

Vergaderjaar 1996–1997

25 092

Knelpunten Arbeidstijdenwet

Nr. 6

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 1 mei 1997

In het Algemeen overleg met de Vaste commissie voor SZW op 19 december 1996 is mijn brief van 5 november 1996 (TK 1996–1997, 25 092, nr. 1) over de knelpunteninventarisatie Arbeidstijdenwet besproken. Tijdens dit overleg heb ik toegezegd de Kamer te informeren over de resterende knelpunten met de daarbij behorende oplossingen. In dat verband is tevens de vraag aan de orde geweest te bezien in welke mate het mogelijk is knelpunten op te lossen door middel van structurele aanpassingen van de regelgeving. Dit is ook tot uitdrukking gebracht in de motie Hofstra c.s. (TK, 1996–1997, 25 092, nr. 4).

In de eerste knelpunteninventarisatie waren die knelpunten verwerkt die voor september 1996 aan mijn departement waren gemeld. Het aantal knelpunten dat nadien is gemeld is beperkt. Naast de specifieke problematiek van de kraamverzorging, de vrijwillige politie en de vrijwillige brandweer, concentreren de knelpunten die tot nu toe nog niet opgelost waren zich met name rondom de normering met betrekking tot nacht-arbeid. Hoewel de normering van de ATW voor veel sectoren ruimer is dan de normering van de oude Arbeidswet 1919, blijkt deze normering voor een aantal sectoren toch nog te leiden tot knelpunten. Gelet op de motie Hofstra c.s. ben ik nagegaan of een structurele aanpassing van het besluit een mogelijkheid is die enerzijds de bestaande knelpunten oplost en nieuwe knelpunten voorkomt en anderzijds kan voldoen aan de doelstellingen van de ATW en aan de EG-richtlijn terzake. Ten aanzien van drie onderdelen, namelijk nachtarbeid, de referentieperiode en aanwezigheidsdiensten zie ik een mogelijkheid te komen tot een structurele aanpassing van het besluit, die voldoet aan de genoemde eisen en waarmee tevens het aantal uitzonderingen aanzienlijk wordt verminderd. Deze oplossingen vindt u in bijlage 1 onder punt 1, 2 en 3. Tevens is voorzien in de oplossing voor de resterende specifieke knelpunten bij de vrijwillige brandweer, de vrijwillige politie en de kraamzorg. Deze worden in bijlage 1 weergegeven onder punt 4, 5 en 6.

In de komende periode zullen de voorstellen evenals de voorstellen uit de eerste knelpunteninventarisatie opgenomen worden in het Arbeids-

tijdenbesluit. De Arbeidsinspectie zal al wel rekening houden met de voorgenomen wijzigingen. Er zal door mijn departement opnieuw een voorlichtingbrochure worden uitgegeven waarin de wijzigingen zijn opgenomen.

Tijdens het Algemeen Overleg met de Vaste commissie voor SZW op 19 december 1996 heb ik toegezegd dat ik de Kamer zou rapporteren over de uitkomst van overleg met betrokkenen in de zorgsector t.a.v. het onderscheid tussen de arbeids- en opleidingstijd voor assistent-geneeskundigen. Ik heb werkgevers-, werknemers- en specialisten-organisaties verzocht om gezamenlijk een standpunt te bepalen ten aanzien van een werkbaar en handhaafbare afbakening tussen arbeid en opleiding. Ik kan u berichten dat zij een afbakening hebben voorgesteld waar alle betrokken partijen zich in kunnen vinden. Ook ik kan mij vinden in de afbakening die is voorgesteld door de betrokkenen; ook voor de handhaving van de ATW is het een duidelijk onderscheid. In de toelichting op het ATB voor de geneeskundigen wordt dit onderscheid overgenomen. Voor de uitwerking van de afbakening verwijs ik u kortheidshalve naar bijlage 2. Het ontwerp van een algemene maatregel van bestuur tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit ten behoeve van de zorgsector zal op korte termijn in het Staatsblad gepubliceerd worden. De ATW voor de zorgsector zal op 1 juli aanstaande in werking treden.

