




Wegwijs in ...

# DE NACHTARBEIDSREGLEMENTERING EN DE VERMINDERING VAN DE ONGEMAKKEN

December 2008



Algemene Directie Humanisering van de Arbeid  
Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen

Deze brochure is gratis te verkrijgen:

- ✓ Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- ✓ Door rechtstreekse bestelling op de website van de Federale Overheidsdienst:  
<http://www.werk.belgie.be>
- ✓ Schriftelijk bij de:  
Cel Publicaties van de  
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,  
Arbeid en Sociaal Overleg  
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL  
Fax: 02 233 42 36  
E-mail: [publicaties@werk.belgie.be](mailto:publicaties@werk.belgie.be)

Deze brochure is eveneens raadpleegbaar op de website van de FOD  
<http://www.werk.belgie.be>

Cette brochure peut être également obtenue en français.

#### M/V

Met de termen « werkgever » en « werknemer » wordt in deze brochure verwezen naar personen van beide geslachten.

### De redactie van deze brochure werd afgesloten op 31 december 2008

**Coördinatie:** Directie van de communicatie  
**Redactie:** Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen en Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

**Omslag en grafische leiding:**

Hilde Vandekerckhove

**Lay-out:** Rilana Picard

**Omslagachtergrond:** Isabelle Rozenbaum

**Druk:** Drukkerij Bietlot

**Verspreiding:** Cel Publicaties

**Verantwoordelijke uitgever:** FOD

Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

**Wettelijk depot:** D/2008/1205/82

## MEDEDELING

Omwille van de talrijke wijzigingen van de reglementering worden de brochures in de reeks "Wegwijs in ..." nagenoeg jaarlijks bijgewerkt. Indien u een recht of een voordeel wil doen gelden dat in deze brochure vermeld staat, doet u er goed aan navraag te doen of deze brochure wel degelijk de laatste uitgave is. U kunt zich daarvoor wenden tot de Cel Publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komt. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen over de hier behandelde materies kunt u terecht bij de diensten en instellingen vermeld in het laatste deel van de brochure. Let op: op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

#### ©FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden veeleevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de veeleevoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

# Voorwoord

**H**et verbod op nachtarbeid behoort tot een van de oudste Belgische arbeidsreglementeringen. Op 13 december 1889 kwam de wet betreffende de vrouwen- en kinderarbeid tot stand, die met een verbod op nachtarbeid kinderen en vrouwen tot 21 jaar wou beschermen. Mannen en vrouwen vanaf 21 jaar hebben moeten wachten tot de wet van 14 juni 1921 tot invoering van de achturedag en van de achtenveertigurenweek. Vanaf dat ogenblik is het principe van een verbod op nachtarbeid voor mannen en vrouwen veralgemeend. De regelgeving die van toepassing is op de mannen bevat echter heel wat mogelijkheden tot afwijking die rechtstreeks erkend worden in de wet; de regeling inzake nachtarbeid voor vrouwen is daarentegen veel strikter.

**I**n 1976 keurde de Europese Ministerraad de richtlijn 76/207/EEG goed betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. In 1994 verklaarde Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen de Belgische wetgeving inzake nachtarbeid als niet conform de richtlijn 76/207/EEG. Als gevolg daarvan nam het parlement op 17 februari 1997 een nieuwe regeling inzake nachtarbeid aan, die van toepassing is sedert 1998.

**H**et verbod op nachtarbeid blijft het principe, maar de afwijkingen mogen geen discriminatie meer teweegbrengen tussen mannen en vrouwen.

**D**eze brochure wil de draagwijdte van het principe toelichten en uitleg geven bij de modaliteiten voor de werkgevers die nachtarbeid willen invoeren. Ze richt zich eveneens tot de preventieadviseurs en arbeidsgeneesheren en tot de werknemers die 's nachts werken. De brochure bevat namelijk toelichtingen over de psychologische en biologische gevolgen van nachtarbeid en de gevolgen voor het sociale leven van de werknemer. Ze geeft ook een aantal tips aan de betrokken werknemers om de nefaste gevolgen van nachtarbeid te verminderen.

