

# REGLEMENT VOORZIENINGEN GEZONDHEIDSBEWAKINGSSYSTEEM

## 1. deelnemers voorziening

Voor de door het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf gefinancierde voorzieningen komen uitsluitend in aanmerking werknemers die werkzaam zijn in bakkersbedrijven die onder de werkingssfeer van de CAO bakkersbedrijf vallen en:

- die van de bakkerspolikliniek de diagnose grondstofallergie of bakkersastma hebben gekregen en voor wie de bakkerspolikliniek heeft geadviseerd dat uitsluitend kan worden doorgewerkt met aanpassing van de werkplek, werkmethode en/of persoonlijke beschermingsmiddelen of dat overplaatsing binnen of buiten het bedrijf gelet op de aard en ernst van de allergische aandoening noodzakelijk is, en
- voor wie in aansluiting op het onder het tweede streepje bedoelde advies is gebleken dat aanpassing van de werkplek, werkmethode en/of persoonlijke beschermingsmiddelen noch overplaatsing binnen het bedrijf redelijkerwijs mogelijk is.

Werknemers die in voorgaande rondes niet hebben meegedaan met het allergieonderzoek, hetzij door de vragenlijst niet te retourneren, hetzij door geen gehoor te geven aan het advies om naar de bakkerspoli te gaan, zullen per casus beoordeeld worden. De Begeleidingscommissie Grondstofallergie heeft het recht om deze aanvragen af te wijzen.

Een beschrijving van inhoud en reikwijdte van het gezondheidsbewakingssysteem is opgenomen in Bijlage 1 bij dit reglement.

Onder bakkerspolikliniek wordt verstaan het door het Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Longaandoeningen (NKAL) ingestelde zelfstandig behandelcentrum waarin werknemers van bakkerijen die een middelhoog of hoog risico lopen op het ontwikkelen van een meelstofallergie nader worden onderzocht en een advies krijgen met het oog op voortzetting van hun beroepsactiviteiten.

## 2. procedure

2.a Een werknemer die meent te voldoen aan de voorwaarden genoemd onder punt 1 kan bij de Begeleidingscommissie Grondstofallergie (hierna: de begeleidingscommissie) een aanvraag indienen om in aanmerking te komen voor de voorzieningen uit dit reglement.

2.b In aansluiting op de ontvangst van de onder punt 2.a bedoelde aanvraag, verzoekt de begeleidingscommissie een zogenaamd werkplekonderzoek in te stellen. Met de indiening van de aanvraag geeft werknemer de begeleidingscommissie toestemming om met het oog op het uitvoeren van het werkplekonderzoek contact op te nemen met zijn of haar werkgever. Indien werknemer de gevraagde toestemming niet verleent worden aan hem of haar geen voorzieningen toegekend.

2.c Binnen één maand na ontvangst van de onder punt 2.a bedoelde aanvraag dienen de resultaten van het werkplekonderzoek te worden gerapporteerd aan de begeleidingscommissie.

2.d Binnen één maand na het uitbrengen van het onder punt 2.c bedoelde rapport besluit de begeleidingscommissie op basis van de resultaten van het werkplekonderzoek over de toekenning van de onder punt 3 bedoelde voorzieningen. Deze termijn kan eenmaal worden verlengd met een periode van één maand.

### *3. voorzieningen*

Indien de begeleidingscommissie besluit dat de werknemer voor de voorzieningen op grond van dit reglement in aanmerking komt, komt de werknemer in aanmerking voor onderstaande loopbaanvoorziening en, indien de berekeningsuitkomst van het loonverschil hiertoe aanleiding geeft, voor een inkomensvoorziening. De begeleidingscommissie kan besluiten dat een werknemer uitsluitend voor de onder punt 3.b bedoelde inkomensvoorziening in aanmerking komt. Voorts kan de begeleidingscommissie aan de toekenning van de voorzieningen de onder punt 4.a opgenomen voorwaarde verbinden.

#### *3.a loopbaanvoorziening*

De voorziening omvat begeleiding bij de verandering van de loopbaan van de werknemer. Deze begeleide verandering van loopbaan heeft de vorm van onder meer advies, begeleiding en training (loopbaantrajecten). Indien uit deze trajecten de wenselijkheid van (om)scholing voortvloeit, kan gehele of gedeeltelijke bekostiging van deze scholing ook tot de voorziening behoren.