De Vaste commissie voor SZW heeft mij gevraagd om een reactie op de brief van de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD). De LAD geeft in de brief van 5 februari aan bezwaar te maken tegen het uitzonderen van medisch-specialisten werkzaam in dienstverband van de arbeids- en rusttijdenormering van de ATW.

De medisch specialisten worden inderdaad uitgezonderd van de arbeids- en rusttijdenormering van de ATW, evenals dat onder de oude wetgeving (het WBGV) het geval was. Er werd en wordt hierbij geen onderscheid gemaakt tussen zelfstandig gevestigde en in dienstverband werkzame medisch specialisten. Er is op dit moment voor mij ook geen aanleiding om het onderscheid binnen deze groep beroepsbeoefenaren wel te maken.

De LAD geeft aan dat er onterecht een onderscheid wordt gemaakt tussen diverse categorieën geneeskundigen en dat dit in strijd zou zijn met de EG-richtlijn. Dit laatste is niet juist. De richtlijn biedt de lidstaten de mogelijkheid in artikel 17 lid 1 om o.a. leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid uit te zonderen van arbeids- en rusttijdenormeringen. Zowel de zelfstandig gevestigde als de in loondienst werkzame medisch specialisten zijn op grond van hun zelfstandigheid en professionele individuele verantwoordelijkheid in het beoefenen van hun functie, in staat geacht een evenwicht te bewaren tussen de persoonlijke belastbaarheid en de feitelijke belasting als gevolg van de patiëntenzorg, en kunnen dus worden beschouwd als personen met een autonome beslissingsbevoegdheid. Het geregistreerd zijn in één van de registers van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst of in het specialistenregister van de Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde, maakt dat deze groep bovendien eenduidig is vast te stellen.

Wellicht ten overvloede wijs ik u erop dat de medisch specialisten werkzaam in dienstverband weliswaar zijn uitgezonderd van § 5.2 van de ATW (arbeids- en rusttijdenormeringen), maar dat zij niet zijn uitgezonderd van artikel 4:1 van de wet. Dit artikel geeft aan dat de werkgever verplicht is om in zijn algemene ondernemingsbeleid m.b.t. de inrichting van de arbeids- en rusttijden, voorzover dat redelijkerwijs van hem gevegd kan worden, rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Met andere woorden ook voor deze groep

werknemers moet de werkgever in zijn beleid rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

TWEEDE KNELPUNTENINVENTARISATIE**1. Nachtarbeid**

In het Arbeidstijdenbesluit zijn verreweg de meeste uitzonderingen mogelijk gemaakt op de normen van nachtarbeid. In de eerste knelpunteninventarisatie werden een aantal nieuwe uitzonderingen voorgesteld op de normen van de nachtarbeid, ook nadien hebben zich knelpunten aangediend.

Mede in het licht van de motie Hofstra c.s. is dit aanleiding geweest om de normering van de nachtarbeid nogmaals te bezien.

De afwijkingen die nu in het ATB mogelijk worden gemaakt verschillen van elkaar. De uitzonderingen zijn toegespitst op de betreffende sector. De uitzonderingen zijn tot stand gekomen door middel van gesprekken met sociale partners. Wanneer zij het er over eens zijn dat een uitzondering noodzakelijk was en deze uitzondering stuitte vanuit een oogpunt van veiligheid gezondheid en welzijn niet op bezwaren, dan werd deze uitzondering in het ATB opgenomen. Over het algemeen ligt deze grens bij 35 nachtdiensten per 13 weken hetzij 20 uur arbeid per twee weken tussen 0.00 uur en 6.00 uur.

Alleen voor sectoren met een zeer specifieke behoefte ten aanzien van nachtarbeid werd een op de sector toegesneden uitzondering gemaakt. Voor een aantal van deze specifieke sectoren blijkt in de praktijk de normering nog niet adequaat voor een goede bedrijfsvoering. Dit zijn de bakkers, de distributie en overslag, de beveiliging en de horeca.