# Inhoud

<b>1.</b>	<b>Algemeen</b> .....	<b>9</b>
1.1	Toepassingsgebied .....	9
1.1.1	Het begrip «werknemers» .....	9
1.1.2	Uitgesloten personen .....	11
<b>2.</b>	<b>Het verbod op nachtarbeid en de afwijkingen</b> .....	<b>13</b>
2.1	Algemeen principe: verbod op nachtarbeid .....	13
2.2	De afwijkingen .....	13
2.2.1	De rechtstreeks door de wet erkende afwijkingen .....	14
2.2.2	De afwijkingen bij koninklijk besluit .....	15
2.2.3	Afwijkingen toegestaan in het kader van de wetgeving betreffende de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen .....	16
<b>3.</b>	<b>Invoering van nachtarbeid in de onderneming</b> .....	<b>17</b>
3.1	Invoering van nachtarbeid zonder prestaties tussen middernacht en 5 uur 's morgens .....	18
3.2	Invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties .....	18
3.2.1	Voorafgaandelijke overlegprocedure .....	18
3.2.2	Eigenlijke procedure tot invoering .....	19
3.3	Behoud van de oude arbeidsregelingen .....	21
3.4	De proefperiode .....	22
3.4.1	Betrokken werknemers .....	22
3.4.2	Duur en einde van de proef .....	22
3.4.3	Bescherming tegen ontslag .....	24
3.4.4	Vervanging van de werknemer tijdens de proefperiode .....	24
<b>4.</b>	<b>De begeleidende maatregelen voor nachtarbeid</b> .....	<b>25</b>
4.1	Toepassingsgebied .....	26
4.2	Vrijwilligheid .....	27
4.3	Overstap naar een andere arbeidsregeling .....	27
4.3.1	Om medische redenen .....	27

4.3.2	Andere gevallen	29
4.4	Vervoer	30
4.5	Financiële vergoeding	30
4.6	Gelijkwaardige rechten	31
4.7	Arbeidsduur	31
4.7.1	Continuarbeid	31
4.7.2	Inhaling van overuren	31
4.8	Zwangere of pas bevallen werkneemsters	33
4.9	De rusttijd	33
4.10	De regeling voor jeugdige werknemers	34
<b>5.</b>	<b>De arbeidsduur van nachtarbeiders</b>	<b>35</b>
<b>6.</b>	<b>De belasting van nachtarbeid</b>	<b>37</b>
6.1	De sociale en biologische ritmes van de mens	37
6.2	Gevolgen voor de nachtarbeider	38
6.3	Samengaan van biologische en neuropsychologische effecten	39
6.4	Slaapkwaliteit van de nachtarbeider	40
6.4.1	Kenmerken van de dagslaap van de nachtarbeider	41
6.4.2	Tips voor een kwaliteitsvolle slaap	41
6.5	Gevolgen voor de gezondheid	43
6.5.1	Beschrijving van de voornaamste stoornissen	43
6.5.2	Tips met betrekking tot voeding	45
6.6	Gevolgen m.b.t. het ouder worden	45
6.7	Nachtarbeid voor vrouwen	46
6.8	Invloeden van de arbeidsomstandigheden	46
<b>7.</b>	<b>Het welzijn van werknemers bij nachtarbeid en werknemers in ploegdienst verzekeren</b>	<b>49</b>
7.1	Inleiding	49
7.2	Toepassingsgebied en definities	50
7.2.1	Toepassingsgebied	50
7.2.2	Definities	51
7.3	Risicoanalyse	51
7.4	Preventiemaatregelen	53
7.5	Gezondheidstoezicht	54
7.5.1	Nachtarbeid verricht door een stagiair	55
7.5.2	Nachtarbeid verricht door een jongere	56
7.5.3	Nachtarbeid verricht door een zwangere werkneemster	57
7.6	Organisatie van de preventiediensten	58



