

## **Aanvullingen bij boek GEZOND ARBEIDSBELEID (stand 1 februari 2007)**

### **Stress (Paragraaf 5.2)**

Op pagina 81 is melding gemaakt van een uitspraak van de kantonrechter in Terneuzen die burn-out als een beroepsziekte heeft aangemerkt. De betrokken werkgever is tegen dit vonnis in hoger beroep gegaan en een uitspraak van het Hof wordt in augustus 2007 verwacht. Inmiddels heeft ook een kantonrechter in Heerlen geoordeeld dat een werkgever aansprakelijk is voor het feit dat een werknemer tengevolge van langdurige overbelasting met burn-out is komen thuis te zitten. In dit geval betrof het een storingsmonteur van wie verwacht werd dat hij continu oproepbaar was en ongeacht of hij 's nachts was opgeroepen de volgende morgen gewoon weer op zijn werk werd verwacht. (zie ook pagina 107/108 waar kort is ingegaan op de belasting van functies als storingsmonteur)

### **Personeelsbeleid en HRM (Paragraaf 9.4)**

Gelukkig bestaat er binnen het denken over personeelsbeleid ook ruim aandacht voor preventie. In een recent artikel\*) doen Ton de Korte en Sacha Gomperts van Berenschot HRM een interessante suggestie. Zij stellen voor het functiewaarderingsstelsel als voertuig te gebruiken voor een activerend HRM. Zij wijzen erop dat in veel - voornamelijk in de industrie gehanteerde - functiewaarderingsstelsels 'inconveniëntenregelingen' zijn opgenomen waarin de bezwarende en belastende aspecten van de functie zijn benoemd en 'gewogen'. Deze inconveniëntenregelingen betreffen vooral de fysieke belasting in de functie. Daarnaast zijn veel functieprofielen de afgelopen jaren aangevuld met competentieprofielen. Deze competentieprofielen zeggen niet zozeer iets over de functie als wel over de competenties die nodig zijn om de functie goed te vervullen. De Korte en Gomperts stellen voor aan het functieprofiel een derde module te koppelen, die zij "het risicoprofiel" noemen. In dit risicoprofiel wordt vastgelegd welke werkkenmerken van de functie (op langere termijn) een risico zouden kunnen vormen. Dit kunnen werkkenmerken van fysieke of psychische belasting zijn, maar ook zaken zoals langdurige concentratie, reactiesnelheid, agressie en tijdsdruk, welke een verhoogde kans op demotivatie, vermindering van productiviteit of inzetbaarheid tot gevolg kunnen hebben. Op basis van statistische gegevens of ervaringsgegevens kan worden vastgesteld (ingeschat) bij welke leeftijd of verblijftijd in deze functie de risico's te groot worden. Deze risicomodule geeft het signaal dat de persoon na x-tijd in die functie of boven een bepaalde leeftijd bijzondere aandacht behoeft. De leiding moet dan verplicht actie ondernemen. Die actie kan bestaan uit aanpassingen in de fysieke werkomgeving, opleidingen, taakrotatie, herplaatsing in een andere functie, adviezen voor persoonlijke lifestyle, enzovoort.

\*) Korte, Ton de en Sacha Gomperts (2006), *Op naar een activerend HRM*, in HR Strategie jrg 2, nr 3, (juni 2006, pg 19-25)

### **Arbeidstijden (Paragraaf 10.2)**

Op pagina 140 is melding gemaakt van het feit dat de Regering voornemens is de Arbeidstijdenwet aanmerkelijk te vereenvoudigen. Per 1 april 2007 zullen deze

vereenvoudigingen van de arbeidstijdenwet van kracht worden. De nieuwe arbeidstijdenwet kent nog maar vier regels over de maximum arbeidstijd, te weten:

- Er mag maximaal 12 uur per dienst worden gewerkt;
- Wekelijks geldt een maximale arbeidsduur van 60 uur;
- In een periode van 4 weken mag een werknemer gemiddeld maximaal 55 uur per week werken
- In een periode van 16 weken mag een werknemer gemiddeld maximaal 48 uur per week werken (zie voor de uitzondering bij regelmatige nachtarbeid hierna).

Werkgevers en werknemers krijgen verder de vrijheid zelf afspraken te maken over praktische details van pauzes, zoals aantal en tijdstippen. De bepaling dat bij diensten van 5,5 uur of langer er een pauze moet zijn blijft van kracht.

De regels voor zondagarbeid blijven nagenoeg ongewijzigd. Het minimale aantal vrije zondagen per jaar bedraagt 13. In een cao kan een lager aantal worden overeengekomen, maar een individuele werknemer kan dit weigeren.

De mogelijkheden voor nachtarbeid worden verruimd, maar een nachtdienst mag in de regel niet langer zijn dan 10 uur. Voor werknemers die regelmatig in nachtdienst werken bedraagt over een periode van 16 weken de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur maximaal 40 uur. Ook het aantal nachtdiensten per 16 weken blijft beperkt tot maximaal 36 diensten waarvan maximaal zeven nachtdiensten achter elkaar. Bij cao of in overleg met de Ondernemingsraad mag het aantal nachtdiensten worden verhoogd tot 140 per jaar en acht nachtdiensten achter elkaar. Na één of meer nachtdiensten geldt een langere rusttijd.