Omdat de invulling van de onder punt 3.a bedoelde loopbaanvoorziening individueel is bepaald (maatwerk), wordt per werknemer die tot deze voorziening wordt toegelaten een budget beschikbaar gesteld van maximaal € 12.000,-.

#### *3.b inkomensvoorziening*

De werknemer die, als uitvloeisel van de uitkomst van het GBS, extern wordt herplaatst c.q. werkloos wordt, ontvangt een eenmalige uitkering indien zijn nieuwe looninkomen lager is dan dat ten tijde van zijn laatste dienstverband in de bakkerij.

De berekening van de eenmalige inkomensvoorziening is nader uitgewerkt in Bijlage 2 bij dit reglement.

#### *3.c reiskostenvergoeding*

De werknemer die in aanmerking komt voor de loopbaanvoorziening van de begeleidingscommissie, kan voor het volgen van de in de laatste zin van punt 3.a, eerste alinea bedoelde scholing in aanmerking komen voor een vergoeding van de gemaakte reiskosten.

De vergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer over de volledige reisafstand die de werknemer aflegt met een maximum van € 1.000,- waarbij tevens het totale maximale budget van € 12.000,- van de loopbaanvoorziening niet mag worden overschreden.

### *4. verhaalsmogelijkheid*

4.a De werknemer die in aanmerking komt voor de in punt 3 bedoelde voorzieningen en voor wie aanpassingen als bedoeld onder punt 1, tweede gedachtestreepje zijn geadviseerd, kan door de begeleidingscommissie worden verplicht om, indien zijn werkgever - naar het oordeel van de begeleidingscommissie - nalatig blijft in het bieden van adequate faciliteiten ter voorkoming of vermindering van stofbelasting, een vordering tot schadevergoeding jegens zijn werkgever te doen gelden voor de financiële gevolgen van het moeten beëindigen van het dienstverband als gevolg van de stofbelasting.

Het aansprakelijk stellen van de werkgever kan de vorm hebben van het starten van een procedure via het Bureau Beroepsziekten van FNV, via CNV Rechtshulp/Rechtshulp+ of een vergelijkbare procedure.

Indien de werknemer een schadeloosstelling terzake wordt toegewezen, is hij verplicht deze te verrekenen met de waarde van de voorzieningen die hij op grond van dit reglement verkrijgt. De werknemer cedeert hiertoe het recht op een eventuele schadeloosstelling aan het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf -

4.b Indien aan een werknemer, die in aanmerking komt voor de in punt 3 bedoelde voorzieningen, op grond van het feit dat de werkgever nalatig is geweest in het bieden van adequate faciliteiten ter voorkoming of vermindering van stofbelasting, in enige bezwaar- of beroepsprocedure een schadeloosstelling wordt toegewezen die (mede) is bedoeld als financiering van een loopbaanvoorziening en/of een inkomensverlies, is de werknemer verplicht hiervan melding te maken aan de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie is gerechtigd de werknemer te verplichten een dergelijke schadeloosstelling te verrekenen met de waarde van de voorzieningen die de werknemer op grond van dit reglement verkrijgt. De werknemer cedeert hiertoe het recht op een eventuele schadeloosstelling aan de het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf.

#### *5. samenloop met gelijksoortige voorzieningen*

Indien de werknemer die voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de in punt 3.a genoemde voorziening op grond van enige andere (wettelijke, sectorale of private) regeling voor een loopbaanvoorziening in aanmerking komt, is de werknemer verplicht eerst van die regeling gebruik te maken. De begeleidingscommissie kan besluiten dat de hier bedoelde werknemer eveneens geheel of gedeeltelijk in aanmerking komt voor de in punt 3 bedoelde voorziening.

#### *6. geschillenbeslechting*

Tegen besluiten die op basis van dit reglement worden genomen is binnen 6 weken bezwaar mogelijk bij de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden, conform Hoofdstuk 17 CAO Bakkersbedrijf. Postadres: Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT.

