

E-COMMERCE



INDEX

Woord vooraf	3
De geschiedenis van nachtarbeid	4
Nachtarbeid: een noodzaak om e-commerce te ontwikkelen in België?	6
De negatieve gevolgen van de ontwikkeling van e-commerce	8
Sectoraal en intersectoraal kader voor nachtarbeid in de sector van de distributie en de logistiek	10
Experimenten inzake arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce	12
Syndicale gids over nachtarbeid	15
• Checklist met aandachtspunten	16
• “Organizing-aanpak” voor e-commerce in de retail	20

WOORD VOORAF

De arbeidstijd binnen de retail is een fundamentele zaak voor de werknemers. De werkgevers proberen al jaren het aantal openingsuren (zondagen, avonden, enz.) uit te breiden en de werktijden te versoepelen. Het is een strijd die tegenmacht vereist, op dit moment is onze situatie beter dan in de buurlanden, wat bewijst dat we in staat zijn geweest weerstand te bieden. Want de lobby van Comeos, dé werkgeversfederatie in de handel, is hard, snoeihard.

Door de maatregelen i.v.m. nachtarbeid, die in juli 2022 door de Ministerraad werd goedgekeurd in de Arbeidsdeal, hebben de werkgevers in de handel, een kleine overwinning behaald. Maar we blijven niet bij de pakken zitten. In bedrijven zullen we pleiten voor een kader om werknemers te beschermen. Deze brochure gaat je al een stap vooruit helpen maar ook je secretaris zal, naar goede gewoonte, naast je staan.

Het zal belangrijk zijn dat we schouder aan schouder blijven staan. Idealiter wordt de strijd gevoerd in gezamenlijk vakbondsfront en in samenwerking met vakbondsteams in andere bedrijven die te maken hebben met verlengde arbeidstijden. Zo zullen we samen met de rechten van de werknemers op het niveau van de hele sector te verbeteren.

Veel inspirerend leesplezier!

Steve Rosseel (ACV Voeding & Diensten)

Myriam Djegham (CNE)

Robert Parrillo et Koen Ryckenboer (ACV Transcom)

Kristel Van Damme (ACV Puls)

DE GESCHIEDENIS VAN NACTARBEID

Nachtarbeid in de e-commerce
Om het goed te begrijpen

- : Uitzondering op het principiële verbod van nachtarbeid
- : Versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid

1998

- Toestemming van nachtarbeid in de logistieke sector (PC 226)

2016

- Toestemming van nachtarbeid in de sector van de distributie (PC 201, 2020, 311, 312)

2017

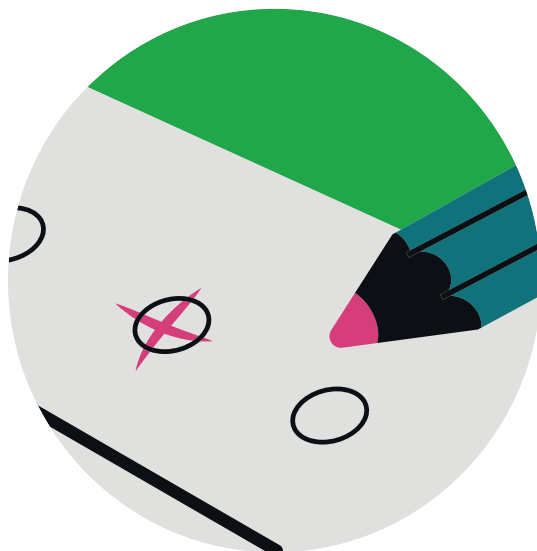
- Toestemming van nachtarbeid voor alle logistieke en ondersteunende diensten in verband met e-commerce (alle sectoren)

2018

- Mogelijkheid om nachtarbeid in te voeren (van middernacht tot 5u) bij het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) met vertegenwoordiging van één vakbond in de syndicale afvaardiging, in plaats van met alle vakbonden.
- Mogelijkheid, (enkel) in 2018-2019, om nachtarbeid in te voeren (van 20u tot 6u) bij het afsluiten van een cao met één vakbond, in plaats van het arbeidsreglement aan te passen (wat, indien er een Ondernemingsraad (OR) is in het bedrijf, betekent dat ze het akkoord van alle vertegenwoordigde vakbonden in de OR nodig hebben).

2022

- (Definitieve) mogelijkheid om nachtarbeid in te voeren (van 20u tot 6u) bij het afsluiten van een cao met één vakbond, in plaats van het arbeidsreglement aan te passen.
- Mogelijkheid om nachtarbeid in te voeren (van middernacht tot 5u) na een simpele raadpleging van de werknemers (zonder verplichting om een cao af te sluiten of het AR aan te passen) in het kader van een “experiment” van maximum 18 maanden.



