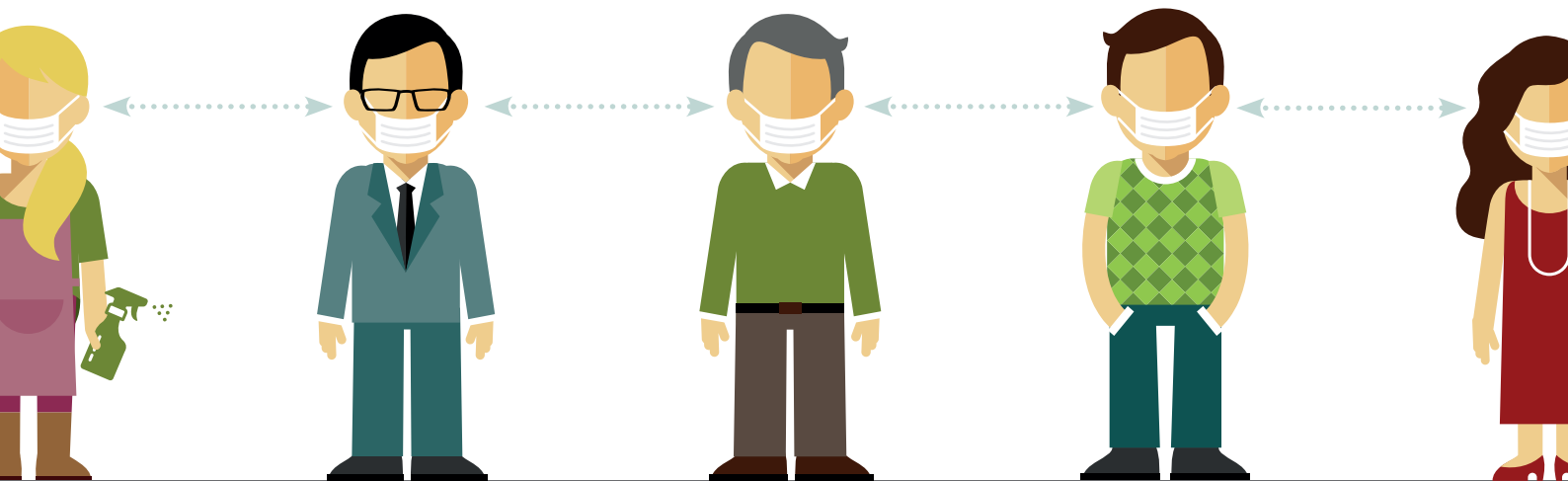




# CORONA BESMETTINGEN OP DE WERKVLOER



# CORONA BESMETTINGEN OP DE WERKVLOER



# WAT NU?

## WAT IS UW ROL ALS ABVV-MILITANT?

De tweede golf coronabesmettingen is zich aan het ontrollen.

Bij de eerste uitbraak was alles nieuw, en iedereen probeerde - vol goede bedoelingen - deze uitbraak snel en zo efficiënt mogelijk aan te pakken.

Ondertussen is er heel wat ervaring opgedaan, bestaan er procedures en voorbeelden hoe we als ABVV-militanten op de werkvloer moeten of kunnen reageren. In deze aanpak zijn de bevoegdheden van zowel CPBW, OR als SA nodig om tot de nodige maatregelen te komen.



**LICHT BIJ EEN UITBRAAK BINNEN  
HET BEDRIJF STEEDS JE ABVV-SECRETARIS  
ZO SNEL MOGELIJK IN.**

**BUSINESS START**

**VEILIG AAN HET WERK**

Generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan
















# WELZIJSBELEID EN MAATREGELEN OP DE WERKVLOER TER PREVENTIE VAN CORONABESMETTINGEN

Het uitwerken, uitvoeren én handhaven van het welzijnsbeleid is de volledige verantwoordelijkheid van de werkgever. De aanpak hiervan is de gewone welzijnsstructuur: risico inventaris, risico-analyse en preventiemaatregelen.

Om de werkgever hierbij te helpen werd een Generieke Gids opgesteld als richtlijn, voor de meeste sectoren werd een aanvulling opgesteld om gericht te kunnen werken.