## Bijlage 1: Het Gezondheidsbewakingssysteem

### Inleiding

Allergene stoffen zijn stoffen die gezondheidsklachten kunnen veroorzaken via een specifieke reactie waarbij het immuunsysteem betrokken is. We spreken dan van een allergie. Bij voortdurende blootstelling kan op den duur onherstelbare gezondheidsschade optreden zoals bijvoorbeeld astma.

In de bakkerijsector wordt van grondstofallergie gesproken als er sprake is van gezondheidsrisico's, veroorzaakt door het inademen van en/of contact met stof die allergene componenten bevat van tarwe, meel, bloem en andere grond- en hulpstoffen (onder meer alfa-amylase).

Om gezondheidsschade te voorkomen hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in de bakkerijsector afspraken gemaakt. Onderdeel van deze afspraken is de invoering van een gezondheidsbewakingssysteem (GBS).

### Legitimatie gezondheidsmonitoring

In de omgang met stoffen die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid, dient de werkgever primair preventieve maatregelen te nemen ter bescherming van werknemers.

Preventie tot het niveau waarop geen gezondheidsschade meer kan ontstaan, is echter in het geval van allergenen in de praktijk vrijwel niet realiseerbaar omdat iedere blootstelling kan leiden tot allergie. De Gezondheidsraad<sup>1</sup> en de SER<sup>2</sup> hebben vastgesteld dat enig risico op het ontstaan van allergie geaccepteerd mag worden. Gezondheidsmonitoring, complementair aan preventie, is een goed instrument om vroegtijdig allergie op te sporen en inzicht te geven in de stand van zaken in een sector. Gezondheidsmonitoring dient wel aan verschillende criteria te voldoen. Zo moet op brancheniveau goed nagedacht worden over de hiërarchische plaats in het geheel van maatregelen, vrijwilligheid of niet, moment van aanbieden, kwaliteit, en de conclusies die aan de uitslagen moeten worden verbonden.

<sup>1</sup>Gezondheidsraad. Preventie van werkgerelateerde luchtwegallergieën. Advieswaarden en periodieke screening.

Publicatie nr. 2008/03. ISBN 978-90-5549-698-3. Den Haag: Gezondheidsraad, 2008

<sup>2</sup> SER. Aanpak inhaleerbare allergene stoffen op de werkplek

Publicatienummer 6, 21 juli 2009. ISBN 90-6587-991-9. SER, 2009.

### Het gezondheidsbewakingssysteem

#### *Definitie*

Het GBS is een systeem dat is gericht op het vroegtijdig onderkennen en vaststellen van mogelijke gezondheidsrisico's (ten gevolge van grondstofallergie).

#### *Het GBS als preventief medisch onderzoek (PMO)*

Het GBS past binnen de richtlijnen die in de bedrijfsgezondheidszorg worden gehanteerd voor preventief medisch onderzoek. De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) heeft twee richtlijnen uitgegeven die in dit verband relevant zijn: de Leidraad Preventief Medisch Onderzoek van werkenden en de richtlijn "Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met astma en COPD".

#### *Medische onderbouwing van het GBS*

Medisch onderzoek van de hele doelgroep is arbeidsintensief en kostbaar. Daarom is een zogenaamd triagesysteem ontwikkeld. Bij triage wordt voor de gehele doelgroep door middel van een korte vragenlijst de kans op sensibilisatie en daarmee het risico op allergie voorspeld. Werknemers met een hoge kans op sensibilisatie worden verder medisch onderzocht. Dit triagesysteem is gevalideerd en beschreven in verschillende wetenschappelijke artikelen zoals:

Suarthana E, Meijer E, Grobbee DE, Heederik D. Predicting occupational diseases. *Occup Environ Med* 2009; 66:713-714.

Suarthana E, Vergouwe Y, Moons KG, de Monchy J, Grobbee D, Heederik D, Meijer E. A diagnostic model for the detection of sensitization to wheat allergens was developed and validated in bakery workers. *J Clin Epidemiol* 2010; 63:1011-1019.