Oplossing

Voorgesteld wordt om een algemene afwijking in het ATB op te nemen ten aanzien van nachtarbeid. Hierin wordt het volgende geregeld:

De werknemer mag ten hoogste 35 nachtdiensten per 13 weken hetzij 20 uur per 2 weken arbeid verrichten tussen 0.00 en 6.00 uur.

Voor de bakkers, de distributie en overslag, de beveiliging en de horeca zullen de sectorale uitzonderingen worden aangepast, toegespitst op de behoeften van deze sectoren. De sectorale uitzonderingen zullen maximaal betrekking kunnen hebben op 42 nachtdiensten per 13 weken en maximaal 140 nachtdiensten per jaar (dat is gemiddeld 35 per 13 weken), hetzij ten hoogste 38 uur arbeid tussen 0.00 en 6.00 uur per 2 weken.

Voor zowel de algemene als de sectorale afwijkingen geldt dat er alleen in collectief overleg gebruik van gemaakt kan worden.

2. Piekperiodes en nachtarbeid

De ATW stelt dat wanneer er arbeid in nachtdienst wordt verricht de maximale arbeidstijd per week gerekend over een periode van 13 weken 40 uur bedraagt. Deze compensatienorm kan problemen opleveren in sectoren waar doorgaans niet in nachtdiensten wordt gewerkt of slechts in heel beperkte mate 's nachts arbeid wordt verricht. Wanneer het in dergelijke sectoren alleen in piekperiodes noodzakelijk is dat er ook 's nachts wordt gewerkt, is het bijzonder lastig om in diezelfde piekperiodes te moeten compenseren tot maximaal 40 uur per week.

Het was reeds bekend dat dit probleem zich voordoet bij de scheepsreparatiesector en in delen van de landbouw. Inmiddels is echter gebleken dat het genoemde probleem zich breder voordoet, bijvoorbeeld in de industriële reiniging, in de scheeps onderhoudsector, bij sjobedrijven.

Oplossing

Het betreft hier een probleem dat in meerdere sectoren voor komt. Dit

vraagt dus om een algemene oplossing voor die sectoren die vergelijkbare problemen kennen.

Kenmerkend voor de problematiek is:

- het werkaanbod kent piek en dal-periodes die veelal seizoengebonden zijn.
- in de piekperiodes moet ook (af en toe) 's nachts gewerkt worden.
- het is niet reël om te verwachten dat er voor een dergelijke piekperiode extra personeel aangenomen wordt, want in de normale of in de dalperiodes wordt de extra inzet gecompenseerd in tijd.

Voorgesteld wordt om een algemene uitzondering te maken in het ATB die het volgende mogelijk maakt.

Indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden voordoet of de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de werknemer slechts incidenteel en voor korte tijd arbeid in nachtdienst verricht en dit door het anders organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen, kan de referentieperiode t.a.v. arbeid in nachtdienst 52 weken worden i.p.v. 13 weken. Dus gemiddeld over een periode van 52 weken is de arbeidstijd per week maximaal 40 uur. Per 13 weken moet wel worden voldaan aan de norm voor de maximale gemiddelde arbeidstijd inclusief overwerk van 48 per week.

Van deze uitzondering mag alleen in collectief overleg gebruik gemaakt worden.

Deze algemene bepaling zal worden opgenomen in hoofdstuk 4 van het ATB. Het is daarmee niet langer nodig om een aparte uitzondering te maken voor bijvoorbeeld de scheepsreparatiewerven en de verwerking van landbouwprodukten.

