voor oude werkgever, nieuwe werkgever en werknemer.”*

De uitdaging is terecht, Groen formuleerde eerder een gelijkaardig voorstel om een ontslagvergoeding minder te zien als een oprotpremie, maar wel als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om voor een ex-werknemer een nieuwe uitdaging te zoeken. Tot daar kunnen we ons vinden in de stelling. We hebben wel een probleem met de symptomatische eenzijdige lezing van de realiteit, die in dit en veel van de andere voorstellen van Minister Peeters kan gelezen worden. Er wordt gesteld dat “werkgever en werknemer bij het verlaten van een onderneming, al dan niet gedwongen, voldoende bescherming genieten”. Dat klopt niet op de huidige arbeidsmarkt. Alleen wanneer de werkgever de arbeidsrelatie stopzet heeft de werknemer recht op een werkloosheidsuitkering. Wie op de arbeidsmarkt nu zelf haar of zijn job opzegt om op zoek te gaan naar een andere job krijgt geen werkloosheidsuitkering.

Groen wil de bescherming voor alle werknemers gelijk leggen. Maak het voor werknemers mogelijk om (een beperkt aantal keer in de loopbaan) ook zelf de job op te zeggen met behoud van een transitie/werkloosheidsuitkering. We denken aan een model waarbij je als werknemer een 3-tal keer in de loopbaan recht hebt op een aantal maanden werkloosheidsuitkering wanneer je zelf beslist je werkgever te verlaten. Net als bij alle andere werkzoekenden is de tegenprestatie voor het krijgen van een werkloosheidsuitkering dat in samenspraak met de VDAB bepaald wordt hoe een traject naar een nieuwe job er uitziet. En dat voldoende inspanningen geleverd worden om dat traject te respecteren en een andere job te vinden. Door ook een werkloosheidsuitkering te garanderen voor wie zelf ontslag neemt, gaan mensen sneller beslissen om jobs waar ze zich niet goed in voelen op te zeggen & een beter alternatief te zoeken.

VOORSTEL 5: Tijdens de loopbaan hebben mensen gedurende een beperkt aantal keer het recht om hun job op te zeggen, zonder dat ze hierbij hun werkloosheidsuitkering verliezen.

BIJLAGE

Insteek van Evita Willaert (Groen) voor de conferentie werkbaar werk in november 2015.

Werkbaar werk in een gezonde werkomgeving. Werkbaar werk moet gaan over wat op het werk gebeurt. Tien voorstellen.

Tien voorstellen om werken werkbaarder maken

Eind oktober 2015 liet Minister Kris Peeters een eerste ballonnetje op om werk werkbaarder te maken, het ontwerpen van een verlofspaarrekening. Kris Peeters wil dat werknemers kunnen hun vakantiedagen opsparen voor een langer verlof wanneer ze dat echt nodig hebben. Het is tekenend voor de manier waarop we in België over werkbaar werk denken. Maatregelen gaan over verlof, niet over het werk zelf. Uiteraard maken maatregelen over verlof, arbeidstijden, werkzekerheid, de combinatie arbeid-gezin, stresspreventie, de aanpak van burn-out, opleiding en ontwikkeling, mobiliteit op de arbeidsmarkt en andere klassieke thema's deel uit van een totaalaanpak rond werkbaar werk. En het blijft zo dat de huidige regering tijdens het eerste jaar maatregelen nam die werk minder werkbaar maakten, in hun keuzes om het tijdskrediet en het loopbaaneinde moeilijker te maken. Maar in aanloop van de conferentie rond werkbaar werk willen we een ander signaal geven, en benadrukken dat een omslag in het denkkader essentieel is.

Het kan en moet anders. Het accent van een programma over werkbaar werk moet niet zozeer over verlof, maar vooral over werk en de werkomstandigheden gaan. Dat is niet evident, want beleidsmakers hebben weinig impact op de manier waarop werk in bedrijven en organisaties georganiseerd wordt. Maar de omslag naar een meer degelijke werkplek ondersteunen is wel degelijk mogelijk. Groen schuift alvast 10 maatregelen naar voor waarmee Minister Peeters de werkomgevingen in Belgische bedrijven gezonder kan maken, en het werk werkbaarder. De rol van de overheid in deze uitdaging is er niet om bijkomende regelgeving op te leggen aan bedrijven en werknemers, maar wel één van partner, inspirator en katalysator.

