

## Besluit van Gedeputeerde Staten van de provincie Fryslân houdende regels omtrent bezwarende omstandigheden Regeling toeslag bezwarende arbeidsomstandigheden

Gedeputeerde Staten van Fryslân, gelet op artikel 125 Ambtenarenwet en de artikel 3.3.5. van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling provincies besluiten vast te stellen een regeling vergoeding bezwarende omstandigheden.

### Artikel I

1. Deze regeling verstaat onder bezwarende omstandigheden: omstandigheden voortvloeiende uit het werk, de werkmethode en/of de werkomgeving die volgens de gangbare opvattingen bezwarend zijn in die zin dat zij als extra belastend worden ervaren, die in redelijkheid niet zijn te vermijden en die als zodanig een extra beroep doen op de bereidheid onder dergelijke omstandigheden te werken.
2. Voor de toepassing van deze regeling worden voor bezwarende omstandigheden als in het eerste lid bedoeld, de volgende kenmerken onderscheiden:
  - a. Dynamische spierbelasting: de mate van krachtoefening bij het moeten omgaan met materialen, onderdelen, werktuigen, gereedschappen en/of goederen van een zeker gewicht, zulks in samenhang met het vereiste werktempo.
  - b. Statische spierbelasting: inspannende houding en eenzijdige beweging.
  - c. Oplettendheid: het geven van aandacht in de werksituatie waarbij tevens doorlopend aandacht dient te worden geschonken aan de kwaliteit van het eindproduct. De aandacht roept een zodanige spanning op - veroorzaakt door de omgeving of door een veelheid van factoren - dan wel wordt door de eentonigheid - het continu verrichten van dezelfde handelingen, monotonie of het opmerken van zeer incidentele afwijkingen - zo weinig levendig gehouden dat dit als bezwarend moet worden aangemerkt.
  - d. Werksfeer: de bezwaren die in het werk worden ondervonden ten gevolge van omgevingsinvloeden. Hierbij worden de volgende facetten onderscheiden:
    1. Vuil: verontreiniging van lichaam(sdelen) en/of kleding door vuil, olie of vet.
    2. Afkeer: werken in situaties die onaangename geur/stank geven of die afkeer/walging oproepen of lichamelijke reacties (huidprikkelingen/huidirritaties) teweeg brengen, zoals rook, damp, nevel, stof, onaangenaam aandoende materialen.
    3. Weer, temperatuur: werken in weersomstandigheden (klimatologische omstandigheden) die bezwarend zijn bij de werkuitvoering door het onaangename karakter, zoals regen, sneeuw, ijzel, mist, koude, hitte, wind; werken bij grote hitte of koude of bij sterke temperatuurswisselingen (ook tocht) of in een onbehaaglijke atmosfeer.
    4. Geluidsoverlast: werken in een omgeving waarbij lawaai hinderlijk is dan wel onaangenaam is in fysieke zin.
    5. Trillingen: werken met hulpmiddelen/apparatuur die trillingen veroorzaken, respectievelijk veroorzaakt.
    6. Hinderlijke beschermingsmiddelen: werken met beschermende middelen - bedoeld om de gebruiker te beschermen tegen nadelige gevolgen van de omstandigheden waaronder moet worden gewerkt - die het contact belemmeren/bemoeilijken, bewegingen beperken, dan wel bepaalde lichaamsfuncties (b.v. transpireren) bemoeilijken.
  - e. Persoonlijk risico: de mate waarin het risico waaraan de voor zijn taak berekende functionaris, met inachtneming van alle wettelijke- en bedrijfsveiligheidsvoorschriften, blootstaat aan het oplopen van schade aan de gezondheid door lichamenlijk letsel of ziekte, als een bezwaar wordt gevoeld.