3. Aanwezigheidsdiensten

In het ATB wordt voor diverse sectoren een afwijking op de consignatieregeling mogelijk gemaakt. Aanwezigheidsdiensten, die op grond van de ATW zelf niet mogelijk zijn, worden in het ATB wel mogelijk gemaakt. Aanwezigheidsdiensten zijn diensten waarbij werknemers na een gewone dagdienst op de werkplek aanwezig moeten zijn om in geval van een oproep direct de bedongen arbeid te verrichten. Een aanwezigheidsdienst duurt 24 uur. Binnen deze 24 uur gelden de gewone normen van de ATW. Dit betekent dat de werknemer maximaal 10 uur en inclusief overwerk 12 uur arbeid mag verrichten. Inclusief de arbeid die volgt uit een oproep tijdens de periode dat de werknemer alleen aanwezig is mag de werknemer ten hoogste 13 uur arbeid per 24 uur verrichten. Dit soort diensten komt voor bij werkzaamheden waarbij het uiterst noodzakelijk is dat er een of meerdere werknemers op de werkplek aanwezig zijn om in geval van nood te kunnen werken, maar waarbij er relatief weinig oproepen plaatsvinden tijdens de aanwezigheidsperiode, waardoor het niet opportuun is om in plaats daarvan een gewone dienst in te roosteren. De werknemers kunnen tijdens de periode dat ze uitsluitend bereikbaar hoeven te zijn op de werkplek gewoon slapen, op de werkplek zijn daartoe ook faciliteiten aanwezig.

Aanwezigheidsdiensten komen voor in bijvoorbeeld de zorgsector, de jeugdhulpverlening enz. maar ook bij de brandweer en bij defensie. Voor al deze sectoren zijn in het ATB de aanwezigheidsdiensten mogelijk gemaakt. Deze regelingen komen op hetzelfde neer, met uitzondering van de brandweer, defensie en de geneeskundigen.

Een vergelijkbare sector die echter op grond van het ATB op dit moment nog geen aanwezigheidsdiensten mag draaien is die van de schippers-internaten.

Oplossing

Er wordt in het ATB een algemene uitzondering gecreëerd waarvan alle sectoren die aanwezigheidsdiensten nodig hebben, gebruik kunnen maken. Dit zijn sectoren waarbij het uit de aard van de arbeid voortvloeit dat een werknemer naast zijn/haar normale arbeid op de werkplek aanwezig moet zijn en niet thuis bereikbaar kan zijn. Tijdens een dergelijke dienst kan de werknemer in principe gedurende de nacht gewoon slapen in de instelling; er is dus ook een slaapgelegenheid op de werkplek aanwezig.

De algemene afwijking wordt dezelfde als de afwijking voor de verpleging en verzorging.

Hierdoor kunnen de paragrafen voor de jeugdhulpverlening, maatschappelijke opvang, justitiële inrichtingen achterwege blijven evenals de uitzondering t.a.v. aanwezigheidsdiensten voor de verpleging en verzorging.

Voor geneeskundigen, voor defensie en voor de brandweer blijft het, gezien de specifieke aard van het werk, noodzakelijk om een afwijkende norm te hanteren voor deze diensten. (Geneeskundigen mogen in een aanwezigheidsdienst 16 uur arbeid verrichten, mits zij daarna 24 uur vrij zijn. Voor werknemers bij de beroepsbrandweer geldt dat zij vaker een aanwezigheidsdienst mogen draaien, maar tijdens zo'n aanwezigheidsdienst minder uren arbeid mogen verrichten. Voor de vrijwillige brandweer is juist het aantal aanwezigheidsdiensten beperkt, omdat deze werknemers dit werk doen naast een reguliere baan.)

4. Vrijwillige brandweer

Ook de werkzaamheden van de vrijwillige brandweer vallen onder de werking van de ATW. Immers ook zij verrichten arbeid onder gezag van de werkgever. In het ATB is er reeds een uitzondering gemaakt voor de vrijwillige brandweer. Deze uitzondering blijkt in de praktijk niet te volstaan.