VOORSTEL 6: Begin een plan rond werkbaar werk met **maatregelen die gaan over wat er tijdens het werken zelf gebeurt**. Maatregelen hebben een impact hebben op de werkorganisatie in ondernemingen en diensten, en resulteren in meer autonomie voor mensen over hoe ze hun takenpakket moeten uitvoeren.

VOORSTEL 7: De **Minister van Werk ontwikkelt een strategie** om in België te evolueren naar een arbeidsmarkt met jobs die minstens van degelijke kwaliteit zijn. De Minister expliciteert hoe een werkomgeving er moet uitzien die degelijke, kwaliteitsrijke of excellente jobs kan garanderen aan de medewerkers. De aanpak in Finland kan hier inspirerend werken.

VOORSTEL 8: De Minister formuleert een meetbare doelstelling. Tegen het einde van de legislatuur moet het **aandeel 'slopende jobs' in België met minstens 20% verminderd** zijn.

VOORSTEL 9: Bestaande regionale initiatieven (cf. Flanders Synergy) worden versterkt en/of betrokken bij de uitbouw van deze dienstverlening voor bedrijven. We doen minstens dezelfde inspanning als het kleinere Finland. **Tegen 2019 worden 1000 Belgische bedrijven ondersteund die een excellente werkomgeving willen uitbouwen.**

VOORSTEL 10: Een cao is enkel rechtsgeldig nadat de Minister van Werk die ondertekent. De Minister van Werk ondertekent enkel interprofessionele akkoorden (IPAs) en **CAOs die een duidelijke visie en doelstelling uitdragen over hoe de kwaliteit van de (loop-)banen zal verbeterd worden.**

VOORSTEL 11. In de opdrachtverklaring voor een **preventiedienst** wordt verwacht dat meegewerkt wordt aan **strategische plannen om talentontwikkeling, engagement en veerkracht van werknemers te bevorderen**, naast de klassieke opdrachten in het kader van risicobeheersing.

VOORSTEL 12: Herschrijf art. 48 van het K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Voor **werknemers die bij het intredegesprek niet 'ongeschikt' blijken voor de dienst moet geen 'geschiktheidsattest'** worden uitgeschreven.

VOORSTEL 13: Maak het mogelijk voor preventiediensten om op het werk aan **gezondheids promotie** te doen.

VOORSTEL 14: Wie **tijdens het genezingsproces vrijwilligerswerk** wil verrichten hoeft hiervoor geen toestemming te krijgen van de adviserende geneesheer.

VOORSTEL 15: De **gedeeltelijke werkhervatting van een werknemer is een recht**, na toestemming van werkgever of geneesheer.

Toelichting

Werkbaar werk, een nieuwe aanpak is nodig.

Wat is werkbaar werk? Met aandacht voor werkbaar werk wil deze regering vooral bereiken dat langer werken mogelijk wordt. Werkbaar werk is werk dat meer mensen aan de slag krijgt. Dat ervoor zorgt dat minder mensen (langdurig) de arbeidsmarkt omwille van ziekte moeten verlaten. Kortom, werk dat mensen een reden geeft om iedere dag aan de slag te gaan.

De aandacht voor werkbaar werk komt niet te vroeg. Veel socio-economische indicatoren staan op rood. Al tien jaar neemt het aantal langdurig zieke werknemers in België toe. Steeds meer werknemers kampen met psychische klachten. Het aandeel mensen dat in België werkt, de werkzaamheidsgraad, ligt sinds decennia veel te laag. Belgen verlaten de arbeidsmarkt veel te vroeg, het verschil tussen de uittredeleeftijd en de officiële pensioenleeftijd is bijna nergens groter dan in België. Iedereen is het eens met de analyse dat de werkbaarheid van veel banen hier voor iets tussen zit. Veel **mensen haken af omdat het werk niet of niet meer vol te houden is.**