### Artikel II

1. Bij de weging van het bezwaar bedoeld in artikel I, tweede lid, onder (1) worden in beschouwing genomen de factoren:
  - a. de uit te oefenen kracht;
  - b. de veelvuldigheid en de duur van de belasting.
2. Bij de weging van het bezwaar bedoeld in artikel I, tweede lid, onder (2) worden in beschouwing genomen de factoren:
  - a. de mate waarin de houding, c.q. de eenzijdige beweging inspannend is;

- b. de veelvuldigheid en de duur van de inspannende houding.
3. Bij de weging van het bezwaar bedoeld in artikel I, tweede lid, onder (3) worden in beschouwing genomen de factoren:
  - a. de mate van de vereiste oplettendheid, voor zover deze door binnen het werk gelegen factoren wordt bemoeilijkt;
  - b. de veelvuldigheid en de duur van de oplettendheid.
4. Bij de weging van het bezwaar bedoeld in artikel I, tweede lid onder (4) worden in beschouwing genomen de factoren:
  - a. de mate waarin de werksfeer (de omgevingsinvloeden) bezwaarlijk onaangenaam is (zijn);
  - b. de veelvuldigheid en de duur van het onder dergelijke onaangename omstandigheden moeten werken.
5. Bij de weging van het bezwaar bedoeld in artikel I, tweede lid, onder (5) worden in beschouwing genomen de factoren:
  - a. de gevolgen van mogelijke ongevallen en ziekten;
  - b. de kans dat een ongeval (met letsel) plaats vindt of een ziekte ontstaat.
6. Bij de toepassing van de vorige leden gelden de volgende normen:
  - A. voor wat betreft de intensiteit van de hinder:
    1. voor het bezwaar bedoeld in artikel I, tweede lid, onder (1):  
enigermate = maximaal 10 kg,  
aanmerkelijk = 10 - 25 kg,  
groot = 25 kg en meer;
    2. voor de overige in artikel I bedoelde bezwaren:
      - a. enigermate: de hinder is redelijk gemakkelijk te verdragen doordat hij slechts in geringe mate merkbaar/aanwezig is en/of enigermate irriterend of vervelend is;
      - b. aanmerkelijk: de hinder is niet gemakkelijk te verdragen, doordat hij merkbaar/aanwezig is en/of duidelijk irriterend of hinderlijk is;
      - c. groot: de hinder is moeilijk te verdragen doordat hij duidelijk merkbaar/aanwezig is en/of zeer irriterend of hinderlijk is.
  - B. voor wat betreft de tijdsduur van de hinder:  
voor wat betreft de tijdsduur van de hinder:
    - a. enigermate: nu en dan (regelmatig met lange tussenpozen) gedurende circa 1,5 tot 3 uur per dag;
    - b. aanmerkelijk: regelmatig (regelmatig met korte tussenpozen) gedurende circa 3 tot 5,5 uur per dag;
    - c. groot: voortdurend (onafgebroken) gedurende circa 5,5 tot 8 uur per dag.

Hierbij wordt uitgegaan van een veertig-urige werkweek. De scores in functies die in deeltijdarbeid worden verricht worden eerst herleid tot de scores van volledige functies. Daarna wordt de extra-beloning naar evenredigheid van het werkelijk gewerkte aantal uren vastgesteld.

### Artikel III

De bezwaren bedoeld in artikel I worden tot uitdrukking gebracht in een puntenscore met de volgende gradaties ten aanzien van de hinder welke wordt ondervonden:

1. Enigermate (1 punt) = hinder van één van de in artikel I genoemde bezwaren gedurende een groot gedeelte van de werktijd, dan wel van twee van die bezwaren gedurende een klein gedeelte van de werktijd, met een geringe intensiteit.
2. Aanmerkelijk (2 punten) = hinder van twee van de in artikel I genoemde bezwaren gedurende een groot gedeelte van de werktijd, dan wel van 3 of 4 van deze bezwaren gedurende een klein gedeelte van de werktijd, met een aanmerkelijke intensiteit.
3. Groot (3 punten) = hinder van 3, 4 of 5 van de in artikel I genoemde bezwaren gedurende een groot gedeelte van de werktijd, met een grote intensiteit.

