

Afwijkende arbeidstijden leiden niet tot hoger ziekteverzuim

ISN 22658

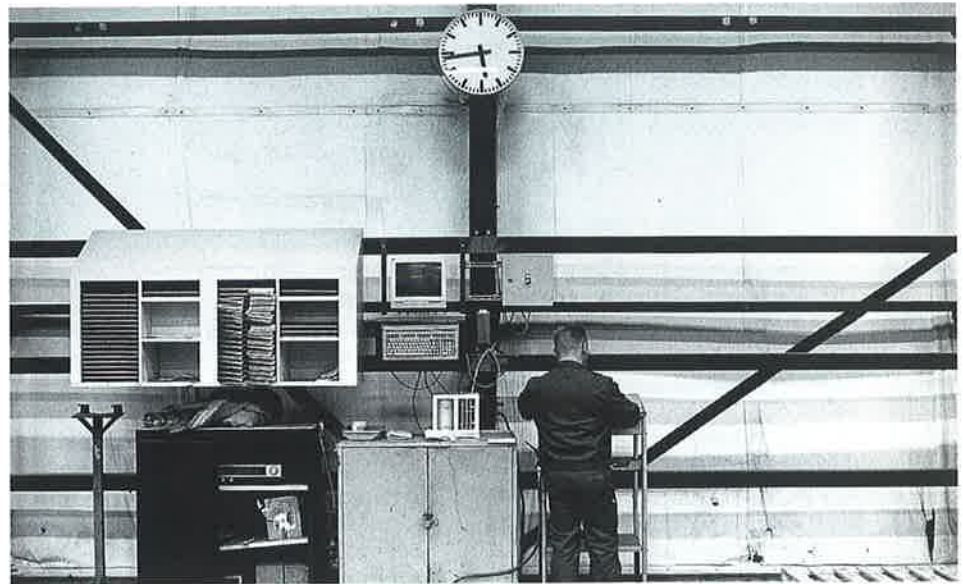
John Klein Hesselink,
Peter Vos

De arbeids- en rusttijden in Nederland kennen een toene-
mende belangstelling van sociale partners, beleidsmakers,
politici en wetenschappers.¹ Vooral de maatschappelijke dis-
cussie over flexibilisering van de arbeid geeft daartoe aanlei-
ding, waarbij het relatief hoge aantal arbeidsongeschikten in
vergelijking met de andere Westeuropese landen voor de Ne-
derlandse situatie een extra dimensie aan de discussie geeft.

Reden voor het Ministerie van SZW onderzoek te laten verrichten naar de relatie tussen het werken op afwijkende tijdstippen en het ziekteverzuim van werknemers. Mede met het oog op de vernieuwing van de arbeidstijdenwetgeving in Nederland² levert dit onderzoek, uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, waardevolle informatie op voor de maatschappelijke discussie over flexibilisering van de werktijden.

Gekozen is voor een grootschalig en langlopend (longitudinaal) onderzoek. Doel van dit onderzoek: het geven van een algemeen overzicht van de gevolgen van het werken met afwijkende werktijdregelingen in Nederland. Met andere woorden: de vraag moest beantwoord worden hoe nadelig het is voor werknemers om met afwijkende werktijdregelingen te werken en welke regelingen dan precies nadelig zijn. Begin 1991 ging het onderzoek van start met het benaderen van bedrijven en instellingen voor deelname aan het onderzoek, eind 1991 werden de werknemers voor het eerst telefonisch geïnterviewd.

In totaal werden ruim 3000 werknemers ondervraagd. Ongeveer 1800 van hen werkten met 17 verschillende soorten van afwijkende werktijdregelingen. De gegevens van deze werknemers werden vergeleken met de gegevens van ongeveer 1200 werknemers die in dagdienst werken. Het onderzoek duurde drie jaar en was opgedeeld in drie perioden. Aan het begin van ieder onderzoeksjaar werden alle werknemers telefonisch geïnterviewd, aan het einde van ieder onderzoeksjaar werden de ziekteverzuimgegevens van alle werknemers bij de werkgever opgevraagd. Vanzelfsprekend gebeurde dit alles alleen als de werknemers daarvoor uitdrukkelijk hun toestem-



Werknemer kiest niet zonder meer voor afwijkende werktijden.
Foto: Chris Pennarts

ming gegeven hadden. De verzamelde gegevens zijn alleen voor onderzoek gebruikt.