De vaststelling dat het werk onvoldoende 'werkbaar' is, is voor veel waarnemers **verrassend**. Ook in 2015 hoor je al te vaak dat "er in België geen probleem is met de kwaliteit van het werk". Dat is vanuit een traditionele bril zeker correct. **In internationale lijstjes over de kwaliteit van werk scoort België bijzonder goed.** Dat komt omdat veel afspraken rond wanneer gewerkt wordt en welk loon je gegarandeerd krijgt meer dan behoorlijk zijn, vooral en ook omdat sociale partners over lonen en arbeidsvoorwaarden sinds WO II constructieve afspraken zijn blijven maken. Minimumlonen garanderen dat werken in armoede niet veel voorkomt, vakbondsaanwezigheid beperkt het aandeel van onvrijwillige deeltijdse of tijdelijke arbeid, het verbod op lange overuren maakt dat de combinatie arbeid-gezin vrij goed lukt, en cao's garanderen dat veel werknemers een behoorlijke jobzekerheid hebben. **De klassieke arbeidsregulering, lonen en arbeidstijden, is in internationaal perspectief goed.**

Het is nuttig om deze klassieke onderwerpen van het sociaal overleg te blijven actualiseren. Zo is de flexibiliteit voor veel werknemers om te bepalen op welke uren en welke plaats het werk verricht moet worden nog beperkt. Zo is de lijst met legale en extralegale looncomponenten een steeds minder doorzichtig kluwen aan het worden. Zo kan er nog een betere omkadering voor telewerken of voor mantelzorg nodig. En liggen nog verschillende dossiers op de traditionele onderhandelingstafel van sociale partners te wachten.

Om de arbeidsmarkt werkbaarder maken moet vooral 'out of the box' van de klassieke onderhandelingsthema's gekeken worden. De belangrijkste werkbaarheidsuitdagingen anno 2015 situeren zich niet op het vlak van de arbeidstijd of het loon. Waar het hem om gaat is dat elementen in **het werk zelf voor veel mensen niet meer doenbaar** zijn. Dat al te veel mensen met veel werkdruk moeten omgaan, en te weinig inspraak krijgen in hoe ze dat takenpakket kunnen aanpakken. Een plan rond werkbaar werk, rond het gezonder maken van werk, zal zich vooral moeten concentreren op wat er in de werkomgeving zelf gebeurt. Dat is al te lang een domein geweest waar zowel het beleid als de sociale dialoog tussen werknemers en werknemers zich niet mee bemoeid hebben. Werken gezonder maken zal moeten gebeuren door de werkorganisatie aan te pakken. In veel bedrijven is de werkorganisatie gezond, maar in al te veel bedrijven is dat niet het geval. Vanuit dit perspectief is er met de kwaliteit van werken in België wel degelijk een probleem.

Het blijft merkwaardig dat we gezondheidspreventie en –sensibilisering op veel beleidsdomeinen intensiever maken, maar dat niet doen waar het over de werkorganisatie gaat. We voeren campagnes om meer te sporten of gezonder te eten, we verbieden giftige stoffen, we investeren in een jaarlijks tandartsbezoek, en dergelijke meer. Maar **voor ongezonde manieren waarop we mensen op het werk behandelen hebben we weinig aandacht.**

VOORSTEL 6: Begin een plan rond werkbaar werk met maatregelen die gaan over wat er tijdens het werken zelf gebeurt. Maatregelen hebben een impact hebben op de werkorganisatie in ondernemingen en diensten, en resulteren in meer autonomie voor mensen over hoe ze hun takenpakket moeten uitvoeren.

Maak aan bedrijven duidelijk wat een degelijke werkomgeving is. Geef hen een strategisch kader. Laat je inspireren door het Finse goede voorbeeld.

In juni 2015 liet Minister Peeters de deelnemers aan de Rondetafel rond Werkbaar Werk horen: “We starten met een blanco blad, aan U om het vol te schrijven”. **Een Minister van Werk moet geen blanco blad tonen, maar een visie.** Kijk hoe Finland het aanpakt. Finland informeert werkgevers over hoe kwalitatief degelijke jobs er moeten uitzien. Hiervoor heeft de Minister een strategie om tegen 2020 in Finland koploper te zijn inzake ‘quality of working life’. Aan bedrijven wordt uitgelegd hoe een degelijke job er uitziet. Om deze strategie te implementeren voorziet Finland dialoog en ondersteuning voor bedrijven.