#### Artikel IV

1. De puntenscore wordt omgezet in een percentage van 2, 4 en 6 van het maximum schaal 3, met dien verstande dat een ondergrens is ingebouwd, die leidt tot een percentage 0, dat wil zeggen geen toeslag.
2. Het in het vorige lid bedoelde bedrag wordt aan de belanghebbenden in de vorm van een toeslag op hun salaris uitbetaald zolang het (de) betreffende bezwa(a)r(en) aan hun functies is (zijn) verbonden.

Ingeval van vermindering van het (de) bezwa(a)r(en) wordt de toeslag opnieuw vastgesteld.

#### Artikel V

Deze regeling wordt aangehaald als "Regeling toeslag bezwarende arbeidsomstandigheden". Zij treedt in werking na publicatie in het provincieblad en werkt terug tot 1 januari 2018.

## TOELICHTING

TOELICHTING bij het besluit tot vaststelling van een regeling inzake het toekennen van een extra-beloning voor het onder bezwarende omstandigheden verrichten van werkzaamheden in dienst van de provincie Fryslân ("Regeling toeslag bezwarende arbeidsomstandigheden"). Algemeen

Bezwaren zijn inherent aan het werk en het werken in het algemeen. Arbeidsbezwarende omstandigheden in de zin van de regeling zijn omstandigheden welke voortvloeien uit het werk, de werkmethode en/of de werkomgeving en die bezwarend zijn in die zin dat ze als extra belastend worden gezien. Het streven moet er op gericht zijn het werken onder bezwarende omstandigheden als bedoeld zoveel mogelijk te beperken. De ontworpen regeling heeft ten doel voor bezwarende arbeidsomstandigheden in de bovenbedoelde zin die voornamelijk niet te verbeteren of op te heffen zijn, een extra-beloning toe te kennen. Daarnaast kan uit de toepassing van de regeling voortvloeien dat arbeidsomstandigheden welke verbetering behoeven extra aandacht krijgen, hetgeen er toe kan leiden dat - meer dan anders het geval zou zijn - die verbetering wordt nagestreefd. Het zoveel mogelijk opheffen van bezwarende arbeidsomstandigheden moet een eerste streven zijn.

De extra-beloning heeft een tijdelijk karakter, dat wil zeggen dat zij wordt uitbetaald gedurende de tijd dat de hinder zich voordoet.

Zij wordt betaald voor en is gekoppeld aan de arbeidsomstandigheden en niet aan het uitoefenen van een functie.

De extra-beloning zou kunnen bestaan uit geld of tijd. De voorkeur is gegeven aan een extra-beloning in geld.

Kenmerken van arbeidsbezwarende omstandigheden.

In de regeling zijn 5 kenmerken van arbeidsbezwarende omstandigheden aangegeven. Dit zijn de kenmerken die ook in andere regelingen (o.m. in het eindrapport van de werkgroep "compensatie inconvenianten" van het "Centraal Orgaan") zijn gehanteerd. Bepaald moet worden welke van die kenmerken bij functies bij de provinciale diensten aanwezig zijn.

Het "weging" van de arbeidsbezwarende omstandigheden.

Vervolgens zal moeten worden bepaald hoe bezwaarlijk ze zijn, m.a.w. de kenmerken moeten worden "gewogen". Daarbij gaat het om de intensiteit (de sterkte) van de ondervonden hinder en om de duur van de hinder per werkdag. In artikel II van de regeling zijn factoren en normen voor de weging van de kenmerken opgenomen.

Het bepalen van een score voor de arbeidsbezwarende omstandigheden.

Nadat de zwaarte van de kenmerken met toepassing van artikel II is bepaald, wordt voor de totaliteit van de bezwarende arbeidsomstandigheden een puntenscore toegekend. Artikel III van de regeling regelt dit.

Richtlijnen voor de weging van de bezwarende arbeidsomstandigheden.

Voor de toepassing van artikel II van de regeling wordt t.a.v. de kenmerken, naast de omschrijvingen welke in artikel I van de regeling bij de kenmerken reeds zijn gegeven, het volgende meegedeeld.

Dynamische spierbelasting (kenmerk 1).