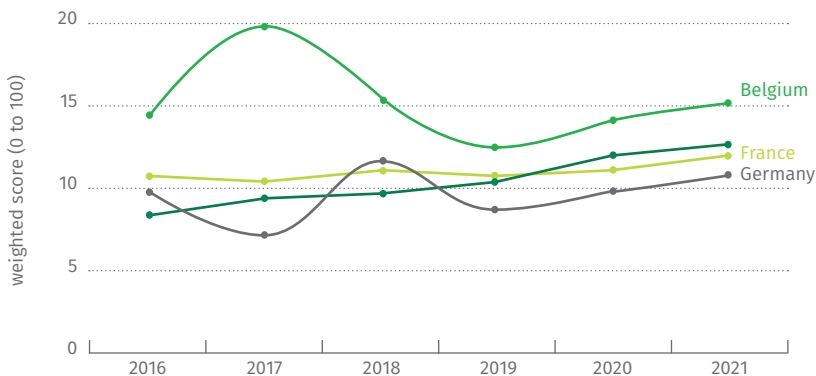
NACHTARBEID: EEN NOODZAAK OM E-COMMERCE TE ONTWIKKELEN IN BELGIË?

De werkgeversorganisaties zeggen vaak dat de sociale bescherming van werknemers te hoog is en dat ze de ontwikkeling van e-commerce in de weg staat. Volgens hen zal België 20.000 jobs verliezen als we nachtarbeid en flexibiliteit niet veralgemenen in de e-commerce. Dat is een fout argument, zie hieronder waarom.

De Belgische kmo's verkopen meer online dan in de buurlanden

Eerst en vooral lopen de Belgische bedrijven niet achter op alle vlakken van e-commerce, in tegenstelling tot wat we vaak horen. Volgens de Europese Commissie verloopt 15% van de verkoop van kmo's (van 10 tot 249 werknemers) in België via e-commerce, wat een hoger cijfer is dan in de buurlanden. En dit allemaal... vaak zonder werknemers 's nachts te moeten laten werken.

e-Commerce, by e-Commerce turnover



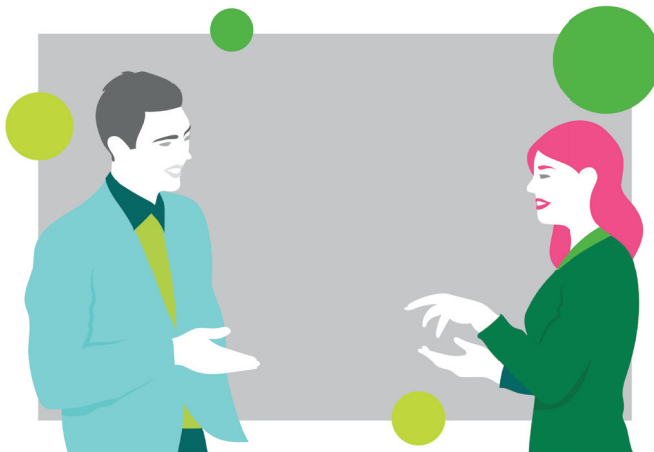
Als België achterop hinkt, is het omdat ze niet de kampioen is van e-commerce. Nederland heeft Bol.com en Coolblue, Duitsland heeft Gorillas, de VS heeft Amazon en China heeft Alibaba. Die enkele reuzen laten de statistieken van hun land de hoogte in schieten en daarmee wekken ze de indruk dat België een land is waar e-commerce nog weinig ontwikkeld is. Maar als we deze weglaten, zijn de resultaten genuanceerder.

Er is dus geen probleem van Belgische regels omtrent e-commerce. Het probleem is veeleer een ontbrekende visie van de Belgische werkgevers eind jaren 1990 toen de eerste e-commercebedrijven werden opgericht.

Om e-commerce te ontwikkelen is er sociaal overleg nodig

Veel Belgische e-commercebedrijven draaien goed. Dat is het geval voor Vanden Borre die de koploper van e-commerce is. Maar ook Coolblue is succesvol, die met 750 werknemers in België meer mensen tewerkstelt dan in hun centrale depot in Nederland. Colruyt heeft ook een akkoord afgesloten over nachtarbeid in zijn winkels voor de bestellingen via Collect and Go.

In al deze voorbeelden was het akkoord van de vakbonden nodig om nachtarbeid in te voeren. De vakbonden gingen akkoord, in het bijzonder het ACV, omdat er compensaties werden toegekend in de vorm van overlonen, een minimale tijds- en jobzekerheid, of andere maatregelen om de gezondheid, de veiligheid en het ritme van de werknemers te beschermen. Dit soort voorwaarden moeten in de toekomst behouden blijven als we e-commerce op een duurzame en menselijke manier willen ontwikkelen.