België moet [terug] in de Europese kopgroep wat kwaliteit van leven en werk aangaat. Veranderingen moeten plaatsvinden in de werkomgeving zelf, niet in de politiek. Het VBO merkte in de marge van het Rondetafelgesprek in juni 2015 terecht op dat werkbaar werk betekent dat we aan werknemers ‘degelijke jobs’ moeten aanbieden. Zo’n 23% van onze jobs zijn ‘slopende jobs’, of jobs met veel werkdruk maar weinig autonomie over hoe je met dat druk takenpakket kan aanpakken. Mensen die deze jobs moeten uitvoeren hebben meer kans op ziekte, vervroegde uitval, demotivatie, en dergelijke meer. Deze ongezonde jobs moeten zoveel mogelijk verdwijnen. De overheid kan dat niet zelf doen, hoe jobs eruit zien moet op de werkvloer zelf gebeuren. **Werkbaar**

werk betekent daarom dat elke werkomgeving op termijn van een degelijke kwaliteit zijn. De overheid kan de jobs niet zelf hertekenen. Het is wel haar rol om bedrijven en organisaties te sturen, een kader aan te bieden dat aangeeft hoe ze de kwaliteit van werkomgevingen kunnen verbeteren.

Laat je inspireren door de Finse aanpak, waar de ambitie leeft om hun toppositie op het vlak van werkbaar werk nog te versterken. Dat gebeurt op een positieve manier, waarbij de ambitie om van alle bedrijven voorbeeldbedrijven te maken geschraagd wordt met een illustratie van hoe je als bedrijf stappen vooruit kan zetten op het vlak van werkbaar werk én tegelijk ook de productiviteit ziet toenemen. De nadruk ligt niet op wat niet moet, maar wel op wat wel kan. Waardoor bedrijven zien hoe ze zelf stappen vooruit kunnen zetten. En dat perspectief verduidelijken is wel een taak voor de politiek. Deze aanpak kan relatief eenvoudig ook in een Belgische context succes opleveren. Door Europa werd de Finse aanpak gekenmerkt als een 'goede praktijk' waarvan de 'overdraagbaarheid' naar andere landen eenvoudig is¹.

Concreet verwijzen we naar de 'National Working Life Development Strategy to 2020' die sinds enkele jaren in Finland wordt gevolgd². Finland behoort al tot de absolute Europese top wat jobkwaliteit betreft, maar wil nog beter doen en tegen 2020 als beste presteren in Europa wat kwaliteit van leven en werk betreft. Finland wil met deze strategie dat *elke* werkomgeving van een degelijke kwaliteit zijn. Dat komt uiteindelijk ten goede van de gezondheid van mensen, van hun werkvreugde en motivatie, de loopbaanduur, de productiviteit van bedrijven, de werkgelegenheid in de economie en het welzijn in de samenleving. Groen ziet enkel voordelen in deze aanpak, en wil een gelijkaardig beleid ook in België uitrollen.

Essentieel voor een goede jobkwaliteit is een gezonde werkorganisatie. Daarom moeten alle werkomgevingen in de toekomst degelijk, kwaliteitsrijk of excellent zijn. Door in het kort te omschrijven welke evidente uitgangspunten je kan en moet volgen om minstens het niveau van een degelijke werkvloer te bereiken, en hoe je die verder kan ontwikkelen, wordt het voor bedrijven duidelijk welke concrete stappen ze kunnen zetten om zelf een beter werkbaar en meer productieve werkomgeving te creëren. Op die manier wordt werken enkel vanuit een positief kader bekeken, de enig zinvolle manier om naar werken te kijken.

Het schema hieronder illustreert met enkele elementen van de werkorganisatie hoe men bedrijven kan inspireren om de kwaliteit van de werkvloer te verbeteren. Het schema is een vrije vertaling naar de Belgische situatie van enkele elementen uit het Finse strategische kader. Door een dergelijk schema te promoten kan je bedrijven concrete ankers aanbieden en het voor hen eenvoudiger maken om te bepalen op welke aspecten de werkomgeving kan verbeteren.

	Degelijke werkomgeving	Kwaliteitsrijke werkomgeving	Excellente werkomgeving
In algemene lijnen	Het dagdagelijks werk en de uitvoering van taken door het personeel loopt soepel.	Inspanningen om de werkvloer verder te ontwikkelen vinden plaats. Zowel via afzonderlijke	Excellentie op vlak van productontwikkeling, dienstverlening, operationele concepten, en team spirit. Voortdurend in verdere ontwikkeling.