7.7	Informereren van de nachtarbeiders en de ploegenarbeiders . . . .	.58
<b>8.</b>	<b>De invloeden op het gezins- en sociaal leven . . . . .</b>	<b>.59</b>
8.1	Het gezinsleven . . . . .	.59
8.2	Het sociaal leven . . . . .	.60
8.3	Praktische wenken om de ongemakken te verhinderen . . . . .	.60
8.3.1	De beurtregeling . . . . .	.60
8.3.2	De fysieke vorm . . . . .	.62
<b>9.</b>	<b>Nuttige adressen voor nadere inlichtingen . . . . .</b>	<b>.63</b>
9.1	Over de nachtarbeidsreglementering . . . . .	.63
9.2	Over de psychologische, medische en sociale aspecten van nachtarbeid . . . . .	.66
9.3	Over de collectieve arbeidsovereenkomsten . . . . .	.67



# 1

## Algemeen

### 1.1 Toepassingsgebied

De regeling van de nachtarbeid is van toepassing op alle mannelijke en vrouwelijke werknemers die onder de toepassing vallen van de reglementering op de arbeidsduur. In grote lijnen betekent dit dat de regeling van toepassing is op de werknemers van de privé-sector evenals van de openbare instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

#### 1.1.1 Het begrip "werknemers"

De wet is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst en op personen die, anders dan met een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon.

Het gaat onder meer om volgende arbeidsovereenkomsten:

- de arbeidsovereenkomst voor werklieden;
- de arbeidsovereenkomst voor bedienden;
- de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars;
- de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid;



- de arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten;
- de indienstnemingsovereenkomst voor de dienst werken van het vervoer te water;
- de indienstnemingsovereenkomst voor binnenschippers;
- de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten.

Tot de categorie van personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon behoren onder meer:

- leerlingen: ofwel met een overeenkomst in het kader van het leerlingwezen voor werknemersberoepen ofwel in het kader van de permanente vorming in de middenstand;
- stagiairs: jongeren die in de bedrijven stage lopen.

### 1.1.2 Uitgesloten personen

De regeling inzake nachtarbeid is niet van toepassing op onder meer:

- de personen tewerkgesteld door het Rijk, de Gemeenschappen en Gewesten, de provincies, de agglomeraties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut. De instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, zijn wel onderworpen aan de regeling inzake nachtarbeid;
- de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;
- de handelsvertegenwoordigers;
- de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;
- de personen tewerkgesteld in een foeronderneming;
- het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;
- de artsen, veeartsen, tandartsen en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen;
- de door een koninklijk besluit aangewezen werknemers die met een leidinggevende functie of een vertrouwenspost zijn bekleed.



## Regelgevende teksten

Arbeidswet van 16 maart 1971 (artikelen 35 tot 38), onder meer gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983 en door de wetten van 4 februari 1987, 17 maart 1987, 21 maart 1995 en 17 februari 1997.

Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

Koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid.

Koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de artikelen 37, § 1 en 38, § 6 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de CAO's nr. 46 sexies van 9 januari 1995 en nr. 46 septies van 25 april 1995.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 49 van 21 mei 1991 betreffende de waarborg van een specifieke vergoeding ten gunste van werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de CAO nr. 49 bis van 9 januari 1995.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 76 van 18 juli 2000 houdende uitvoering van artikel 27, § 4, alinea 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

# 2

## Het verbod op nachtarbeid en de afwijkingen

### 2.1 Algemeen principe: verbod op nachtarbeid

Het verbod op nachtarbeid is het algemeen principe. Een werkgever mag dus geen werknemers tewerkstellen tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens.

Wanneer een werkgever nachtarbeid wil invoeren, zal hij twee zaken moeten doen:

- eerst nagaan of de wetgeving een afwijking mogelijk heeft gemaakt,
- zo ja, overgaan tot de invoering van de nieuwe arbeidsregeling met nachtprestaties.

### 2.2 De afwijkingen

De gevallen van afwijking van het verbod op nachtarbeid hebben betrekking op een bedrijfssector, op bepaalde werkzaamheden of op bepaalde werknemers. De afwijkingen bevinden zich ofwel in de wet zelf, ofwel in een koninklijk besluit.

Dat nachtarbeid is toegelaten, betekent dan dat een werkgever nachtarbeid kan (maar niet moet) invoeren mits naleving van de procedure tot invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties.