Met bovenstaande regelgeving verdwijnt het systeem van standaard- en overlegregeling goeddeels uit de arbeidstijdenwet. Alleen ten aanzien van de bepalingen voor de nachtdiensten kunnen sociale partners nog in onderling overleg van de norm afwijken. Voor van bovenstaande regeling afwijkende cao bepalingen geldt een overgangsregeling. Uiterlijk op 1 januari 2008 geldt de wet voor alle sectoren.

In het regeerakkoord voor Balkenende IV is het plan opgenomen het ouderschapsverlof te verlengen van 13 weken naar 26 weken.

### **Arbeidsinhoud en –omstandigheden (Paragraaf 10.3)**

In deze paragraaf is reeds melding gemaakt van het feit dat er plannen bestaan voor wijziging van de arbeidsomstandighedenwet. De wijzigingen in de Arbowet (en in het Arbobesluit en de Arboregeling) zijn inmiddels met ingang van 1 januari 2007 van kracht geworden. Kern van de wijzigingen is een vereenvoudiging van het woud aan voorschriften en een verschuiving van de verantwoordelijkheden naar sociale partners. De overheid beperkt zich tot het vaststellen van doelvoorschriften, dat wil zeggen tot het vaststellen van het niveau van bescherming dat arbeidsorganisaties hun werknemers moeten bieden. Hoe concreet invulling moet worden gegeven aan de maatregelen en middelen om deze doelvoorschriften te bepalen is een zaak van overleg tussen werkgever en werknemers (vertegenwoordiging). Het is de bedoeling dat werkgevers en werknemersvertegenwoordiging per branche zogenoemde arbeidscatalogi gaan samenstellen. Zodra werkgevers en werknemers een positief getoetste arbeidscatalogus hebben opgesteld voor een sector worden de bestaande overheidsbeleidsregels voor die sector ingetrokken. De overheid verwacht met deze wijzigingen een aanzienlijke vermindering van de arboregels te bereiken. Of dit ook

daadwerkelijk het geval zal zijn is echter twijfelachtig. Ik verwacht eerder dat per onderneming en per bedrijfssector vele nieuwe regels de oude zullen vervangen. Werkgevers zullen zich, zoals ook op pag. 144 al opgemerkt, naar verwachting in toenemende mate laten leiden door de behoefte zich in te dekken tegen eventuele schadeclaims van werknemers.

#### **Re-integratie (Paragraaf 10.4)**

Zoals aangekondigd is de Wet re-integratie arbeidsgehandicapten (Wet Rea) per 1 januari 2007 ingetrokken. De meeste maatregelen waarin deze wet voorzorg zijn ondergebracht bij andere wetten.

#### **Arbeidsvoorwaarden (Paragraaf 10.5)**

De uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid, de zogenoemde inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) is inderdaad met ingang van 1 januari 2007 van 70% naar 75% van het laatstverdiende salaris verhoogd. Ook de zogenoemde PEMBA-boete voor werkgevers is komen te vervallen. Er bestaan inmiddels zelfs plannen om ook de uitkering voor mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn geworden onder de werking van de WAO eveneens tot 75% te verhogen (Regeerakkoord Balkenende IV). Tot de voornemens van het nieuwe kabinet behoort ook het beperken van de mogelijkheid voor werkgevers tot het uitsluitend privaatrechtelijk verzekeren van de WGA-uitkering.

In deze paragraaf is voor uitvoeriger informatie een aantal keren verwezen naar Plug 2004b. Inmiddels is een meer recente en bijgewerkte versie van dit boekje beschikbaar: Plug, J. (2006), *Van preventie tot re-integratie, Arbeidsvoorwaarden bij inkomensderving door arbeidsongeschiktheid of werkloosheid* – Den Haag: SDU Uitgevers.

#### **Duurzaamheid (paragraaf 11.2)**

In het schema op pagina 167 is een fout geslopen. Bij de 'velden' staat in het meest rechtse vak 'organisatie van de arbeid', dit moet zijn '**organisatieverandering**'. (De toelichtende tekst op pagina 166 is wel correct)

#### **Selectie (Paragraaf 12.4)**

De NVP heeft de sollicitatiecode recent enigszins aangepast. De op pagina 188 geciteerde bepaling luidt nu als volgt:

*Een psychologisch onderzoek of assessment kan slechts plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog met inachtneming van de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). De psycholoog behoeft toestemming van de sollicitant om de resultaten van het onderzoek aan de opdrachtgever (de arbeidsorganisatie) te kunnen verstrekken.*

### **Organisaties (Paragraaf 14.3)**

De Brancheorganisatie Arbodiensten (BOA) en de Brancheorganisatie Re-integratiebedrijven (Borea) zijn op 1 juli 2006 gefuseerd tot de vereniging "Boaborea". De nieuwgevormde brancheorganisatie is te vinden op de website [www.boaborea.nl](http://www.boaborea.nl).