¹ <http://www.careerandage.eu/site/public/store/Working%20Life%202020.pdf>

² https://www.tem.fi/files/35434/Tyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_eng.pdf

	Doel is dat alle werkplekken minstens dit degelijk basisniveau bereiken.	projecten, als door middel van een veelzijdige, systematische aanpak. Alle elementen van een degelijke werkomgeving zijn aanwezig.	Alle elementen van een kwaliteitsvolle werkomgeving zijn aanwezig.
Personeel betrekken in werkorganisatie	Personeel wordt geconsulteerd over hoe het werk georganiseerd wordt. cao's en wetten die een kader scheppen voor de verzoening van werk met privé worden gerespecteerd.	Personeel, klanten en partners worden betrokken bij het optimaliseren van de werkorganisatie. Werkroosters houden rekening met de verwachtingen van zowel het personeel als de werkgever.	Maatwerk als norm. Innovatieve werkafspraken houden rekening met individuele noden, en het werk kan op eenvoudige manier aangepast worden aan wensen en noden van het werk en de werknemer.
Diversiteit	Men heeft oog voor het bieden van gelijke kansen aan iedereen, er is geen discriminatie.	Er is ruimte voor mensen met verschillende achtergronden in de organisatie, en men staat open voor nieuwe collega's.	Diversiteit is een troef in de organisatie, en wordt actief gestuurd.
Kijken naar competenties van de toekomst	In geval van succes reageert de organisatie door producten en/of de dienstverlening nog te verbeteren.	Er is steeds aandacht voor de ontwikkeling van competenties die in de toekomst nodig zijn. HR houdt hier permanent rekening mee.	De organisatie en zijn leden zijn wendbaar, flexibel, en in staat om nieuwe opportuniteiten te zien en klanten op een vlotte manier te dienen.
Ontwikkeling	Ontwikkeling is een belangrijk onderdeel van de activiteiten, maar gebeurt niet gestructureerd.	De inspanningen om verder te verbeteren gebeuren systematisch. Uitgesproken doelstellingen en indicatoren garanderen dit proces.	Het verbeteren van de productiviteit is een collectief leerproces in de hele organisatie. Dit ondersteunt de ontwikkeling en innovatie in de organisatie.
Engagement en betrokkenheid van het personeel	Werknemers hebben zelf impact op hun werk. Bij voorbeeld	Iedereen wordt betrokken bij de	Alle personeelsleden spelen een actieve rol in ontwikkeling en innovatie. De

	hoe en wanneer ze taken uitvoeren.	innovatie van werkprocessen. Het personeel, partners en klanten worden hierin gehoord.	organisatie is in staat om flexibel in te spelen op onzekere en onregelmatige veranderingen in de omgeving.
Aangepast werk	De welzijnswet wordt voorbeeldig toegepast in het bedrijf. Een risico-analyse is hierbij de leidraad om maatregelen uit te werken die de werkomstandigheden verbeteren.	In samenspraak met stakeholders ontwikkelt de organisatie een innovatieve manier van werken. Jobs worden 'actief' en logisch samenhangende afdelingen krijgen als team meer autonomie.	Maatwerk staat centraal. Een instrument brengt het werkvermogen van werknemers in kaart, en geeft aan waar de job overeenstemt met wat een werknemer wil en kan. De job en de werknemer worden permanent op elkaar afgestemd.
Etc.			

VOORSTEL 7: De Minister van Werk ontwikkelt een strategie om in België te evolueren naar een arbeidsmarkt met jobs die minstens van degelijke kwaliteit zijn. De Minister expliciteert hoe een werkomgeving er moet uitzien die degelijke, kwaliteitsrijke of excellente jobs kan garanderen aan de medewerkers. De aanpak in Finland kan hier inspirerend werken.

VOORSTEL 8: De Minister formuleert een meetbare doelstelling. Tegen het einde van de legislatuur moet het aandeel 'slopende jobs' in België met minstens 20% verminderd zijn.

Ondersteun bedrijven bij veranderingsprocessen die de werkomgeving verbeteren.

Alleen een strategisch kader aanbieden volstaat niet. De overheid zorgt ook voor prikkels die bedrijven aanzetten om degelijke werkvloeren te ontwikkelen en behouden. Dat kan door bedrijven met know-how en financiële middelen te ondersteunen in een proces van werkplaatsinnovatie, in een omslag naar gezonde werkomgevingen waar werk van betekenis ontstaat voor elkeen (in wendbare organisaties).

