

Samenvatting

Dossier Werk- en rusttijden

Wat wordt verstaan onder arbeids- en rusttijden?

Definities

Het woordenboek omschrijft arbeidstijd als: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken. De arbeidstijd van werknemers in Nederland is gebonden aan wettelijke bepalingen die zijn vastgelegd in de [Arbeidstijdenwet](#). De hoofdlijnen zijn:

- ten hoogste 12 uren per dienst
- ten hoogste 60 uren in de week
- gemiddeld 48 uren per week over een periode van 16 aaneengesloten weken

Rusttijd is de tijd die geen arbeidstijd is. Voor elke periode van 24 uur geldt dat er sprake moet zijn van een rustperiode van 11 uur. In het geval van ploegendienst kan de rusttijd worden ingekort tot 8 uren, mits dit niet strijdig is met voorschriften over de hoeveelheid rust per week en arbeidstijdbepalingen. Wekelijks moet er sprake zijn van 36 uur onafgebroken rust. Op zondag wordt - in principe - geen arbeid verricht.

Omvang en belang problematiek

Het werken in afwijkende werktijden komt in Nederland veel en in een groot aantal sectoren voor. Schattingen geven aan dat ca. 15 tot 20% van de beroepsbevolking hier mee te maken heeft. In het kader van arbeids- en rusttijden is een aantal aandachtsgebieden te onderscheiden, waar sprake kan zijn van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn van medewerkers. Het gaat met name om:

- nachtarbeid: méér dan 1 uur arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur
- ploegendiensten: het werken in afwijkende uren volgens een vast rooster
- lange werktijden, -periodes (bijvoorbeeld meer dan 10 uur werken of meer dan 40 uur per week) en overwerk.

Uitgebreide informatie is te vinden in paragraaf 1.1.2 diensten en dienstroosters van het dossier [Werk- en rusttijden](#).

Het werken in afwijkende werktijden kan leiden tot schadelijke effecten. Er zijn verschillende factoren die van invloed kunnen zijn op het wel of niet ontstaan van gezondheidsklachten. De belangrijkste zijn de leefstijl van mensen (vertonen van gezond of ongezond gedrag), individuele verschillen (bijvoorbeeld ochtend of avondmens zijn, of manier van omgaan met problemen), en leeftijd. Zie voor uitgebreide informatie paragraaf 1.1.3 effecten van afwijkende werk- en rusttijden in het dossier [Werk- en rusttijden](#).

Langer werken

Onderzoek laat zien dat er over het algemeen sprake is van een toename van vermoeidheid en afname van prestaties na 8 tot 9 uur werken per dienst, en na 4 tot 5 dagen werken per week. In fysieke beroepen kunnen dan fysieke klachten toenemen, in geestelijk en emotioneel belastende beroepen kunnen psychische klachten toenemen. De kans op ongelukken en op het maken van fouten wordt groter bij langere werkperiodes.

Nachtarbeid

Voor het werken in de nacht geldt dat de mogelijke negatieve effecten vooral veroorzaakt worden doordat allerlei processen in het menselijk lichaam verstoord raken. Dit heeft invloed op bijvoorbeeld de kwaliteit van de slaap en de spijsvertering. Mensen raken daardoor sneller moe en geïrriteerd, bouwen minder weerstand op, zijn vatbaarder voor infecties en het ontstaan van lichamelijke en psychische klachten. Ook kunnen problemen ontstaan in het sociale functioneren van mensen, doordat een ander dan 'normaal' leefpatroon wordt gevolgd.

Risicovolle branches en beroepen

In principe kunnen alle werknemers in aanraking komen met afwijkende werktijden. Sectoren waar dit veel voorkomt zijn bijvoorbeeld de zorg, de (proces) industrie, de horeca en de transportsector. Er zijn

specifieke beroepen en sectoren waarvoor aanvullende regels gelden, deze zijn te vinden bij <link: [arbokennisnet/werk- en rusttijden/paragraaf 4.1](#)>Relevante branches<einde link>

Hoe is te achterhalen of schadelijke effecten van afwijkende werktijden optreden?

Plaats in de RI&E

Op grond van de Arbowet zijn werkgevers verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een plan van aanpak op te stellen. Daarin moet ook nadrukkelijk aandacht besteedt worden aan de arbeidstijden, de risico's die deze kunnen inhouden en de manier waarop men die risico's wilt beperken. Met behulp van de RI&E kunnen mogelijke arbeidsrisico's van het werken op afwijkende tijden in kaart worden gebracht. Het is belangrijk om specifieke aandacht te besteden aan de volgende punten:

- organisatorische: aandacht voor de arbeidsomstandigheden en het beleid in de organisatie ook t.a.v. arbeids- en rusttijden;
- technische: aandacht voor de organisatie van het werk en het werk, bijvoorbeeld de inrichting van het dienstrooster;
- psychosociale: aandacht voor de individuele en/of psychosociale kenmerken van werknemers;
- specifieke risicogroepen, zoals jeugdigen, ouderen en mensen met medische aandoeningen.

Een ondersteunend instrument bij het opstellen en uitvoeren van de RI&E in het kader van arbeidstijden is de RIA meter die ontwikkeld is door FNV Bondgenoten. Deze is te vinden op: [RIA meter](#).

Wat zegt de wet erover?