De meeste werknemers bij de vrijwillige brandweer doen het brandweerwerk naast een voltijdsbaan (van tussen de 36 en 40 uur per week). Het werk voor de vrijwillige brandweer kan gezien worden als een bijzondere vorm van een tweede baan. Het werk bij de vrijwillige brandweer bestaat vooral uit het volgen (en geven) van trainingen, uit het oproepbaar zijn (thuis of in de kazerne) en het in voorkomende situaties repressief optreden. Volgens artikel 2:6 van de ATW is de ATW van toepassing op brandweerpersoneel tenzij dit personeel repressief optreedt bij brand en ongevallen.

Het komt er in de praktijk op neer dat de optelsom van het werk in de hoofdbetrekking en het werk voor de brandweer (behalve het repressief optreden) moet voldoen aan de normen van de ATW. Artikel 5:9 van de ATW (arbeidstijd inclusief overwerk) maakt het mogelijk om maximaal 12 uur per dienst en 48 uur arbeid per week arbeid te verrichten.

Met deze maxima kan de vrijwillige brandweer uit de voeten, ware het niet dat deze normering wordt beperkt door de normering in de consignatieregeling. De vrijwillige brandweer draait vanzelfsprekend consignatie. In de consignatieregeling staat echter dat wanneer een werknemer tijdens de nacht geconsigneerd is, de maximale arbeidstijd per week gerekend over 13 weken ten hoogste 40 uur mag bedragen. De optelsom van beide banen zou dan moeten voldoen aan dit maximum waardoor feitelijk de inzet van de vrijwillige brandweer onmogelijk wordt gemaakt.

Oplossing

Er zal voor de vrijwillige brandweer een oplossing gezocht moeten worden die zowel rekening houdt met het belang van de vrijwillige brandweer, het belang van de hoofdwerkgever van de betrokken brandweervrijwilligers als met de veiligheid, de gezondheid en welzijn van de betrokken werknemer en van derden.

Hoewel de arbeid die de werknemer verricht bij het repressief optreden niet wordt meegeteld voor de ATW, moet niet uit het oog verloren worden dat dit wel een factor van belang is bij het bepalen van de normering.

Het lijkt mij wenselijk om artikel 5:11 lid 3 onderdeel b en lid 4 voor de vrijwillige brandweer niet van toepassing te verklaren (in artikel 2.1:10). De maximale arbeidstijd per week gerekend over 13 weken is dan 48 uur. Dit betreft de optelsom van de arbeidstijd in de hoofdbetrekking, het eventuele overwerk en de arbeid die (2 à 3 keer per week) wordt verricht voor de vrijwillige brandweer.

Voor werknemers die in hun hoofdbetrekking reeds nachtarbeid verrichten, is de maximale arbeidstijd door hun hoofdbetrekking reeds gelimiteerd tot 40 uur. Dit zal ook zo blijven. Veel mensen die in ploegen-diensten werken hebben een gemiddelde werkweek van tussen de 34 en de 36 uur, waardoor ook de inzet van deze werknemers voor de vrijwillige brandweer niet onmogelijk wordt. Het wordt wel beperkt tot 40 uur, gezien de zwaardere belasting van nachtarbeid.

5. Vrijwillige politie

De meeste werknemers van de vrijwillige politie doen dit politiewerk naast een veelal voltijdsbaan bij een andere werkgever. Het werk bij de vrijwillige politie valt evenals de andere werkzaamheden onder de Arbeidstijdenwet omdat de werknemer onder gezag arbeid verricht. Het werk bestaat voor een deel uit trainingen en opleiding, en voor een ander deel uit de inzet bij bijvoorbeeld evenementen, koopavonden of alcoholcontroles.