DE NEGATIEVE GEVOLGEN VAN DE ONTWIKKELING VAN E-COMMERCE

De ontwikkeling van e-commerce draagt heel wat negatieve gevolgen met zich mee: flexibiliteit en onzekere arbeidscontracten, de ecologische impact en fiscale onrechtvaardigheid.

Flexibiliteit en onzekere arbeidscontracten

In het debat over e-commerce speelt in de eerste plaats de vraag over de arbeidsvoorwaarden, de lonen en de rol van de vakbonden in de sector. In werkelijkheid verandert e-commerce alle regels omdat het concurrentie creëert onder werknemers die voorheen afgeschermd waren van de internationale concurrentie. Een Belgische werknemer moet momenteel concurreren met zijn Nederlandse of Duitse tegenhanger. Aangezien de bedrijven de locatie van hun magazijn kunnen kiezen, legt de internationale concurrentie druk op de lonen en arbeidsvoorwaarden en veroorzaakt dit een neerwaartse spiraal.

We weten namelijk dat de arbeidsomstandigheden in de logistiek nu al moeilijk zijn: veralgemening van nachtarbeid, veel uitzendarbeid, contracten van bepaalde duur, deeltijdsen, lage lonen, zwaarte van het beroep.

De ervaringen in het buitenland waar e-commerce meer ontwikkeld is, zijn zorgwekkend. Het verergert de sector van de distributie waar de arbeidsvoorwaarden al precair zijn:

- In Nederland, op slechts enkele kilometers van de Belgische grens, vinden in de sector extreme vormen van uitbuiting plaats: hyperflexibiliteit, massale tijdelijke contracten, buitensporig deeltijds werk.
- In de Nederlandse handelssector komen arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur bijna drie keer zo vaak voor als in België, en deeltijdse contracten dan weer twee keer zo vaak.
- In Frankrijk vertegenwoordigen arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendarbeid een derde van de arbeidersbanen in de logistieke sector. Interimwerk domineert, goed voor een kwart van de banen. De meeste van deze banen zijn nochtans langdurig, maar ze worden georganiseerd in de vorm van preciaire werkgelegenheid.

Zelfs in België toont het PostNL-schandaal aan dat de arbeidsomstandigheden in de e-commerce in sommige opslagplaatsen rampzalig zijn. E-commerce heeft ook een invloed op de arbeidsvoorwaarden van de huidige werknemers in de klassieke detailhandel. E-commerce verandert traditionele winkels gedeeltelijk in kleine depots voor goederen die via internet zijn verkocht. Hierdoor ontstaat druk om de werktijden te verlengen en atypische uren (avonden, weekends) in te voeren om leveringen vanuit fysieke winkels te organiseren.

Ecologische impact

E-commerce kan de vervuiling doen krimpen door het aantal fysieke winkels en de trajecten van de consumenten te beperken. Maar het zal het milieu ook schade aanbrengen door een sterke toename van de leveringen aan huis, de daarmee gepaard gaande verkeersopstoppingen, de luchtverontreiniging, de betonning van grond en het aantal computerservers. Het zorgt ook voor een sterke stijging in het gebruik van plastic en karton. Ten slotte leidt het tot een uitbreiding van de luchtvaartsector - er zijn meer vluchten en grotere luchthavens nodig. We weten nochtans goed genoeg hoe groot de ecologische impact van vliegtuigen is. De globale ecologische impact van e-commerce is negatief. Dat zou niet het geval zijn als e-commerce gebaseerd zou zijn op de zachte vervoersmiddelen (trein en laadfietzen), maar dat vereist een radicaal ander model dan het huidige model.

En wat is de plaats van fiscale rechtvaardigheid in dit debat?

E-commercebedrijven dragen minder bij aan de overheidsfinanciën dan de traditionele handelsbedrijven. De gecreëerde rijkdom in deze bedrijven vloeit dus zeer weinig terug naar de gemeenschap via belastingen. Waarom?

1. Zij betalen gemiddeld drie keer minder vennootschapsbelasting dan de grote winkelketens, want de grote digitale platforms doen aan massale belastingontwijking.
2. Ze maken meer gebruik van atypische arbeidsvormen (platformwerkers en andere) en betalen daardoor minder belasting en sociale premies op het loon.
3. In de e-commerce kan men ook makkelijker belastingen op verkopen vermijden (zoals btw) door hun transacties te registreren op een andere plaats dan die waar hun klanten verblijven.