De 17 onderzochte werktijdregelingen zijn in vijf hoofdgroepen onderverdeeld. Daarmee wordt een breed overzicht gegeven van afwijkende werktijdregelingen die vaak in Nederland voorkomen (figuur 1).

Hiervoor werd reeds gezegd dat het onderzoek zich richtte op het vaststellen van de gevolgen van het werken met afwijkende werktijdregelingen. Deze gevolgen werden naar vier kenmerken of factoren onderscheiden: ziekteverzuim, gezondheidstoestand, beperking van de vrije tijd en ongevallen (zowel op het werk als privé-ongevallen). Deze kenmerken worden over het algemeen gezien als belangrijke indicatoren van problemen die door het

werken met afwijkende werktijden kunnen ontstaan.

Geen problemen

Het onderzoek leverde een aantal interessante resultaten en gezichtspunten op, die weliswaar niet echt afwijken van wat uit de internationale onderzoeksliteratuur bekend is, maar zonder het onderzoek ook niet zomaar aangenomen hadden mogen worden. In de eerste plaats bleek dat afwijkende werktijdregelingen problemen op kunnen leveren als er sprake is van nachtwerk. Dat is al lang door internationaal onderzoek vastgesteld, maar interessant is ook dat bij sommige nachtdiensten juist geen problemen optreden. Dat blijkt vooral te gebeuren bij de ploegen- en continudiensten die al een groot aantal jaren operationeel zijn.

Figuur 1. Onderzochte werktijdregelingen

hoofdgroep	type regeling
regelmatige ploegendiensten	2-ploegendienst (ochtend-avond) 2-ploegendienst (ochtend-nacht) 3-ploegendienst 4-ploegendienst 5-ploegendienst
onregelmatige continudiensten	overige ploegendiensten politiediensten diensten in de gezondheidszorg
structureel afwijkende werktijden	zaterdagwerk weekendwerk avondwerk ochtenddienst voor 06.00 uur
nieuwe werktijdvormen	gecomprimeerde werkweek 2-ploegendienst (korte dagen) keuze-werktijden
intensieve werktijden	structureel overwerk seizoensgebonden arbeid

Dat werken in de nacht gepaard gaat met problemen bij de werknemers is niet verwonderlijk. Werken in de nacht is nu eenmaal vermoeiender dan werken overdag en dat effect wordt nog eens versterkt doordat men overdag minder efficiënt slaapt. Onderzoek naar het biologische dag-nachtritme van de mens toont daarnaast aan dat de vermoeidheid toeneemt naarmate men meer nachten achter elkaar werkt. De volgende vraag is dan hoe het komt dat werknemers nachtwerk zo lang kunnen volhouden. Het antwoord is eenvoudig: alleen fysiek sterke en gezonde werknemers kunnen gedurende lange tijd achtereenvolgend in nachtdiensten werken. In de onderzochte groepen van werknemers blijkt dat ook het geval te zijn. Er zijn zelfs vrij veel werknemers, die al 20 tot 30 jaar in de nacht werken en daar nog steeds geen problemen mee hebben. Bij geen van de onderzochte werktijdregelingen met nachtdiensten is dan ook sprake van een hoger ziekteverzuim. Bij sommige groepen met nachtdiensten is wel sprake van meer gezondheidsklachten (en soms ook meer ongevallen), maar dan blijkt dat de werknemers doorgaans nog niet zo lang met de betreffende werktijdregeling werken. Toch is er ook bij deze laatste groepen geen sprake van een echt dramatisch groot aantal gezondheidsklachten, maar waarschijnlijk zijn ze wel voldoende om werknemers op termijn te laten besluiten naar ander werk uit te kijken.