**DEZE RICHTLIJNEN ZIJN HET KADER WAARBINNEN DE WERKGEVER  
DE NODIGE MAATREGELEN DIENT UIT TE WERKEN.**

In ieder bedrijf kan een besmet persoon aanwezig zijn: werknemers, externen, directieleden, vrachtwagenchauffeurs, ... Indien de generieke gids correct is toegepast, dan is die besmette persoon geen (groot) risico, de maatregelen van de generieke gids zullen er immers voor zorgen dat de kans op besmetting klein is.

## 2 DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE WERKGEVER EN DE HIËRARCHISCHE LIJN



Het is de volle verantwoordelijkheid van de werkgever om na te gaan welke risico's er aanwezig zijn op het bedrijf, en hoe de richtlijnen uit generieke gids concreet toegepast worden.

Het ABVV beseft dat niet alle richtlijnen uit generieke gids overal tot uitvoering komen. De richtlijnen die financieel een impact hebben of die de productiviteit verlagen worden soms onvolledig - of zelfs volledig niet - toegepast. En men legt de verantwoordelijkheid en ongemakken bij de collega-werknemers.

De hiërarchische lijn (de chefs, de afdelingsverantwoordelijken, teamleiders ... ) voeren uit wat de werkgever beslist en ook op dit niveau loopt het dikwijls mank want ook zij zijn soms niet overtuigd om de nodige maatregelen toe te passen. Ook "zelfsturende teams" waarbij iedereen een beetje verantwoordelijk is, maar in de praktijk niemand, kunnen bij het toepassen van de richtlijnen een extra probleem vormen.



Het is belangrijk om te onthouden dat als een individuele besmetting omslaat in een bredere besmetting binnen de werkomgeving, de enige verantwoordelijke de werkgever is net omdat de generieke gids niet correct werd toegepast. De gevolgen kunnen immers groot zijn, zowel voor het geheel als voor de individuele collega.



**ALS ABVV-VERTEGENWOORDIGERS VAN DE COLLEGA-WERKNEMERS KUNNEN WE NIETS DOOR DE VINGER ZIEN. DE WERKGEVER MOET DE NOODZAKELIJKE MAATREGELEN ONVERKORT TOEPASSEN. WE MOETEN DE UITVOERING HIERVAN AFDWINGEN BIJ DE WERKGEVER.**

### 3 HET SOCIAAL OVERLEG

Reeds vanaf de inleiding van de generieke gids is het heel duidelijk: het sociaal overleg moet zijn rol volop kunnen uitvoeren bij het uitwerken van de richtlijnen in de praktijk.

Zowel in de voorbereiding als tijdens de controle van de kwaliteit van de uitgevoerde maatregelen moeten de overlegorganen CPBW-OR-SA hun rol spelen en er niet achteraf worden bijgehaald als alles reeds is beslist. Of niet pas als het welzijnsbeleid van de werkgever faalt, dus als besmettingen zich reeds verspreiden op de werkvloer.

Aarzel als ABVV-mandataris niet om extra “spoedbijeenkomsten” van het CPBW of OR samen te roepen indien zaken gebeuren die niet correct zijn of indien het misloopt.

Zowel het CPBW als de OR kunnen een extra bijeenkomst afdwingen. Als 1/3<sup>e</sup> van de werknemersafvaardiging daarom verzoekt, moet de werkgever binnen 3 dagen een extra vergadering beleggen.

Voor het CPBW kan de beperkte afvaardiging onmiddellijk optreden (onder andere met een bezoek ter plaatse) en een rapport opmaken aan de werkgever en de extra CPBW-vergadering.

Raadpleeg het huishoudelijk reglement van het CPBW en de OR!





## 4. DE BESMETTING EN CONTACTOPSPORING

Indien zich toch een besmetting voordoet, dan zijn huisartsen of behandelend artsen van de besmette werknemer de eerste die hiervan op de hoogte zullen zijn.

Indien iemand positief test (al dan niet met ziekteverschijnselen), dan zullen zij de contactopsporingsdiensten inlichten. Het is heel belangrijk dat deze contactopsporing snel en efficiënt alle mogelijke contacten kent en kan indelen in volgende categorieën: geen risico - laag risico - hoog risico.

Indien de generieke gids en de sectorale uitvoering onvoldoende of niet zijn nageleefd, dan hebben de besmette collega werknemers er alle belang bij om dit te melden aan de contactopsporing. Als ABVV geven we het advies om alle gekende contacten te delen met deze contactopsporingsdiensten. Zij gaan met deze gegevens aan de slag, en ze moeten de anonimiteit en het medisch geheim respecteren, ook bij een besmettingshaard in de werkomgeving.