Deze fiscale onrechtvaardigheid wordt zeer duidelijk belichaamd door Amazon. In 2020 boekte Amazon een omzet van 44 miljard euro in Europa en betaalde het nog geen 1 euro aan belastingen. Zonder belastingopbrengst, en als de gecreëerde tewerkstelling gering is, zijn de aandeelhouders de enige begunstigden van dit soort commerciële vestiging.

SECTORAAL EN INTERSECTORAAL KADER VOOR NACHTARBEID IN DE SECTOR VAN DE DISTRIBUTIE EN DE LOGISTIEK

In onderstaande tabel staan alle omkaderingsregels (zowel de interprofessionele als de sectorale) van nachtarbeid gelinkt aan e-commerce. Ze hebben betrekking op de volgende paritaire comités:

- CP 119.00** : Voedingshandel
- CP 201** : Zelfstandige kleinhandel
- CP 202.01** : Middelgrote levensmiddelenbedrijven
- CP 311** : Grote kleinhandelszaken
- CP 202** : Voedingskleinhandel
- CP 312** : Warenhuizen
- CP 226** : Internationale handel, vervoer en logistiek
- CP 140.03** : Wegvervoer en logistiek voor rekening van derden

Opgelet, de toeslagen voor zondagswerk zijn niet ingevuld.



Interprofessionele en sectorale omkaderingsmaatregelen van nachtarbeid gelinkt aan e-commerce

Onderwerp	CP 119.00	CP 201/202.01	CP 311	CP 202	CP 312	CP 226	CP 140.03
Nachtarbeid op vrijwillige basis				Ja			
Soort contract	Werknemers tewerkgesteld tussen 24u en 5u: contract van onbepaalde duur (of van bepaalde duur voor max. 6 maanden – termijn verlengbaar via bedrijfscao)						
Financiële vergoeding voor nachtarbeid	Na 22u: +30%	Werknemers tewerkgesteld tussen 24u en 5u: +1,34 EUR/uur of + 1,61 EUR voor de werknemers van minstens 50 jaar (bedragen op 01/08/2022)		Onder bepaalde voorwaarden*: +1,61 EUR/u (bedrag op 1/8/22) voor het rijdend personeel of + 12,5% voor het niet-rijdend personeel			
Financiële vergoeding voor late openingsuren van winkels	Na 19u in de winkels met meer dan 30 WN: +35%	Na 19u in de winkels met meer dan 30 WN: +25%	/	Na 18u: +40% (of +75% op zaterdag)	Na 18u: +50% (of +100% op zaterdag)	/	
Minimale en maximale arbeidslimieten	Werknemers tewerkgesteld tussen 24u en 5u: prestatie per dag van minimum 6u en maximum 8u per periode van 24.						
Rusttijd tussen twee prestaties	Minimum 11 opeenvolgende uren rusttijd per periode van 24u. Minimum 35 opeenvolgende uren per week.						
Terug naar een ander arbeidsregime	Werknemers tewerkgesteld tussen 24u en 5u: om medische redenen vastgesteld door de arbeidsgeneesheer, of WN van minstens 55 jaar met 20 jaar nachtarbeid.						
	Zwangere werknemers of werknemers die onlangs zijn bevallen: tewerkgesteld tussen 20u en 6u, gedurende de 8 weken voor de verwachte bevallingsdatum (of zelfs langer middels een medisch attest); tewerkgesteld tussen 24u en 5u, gedurende 3 maanden voor de verwachte bevallingsdatum en minstens 3 maanden na de geboorte van het kind (of zelfs langer middels een medisch attest).						
	Werknemers tewerkgesteld tussen 24u en 5u en om dringende redenen.						
Verplichte punten op bedrijfsniveau	/	Het bepalen en oplijsten van activiteiten die voortkomen uit e-commerceactiviteiten, de vereiste vorm van nachtarbeid in het bedrijf (duur en moment), de contracten waaronder het personeel wordt tewerkgesteld in het kader van e-commerce, het arbeidsregime en uurrooster waarin ze worden tewerkgesteld, de omkadering omtrent studentenarbeid			De loon-toeslag (te bepalen via cao)		/

* Meer dan 5 uur nachtarbeid of beschikbaarheid + minstens 5 opeenvolgende dagen nachtarbeid, of minstens de helft van de gepresteerde dagen in nachtarbeid in de kalendermaand, of tewerkgesteld zijn in een gestructureerd ploegenstelsel.