Het gaat hierbij om de dynamische spierbelasting van het gehele lichaam of van bepaalde spiergroepen; de mate waarin de belasting van spieren/spiergroepen in beweging bezwarend is als gevolg van de zwaarte van de materialen, onderdelen van werktuigen, gereedschappen en dergelijke, waarmee wordt gewerkt, zulks in samenhang met het vereiste werktempo.

Statische spierbelasting (inspannende houding en eenzijdige beweging) (kenmerk 2).

Het gaat hierbij om de statische belasting van een of meer spiergroepen zonder mogelijkheid van tussentijdse ontspanning. Gewogen moet worden de mate waarin de belasting van spieren/spiergroepen in een bepaalde, eenzijdige houding bezwarend is. Bepalend voor de belasting is onder andere de tijdsduur waarin ontspanning niet mogelijk is en het aantal spieren dat eenzijdig wordt belast. Het gaat om de vraag in hoeverre buiten krachtsuitoefening nog andere lichamelijke bijzondere weerstanden moeten worden overwonnen. Bijvoorbeeld: eenzijdige belasting van bepaalde spieren (inclusief de oogspieren), afwisselend zitten-staan-lopen, gebogen romphouding, gewrongen arm-, been- en romphoudingen, gebogen beenstand, omhoog gerichte armhoudingen, gebukt, geknield, gehurkt, labiel evenwicht. Een moeilijke houding, eenzijdige belasting van bepaalde spieren en eenzijdige bewegingen kunnen lichamelijk inspannend en vermoeiend zijn, terwijl toch niet van lichamelijke krachtsuitoefening - vallende onder het kenmerk "Dynamische spierbelasting" - kan worden gesproken. Voorbeelden hiervan zijn: - het in een lastige houding verrichten van op zichzelf lichte werkzaamheden; - het maken van bewegingen die, ondanks hun dynamiek, geen krachtsuitoefening met zich meebrengen maar die, door hun eenzijdigheid, wel tot plaatselijk overmatige en daardoor bezwaarlijke vermoeidheid aanleiding geven; - het gefixeerd houden van de oogspieren bij het onafgebroken in het oog houden van een object.

Bij de beoordeling van de veelvuldigheid en de duur van de inspannende houding moet in beschouwing worden genomen: - hoe vaak een inspannende houding voorkomt; - hoe lang achtereen de houding inspannend is.

Wanneer bijvoorbeeld een op zichzelf genomen aanmerkelijk inspannende houding éénmaal per dag lang achtereen moet worden volgehouden is dat bezwaarlijker dan wanneer deze houding regelmatig gedurende slechts korte tijd voorkomt.

Oplettendheid (kenmerk 3)

De mate van de vereiste oplettendheid wordt bepaald door: - het aantal, de aard en de samenhang van de tegelijkertijd optredende feiten waarop de functionaris moet letten; - het tempo waarin deze feiten moeten worden verwerkt; - de duur van de arbeidscyclus; (een korte arbeidscyclus werkt slechts dan bezwarend indien men niettegenstaande de eentonigheid bij elke handeling telkens opnieuw moet opletten. Indien de handelingen een automatisch karakter hebben, neemt de oplettendheid echter af); - de intensiteit van de vereiste concentratie; - de verlangde mate van zekerheid dat niets over het hoofd wordt gezien. De mate van vereiste oplettendheid wordt verhoogd indien er sprake is van afleidende factoren, d.w.z. factoren die inherent zijn aan het werken en op zichzelf geen aandacht behoeven, maar wel de aandacht kunnen afleiden of bemoeilijken. Hierdoor moet ook worden begrepen belemmerd zicht. Factoren die het zicht op het werk kunnen belemmeren zijn b.v. stof, rook, damp, nevel, mist, belichting. Het gaat bij oplettendheid tevens om de vraag in hoeverre de werkzaamheden, die op een bepaald moment de aandacht vragen, in verband met het weinig interessante of het eentonige karakter daarvan of om een andere reden de aandacht bemoeilijken. Voorts om de vraag in hoeverre er bij de uitoefening van de functie op een bepaald moment niet uit te schakelen en binnen het werk gelegen factoren optreden die de vereiste aandacht of concentratie verstoren. Naar de mate van de vereiste oplettendheid, maar ook om andere redenen, kan het voorkomen dat de werkzaamheden die een grote oplettendheid vereisen, worden afgewisseld door andere werkzaamheden. Ook kan het voorkomen dat er slechts met lange tussenpozen moet worden opgelet. Hoe geringer het percentage van de arbeidsduur gedurende welke moet worden opgelet hoe minder de oplettendheid als een bezwaar kan worden aangemerkt.