Het Finse voorbeeld is meer dan een beleidsverklaring op papier. Finland heeft de nationale strategie geschraagd op een **intensieve financiële steun aan bedrijven** die meestappen in het verhaal.

Het "Liideri – Business, Productivity and Joy at Work" nationale programma verstrekt subsidies aan bedrijven die research en ontwikkeling doen op het gebied van innovatie van management, organisatie en arbeid waarbij actief van de vakkennis en competenties van medewerkers gebruik gemaakt wordt. De ambitie van de Finnen is niet marginaal, ze hebben middelen vrijgemaakt om 1000 bedrijven die een 'excellente werkomgeving' willen ontwikkelen te begeleiden tussen 2012 en 2018. Met het nieuwe programma kiest Finland voor een nog intensievere ondersteuning van projecten die de werkomgeving moderniseren. Tussen 1993 en 2012 werd de werkplaats

geïnnoveerd in 2000 bedrijven met gelijkaardige overheidssteun (onder de naam TYKE en TYKES). Zo'n 350.000 werknemers werden betrokken bij deze eerdere initiatieven.

In Vlaanderen doet Flanders Synergy op een meer bescheiden manier een vergelijkbare inspanning. Enkel door radicaal de investering in het begeleiden van werkplaatsinnovatie op te trekken kunnen we ook hier de ambitie waarmaken om aan te knopen met de Europese toplanden, en wordt het 'doenbaar' voor bedrijven om werkplaatsen te verbeteren. Enkel met deze inspanning kunnen we aan onze werknemers beloven dat ze nergens in Europa een betere kwaliteit van arbeidsleven kunnen vinden. Enkel op die manier maken we van duurzaam werken de norm in België / Vlaanderen.

Dat de ambities in Finland en België niet op hetzelfde niveau liggen is duidelijk. Het Finse innovatieagentschap TEKES werkt met ongeveer 400 medewerkers, Flanders Synergy met een 10-tal. Het Liideri programma ambieert met 1000 bedrijven samen te werken, in Vlaanderen lopen trajecten in een 100-tal organisaties, waarvan een 20-tal industriële bedrijven. In Finland zijn er 120.000 bedrijven, in België 350.000.

VOORSTEL 9: Bestaande regionale initiatieven (cf. Flanders Synergy) worden versterkt en/of betrokken bij de uitbouw van deze dienstverlening voor bedrijven. We doen minstens dezelfde inspanning als het kleinere Finland. Tegen 2019 worden 1000 Belgische bedrijven ondersteund die een excellente werkomgeving willen uitbouwen.

Er is geen eenduidig antwoord over hoe de kwaliteit van een werkvloer moet verbeteren. Kwaliteit van werk heeft veel aspecten, dat wordt geïllustreerd in het strategisch kader rond degelijke werkomgevingen. Wel is het zo dat gelijkaardige productieprocessen van elkaar kunnen leren hoe deze processen op een duurzame manier kunnen georganiseerd worden. Daarom is **het sectorniveau, waar bedrijven met gelijkaardige uitdagingen kampen, een ideaal forum om te overleggen over verbetertrajecten over hoe je een gezonde, werkbare werkomgeving kan garanderen**. In sector A kan het werk worden verbeterd door verlofregelingen beter af te stemmen op de noden van werknemers, in beroep B door het takenpakket te herzien, en in bedrijf C door overlegstructuren aan te passen.

Tweejaarlijks sluiten sociale partners in een sector een cao af. De nadruk ligt doorgaans op afspraken rond lonen en arbeidstijden, soms komen elementen over meer kwalitatieve elementen in de arbeidsrelatie aan bod. Die kwalitatieve reflectie over hoe het werk op een betere manier kan georganiseerd worden, over 'slimmer werken', zou in iedere hedendaagse cao zijn plaats moeten hebben. Daarom moeten sociale partners in de toekomst veel meer spreken over hoe gezonde en uitdagende werkorganisaties kunnen gerealiseerd worden.

VOORSTEL 10: Een cao is enkel rechtsgeldig nadat de Minister van Werk die ondertekent. De Minister van Werk ondertekent enkel interprofessionele akkoorden (IPAs) en CAOs die een duidelijke visie en doelstelling uitdragen over hoe de kwaliteit van de (loop-)banen zal verbeterd worden.