EXPERIMENTEN INZAKE ARBEIDSORGANISATIE IN HET KADER VAN E-COMMERCE

In de “Arbeidsdeal” van de federale regering werd beslist om de mogelijkheid te voorzien voor e-commercebedrijven om nachtarbeid in te voeren in het kader van een “experiment” van maximaal 18 maanden. Deze “experimenten” vormen opnieuw een aanslag op het verbod van nachtarbeid. De vakbonden zullen simpelweg geraadpleegd worden, er is geen enkele verplichting tot het afsluiten van een cao of tot een wijziging van het arbeidsreglement. Werknemers kunnen deelnemen aan dit “experiment” op “vrijwillige” en individuele basis. We leggen jullie dit allemaal uit hierna.

Welke ondernemingen?

Ondernemingen met “activiteiten van e-commerce”, dit betreft het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.

Welke regelingen toegelaten?

Nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt, dus zijn toegelaten: regelingen met arbeid gepresteerd tussen 20u en 24u 's avonds of vanaf 5u 's morgens.

Randvoorwaarden?

Aandacht voor een soepele organisatie van de arbeid én voor het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment.

Invoering experiment?

- De werkgever neemt initiatief en doet voorstel.
- De werkgever moet de OR (> CPBW > VA > werknemers zelf) betrekken.
- De werkgever moet het aan de Inspectie TSW en het bevoegde P(S)C melden:
 - Aanmelding aan de Inspectie TSW moet volgende elementen bevatten:
 - Aantonen betrokkenheid van de overlegorganen/werknemers;
 - Looptijd van het experiment;

- Redenen waarom de werkgever een dergelijk experiment wenst in te voeren;
- Criteria om het experiment te evalueren.
- Het gaat om een eenmalig experiment van max. 18 maanden (te bekijken op niveau juridische entiteit en op niveau TBE).
- De uurroosters kunnen in het arbeidsreglement worden vermeld zonder dat de wijzigingsprocedure moet worden gevolgd.
- De werknemers kunnen op vrijwillige basis instappen:
 - Individueel en schriftelijk verzoek van de werknemer om in te stappen;
 - Dit verzoek moet door de werkgever worden bijgehouden tot 1 jaar na het experiment en ter beschikking gehouden van de Inspectie TSW;
 - Het verzoek om in te stappen mag geen nadelige benadeling door werkgever tot gevolg hebben;
 - Ontslagbescherming werknemer. De werkgever mag geen einde stellen aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die geen verzoek indient, tenzij om redenen vreemd aan het verzoek. De werkgever moet de redenen aantonen. De werkgever moet de redenen schriftelijk ter kennis brengen op verzoek van de werknemer.
- De regeling kan geen afbreuk aan de toepassing van de geldende cao's. Ook de normale rusttijden dienen gerespecteerd te worden (in principe 11u rust tussen twee werkperiodes, maar er bestaan afwijkingen, bv. bij ploegen- of continuarbeid).

Evaluatie?

- Onderneming: na de looptijd van het experiment door de OR (> CPBW > VA > werknemers zelf), in het bijzonder wat de redenen betreft. Binnen de 3 maanden na de afloop van het experiment te bezorgen aan de voorzitter van de FOD WASO en het bevoegde P(S)C.
- NAR: evaluatie 1 jaar na de inwerkingtreding van de wet.

Permanente regeling?

Nadien kan de regeling nachtarbeid permanent worden ingevoerd via het specifieke kader voor e-commerce: hetzij via wijziging van het arbeidsreglement, hetzij via het afsluiten van een cao met één vakbond.

Dit nieuwe experimentele kader stelt de werkgevers in staat om hun werknemers voor te stellen om (op vrijwillige basis) prestaties te doen tussen 20u en middernacht of vanaf 5u; zonder de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement of ter afsluiting van een cao te moeten volgen! Volgens het wetsvoorstel zullen de OR (of bij gebrek daarvan het CPBW of de betrokken werknemers) simpelweg “betrokken worden bij de uitvoering van het experiment”. Het collectieve slot van het arbeidsreglement wordt dus opgeheven en wordt vervangen door een simpele raadpleging met minder last voor de werkgevers.

Waarom is het zo belangrijk om het sociaal overleg te verdedigen?

Nachtarbeid veroorzaakt heel wat moeilijkheden voor de werknemers, in het bijzonder in de e-commerce. Het vormt een bedreiging voor het evenwicht tussen het privé- en gezinsleven en het werkleven. Het veroorzaakt gezondheidsproblemen. Via het sociaal overleg kunnen we compensaties bekomen voor werknemers die 's nachts werken: een langere termijn voor het doorgeven van de uurroosters, een langere dagelijkse arbeidsduur (vb. minimum 6u), een uurrooster van maximum 4 op de 5 dagen per week, een registratie van de reëel gepresteerde arbeidstijd, meer aandacht voor gezondheids- en veiligheidsrisico's, een beter contract (een voltijds contract van onbepaalde duur), recht om terug te keren naar een arbeidsregime zonder nachtarbeid, een financiële vergoeding... Door het sociaal overleg voor de werkgever te beperken tot een simpele, niet-verplichte raadpleging, staan al deze compensaties mogelijk opnieuw op het spel.