Werksfeer (kenmerk 4). Bezwaren van werksfeer mogen niet op zichzelf worden beschouwd buiten het verband van de gehele functie. Gebeurt dit wél, dan zou men bijvoorbeeld facetten als inconvenient waarden die, in breder verband bekeken, niet als zodanig mogen worden aangemerkt, omdat ze slechts één facet vormen van een situatie die men in haar geheel niet als belastend kan beschouwen. De facetten van een situatie mogen dus niet geïsoleerd worden bezien.

Persoonlijk risico (kenmerk 5).

Bij de bepaling van de kans op schade aan de gezondheid wordt uitgegaan van het inachtnemen van wettelijke- en bedrijfsveiligheidsvoorschriften. Ook de tijd gedurende welke de functionaris aan een bepaald risico blootstaat beïnvloedt deze kans en dient bij de beoordeling te worden betrokken. Met name bij dit kenmerk speelt het hanteren van wettelijke voorschriften een belangrijke rol. Niettemin blijft bij de toepassing ervan de kans op ongeval, letsel of ziekte aanwezig. Indien er bij de beschouwing van dit kenmerk sprake is van meer risico's van geheel verschillende aard, dan wordt het risico waaraan de grootste betekenis moet worden toegekend in acht genomen.

Karakter van de extra-beloning, geldigheidsduur etc. 1. De extra-beloning wordt per individu toegekend. 2. De toegekende extra-beloning duurt zolang de functionaris de hinder ondervindt. 3. De extra-beloning wordt voor ten hoogste één kalenderjaar toegekend. Wordt het noodzakelijk geacht om ook voor een volgend kalenderjaar een extra-beloning toe te kennen, dan zal door het hoofd van dienst de hoofdgroepdirecteur een betreffend voorstel worden gedaan. 4. vervallen. 5. Bij afwezigheid van langer dan een kalendermaand, behoudens in geval van vakantie, wordt de extra-beloning stop gezet. 6. Hervatting van de uitbetaling van de extra-beloning vindt steeds plaats met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op de datum waarop de werkzaamheden die voor een extra-beloning ingevolge de regeling in aanmerking komen, zijn hervat. 7. De extra-beloning wordt over de kalendermaand waarin de afwezigheidsperiode is begonnen, volledig uitbetaald. 8. Voor degenen die voor extra-beloning in aanmerking komen is de ingangsdatum 1 januari 1982, indien zij op of voor die datum belanghebbende waren. 9. Voor hen die na 1 januari 1982 belanghebbende zijn geworden geldt als ingangsdatum de eerste dag van de kalendermaand, volgende op de datum waarop zijn belanghebbende zijn geworden. 10. Wordt de belanghebbende in een andere functie geplaatst: - waarvoor een hogere extra-beloning voor ondervonden hinder geldt; - waarvoor een lagere extra-beloning geldt; - die niet een situatie kent waarin hinder wordt ondervonden waarvoor een extra beloning zou moeten worden toegekend, of vinden er wijzigingen plaats in de omstandigheden waaronder in de functie moet worden gewerkt die: - een verhoging van de mate van hinder; - een verlaging van de mate van hinder; - geen hinder met zich meebrengt, dan zal met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die, waarin één van de genoemde wijzigingen zich heeft voorgedaan, de extra-beloning worden aangepast aan de nieuwe situatie, c.q. de uitbetaling van de extra-beloning worden afgebouwd. 11. Bij het verminderen of vervallen van de aanspraak op de extra-beloning is een afbouwregeling van toepassing. 12. Geen extra-beloning wordt gegeven voor hinder die tijdens werkzaamheden die in overwerk hebben plaats gehad, is ondervonden.