Meijer E, Suarathana E, Rooijackers J, Grobbee DE, Jacobs JH, Meijster T, de Monchy JG, van Otterloo E, van Rooy FG, Spithoven JJ, Zaat VA, Heederik DJ. Application of a prediction model for work-related sensitisation in bakery workers. *Eur Respir J* 2010; 36:735-42

De toepassing van medische triage is ook opgenomen in recente Europese richtlijnen voor het management van arbeidsgerelateerd astma.

Wilken D, Baur X, Barbinova L, Preisser A, Meijer E, Rooijackers J, Heederik D, on behalf of the ERS Task Force on the Management of Work-related Asthma. Chapter 3. What are the Benefits of Medical Screening and Surveillance? *Eur Respir Rev*, in press.

Baur X, Aasen TB, Burge PS, Heederik D, Henneberger P, Maestrelli P, Schlünssen V, Vandenplas O, Wilken D, on behalf of the European Respiratory Society (ERS) Task Force on the Management of Work-related Asthma. Chapter 5. The "Management of Work-related Asthma" Guidelines in a broader Perspective. *Eur Respir Rev* 2011, in press.

### *Uitvoering van het GBS*

Voor de uitvoering van het GBS is een overeenkomst gesloten met het Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Longaandoeningen (NKAL) en het Institute for Risk Assessment Sciences (IRAS). IRAS is verantwoordelijk voor ontwikkeling van de ondersteunende database en voor de verwerking, het beheer en de controle van data.

Het NKAL is een erkende instelling voor medisch specialistische zorg en vervult in samenwerking met de divisie Hart & Longen van het UMC Utrecht een functie als centrum voor klinische arbeidsgeneeskunde. Het NKAL heeft ten behoeve van het GBS een bakkerspoli ingericht voor consulten en medisch onderzoek. De bakkerspoli is onderdeel van het NKAL, dat een zelfstandig behandelcentrum (ZBC) is en waar de klachtenregeling van het UMC Utrecht van toepassing is.

Werkwijze en gehanteerde methoden van het GBS worden beschreven in de overeenkomst die tussen NKAL en het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf is gesloten.

### *Het Informatiecentrum Grondstofallergie*

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben vanaf 1 januari 2014 het bestuur van het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf gevraagd het

Informatiecentrum Grondstofallergie in te richten om het proces van het GBS te bewaken. De werkwijze van het informatiecentrum en de afspraken die in dit verband zijn gemaakt staan beschreven in de notitie "De aanpak van grondstofallergie in de bakkerij", september 2009. Deze notitie is door het Georganiseerd Overleg (GO) Bakkersbedrijf aangenomen. De praktische werkwijze van het informatiecentrum is terug te vinden op de website

[www.blijmetstofvrij.nl](http://www.blijmetstofvrij.nl).

### **De diagnose: grondstofallergie**

#### *Gevolgen van de diagnose grondstofallergie op de werkplek*

Zoals aangegeven, wordt van grondstofallergie gesproken als er sprake is van "gezondheidsrisico's veroorzaakt door het inademen van en/of contact met stof die allergene componenten bevat van tarwe, meel, bloem en andere grond- en hulpstoffen (onder meer alfa-amylase)".

De bakkerspoli is verantwoordelijk voor de diagnose en stelt vast of er sprake is van bakkersastma of van grondstofallergie. De bakkerspoli adviseert ook over de noodzaak om verdere blootstelling aan meelstof te beperken. Het advies is gericht op het voorkomen van onherstelbare gezondheidsschade.

Om te komen tot een advies ten aanzien van reductie van blootstelling aan meelstof worden de volgende richtlijnen gehanteerd:

De **diagnose bakkersastma** zal in de regel leiden tot het advies blootstelling absoluut te vermijden, tenzij er omstandigheden zijn die rechtvaardigen hiervan af te wijken. Doorwerken met enige blootstelling kan geadviseerd worden bij werknemers die vanwege hun leeftijd niet

lang meer hoeven te werken, die al lange tijd klachten hebben en van wie de longfunctie nog acceptabel is.

In het geval van **grondstofallergie (ook van ogen neus en huid)**, maar geen bakkersastma, zal in de regel reductie van blootstelling worden geadviseerd, met het oog op behoud van eigen werk. In sommige gevallen wordt absolute vermijding toch geadviseerd bijvoorbeeld als onvoldoende reductie kan worden gerealiseerd, of als het een jonge bakker betreft die na enkele jaren werk in de sector al klachten heeft of als de werknemer niet in staat is vanwege de klachten voldoende te functioneren.