De regering kondigt aan dat de premies en overlonen in geval van nachtarbeid behouden blijven. Dat is hypocriet. Voor activiteiten gelinkt aan e-commerce in de Distributie blijven de minimale (sectorale) financiële vergoedingen inderdaad behouden, maar in het geval van nieuwe goedgekeurde “experimenten” is de mogelijkheid tot het verkrijgen van een verhoging van die vergoedingen bijna onbestaande (minstens gedurende de 18 maanden van het experiment), omdat er eigenlijk geen sprake meer zal zijn van onderhandelen! Dit geldt ook voor de andere compensatiemaatregelen die al eerder werden opgesomd. Kortom, een maatregel volledig in het voordeel van de werkgevers.

SYNDICALE GIDS OVER NACTARBEID

Checklist voor een optimale onderhandeling over de invoering van nachtarbeid gelinkt aan e-commerce activiteiten in de onderneming

Doelstelling van de checklist

Nachtarbeid omvat prestaties van 20u tot 6u 's ochtends. Deze checklist heeft als doel om je te helpen de belangrijke punten te identificeren die je wilt bespreken met je werkgever voor de invoering van nachtarbeid in de onderneming. Het kan je helpen om te onderhandelen over de omkaderings- en compensatieregels voor nachtarbeid, alsook om de organisatie van nachtarbeid te evalueren om indien nodig het bestaande kader aan te passen en te verbeteren.

Deze checklist moet samen worden gelezen met de tabel waarin de minimaal verplichte omkaderingsmaatregelen van nachtarbeid staan, op dewelke je je eventueel kunt baseren in de onderhandeling. In de rechterkolom van de tabel vind je een of meerdere (niet-exhaustieve) gegevens omtrent de relevante juridische bronnen.

Juridische bronnen toepasbaar in jouw onderneming:

1. Interprofessionele normen
 - Wet van 16 maart 1971 op werk
 - Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen
 - Cao n° 42, n° 46, n° 49 en n° 76 afgesloten op de NAR
2. Sectorale normen
 - In PC 119.00: Cao van 28/06/1971
 - In PC 201, 202, 202.01, 311, 312: Cao van 14/01/2016
 - In PC 226: Cao van 7/09/2009
 - In PC 140.03: Cao van 28/06/2007, cao van 16/01/2020 en cao van 9/04/2020
3. Bedrijfsnormen: Bedrijfscao of fragment uit het Arbeidsreglement
4. Eventuele individuele overeenkoms

Checklist

Algemene aspecten

Is het mogelijk aan de eisen van e-commerce te voldoen door de algemene werkorganisatie in het bedrijf te herzien, zodat kan worden getracht nachtarbeid achterwege te laten?

Cao 9

Wordt het economisch voordeel van nachtarbeid aangetoond? Dreigt de werkgever dit niet aan te grijpen om het personeelsbestand in te krimpen? Zal de invoering van nachtarbeid leiden tot meer jobs en meer kwalitatieve jobs?

Welke activiteiten/functies vloeien voort uit e-commerce en welke zouden kunnen worden uitgevoerd in nachtarbeid?

Welke personeelscategorieën worden niet geïsoleerd voor nachtarbeid (vb.: zwangere vrouwen, jonge werknemers, oude werknemers,...)?

De wet van 1971

Indien werknemers die al in dienst zijn ingezet worden, zijn er dan extra aanwervingen voorzien om de personen die nachtarbeid verrichten te vervangen?

Gaat de ontwikkeling van e-commerce activiteiten in de onderneming gepaard met de invoering van nieuwe technologieën? Indien ja, heeft de werkgever de OR (of bij gebrek daarvan, de CPBW, of de SD) hiervan op de hoogte gebracht? Heeft er een overleg plaatsgevonden over de redenen waarom nieuwe technologieën werden ingevoerd en over diens sociale gevolgen (werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid, vorming,...)?

Cao 39

Wat zijn de verwachtingen van de onderneming omtrent de kwalificering en de competenties op korte, middellange en lange termijn?