## 5. DE QUARANTAINES

Werknemers kunnen in quarantaine gezet worden bij eigen besmetting (niet ziek) of bij contact met "hoog risico" in afwachting van de 1<sup>e</sup> en eventueel 2<sup>e</sup> test. In beide gevallen is er een tijdelijke werkloosheid die het ABVV uitbetaald.

Indien een werknemer toch ziekteverschijnselen heeft, dan zal de behandelend arts een attest voor ziekte schrijven, dan krijgt de werknemer gewaarborgd loon plus ziekteverzekering.

Maar hoe dan ook is dit een inkomensverlies voor de werknemer. Zeker in de situatie waar de werkgever onvoldoende preventiemaatregelen trof en werknemers daardoor besmet raken, is dit zuur voor de werknemer.

Als ABVV-mandatarissen moeten we pleiten en eventueel afdwingen dat collega-werknemers slechts een beperkt of geen inkomensverlies leiden. We moeten opvolgen dat collega-werknemers, die opzien tegen het inkomensverlies, toch niet komen werken. Want dan zou het grondig kunnen mislopen!



## 6. DE BEROEPSZIEKTE

Besmetting van het Corona-virus is mogelijk een beroepsziekte.

Vanaf de beginperiode zou de ziekte erkend worden voor sectoren die opgenomen werden in de lijst van een ministerieel besluit. Dan gaat het over een eenvoudige erkenning beroepsziekte. Maar een beroepsziekte kan via een procedure van de open lijst worden aangevraagd.



**INDIEN JE DOOR DE UITOEFENING VAN DE TAAK BIJVOORBEELD  
DE AFSTANDSREGELS OF ANDERE MAATREGELEN NIET KON TOEPASSEN  
EN DE BESMETTING KWAM NA EEN UITBRAAK IN HET BEDRIJF,  
DAN KAN EEN PROCEDURE WORDEN OPGESTART.**

Raadpleeg hiervoor je ABVV secretaris.

## 7. HET MEDISCH GEHEIM EN PRIVACY VAN DE WERKNEMER



Corona/Covid 19 is een besmetting met een virus, dit betekent dat zowel een positieve of negatieve test of de eigenlijke ziekte vallen onder het medisch geheim. De inhoud van het medisch dossier is een zaak tussen de patiënt (je collega-werknemer) en de behandelende artsen. Een werkgever (of zijn hiërarchische lijn) heeft geen rechten tot de inhoud van het medisch dossier. Het is niet aan de werkgever om daarover vragen te stellen. Als ABVV-mandatarissen moeten we de rechten van de collega-werknemers vrijwaren, zelfs bij een broeihaard binnen het bedrijf.

Wil dat zeggen dat er geen communicatie nodig is?

Natuurlijk wel, want er is immers een risico voor andere collega's.

Een collega-werknemer die in quarantaine moet, zal dat via het specifiek medisch attest meedelen aan de werkgever. Hetzelfde indien een collega-werknemer echt ziek is door Corona. Dan zal de behandelde arts een ziekteattest schrijven en de werknemer bezorgt dit aan de werkgever, meestal aan hiërarchische lijn of de personeelsdienst. Maar hier stopt het ook. Het medisch geheim en de privacy van de collega-werknemer moeten gegarandeerd blijven.

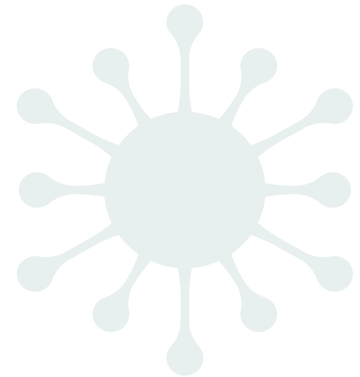
Indien er een mogelijke broeihaard binnen een bedrijf is, zal de contactopsporingsdienst de nodige andere stappen zetten. De preventieadviseur-arbeidsarts is hierbij de centrale figuur.