Acceptabel

Een tweede interessant resultaat van het onderzoek is dat er een optimaal aantal uren is waarbij werknemers efficiënt kunnen werken. Dat kan overigens iedereen bedenken, want geen mens is in staat continu 24 uur per dag achter elkaar te werken. Het interessante gegeven is echter dat het breekpunt van efficiënt naar minder efficiënt werken ligt bij ongeveer 10 uur per dag aaneengesloten werken. Uit de onderzoeksliteratuur blijkt dat werknemers daarna minder gaan presteren, meer fouten gaan maken, minder aandacht voor hun werk hebben, enzovoorts. Ook uit het onderzoek naar 'Arbeidstijden en ziekteverzuim' blijkt dat werknemers met een permanent lange werkdag (structureel overwerk) meer gezondheidsproblemen hebben. Dit gebeurde overigens niet aan het begin van het onderzoek, maar aan het einde, wat aangeeft dat werknemers pas na langere tijd gezondheidsklachten krijgen door permanent lange werkdagen. Bij een nieuwe werktijdvorm als de 4 x 9 1/2 urenige werkweek traden geen extra gezondheids- en vermoeidheidsproblemen op, wat aangeeft dat deze vorm van intensiever werken waarschijnlijk acceptabel is en geen problemen met de gezondheid veroorzaakt.

Geen ongerustheid

Een derde interessante uitkomst is dat er tijdens het onderzoek nauwelijks sprake was van een stijging van het aantal gezondheidsklachten en van het ziekteverzuim bij de

werknemers met afwijkende werktijdregelingen. Dat is vooral interessant, omdat de onderzochte regelingen, die toch vaak in Nederland worden toegepast, dus niet op korte termijn gezondheidsproblematiek en een hoger ziekteverzuim veroorzaken. Dit gegeven is des te relevanter omdat bekend is dat ongeveer de helft van de Nederlandse beroepsbevolking op andere tijden werkt dan op de gebruikelijke werkdagen tussen 07.00 en 18.00 uur.³ Werken op afwijkende tijdstippen is dus geen reden tot ongerustheid, te meer ook omdat veel werknemers gebaat zijn bij het werken op andere tijden dan de traditionele.

Gezin

Een vierde belangrijk gezichtspunt dat uit het onderzoek naar voren kwam, was dat veel werknemers met afwijkende werktijdregelingen (telkens meer dan de werknemers in de vergelijkbare dagdienstgroepen) problemen aangeven over het niet kunnen deelnemen aan vrije tijdsactiviteiten en activiteiten in het gezin of met de partner. Ook bleek de ontevredenheid over het werken met de afwijkende werktijden nogal groot te zijn. Klaarblijkelijk is het dus niet zo dat werknemers er zonder meer voor kiezen om op andere tijden te gaan werken. Afwijkende werktijdregelingen moeten gunstige nevenvoordelen met zich brengen, zoals bijvoorbeeld een hoger nettoinkomen, het kunnen combineren van de werktijden met verzorgende taken, het kunnen combineren van de werktijden met studie, de kans op een baan of extra werkgelegenheid.

Voor iedere werknemer zal die laatste afweging anders uitvallen. Als er één ding de afgelopen jaren in Nederland in het werknemersbestand is veranderd, dan is dat wel de enorme toename van diversiteit aan werknemerstypen. Bijna een derde van de werknemers werkt inmiddels in een deeltijd-baan. Maar ook een derde van de beroepsbevolking behoort tot de zogenaamde één-persoonshuishoudens. De variëteit aan voor het gedrag bepalende achtergronden bij de Nederlandse beroepsbevolking is bijna oneindig en gaat van één- naar tweeverdieners, van alleenstaande ouders naar grote gezinnen, etc. Al die werknemers hebben hun eigen wensen en verlangens over hun tijdsbesteding, zowel in de betaalde als de onbetaalde sfeer.

Een grote verscheidenheid aan werktijdregelingen maakt het beter mogelijk dat al die werknemers een

op hun individuele situatie toegesneden arbeidstijdpatroon kunnen vinden. Als dat patroon ook nog gedurende hun arbeidsleven aangepast kan worden aan veranderingen in hun eigen situatie of huishouden, kunnen eventuele nadelen van sommige werktijdregelingen worden ingevuld voor voordelen van andere werktijdregelingen.