Maak van werken een positief verhaal. We geven deskundigen op de werkvloer expliciet de opdracht om mee te werken aan de ontwikkeling van een gezonde en motiverende werkomgeving, dat is van even groot belang is als de risicobeheersing op de werkvloer.

Het huidige kader waarin deskundigen de werkvloer van ondernemingen en organisaties gezonder moeten maken vertrekt van een te negatieve benadering van werken. Arbeidsgeneesheren en preventiediensten worden aangespoord om risico's op de werkvloer weg te nemen, en veel te weinig aangezet om van de werkomgeving een motiverende werkplek te maken.

Preventiediensten krijgen nu een negatieve opdracht, ze **moeten vooral focussen op het wegnemen van risico's op de werkvloer**. De omschrijving van de rol die preventiediensten spelen in de onderneming legt de nadruk op het beheersen van risico's. Een oplistijng van de belangrijkste taken van deze diensten is illustratief: de gevaren op de werkvloer moeten worden geïdentificeerd, de oorzaken van ongevallen, incidenten en beroepsziektes onderzocht, een analyse moet plaatsvinden naar "oorzaken van aandoeningen die het gevolg zijn van de werkdruk en het andere psycho-sociale factoren verbonden aan de arbeid", advies moet worden verleend over het gebruik van gevaarlijke stoffen in de werkomgeving, enzoverder.

Risicobeheersing is cruciaal in de preventie, maar **een geïntegreerd beleid bevat ook elementen van gezondheidsbevordering**. Het zou een krachtig signaal zijn om in de opdrachtverklaring voor een preventiedienst eerst aan te stippen dat van hen verwacht wordt dat ze meewerken aan strategische plannen om talentontwikkeling, engagement en veerkracht van werknemers te bevorderen, en pas daarna de opdrachten op te lijsten in het kader van risicobeheersing. Hiermee expliciteer je dat je van preventiediensten een dienst wil maken die van een positieve visie op werk vertrekt. Hierdoor krijgen gezondheidsbevordering en risicobeheersing een evenwaardige rol.

VOORSTEL 11. In de opdrachtverklaring voor een preventiedienst wordt verwacht dat meegewerkt wordt aan strategische plannen om talentontwikkeling, engagement en veerkracht van werknemers te bevorderen, naast de klassieke opdrachten in het kader van risicobeheersing.

De arbeidsgeneeskunde wordt in het huidige kader aangespoord om bij aanvang van de tewerkstelling tijdens een intredeonderzoek te controleren of iemand geschikt is om de werken. **Wie kan werken krijgt anno 2015 een 'geschiktheidsattest'**. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zendt een exemplaar van dit document in een gesloten enveloppe naar de werkgever en een ander naar de werknemer, of bezorgt hen dit persoonlijk. Hij voegt het derde exemplaar in het gezondheidsdossier van de werknemer.

Zo'n administratieve mallempolen is **onnodig** voor wie in staat is om te werken, en dat is het geval voor de grote meerderheid van werknemers. Het uitschrijven van 'ongeschiktheid' gebeurt zelden. In een positieve benadering van werken is het communiceren van de 'geschiktheid' van werknemers om aan de slag te gaan overbodig. We gaan er vanuit dat iedereen in staat is om iets evident als werken te doen. En dat de arbeidsgeneesheer op zoek gaat naar een oplossing in de werkomgeving voor werknemers met een beperking, die het mogelijk maakt voor deze werknemers om op een eenvoudige manier mee te werken met de collega's. [Uiteraard blijven er uitzonderingen mogelijk waar het aangewezen is voor geschikte werknemers ook een 'geschiktheidsattest' uit te schrijven, neem bij voorbeeld in het geval van piloten.]

Dit **betekent geenszins dat we het intredeonderzoek afschaffen**. Zo'n eerste gesprek is een uniek moment om een werknemer te informeren over zijn job, de mogelijke risico's en hoe hij zich kan beschermen, het is ook een moment waarop een nulmeting kan gebeuren, waardoor er sneller iets kan gedetecteerd worden als er iets fout mocht lopen. Tenslotte worden ook vaccinaties en dergelijke meer op punt gezet.

VOORSTEL 12: Herschrijft art. 48 van het K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Voor werknemers die bij het intredegesprek niet ‘ongeschikt’ blijken voor de dienst moet geen ‘geschiktheidsattest’ worden uitgeschreven.

