



**Steven Renette, advocaat**

Het effect van het toenemend aantal personen met overgewicht is ook op de werkvloer merkbaar. Een verhoogd ziekteverzuim en productiviteitsverlies zijn in het oog springende gevolgen. Andere effecten zijn veel minder zichtbaar, maar daarom niet minder reëel.

## Het zijn zware tijden voor de HR-afdeling

In de rechtspraak tekent zich een consensus af rond de stelling dat zwaarlijvigheid soms een handicap kan uitmaken in de zin van de Discriminatiewet. Een handicap mag geen reden uitmaken om iemand niet aan te nemen. Een uitzondering vormt de situatie waar overgewicht de uitvoering van de job onmogelijk maakt. Dat gewicht een rol mag spelen bij de aanwerving van een fitnessinstructeur botst allicht op weinig weerstand. Maar of dit ook opgaat voor de onthaalbediende van datzelfde fitnesscentrum, is al veel minder evident. Een mogelijke erkenning van zwaarlijvigheid als handicap schept verplichtingen voor de werkgever: hij is verplicht om redelijke aanpassingen door te voeren opdat de werknemer zijn job kan blijven uitoefenen. Men denkt daarbij aan een aanpassing van de werkpost – bijvoorbeeld een bredere stoel – of een verminderd arbeidsregime. De aanpassingen mogen de werkgever wel niet onevenredig belasten. Factoren als de omvang van de onderneming of financiële tegemoetkomingen worden daarbij in de weegschaal gelegd. Spontaan rijst dan de vraag of het voorgaande ook verplichtingen met zich brengt voor de werknemer. Dit raakt een teer punt aangezien de oorzaken van zwaarlijvigheid niet alleen veelzijdig zijn maar vaak ook buiten de werkcontext moeten worden gezocht. Bijzonder is natuurlijk dat dit aspect van de persoonlijkheid onlosmakelijk wordt meegenomen naar de werkvloer. Waar men in be-



paalde gevallen aan een werkneemster met een hoofddoek nog zou kunnen vragen om deze af te leggen tijdens het werk, gaat dat uiteraard niet voor het eigen lichaamsgewicht. In Nederland wordt in dit verband wel eens teruggegrepen naar het begrip “goed werknemerschap”. Dit houdt in dat een werknemer zich ervan moet onthouden om gedragingen te stellen die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in ernstige mate negatief beïnvloeden. Sommigen leiden hier uit af dat deze verplichting ook inhoudt dat een werknemer ervoor moet zorgen dat hij arbeidsongeschiktheidsrisico's zo veel als mogelijk beperkt. Deze houding moet hij niet alleen aan de

dag leggen tijdens de werktijden maar ook daarbuiten. De keerzijde van dezelfde medaille is het “goed werkgeverschap”: het komt aan de werkgever toe om een ondersteunend en faciliterend gezondheidsbeleid te voeren. Het opleggen van geboden – bijvoorbeeld: een verplicht gewicht – of het uitvaardigen van verboden, is daarbij uit den boze. De werkgever zou de werkvloer moeten inrichten als een plek waar gezondheid centraal staat. Dat de gevolgen van de toenemende zwaarlijvigheid ook uitdeinen naar het werk mag niet verrassen. Elke actor draagt een eigen verantwoordelijkheid om deze tendens om te buigen.

### Voka-KvK Limburg en Mensura, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

De ambitie van Petra De Sutter om de afschaffing van het ziektebriefje uit te breiden, biedt geen garantie op dalende verzuimcijfers. Een generieke uitbreiding van één naar drie dagen is gedoemd zijn doel voorbij te schieten.

## Verder afschaffen van de ziektebriefjes is dweilen met de kraan open

Het ziektebriefje blijft de gemoederen beroeren. Huisartsen klagen over de administratieve overlast, sommige werkgevers vrezen misbruik bij afwezigheden zonder attest. Nochtans zijn de eerste cijfers bemoedigend. De afschaffing van het ziektebriefje voor één dag (tot maximaal drie keer per jaar) lijkt het aantal ziektedagen niet te doen toenemen. Integendeel, het aantal ziektemeldingen neemt toe, maar het totale aantal ziektedagen neemt af. Van grootschalig misbruik lijkt alvast geen sprake. Gesterkt door die evolutie wil minister Petra De Sutter nu verdergaan. Ze ijvert ervoor om werknemers toe te laten tot drie aansluitende dagen thuis te laten blijven zonder doktersattest. En dat tot drie keer per jaar. De bedoeling is nobel, maar lijkt vooral werkdruk voor huisartsen te verlichten. De impact op verzuim zal echter beperkt blijven, want de maatregel pakt het kwaad niet bij de wortel aan. Voka-KvK Limburg en Mensura vinden het beter om bedrijven zelf te laten beslissen over het wel of niet voorleggen van ziektebriefjes. Die aanpak is alvast fijnmaziger, en laat bedrijven die een goed

beleid rond verzuim hebben toe om het ziektebriefje effectief af te schaffen. Organisaties die een duidelijk beleid hebben en focussen op vertrouwen en inzetbaarheid kunnen zich dat permitteren. Maar wat met organisaties die niet zo ver staan? Zij lijken steeds minder grip te krijgen op het verzuimgedrag als het voorstel van De Sutter er effectief komt. En daar ligt het kalf gebonden: het ziektebriefje is in feite een muur tussen werkgever en werknemer. Door de focus op het medische aspect (de ziekte), is er amper ruimte tot dialoog tussen werkgever en werknemer. Terwijl die dialoog net cruciaal is om de almaar oplopende verzuimcijfers van korte én lange duur een halt toe te roepen. Het is aan organisaties om de strijd tegen verzuim ernstig te nemen en de hand aan de ploeg te slaan. De realiteit van openstaande vacatures en knelpuntberoepen biedt geen andere keus. Werken aan een cultuur waar verzuim vermijden en welzijn bevorderen hand in hand gaan, is de enige manier om de verzuimcijfers te doen dalen. Laat bedrijven zelf de regie in handen nemen en zorgen voor maximale inzetbaarheid van werknemers.