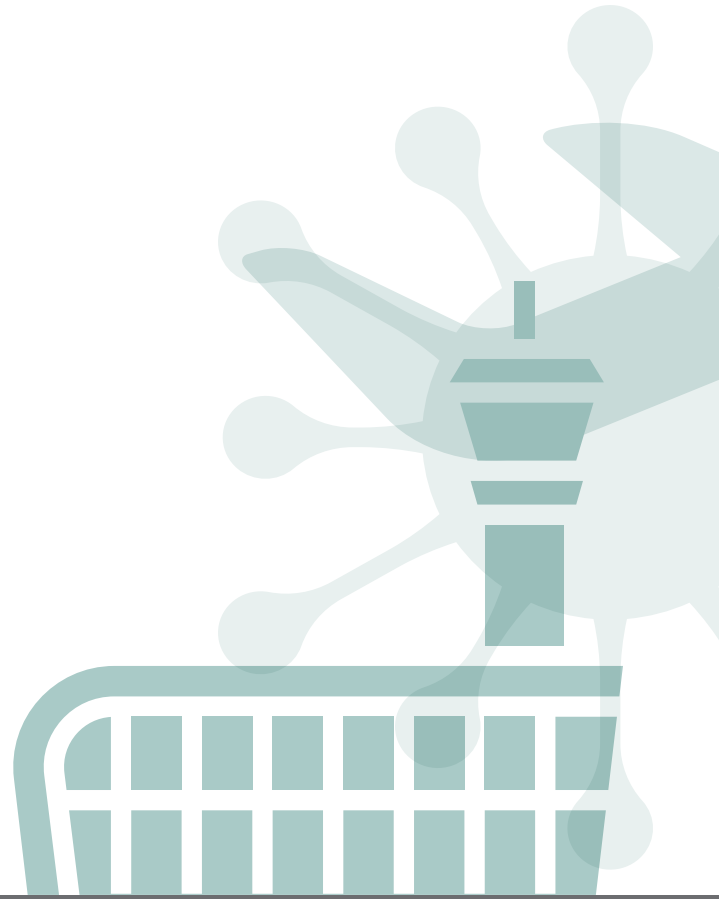


## 8. WELKE ROL SPEELT DE PREVENTIEADVISEUR-ARBEIDSARTS (PA-AA)

Indien zich een boeihaard zou voordoen of die is er effectief, dan speelt de PA-AA van de externe dienst een belangrijke rol. De PA-AA zal meerdere zaken doen:

- Opvolgen hoe de situatie op medisch gebied evolueert binnen het bedrijf
- Contactpersoon zijn met contactopsporingsdiensten en de behandelende artsen
- Adviezen geven aan de WG en aan het CPBW om de bedrijfsmaatregelen te verbeteren
- Rapporteren over de collectieve medische situatie aan de werkgever en het CPBW
- Een PA-AA kan inzage krijgen in individuele medische dossiers (onder voorwaarden), maar garandeert steeds het medisch geheim





## 9. WAT MET BUITENLANDSE REIZEN?

Een heikel punt in deze zijn collega-werknemers die naar risicogebieden op vakantie gaan en bij terugkeer ongerustheid op de werkvloer veroorzaken.

Voor de gebieden 'code rood' is de situatie vrij duidelijk: testen en quarantaine.

Bij gebieden 'code oranje' is er een aanbeveling om te testen en in quarantaine te gaan. Maar het is geen verplichting. Collega werknemers gaan dan zelf de keuze maken op advies van een arts. En bij quarantaine is er een inkomensverlies met daarboven extra kosten. Dit kan de keuze kan beïnvloeden.

Een werkgever kan niemand opdragen om een test en quarantaine te ondergaan. Het is de collega werknemer die in volledige onafhankelijkheid de keuze maakt.

Als ABVV-mandatarissen moeten we wel aanraden aan de collega werknemers om contact op te nemen met de huisarts, zij dienen daarover het advies te geven. De beslissing of het advies van de huisarts is de piste waar niemand verder commentaar op kan geven of druk op kan uitoefenen.

## 10. DE ROL VAN HET CPBW

Indien een besmettingshaard zich voordoet in het bedrijf, dan liep het vaak mis met de preventiemaatregelen.

Het eerste wat je moet doen is een nieuwe risicoanalyse en risico-evaluatie: “waarom de preventie tekort schoot” laten opstellen door de werkgever.

Het gevolg zal zijn dat de vroegere maatregelen worden gewijzigd om een herhaling te voorkomen. Dit moet vooraf besproken en geadviseerd worden in het CPBW. Gezien dit een dringende situatie is, zal een extra CPBW vergadering noodzakelijk zijn. Op deze extra CPBW-vergadering is de PA-AA aanwezig!