Werden de opleidings- en bijscholingsbehoeften van de werknemers in het gebruik van deze nieuwe technologieën geëvalueerd? Welke opleidingsinitiatieven plant de werkgever op verzoek van de werknemers om ervoor te zorgen dat het gebruik van de nieuwe technologie geen stress, vertraging of misverstanden veroorzaakt die negatieve gevolgen voor hen kunnen hebben? Komen deze initiatieven overeen met de noden? Leiden ze niet tot indirecte vormen van discriminatie (leeftijd, geslacht,...)? Zijn er specifieke maatregelen voorzien voor "oudere" werknemers?

Cao 9;
cao 104

Welke modaliteiten zijn er inzake controle en evaluatie? Wat zouden de verplichtingen zijn voor de werkgever in geval van een negatieve evaluatie?



Op vrijwillige basis

Is de vrijwillige basis van nachtarbeid verzekerd? Cao 46

Wat is de voorziene procedure om een beroep te doen op vrijwillige werknemers (in het geval dat het bestaande personeel ingezet wordt)? Werd deze procedure duidelijk meegedeeld aan de werknemers (of zelfs toegevoegd aan het AR)?

Hebben de werknemers die zich spontaan aanbieden het recht om zich terug te trekken binnen een redelijke termijn?

Hebben de vrijwillige werknemers het recht om naar hun oude arbeidsvoorwaarden terug te keren (uurrooster, functie, werkplaats, loon), zonder aanpassing van het contract? Cao 46

Arbeidsvoorwaarden

Welke soorten contracten zullen gebruikt worden?
Welke contracten zouden uitgesloten zijn (vb.: studentencontracten,...)? Cao 46

Welke uurroosters zouden van toepassing zijn voor de nachtwerknemers (gewone activiteitsdagen in de onderneming, eventueel verminderde werkweek, minimale rusttijd, bijkomend werk,...)?

Binnen welke termijn zouden deze uurroosters moeten worden meegedeeld?

Welke financiële vergoedingen zijn er voorzien voor de nachtarbeiders? Cao 49;
sectorale cao

Indien er dienstencheques worden gegeven in de onderneming, is er dan een aanpassing nodig in de telmethode (per dag/uur)?

Welke mobiliteitsoplossingen worden voorzien indien er geen openbaar vervoer mogelijk is (carpooling,...)? Cao 46

Welzijn op het werk

Hebben de werkgever en de preventiedienst een voldoende diepgaande analyse gemaakt van de risico's gelinkt aan de fysieke en psychosociale gevolgen van nachtarbeid en/of van het gebruik van nieuwe technologieën gelinkt aan e-commerce?

Werd het (jaarlijkse en vijfjaarlijkse) preventieplan dat elke onderneming moet opmaken aangepast aan de specifieke situatie van nachtarbeiders en/of van werknemers die nieuwe technologie gebruiken gelinkt aan e-commerce?

Codex over
welzijn op het
werk (CWW)

Welke specifieke veiligheidsmaatregelen worden er voorzien voor nachtarbeid en voor toegankelijkheid van de gebouwen (vb.: alarmcode, sleutel,...)?

Vakbondsvertegenwoordiging

Welke faciliteiten zijn er voorzien voor de personeelsvertegenwoordigers die zouden werken tussen 20u en middernacht en die overdag moeten deelnemen aan vakbondsactiviteiten (vergaderingen, individuele begeleiding,...)?

Cao 46

Welke faciliteiten zijn er voorzien voor de personeelsvertegenwoordigers die overdag werken en die de nachtarbeiders moeten kunnen ontmoeten?



SYNDICALE GIDS OVER NACHTARBEID

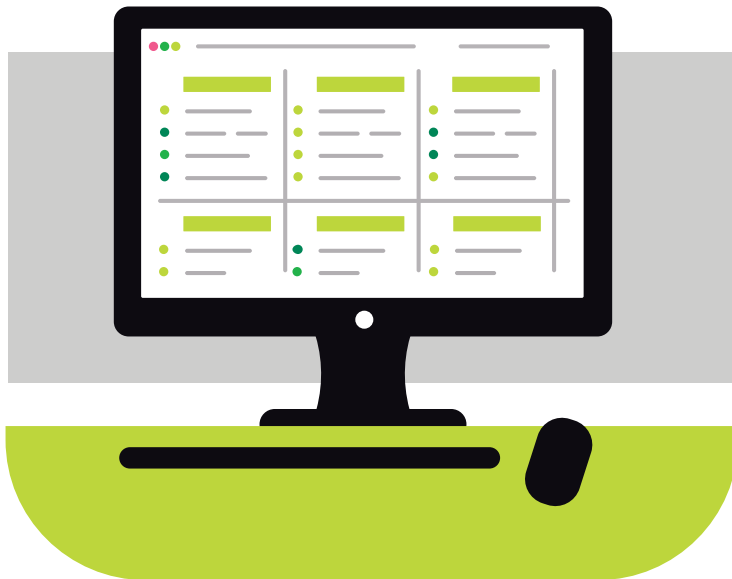
Hieronder vind je een praktische leidraad om met het dossier van de nachtarbeid aan de slag te gaan.

