

De stichting Work-Study en de Work-Factor Raad willen een platform bieden aan Work-Factor gebruikers, arbeidsanalisten, cost engineers en industrial engineers om problemen, oplossingen, ideeën en tips te plaatsen. Daartoe zullen we regelmatig een WS Tip sturen aan “WF-leden” en geïnteresseerden.

Mocht dit bericht niet op het juiste adres aankomen stuur het dan door naar geïnteresseerden en laat ons dat weten, svp.

Hindertoeslag, HT

In de laatste paar WS Tips hebben we de toeslag voor R + PV besproken. We zagen dat allerlei condities van het werk en/of de werkomstandigheden ertoe konden leiden dat de uitvoerende mens het werk even neerlegde om tegemoet te komen aan de behoefte aan herstel van inspanning en aan persoonlijke verzorging. De hoogte van deze toeslag voor R+PV is niet van invloed op de geldelijke vergoeding voor het verrichte werk.

Men kan zich voorstellen dat het werk en/of de werkomstandigheden zodanig hinderlijk of a-sociaal zijn (in de zin van gebrek aan normaal sociaal contact) dat het niet meer als “normaal” kan worden beschouwd en de werker hiervoor een **financiële vergoeding** dient te ontvangen. Hiervoor kunnen richtlijnen worden opgesteld die veelal in de CAO (kunnen) worden vastgelegd.

In deze en volgende WS Tips zullen we een dergelijke richtlijn bespreken, een richtlijn opgesteld door de Soc.-Econ. Afd. van PZ & AV van Philips NV.

Deel 1

1. Uitgangspunten

Het streven van de onderneming en daardoor van de arbeidsanalist of industrial engineer is erop gericht hinderlijke werkomstandigheden zoveel mogelijk te vermijden of te beperken. Als het om technische of financiële redenen (nog) niet mogelijk is de hinder tot het gewenste niveau terug te brengen, kan hindertoeslag worden toegekend voor een zestal nader te omschrijven aspecten van fysieke hinder. De HT berust op de volgende principes:

- de toeslag heeft een tijdelijk karakter, maximaal 1 jaar, en wordt uitgekeerd naar rato van de tijd dat de hinder optreedt;
- de toeslag wordt uitbetaald aan degene die de hinder ondervindt, n.l.:
 - voor de bereidheid te werken onder hinderlijke omstandigheden, en
 - ter tegemoetkoming in de daaruit voortvloeiende kosten of uitgaven;
- de toeslag wordt betaald voor, en is dus gekoppeld aan, de werkomstandigheden, niet aan het uitoefenen van het beroep.

Uitgangspunt is de gedachte dat geen enkel algemeen erkend beroep bij normale uitoefening onder normale omstandigheden voor betaling van HT in aanmerking komt.

2. Hinderlijke werkomstandigheden

De volgende aan het werk verbonden aspecten kunnen, afhankelijk van de mate en frequentie van optreden, de basis vormen voor het toekennen van HT.

1. Vuil en Nat
 Het vuil en nat worden van de huid en het vuil en nat worden van of versnelde slijtage van privé-kleding, door contact met vuile voorwerpen, spatten, stof en nevel.
2. Klimaat
 - warmte, mede in verband met de aard van het werk en de vochtigheidsgraad in de omgeving;
 - kou, tocht, vocht, snelle en frequente temperatuurwisselingen.
3. Luchtverontreiniging
 - hinderlijke stank, doortrekkend in kleding;
 - prikkeling van de slijmvliezen.
4. Persoonlijke beschermingsmiddelen
 Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen tegen schadelijke invloeden.

5. Lichamelijke zware arbeid
Het verrichten van zware arbeid, waarbij gedurende de werkdag een voortdurende en beduidende lichamelijke inspanning wordt gevraagd.
6. Ploegennachtdienst
Het werken in aaneengesloten reeksen van nachtdiensten, zoals deze kunnen voorkomen in 3- of meer-ploegenroosters.
Onder "nachtdienst" wordt verstaan: Een dienst, gedurende welke de betrokken werknemer tenminste 6 klokuren aanwezig is, waarvan 4 klokuren zijn gelegen tussen 24.00 en 04.00 uur.

3. Normering van hinderlijke werkomstandigheden

Indien we de mate van hinder projecteren op een lijn, dan wordt de hinderlijn of het hindertraject verdeeld in één deel niet-hinderlijk en in 4 delen of "trappen" hinderlijk, van trap 0 t/m trap 3.

		1	2	3
behaaglijk	trap 0			
geen hinder	enige hinder	hinderlijk	zeer hinderlijk	buitengewoon hinderlijk
	geen betaling	betaling hindertoeslag		
		1e trap volgens CAO	2e trap volgens CAO	3e trap volgens CAO

Voor trap 0 wordt geen hindertoeslag toegekend. Enigszins hinderlijke omstandigheden kunnen in elke functie voorkomen (b.v. vuil worden, temperatuurswisselingen, enigszins stoffig, dragen van beschermende middelen als bril, handschoenen, speciaal schoeisel e.d.).

Pas als deze hinderlijke omstandigheden qua niveau uitstijgen boven het in de omgeving gebruikelijke, kunnen we spreken van hinderlijk, zeer hinderlijk en buitengewoon hinderlijk.

Sommige hinderlijke werkaspecten zijn meetbaar, zoals temperatuur, vochtigheidsgraad en geluidsdruk. Andere zijn zichtbaar of voelbaar, zoals vuil, het ervaren van geur, het "vermoeid raken" ten gevolge van lichamelijke arbeid, etc.

Er zijn normen ontwikkeld voor de mate van hinderlijkheid van de eerdergenoemde zes werkaspecten en er is een praktijk opgebouwd over de toepassing van de HT-regeling. De normering van de 4 trappen van hinder is hierop gebaseerd.

De bovengrens van de toelaatbare hinder wordt veelal bepaald door aspecten van veiligheid, gezondheid en welzijn. Het criterium toelaatbaar geldt voor normale gezonde mensen. Het is met name de taak van de veiligheidskundige erop toe te zien, zonedig in samenwerking met de bedrijfsarts, dat de betreffende normen niet worden overschreden (**HT is geen gevarengeld, in een goed bedrijf zijn geen (voortdurende) gevaren**).

Soms is het noodzakelijk werk te verrichten, dat ligt buiten het collectief geregelde gebied.

In dat geval moeten regels voor de individuele toelaatbaarheid worden bepaald door de bedrijfsarts en de veiligheidskundige gezamenlijk.

De toeslag voor deze individuele situaties wordt afgeleid van de HT-regeling.

Voor reacties naar
 Secr. Stichting Work-Study / WORK-FACTOR Raad
 Fax. +31.40.201.0432
 E-mail work-study@onsmail.nl