De optelsom van de beide banen moet voldoen aan de normen van de ATW. Ten aanzien van het politiewerk kan gebruik gemaakt worden van de normering van artikel 5:9 van de wet (arbeidstijd inclusief overwerk) waardoor de werknemer 12 uur per dienst en gemiddeld 48 uur per week kan werken, gerekend over een periode van 13 weken. Wanneer een werknemer in zijn hoofdbetrekking 38 uur per week werkt betekent dat dat hij/zij nog gemiddeld 10 uur per week voor de vrijwillige politie kan werken. Uit informatie van het ministerie van Binnenlandse Zaken blijkt dat de inzet van de vrijwilligers incl. opleiding en training 200 à 300 uur per jaar bedraagt. Dit zou mogelijk zijn binnen de maxima van de ATW.

De vrijwilligers van politie worden echter, zij het in beperkte mate, ingezet in de nacht. Dit komt bijvoorbeeld voor bij alcoholcontroles. Deze inzet in de nacht vindt over het algemeen plaats op vrijdag- of zaterdag-nacht. De ATW werkt knellend voor dergelijke situaties:

- doordat er ook 's nachts gewerkt wordt is de maximale gemiddelde arbeidstijd per week 40 uur.
- wanneer een vrijwilliger op vrijdag overdag gewoon gewerkt heeft en vrijdag avond/nacht wordt ingezet voor de vrijwillige politie wordt niet voldaan aan de aaneengesloten dagelijkse rusttijd.
- wanneer de vrijwilliger het weekend vrij heeft van de hoofdbetrekking en hij/zij wordt zaterdagnacht ingezet voor de vrijwillige politie, dan wordt niet voldaan aan de bepaling voor de wekelijkse rust.

Oplossing

Bij de oplossing van het knelpunt t.a.v. de vrijwillige politie moet zowel rekening gehouden worden met de belangen van de politie-organisatie,

de belangen van de andere werkgever van de politievrijwilliger als met de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer en van derden. Voorgesteld wordt om voor de vrijwillige politie het volgende mogelijk te maken: één maal per week mag ten behoeve van werkzaamheden voor de vrijwillige politie afgeweken worden van óf de normering van de dagelijkse rust óf de normering van de wekelijkse rust, onder voorwaarde dat de werknemer de dag daarna vrij is. Wanneer de politievrijwilliger ten hoogste één keer per week in nachtdienst werkt, is de nachtnorm niet van toepassing. De maximale arbeidstijd per week, gerekend over een periode van 13 weken, is dan gemiddeld 48 uur. Dit betreft de optelsom van de arbeid en het eventuele overwerk in de hoofdbetrekking en de arbeid die (2 à 3 maal per week) verricht wordt voor de vrijwillige politie. De afwijkingsmogelijkheid kan alleen in collectief overleg gebruikt worden.

Wanneer een werknemer in de hoofdbetrekking al arbeid in nachtdienst verricht, wordt op grond van zijn hoofdbetrekking de arbeidstijd reeds beperkt tot gemiddeld 40 uur per week, en kan dus geen gebruik worden gemaakt van deze uitzonderingsmogelijkheid.

6. Kraamzorg

Door werkgevers en werknemers in de kraamzorg is een knelpunt gemeld m.b.t. de wekelijkse rust voor kraamverzorgenden.

Het aantal uren kraamzorg dat wordt verstrekt verschilt per situatie en is onder andere afhankelijk van de medische en emotionele gesteldheid van de kraamvrouw. Verzekerden bij het ziekenfonds hebben aanspraak op minimaal 24 uur en maximaal 80 uur kraamzorg, verspreid over maximaal 10 dagen. Voor particulier verzekerden gelden per maatschappij verschillende voorwaarden. Vanuit de kwaliteit van de zorg en de maatschappelijke wensen is het wenselijk om de kraamzorg bij één gezin uit te laten voeren door één kraamverzorgende.

De normering voor de wekelijkse rust uit de ATW is hierdoor een knelpunt. De normering uit de ATW luidt: hetzij 36 uur aaneengesloten per 7 x 24 uur, hetzij 60 uur aaneengesloten rust per 9 x 24 uur, deze laatste rusttijd kan één keer per 5 weken worden ingekort tot 32 uur.

