

(TE) HOGE WERKDRUK:
PSYCHOSOCIAAL RISICO
OF ECONOMISCHE
DWANGMATIGHEID?

De limieten van het welzijnsrecht

Editors

Kelly REYNIERS
Anne VAN REGENMORTEL

Auteurs

Patrick HUMBLET
Kelly REYNIERS
Marc RIGAUX
Marc VANDEWEERDT
Anne VAN REGENMORTEL
Christophe VANROELEN
Valérie VERVLiet



intersentia

Antwerpen – Cambridge

OPSTELLEN ARBEIDSRECHT

(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?
De limieten van het welzijnsrecht
Kelly Reyniers en Anne Van Regenmortel (eds.)

© 2015 Intersentia
Antwerpen – Cambridge
www.intersentia.be

ISBN 978-94-000-0661-4
D/2015/7849/79
NUR 825

Alle rechten voorbehouden. Behoudens uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van de uitgever.

WOORD VOORAF

Dat de werkdruk voor de werknemers in ondernemingen en organisaties in de voorbije decennia aanzienlijk is toegenomen, kan en mag geen twijfel lijden. De oorzaken zijn veelvuldig en van uiteenlopende aard. Een zeer scherpe (internationale) concurrentie, waaraan talrijke ondernemingen onderhevig zijn, zet ze aan tot het opdrijven van de productiviteit en tot het drukken van de personeelsbezetting. De drang bij dezelfde ondernemingen om de aandeelhouders steeds weer consistente dividenden uit te betalen, werkt trouwens in dezelfde richting. Het HR-beleid zwengelt dan weer bewust of onbewust de competitie onder de werknemers aan. Verder zorgt de informatisering van de professionele en commerciële verhoudingen voor een sterk verhoogde en versnelde menselijke interactie binnen en buiten de bedrijven. De noodzaak van een aangehouden verbetering van de productkwaliteit dwingt de werknemer tot een blijvende verscherpte waakzaamheid. Een en ander zorgt ervoor dat menig werknemer gebukt gaat onder een zware psychische en mentale belasting ... De grens tussen een hoge en een te hoge werkdruk is vaak uiterst dun. Het onderscheid berust in wezen op een subjectieve ervaring, waarbij de verhouding tussen particulier en professioneel leven soms determinerend is ... Hoge werkdruk betreft dus een professioneel en een maatschappelijk probleem met medische, economische, sociale en juridische facetten. Met deze workshop wil het ISUA dan ook de problematiek in zijn totaliteit bekijken om zo de werknemers en hun vertegenwoordigers beter te wapenen wanneer ze met een collectieve klacht over hoge werkdruk (als psychosociaal risico) worden geconfronteerd. De mogelijkheden en de beperkingen van het (welzijns)recht komen hierbij duidelijk tot uiting.

Dominique KIEKENS

Coördinator Instituut Samenwerking Universiteit Arbeidersbeweging (ISUA)

INHOUD

<i>Woord vooraf</i>	v
---------------------------	---

Hoofdstuk 1.

Toenemende werkdruk: een economische dwangmatigheid?

Christophe VANROELEN	1
----------------------------	---

I. Inleiding	1
II. Determinanten van de kwaliteit van de arbeid	2
III. Kwaliteit van de arbeid, werkdruk en gezondheid	6
IV. Evoluties in kwaliteit van de arbeid en hoge werkdruk	9
V. Discussie: verklaringen en oplossingen?	11
VI. Referenties	14

Hoofdstuk 2.

Apologie van het recht op uitbuiting. Een provocatie

Patrick HUMBLET	17
-----------------------	----

I. Het recht op gezag	17
II. Gezagsverhouding – Gezagsuitoefening – Ondergeschiktheid	18
A. Gezag(suitoefening) moet	18
B. De verantwoording van het recht op gezagsuitoefening	19
III. De architectuur van de gezagsuitoefening in een notendop	21
IV. Hoe ver reikt het gezag?	22
V. Het recht op uitbuiting	23
VI. De wetgever als facilitymanager van de uitbuiting	24
A. <i>Too many chiefs, not enough Indians</i>	24
B. Productief in pyjama	26
C. <i>The New World of Work</i>	26
VII. De Grote Sprong Achterwaarts	28

Hoofdstuk 3.

Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's. Een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?

Kelly REYNIERS	31
I. Inleiding	31
II. Situering en beknopte historiek	32
III. Enkele essentiële begrippen	35
A. Psychosociale risico's	35
B. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	37
C. Stress, burn-out en werkdruk	39
IV. Preventie van psychosociale risico's: risicoanalyse en preventie- maatregelen	40
A. Voorafgaandelijke risicoanalyse (buiten enig incident)	41
B. Risicoanalyse van een specifieke situatie	43
V. Actiemiddelen van de werknemer: interne en externe procedures	44
A. Overzicht	44
B. Verzoek tot informele psychosociale interventie	45
C. Verzoek tot formele psychosociale interventie	46
D. Burgerrechtelijke procedure	49
VI. Bescherming van de werknemer tegen ontslag en represailles	52
VII. Andere wijzigingen/vernieuwingen	54
VIII. Uitleidende beschouwingen	54

Hoofdstuk 4.

Werknemersbetrokkenheid bij (te) hoge werkdruk

Anne VAN REGENMORTEL	57
I. Inleiding	57
II. Enkele bijzondere kenmerken van de werknemersbetrokkenheid in veiligheids- en gezondheidsaangelegenheden	57
III. Wettelijke instrumenten voor werknemersbetrokkenheid bij (te) hoge werkdruk	61
A. Betrokkenheid werknemers bij uitvoering van de risico- analyse	63
B. Betrokkenheid werknemers bij het treffen van preventiemaat- regelen	64
C. Betrokkenheid werknemers bij het verzoek van de werknemer tot psychosociale interventie	66
D. Betrokkenheid werknemers bij de aanstelling en de verwijde- ring uit de functie van de vertrouwenspersoon	68

E.	Betrokkenheid werknemers bij de aanstelling, de verwijdering uit de functie en de beëindiging van de overeenkomst van de preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk.	71
F.	Betrokkenheid werknemers bij de ongevallenanalyse en de uitvoering van het gezondheidstoezicht.	73
IV.	Sanctionering.	74
V.	Uitleidende kanttekeningen.	75

Hoofdstuk 5.

(Te) hoge werkdruk als beroepsrisico op (ernstige) arbeidsongevallen

Valérie VERVLIET.	77
---------------------------	----

I.	Inleiding	77
II.	Wanneer is er sprake van een arbeidsongeval?	78
III.	Stress als plotse gebeurtenis bij hartinfarcten en hersenbloedingen . . .	79
IV.	Stress en zelfmoord op het werk?	82
V.	Vergoedbare schade en werkgeversimmunititeit	85
VI.	Beter voorkomen dan genezen: het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen	86
VII.	Nuttige hulpmiddelen bij het onderzoeken van de eventuele psychosociale oorzaken van een arbeidsongeval	89
VIII.	Tot besluit.	90

Hoofdstuk 6.

(Te) hoge werkdruk: een beroepsrisico in de beroepsziekteverzekering?

Marc VANDEWEERDT	91
----------------------------	----

I.	Inleiding	91
II.	Werken is gezond.	93
III.	De beroepsziekteverzekering.	94
IV.	Burn-out: een beroepsziekte of een arbeidsgerelateerde ziekte?	98

Hoofdstuk 7.

Werkdruk: een integrale benadering als grondslag voor een doelmatige sociale dialoog. Uitleidende beschouwingen

Marc RIGAUX	103
-----------------------	-----

I.	Hoge werkdruk: een complex fenomeen, gelieerd aan een excessieve sociale concurrentie.	103
II.	Sociale concurrentie, menselijke integriteit en menselijke waardigheid	104

III.	Sociale dialoog of de aanspraak op betrokkenheid	105
IV.	Sociale dialoog over arbeidsomstandigheden.	105
V.	Een steunpunt ‘werkdruk’ en een ‘werkdrukimpactverslag’ als basis voor een integrale benadering van het werkdrukvraagstuk en voor een doelmatige sociale dialoog.	106