#### *Vorzieningen*

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben afgesproken ook hun verantwoordelijkheid te nemen als er sprake is van de diagnose bakkersastma of grondstofallergie waarbij door de bakkerspoli geadviseerd wordt om blootstelling aan meelstof absoluut te vermijden. Zij hebben daarvoor twee voorzieningen beschikbaar gesteld: de loopbaan- en de inkomensvoorziening. Over de toekenning van de voorzieningen wordt besloten door de begeleidingscommissie. De voorwaarden voor een voorziening zijn vastgelegd in dit reglement dat eveneens beschikbaar is via de website [www.blijmetstofvrij.nl](http://www.blijmetstofvrij.nl)

## Bijlage 2: inkomensvoorziening bedoeld in punt 3.b

De werknemer die in aanmerking komt voor de inkomensvoorziening bedoeld in punt 3.b ontvangt een eenmalige uitkering die wordt berekend als het verschil tussen enerzijds het looninkomen ten tijde van het laatste dienstverband in de bakkerij (hierna: "oude dienstverband")

en anderzijds het looninkomen in het dienstverband dat direct volgt op het dienstverband in de bakkerij c.q. een werkloosheidsuitkering (hierna: "nieuwe dienstverband"), uitgedrukt op maandbasis en vermenigvuldigd met 38. Bij de bepaling van de hoogte van de inkomensvoorziening

worden de volgende punten in aanmerking genomen:

A. looninkomen: het bruto loon dat de grondslag vormt voor de berekening van de loonheffing. Hierbij wordt uitgegaan van de loonbestanddelen zoals bedoeld in artikel 1.1 van de CAO bakkersbedrijf voor de periode 1 maart 2012 tot en met 30 april 2013 (hierna: "de CAO"), met uitzondering van de in artikel 9.4 van de CAO bedoelde vakantietoelage. Bij een eventueel nieuw dienstverband buiten de bakkerijsector, zal een eventuele vakantietoelage eveneens buiten beschouwing blijven.

B. het looninkomen van het oude dienstverband wordt berekend als een gemiddelde over de laatste drie loonbetalingsperioden van het dienstverband. Indien de werknemer gedurende het laatste gedeelte van dit dienstverband ziek is, worden de laatste drie loonbetalingsperioden voorafgaand aan de ziekteperiode in aanmerking genomen.

C. het looninkomen van het nieuwe dienstverband wordt berekend als een gemiddelde over de eerste drie loonbetalingsperioden van het nieuwe dienstverband.

D. Indien het nieuwe dienstverband een ander aantal contracturen betreft dan het oude dienstverband, wordt de inkomensvoorziening - in afwijking van de inleiding van deze bijlage - berekend uitgaande van het verschil tussen enerzijds het looninkomen in het oude dienstverband en anderzijds het looninkomen in het nieuwe dienstverband waartoe tevens een eventuele werkloosheidsuitkering behoort, en uitgedrukt op uurbasis. Het berekende verschil wordt vermenigvuldigd met het aantal contracturen per maand van het oude dienstverband en vervolgens vermenigvuldigd met 38.

E. de inkomensvoorziening wordt betaalbaar gesteld binnen twee maanden na de ontvangst van de vereiste gegevens voor de berekening van de eenmalige uitkering.

F. de inkomensvoorziening bedraagt nooit meer dan een bruto eenmalige uitkering van € 28.500,-.

G. de bepaling van de hoogte van de inkomensvoorziening en de uitbetaling ervan heeft alleen plaats indien de werknemer alle voor de bepaling c.q. de uitbetaling vereiste gegevens tijdig aan de begeleidingscommissie verstrekt.

H. indien de berekening van de inkomensvoorziening aanleiding geeft tot een individueel onbillijke situatie of tot ongewenste gevolgen zou leiden, kan de begeleidingscommissie besluiten tot een afwijkende berekening van de voorziening die zo nauw mogelijk aansluit bij de berekeningsuitgangspunten van deze bijlage.