### 2.2.1 De rechtstreeks door de wet erkende afwijkingen

Er mag 's nachts worden gewerkt, maar enkel voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt:

- in hotels, motels, restaurants, restauratiebedrijven, in traiteurszaken, in verbruikszalen en dranksluiterijen, op kampeerterrinen;
- in ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden;
- in dagbladondernemingen;
- in agentschappen voor inlichtingen en reisagentschappen;
- in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud;
- in ondernemingen die brandstof en olie voor auto's in 't klein verkopen, doch enkel wat de werknemers betreft die met de verkoop zijn belast;
- in ondernemingen die autoparkeerterrinen exploiteren;
- in ondernemingen voor productie, verwerking of overbrenging van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en in de ondernemingen voor watervoorziening;
- in instellingen of door personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
- voor het uitvoeren van landbouwarbeid;
- voor het uitvoeren van werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken;
- voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;
- in apotheken;
- in fotografie- en filmbedrijven, alsook in de bedrijven voor radio- en televisiedistributie en voor radio- en televisie-uitzendingen;
- in ondernemingen voor verdeling van petroleumproducten aan particulieren;
- voor het uitvoeren van werken aan inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven nachten wordt gewerkt;
- in artisanale brood- en banketbakkerijen;
- in opvoedings- en huisvestingsinrichtingen;
- voor het uitvoeren van toezichtswerkzaamheden en bewaking die niet op een ander ogenblik kunnen worden verricht;

- voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden in zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;
- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval, voor dringende arbeid aan machines en materieel en voor arbeid die door een onvoorzienne noodzakelijkheid wordt vereist;
- voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;
- voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanente noodzakelijkheid wordt geacht;
- in bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.

### 2.2.2 De afwijkingen bij koninklijk besluit

In sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het uitvoeren van sommige werken, kan een koninklijk besluit nachtarbeid toestaan. Een dergelijk koninklijk besluit kan maar genomen worden na advies van het bevoegd paritair orgaan (paritair comité, paritair subcomité of de Nationale Arbeidsraad) en kan bijkomende voorwaarden opleggen.



### 2.2.3 Afwijkingen toegestaan in het kader van de wetgeving betreffende de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen

Een arbeidsregeling met nachtprestaties kan voor alle werknemers ook worden ingevoerd op basis van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en van de CAO nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.



# 3

## Invoering van nachtarbeid in de onderneming

*De werkgever die kan terugvallen op een toelating om nachtarbeid te verrichten, kan overgaan tot de invoering van nachtarbeid in zijn onderneming.*

*Deze invoering moet verlopen volgens een procedure die afhankelijk is van het type uurrooster dat men de nachtarbeiders wil laten toepassen. De wet voorziet immers in een speciale procedure wanneer de nachtarbeid kadert in een arbeidsregeling waarin de nachtarbeid een belangrijke plaats inneemt. Deze regelingen worden in de wet "arbeidsregelingen met nachtprestaties" genoemd.*

*De arbeidsregeling waarin de werknemers gewoonlijk prestaties verrichten tussen 20 uur en 6 uur, wordt als een arbeidsregeling met nachtprestaties beschouwd, tenzij:*

- deze prestaties uitsluitend vallen tussen 6 uur 's morgens en middernacht;
- deze prestaties gewoonlijk vanaf 5 uur 's morgens worden aangevat.

*Om dus van een arbeidsregeling met nachtprestaties te kunnen spreken, moeten de prestaties gewoonlijk worden geleverd tussen middernacht en 5 uur 's morgens.*

### 3.1 Invoering van nachtarbeid zonder prestaties tussen middernacht en 5 uur 's morgens

Het betreft de invoering van een arbeidsregeling waarin de prestaties worden geleverd tijdens de periode die als de nacht wordt beschouwd, d.w.z. tussen 20 uur en 6 uur, maar waarin de nachtarbeid slechts secundair is in verhouding tot het volledige uurrooster (bijvoorbeeld een uurrooster van 13 uur tot 21 uur) en waarin geen enkele prestatie wordt geleverd tussen 24 uur en 5 uur 's morgens.