Relevante wetgeving

De arbeidstijd van werknemers in Nederland is gebonden aan wettelijke bepalingen die zijn vastgelegd in de Arbeidstijdenwet. Ook in de Arbowet zijn verwijzingen naar de Arbeidstijdenwet opgenomen. Volgens de Arbowet moet de werkgever in de RI&E specifiek aandacht besteden aan mogelijke risico's in relatie tot arbeidstijden. Daarnaast moet de werkgever het arbeidstijdenpatroon in zijn organisatie vastleggen en beschikbaar hebben voor het personeel. Ook moet de werkgever een deugdelijke registratie van de gewerkte uren bijhouden. Uit de registratie moet de Arbeidsinspectie kunnen zien of de Arbeidstijdenwet is nageleefd.

Uitgebreide informatie over de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit is te vinden bij:

[Arbeidstijdenwet](#).

Een uitgebreid overzicht van de wettelijke bepalingen is te vinden ook te vinden in paragraaf 4, wetgeving van het dossier [Werk- en rusttijden](#).

Relevante brancheafspraken

In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) staan uitzonderingen en aanvullingen op de Arbeidstijdenwet. Naast algemene uitzonderingen zijn er ook aanvullende regels voor de zorg, mijnbouw, vervoerssector en overige sectoren. Deze sectoren hebben dus met de algemene regels én de aparte sectorregels te maken.

Er zijn verschillende voorbeelden van CAO's waar sprake is van nadere afspraken in het kader van werk- en rusttijden. Een aantal van deze voorbeelden zijn de ziekenhuizen, de geestelijke gezondheidszorg, de bouw of de beveiliging.

Op [CAO](#) is een overzicht van een groot aantal CAO's te vinden.

Verplichtingen en rechten werkgever, werknemer en de rol van de medezeggenschap

Sommige regels uit de Arbeidstijdenwet en veel van de algemene en sectorale regels van het Arbeidstijdenbesluit kunnen alleen worden toegepast bij 'collectieve regeling'. Dat wil zeggen: nadat daarover in gemeenschappelijk overleg overeenstemming is bereikt. Een collectieve regeling kan een cao zijn, of de rechtspositieregeling voor ambtenaren, maar ook een schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging).

Wat is er aan te doen?

Bronmaatregelen

Bronmaatregelen richten zich op het zo veel mogelijk wegnemen van belastende factoren in het werk. Dat zal in het geval van afwijkende werktijden slechts in beperkte mate mogelijk zijn. Om toch zoveel mogelijk risico's en negatieve effecten te voorkomen kunnen verschillende maatregelen worden genomen.

Organisatorische maatregelen

Deze maatregelen richten zich op de meer algemene arbeidsomstandigheden en op het gevoerde beleid in de arbeidsorganisatie. Bij arbeidsomstandigheden is het belangrijk om vermoeiende omstandigheden, zoals veel lawaai en monotoon routinematig werk zoveel mogelijk te voorkomen. Ook de hoeveelheid licht en de temperatuur kunnen van belang zijn. Het bieden van voldoende en het goede soort pauze, en faciliteiten (denk aan het bieden van gezond eten in de kantine) zijn van invloed.

Door arbeids- en rusttijd als specifiek thema op te nemen in het bedrijfsbeleid kan zo veel mogelijk aandacht worden besteed aan preventieve maatregelen.

Technische maatregelen

Een goed ontwerp van het dienstrooster is één van de belangrijkste maatregelen die genomen kunnen worden om risico's te voorkomen en aan te pakken. Niet alleen de wettelijke bepalingen zijn van belang, ook andere factoren spelen een rol, zoals zeggenschap over het werk of individuele kenmerken. Nuttige informatie over de factoren waar rekening mee moet worden gehouden bij het ontwerpen van gezonde en productieve roosters is te vinden in paragraaf 6.1.3 van het dossier [Werk- en rusttijden](#) en het [AI Blad no.38](#) SDU uitgevers.

Psychosociale maatregelen

Maatregelen om risico's te voorkomen of te beperken kunnen zich ook richten op de individuele medewerker. Enkele mogelijkheden zijn het beïnvloeden van het bioritme met lichttherapie, het meten van en waarschuwen bij vermoeidheidsverschijnselen, en training en voorlichting. Die kan bijvoorbeeld gericht zijn op het omgaan met sociale effecten van werken op 'niet normale' werktijden, of het onderhouden van een gezonde leefstijl.

Meer uitgebreide informatie over maatregelen is te vinden in paragraaf 6, beheersmaatregelen van het dossier [Werk- en rusttijden](#).

PMO

Het is belangrijk om mogelijke effecten van werken in afwijkende werktijden zo vroeg mogelijk op te sporen, om als dat nodig is snel maatregelen te kunnen nemen. In de Arbowet is een arbeidsgezondheidkundig onderzoek voor nachtwerk opgenomen. Een specifieke inhoud is daarin niet voorgeschreven. Uitgebreide informatie over de mogelijke inhoud van het PMO (risicogebieden, vorm, frequentie enzovoort) kan worden gevonden in paragraaf 7.2.4, Preventief Medisch Onderzoek van het dossier [Werk- en rusttijden](#).

Wie gaan slim om met dit probleem?

Een praktijkvoorbeeld van een bedrijf waar werk- en rusttijden een belangrijk thema en onderdeel van het bedrijfsbeleid is de Nederlandse Spoorwegen. Een korte beschrijving is te vinden in <link: [arbokennisnet/werk- en rusttijden/hoofdstuk 13>Nederlandse Spoorwegen<einde link>](#)
Goede voorbeelden van zelfroosteren zijn te vinden een brochure uitgegeven door het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI), deze is te vinden bij [Zelfroosteren](#)