Maatschappelijke context

Van groot belang is hier de wijziging die minister Melkert van SZW heeft aangebracht in het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet⁴, die onlangs in de Tweede Kamer behandeld is. De minister heeft de doelstelling van het wetsvoorstel niet langer uitsluitend gericht op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers bij de arbeid, maar daaraan de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken en andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid toegevoegd. Daarmee wordt het onderwerp arbeids- en rusttijden in een duidelijke maatschappelijke context geplaatst, waarbij invulling gegeven kan worden aan de hiervoor geschetste diversiteit van onze samenleving. Van de werkgever wordt in de toekomst verwacht dat hij de persoonlijke omstandigheden van zijn werknemers mee laat wegen in de besluitvorming over werktijdregelingen. Dat betekent aandacht voor zorgtaken, zowel in het huishouden als naar familieleden, aandacht voor maatschappelijke taken in gemeenteraadswerk, vrijwilligerswerk, cultuur en sport, aandacht voor de zelfontplooiing van de werknemer via studie, etcetera. Het voorgestelde nieuwe systeem van een standaard- en een overlegregeling in het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet staat er garant voor, dat de werknemers daarbij via hun vakbond of medezeggenschapsorgaan een goede invloed kunnen uitoefenen.

Ook andere resultaten van het onderzoek naar 'Arbeidstijden en ziekteverzuim' zijn terug te vinden in het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet. Nachtarbeid wordt door het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet aan scherpe randvoorwaarden verbonden.⁵ Het wetsvoorstel beperkt zowel het aantal diensten dat 's nachts ge-

werkt mag worden als het aantal uren dat per nachtdienst gewerkt mag worden, schrijft na het verrichten van arbeid in nachtdienst een langere rust voor en geeft regels voor het geval er meerdere nachtdiensten achter elkaar worden gewerkt. Ook aan overwerk stelt het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet grenzen.⁶ Op korte termijn biedt het wetsvoorstel weliswaar ruimte voor het maken van extra arbeidsuren, maar op langere termijn moeten die worden gecompenseerd. Waar het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet de grenzen aangeeft waarbinnen werkgevers en werknemers gezamenlijk de werktijden moeten organiseren,



Literatuur

1. Goede overzichtswerken in dit verband zijn o.a. B. Jansen, Dagdienst en ploegendienst in vergelijkend perspectief, de theorie en praktijk van roosters vanuit het psycho-somatisch en psychosociaal welzijn, Lisse 1987; W. de Lange, Configuratie van arbeid, vormgeven aan arbeidstijden, bedrijfstijden en arbeidstijdpatronen, Zutphen 1989; T.F. Meijman, R. Kampman en A.H.G. de Vries-Griever, Rock around the clock, chronopsychologische en chronobiologische aspecten van onregelmatige werktijden, Amsterdam 1988.
2. Zie voor een korte samenvatting van de nieuwe arbeidstijdenwetgeving P.H. Vos, Arbeidstijdenwet logische partner voor Arboret, in: Arbeidsomstandigheden 70 (1994) nr. 5, blz. 263-265.

Werktijdenregeling: aandacht voor onder meer zorgtaken en zelfontplooiing.

Foto: Chris Pennarts

biedt het onderzoek naar 'Arbeidstijden en ziekteverzuim' waardevolle aanknopingspunten voor het opstellen van goede roosters.

De auteurs

John Klein Hesselink werkt als onderzoeker bij het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden en Peter Vos werkt als beleidsmedewerker bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

3. G.H. Gringhuis, Regelmatig en onregelmatig werken in Nederland, in: Enquête Beroepsbevolking 1993, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen 1994, blz. 48-59.
4. Zie Kamerstukken II 1994/95, 23 646, nr. 11.
5. Zie Kamerstukken II 1994/95, 23 646, nr. 14, art. 5:8.
6. Zie Kamerstukken II 1994/95, 23 646, nr. 14, art. 5:9.
7. D.J. Klein Hesselink, F.C. Verboon en T.D.P.J. van den Berg, Arbeidstijden en ziekteverzuim, een longitudinaal onderzoek naar de effecten van afwijkende werktijdregelingen op aspecten van veiligheid, gezondheid, vrije tijd en het ziekteverzuim van werknemers, Den Haag 1995.

Het onderzoek 'Arbeidstijden en ziekteverzuim'⁷ is verschenen in de zogenaamde SZW-reeks van VUGA Uitgeverij en kan aldaar rechtstreeks besteld worden (order nr. 1540.5.063, tel. 070-3305233; ISBN-nummer 90-5250-938-7, verkoopprijs f 59).