“Organizing-aanpak” voor e-commerce in de retail

Besef dat elk thema dat bij collega's leeft, een kans is om met hen te connecteren, hen te betrekken en hen aan te sluiten bij onze vakbond.

3 basisstappen

1. Breng belangrijke info in kaart en analyseer want dit beïnvloedt je plan van aanpak
 - info over je werkgever: bv. voorstander van avondwerk? Wat is de kans dat hij/zij wil experimenteren met avondwerk? Vatbaar om sociaal overleg te respecteren of niet? Wat is de financiële situatie? ...
 - info over je collega's: bv. welke collega's zijn gevat door e-commerce? Wie niet? wat is het gemiddelde loon? Is er veel personeelsverloop? In welk mate wordt er nu al flexibel gewerkt (aantal uren, deeltijds werk, inspringen ...)? Hoe zit het met ziekte? Hoeveel leden hebben we? ...
 - info over je syndicale ploeg: bv. welke mogelijkheden hebben we om collega's aan te spreken, te betrekken en te organiseren? Is dit een prioritair dossier waarin we elke collega met zijn/haar talenten voor nodig hebben? Met welke ondersteuning? ...
2. Formuleer heldere en concrete doelen zodat je je focus niet verliest
 - Willen we een principieel akkoord afsluiten met de directie, bv.
 - Geen invoering flexibiliteit uit zorg voor personeel, kwaliteit en retentie bv. of omdat er alternatieven zijn? Bv optrekken uren naar voltijds)...
 - geen invoering zonder sociaal overleg/ compensatie wordt collectief



geregeld, update over vrijwilligers, effect op werkdruk, gezondheid, gebeurt (2-?) maandelijks ...

- Willen we maximaal onze collega's betrekken en hen alvast bevragen? Dit is de basis voor het sociaal overleg (ongeacht of de werkgever dit wil) bv.: vind jij het nodig dat ...overweeg je om je als vrijwilliger op te geven? Zoja, wat moet hier tegenover staan? Keuze in geld (extra toeslag op het loon/extra verlof. hoe wil je kenbaar maken dat je vrijwillig bent? Hoe kunnen we jou het beste ondersteunen ...
- Willen we dit dossier aangrijpen om ook als syndicale ploeg sterker te staan, bv.: betere taakverdeling, zichtbaarder op de werkvloer komen. Willen we onze collega's maximaal ondersteunen? Willen we in ledenaantal groeien ...?

3. Pak het planmatig aan – stap per stap

Stap 1 – In de komende weken kan je:

- info samenleggen voor de analyse
- eerste communicatie aan de collega's voorbereiden: “ er staat iets te gebeuren, en op ons kan je rekenen (je hoeft het standpunt van de werkgever niet af te wachten)... we komen binnenkort naar je toe ...

Stap 2 – de mening van je collega's telt.

- Volgende maand lanceren we een bevraging.
- Wie doet wat tegen wanneer en hoe.

Stap 3 -voorbereiding sociaal overleg

- Binnen x-aantal weken communiceren we de resultaten van de bevraging
- We agenderen dit op het sociaal overleg
- We voorzien in een systematische terugkoppeling naar het personeel en doen dit op een aangepaste manier: via mail, whatsapp, rondgangen (combinaties)?
- Wij wijzen regelmatig op de meerwaarde van het lidmaatschap bij ACV PULS

Stap 4 – tussentijdse evaluatie en strategie-bepaling:

- Zeker als de gesprekken niet de gewenste resultaten opleveren.
- Welke acties willen collega's ondernemen? Vraag input.
- Welke (mini-) actie is haalbaar (dat kan gaan van een korte onderbreking voor een personeelsvergadering, tot het dragen van een sticker of badge ...)
- Overweeg om een meldpunt op te richten (een email of telnr) om eventuele vragen, problemen of klachten te bundelen.
- Wat en wie heb je nodig om de volgende stappen voor te bereiden?

Stap 5 – ervaring personeel samenbrengen: hoe gaat het ondertussen met jou? Effect gezondheid, balans privé-werk ... deze info is van belang op niveau van de onderneming maar ook voor de ganse sector.

CONTACT

TRANSCOM

acv-transcom@acv-csc.be

ACV PULS

retail@acv-csc.be

CNE

CNE@cne-csc.be

ACV voeding & diensten

voedingendiensten@acv-csc.be