De diensten preventie en bescherming op het werk zijn voorlopig niét gemachtigd om aan gezondheid(spromotie) op het werk te werken. Gezonde voeding, beweging etc. heeft een zeer belangrijke invloed op de ‘ability’ van mensen (normaal functioneren in zowel persoonlijk als professioneel leven).

VOORSTEL 13: Maak het mogelijk voor preventiediensten om op het werk aan gezondheidspromotie te doen.

Maak het gemakkelijker om na ziekte terug aan de slag te gaan.

Wie ziek is, moet in België in bed uitzieken. Dat is nochtans niet altijd het beste medicijn. Zieke werknemers moeten niet alleen gecontroleerd worden of ze in bed blijven, maar ook echt ondersteund worden om hun lichamelijke, sociale en psychische gezondheid te verbeteren. Vaak zijn zieke mensen gebaat met een goede mix van rust binnenshuis en activiteit buitenshuis, zo nodig aangevuld met medicatie en andere medische zorgen.

Onze sociale zekerheid is niet inschikkelijk voor mensen die vrijwilligerswerk willen doen. Werkzoekenden en zieken kunnen afgestraft worden wanneer ze vrijwilligerswerk verrichten. De reden is dat ze daarmee ofwel niet volop beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (in het geval van werkzoekenden), ofwel moeten naar het werk gaan van het ogenblik dat ze niet meer in het bed liggen. Nochtans is occasioneel vrijwilligerswerk in veel gevallen ook gezond. Het kan werkzoekenden competenties en een netwerk bezorgen, en voor mensen met gezondheidsproblemen de herintrede op de werkvloer na langdurige afwezigheid gemakkelijker maken.

Groen wil daarom de redenering omdraaien. In de regel is het voor langdurig zieken mogelijk om vrijwilligerswerk te verrichten. De adviserend geneesheer grijpt pas in wanneer duidelijk is geworden dat de werkhervatting terug mogelijk is. Op dat ogenblik wordt niet het uitoefenen van vrijwilligerswerk gesanctioneerd, maar wordt de werknemer genezen verklaard.

VOORSTEL 14: Wie tijdens het genezingsproces vrijwilligerswerk wil verrichten hoeft hiervoor geen toestemming te krijgen van de adviserende geneesheer

De grens tussen ziekte en gezondheid is in sommige gevallen een grijze zone. Soms kunnen mensen al een deel van de week / dag werken, wat in het kader van werkhervatting een goede zaak kan zijn. Wanneer een werknemer opnieuw wil werken, maar nog onvoldoende hersteld is om meteen voltijds aan de slag te gaan, biedt een progressieve werkhervatting een mogelijke oplossing : door geleidelijk aan meer te werken, kan de werknemer evolueren naar een voltijdse terugkeer.

Momenteel werken zo’n 40.000 werknemers in een systeem van deeltijdse werkhervatting. Om deze vorm van gedeeltelijke werkhervatting te stimuleren, werd de procedure in 2013 vereenvoudigd. De toestemming van de **adviserende geneesheer blijft weliswaar verplicht, maar moet niet meer op voorhand** worden voorgelegd. De geneesheer hoeft zijn beslissing pas uiterlijk op de 30e dag vanaf de werkhervatting te nemen. Werknemers die zich voldoende hersteld voelen mogen na toestemming van de werkgever terug deeltijds aan de slag gaan.

Het systeem van gedeeltelijke werkhervatting moet nog eenvoudiger gemaakt worden. Voorheen was toestemming van werkgever én geneesheer nodig, nu enkel van de werkgever. De werkgever is evenwel niet verplicht om ermee akkoord te gaan. Groen stelt voor om het systeem te vereenvoudigen door **gedeeltelijke werkhervatting mogelijk te maken na toestemming van werkgever of geneesheer**. Groen vindt dat de werkgever niet kan weigeren om een werknemer gedeeltelijk het werk te laten hervatten, wanneer de adviserend geneesheer zich akkoord verklaart met zo'n werkhervatting. De aanpassing van de arbeidstijd aan de gezondheidstoestand van de werknemer moet een evidentie zijn.

VOORSTEL 15: De gedeeltelijke werkhervatting van een werknemer is een recht, na toestemming van werkgever of geneesheer.