In de praktijk van de kraamzorg is het gebruikelijk dat in de eerste dagen na de bevalling de meeste uren kraamzorg wordt geboden. Dit aantal uren per dag neemt vervolgens af. Op de zevende en achtste dag wordt vaak niet meer dan 4 uur kraamzorg geboden.

Werkgevers en werknemers hebben verzocht om een uitzondering die het mogelijk maakt om 8 dagen achtereenvolgend te kunnen werken.

Oplissing

Gezien de specifieke werksoort van de kraamzorg is het wenselijk om voor deze sector een uitzondering te maken. Erkend wordt dat het maatschappelijk en zorginhoudelijk gezien wenselijk is om er zoveel mogelijk zorg voor te dragen dat de verzorging van de kraamvrouw niet overgenomen hoeft te worden door een andere kraamverzorgende. Anderzijds zal ook rekening moeten worden gehouden met de doelstellingen van de Arbeidstijdenwet en met de EG-richtlijn terzake. In deze richtlijn wordt het voor o.a. zorgarbeid mogelijk gemaakt om afwijkingen te maken mits er gelijkwaardige compenserende rust wordt geboden. De mogelijkheid die de wet reeds biedt om binnen 9 dagen 60 uur rust te hebben is voor de sector in een aantal situaties te beperkt. Een uitzondering hierop kan voor de kraamzorg mogelijk gemaakt worden mits er een gelijkwaardige rust tegenover staat. Voorgesteld wordt om voor de sector het volgende mogelijk te maken bij collectieve regeling: per 11 x 24 uur moet een aaneengesloten rust van 72 uur genoten worden. Tijdens deze rustperiode kan de werknemer geen bereikbaarheidsdienst of wachtdienst draaien. Deze oplossing wordt geboden, rekening houdend

met het feit dat de roostersystematiek in de sector veelal zodanig is, dat na deze rustperiode de werknemer de wacht dienst ingaat (dat wil zeggen dat de werknemer wordt opgeroepen zodra zich een bevalling voordoet). Feitelijk komt het er dus vaak op neer dat de rusttijd langer zal zijn dan deze 72 uur. De belasting van de werknemers zal hierdoor naar verwachting niet te hoog worden.

Arbeidstijd en opleidingstijd van geneeskundigen

In de toelichting op het Arbeidstijdenbesluit wordt het onderscheid tussen arbeid en opleiding afgebakend. Bij de afbakening wordt uitgegaan van de functievervulling van de arts-assistent. Veelal zullen opleidingsactiviteiten een directe relatie hebben met een goede functievervulling van de arts-assistent en daarmee met de kwaliteit van de patiëntenzorg. Soms zullen deze echter verder strekken: dan gaat het niet om opleiding gericht op de huidige arbeid, maar op de toekomst. In dit laatste geval kan dit buiten de arbeidstijd vallen. Om de grens te expliciteren wordt het volgende onderscheid gemaakt:

Alle activiteiten van de werknemer die te maken hebben met de functievervulling worden als arbeidstijd gerekend (en vallen dus ook onder de Arbeidstijdenwet). Opleidingsactiviteiten worden tot de functievervulling, en dus tot arbeidstijd, gerekend tenzij het gaat om:

1. cursussen/cursorisch onderwijs, congressen en symposia, voor zover geen sprake is van een dienstopdracht in het kader van de functievervulling.
2. refereeravonden;
3. wetenschappelijk onderzoek, voor zover niet behorende tot de functievervulling. Het betreft hier onderzoek dat door de werknemer niet in het kader van de functievervulling wordt gedaan, maar waarbij de betreffende werkgever uitsluitend de faciliteiten ter beschikking stelt.
4. zelfstudie en extra training gericht op het ontwikkelen van de individuele vaardigheden (bv. het oefenen met apparatuur/materialen c.q. van bepaalde verrichtingen of sociale vaardigheden). De verplichte leertherapie voor de opleiding Psychiatrie is echter wel arbeidstijd.