De CPBW-leden kunnen alle vragen stellen aan deze geschoolde arts met kennis van het bedrijf, en moeten een antwoord krijgen op een begrijpelijke manier (geen vakjargon of Latijnse termen).

Zowel de maatregelen, de instructies als de opleiding die de collega werknemers moeten krijgen, komen aan bod.

De lijst met werknemers die zijn onderworpen aan periodiek gezondheidstoezicht krijgt een aanvulling met de bijkomende werknemers die een risico lopen. Alsook het soort medisch





onderzoek (bij Corona-besmetting zijn er testen die bepalen of je al dan niet positief bent of bepaling van de reactiestoffen in het bloed).

Het CPBW krijgt die lijst en volgt op of iedereen het gezondheidstoezicht krijgt. Indien nodig zal er opvolging moeten gebeuren om te bepalen of eventuele beroepsziekten zich kunnen ontwikkelen.



## **BIJ DE RISICOANALYSE EN TE NEMEN MAATREGELEN MOET JE REKENING HOUDEN MET “WERKNEMERS MET VERHOOGD RISICO”.**

Bij Corona gaat het om personen die lijden aan ernstige chronische ziektes (diabetes, hart-, long- of nieraandoeningen) en personen van wie het immuunsysteem verzwakt is. Zorg voor een gepast preventiebeleid en extra bescherming voor deze risicogroep.

Voor werknemers met een risicofactor die Corona-besmetting oplopen, zijn de gevolgen immers ernstiger.

Corona-besmettingen in het bedrijf zorgt daarbovenop voor extra stress. Geen gewone werkstress maar wel stress die een gevolg is van de besmetting van collega's en de vrees om zelf ziek te worden. Deze extra stress kan zorgen voor onder andere slaapproblemen en oververmoeidheid waardoor het risico op arbeidsongevallen, zowel op het werk als woon-werkverkeer, stijgt.

## II. DE ROL VAN DE OR

Bij een besmettingshaard zal de arbeidsorganisatie onder druk staan, kan de productie niet gehaald worden, dreigen bestellingen te vervallen...

Een werkgever kan overwegen om tijdelijk andere uurroosters in te voeren of contracten van tijdelijke werknemers niet te verlengen, werknemers in andere (ongekende) functies te plaatsen, ...



**HOU DUS GOED IN DE GATEN HOE DE ARBEIDSORGANISATIE ZAL AANGEPAKT WORDEN. EXTRA WERKDruk? OVERUREN? ANDER PLOEGREGIME? FUNCTIEWIJZIGINGEN? ALLEMAAL ONDERWERPEN DIE DE BEVOEGDHEID VAN EEN OR ZIJN.**

## 12. DE ROL VAN DE SA

Bij de maatregelen rond Corona stellen we vast dat de werkgevers gemakkelijk de privacy en het medische geheim onder druk zetten. En door de wat paniekerige reactie op alle niveaus stellen we eveneens vast dat HR-diensten hun boekje soms te buiten gaan. Net zoals er onder de collega-werknemers onderling spanningen kunnen naar boven komen.



**VANUIT DE SA WERK JE VANUIT DE BEVOEGHEDEN 'ARBEIDSVORWAARDEN' EN 'ARBEIDSVORHOUDINGEN' OM DE COLLEGA WERKNEMERS HUN INDIVIDUELE EN COLLECTIEVE RECHTEN TE BESCHERMEN.**

Bespreek met de werkgeversdelegatie hoe de onderlinge verhoudingen optimaal blijven verlopen en hoe je er samen voor kunt zorgen dat iedereen binnen de lijntjes kleurt.

Indien je als ABVV-mandataris vaststelt dat de HR-dienst of de hiërarchische lijn druk zet op collega-werknemers of hun boekje te buiten gaan, kom dan zeker tussen. Aarzel niet om je ABVV-secretaris onmiddellijk op de hoogte te brengen.

Bij quarantaine: help alternatieve pistes zoeken om het inkomensverlies voor de collega werknemers zo beperkt mogelijk te houden, onderhandel eventueel een tijdelijke opleg bovenop de tijdelijke werkloosheid.

# CORONA BESMETTINGEN OP DE WERKVLOER