Dit type uurrooster kan worden ingevoerd in de uurroosters die de onderneming hanteert via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, zoals bepaald in artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

### 3.2 Invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties

Het betreft dus duidelijk arbeidsregelingen met prestaties die gewoonlijk 's nachts tussen 24 uur (middernacht) en 5 uur 's morgens worden geleverd.

De procedure tot invoering van dit type regeling omvat twee fasen: een overlegfase en vervolgens de eigenlijke invoeringsfase.

#### 3.2.1 Voorafgaandelijke overlegprocedure

Nog vooraleer de procedure te beginnen om een arbeidsregeling met nachtprestaties in te voeren, moet de werkgever overleg plegen over een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden als gevolg van het invoeren van nachtarbeid. Dit gebeurt binnen de ondernemingsraad en zo er geen ondernemingsraad is, raadpleegt de werkgever de vakbondsafvaardiging. Zo er geen ondernemingsraad is en geen vakbondsafvaardiging, worden de werknemers geconsulteerd.

Dit overleg moet ten minste betrekking hebben op de punten die zijn vastgelegd bij koninklijk besluit:

- de naleving van de CAO nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties;
- de nodige veiligheidsmaatregelen;
- de mogelijkheden inzake kinderopvang;
- de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van bezoldiging;
- het aantal betrokken werknemers.

Tot slot zal een verslag van de raadplegingen aangetekend moeten worden verzonden naar de voorzitter van het paritair comité (of de paritaire comités) waartoe de onderneming behoort.

### 3.2.2 Eigenlijke procedure tot invoering

#### ***A. Geval waarin de onderneming een vakbondsafvaardiging heeft***

De invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties gebeurt in dit geval via het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met alle organisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en zal dan ook moeten worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (zie punt 9.3).

Voor elke nieuwe arbeidsregeling met nachtprestaties (met inbegrip van een wijziging) moet de procedure van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst opnieuw worden gevolgd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt meteen ook het arbeidsreglement en voegt er de nieuwe uurroosters in (ten vroegste vanaf de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie).

Deze procedure vervangt dus de klassieke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, maar ontslaat de werkgever niet van de verplichting om

de maatregelen tot bekendmaking van het arbeidsreglement na te leven, met name:

- ❖ een afschrift van de wijziging wordt aan de werknemers overhandigd;
- ❖ op iedere plaats waar de werkgever werknemers tewerkstelt legt hij een afschrift van het arbeidsreglement;
- ❖ aan de inspecteur-districtshoofd van het Toezicht op de Sociale Wetten wordt een afschrift van de wijziging van het arbeidsreglement toegestuurd binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het nieuwe reglement.

### ***B. Geval waarin de onderneming geen vakbondsafvaardiging heeft***

In dit geval gebeurt de invoering van de arbeidsregeling met nachtprestaties via de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (artikel 12 -uitzonderlijk artikel 11- van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen).

De maatregelen tot bekendmaking van het arbeidsreglement moeten eveneens worden nageleefd.



### ***C. Geval waarin een nieuwe arbeidsregeling wordt ingevoerd***

Een arbeidsregeling met nachtprestaties kan eveneens worden ingevoerd in het kader van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en van de CAO nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

In dit geval moeten de procedures bepaald in deze wet worden nageleefd:

- ofwel de procedure die door het paritair comité werd vastgelegd in de overeenkomst die terzake werd gesloten;
- ofwel de subsidiaire procedure wanneer het verzoek tot invoering van een nieuwe arbeidsregeling aanhangig werd gemaakt bij het paritair comité door een organisatie die erin vertegenwoordigd is, maar er geen collectieve arbeidsovereenkomst kon worden gesloten.

### ***D. Bijzonder geval***

Er zijn ondernemingen die onder de nieuwe bepalingen inzake nachtarbeid vallen maar die geen collectieve arbeidsovereenkomst kunnen sluiten omdat zij niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Dit is bijvoorbeeld het geval met de openbare instellingen die een industriële of commerciële activiteit hebben of die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Voor deze ondernemingen maken de bepalingen waarbij een arbeidsregeling met nachtprestaties wordt ingevoerd integraal deel uit van het arbeidsreglement zodra de bevoegde autoriteit ze genomen heeft. In elk geval moet een voorafgaande raadpleging georganiseerd worden.

## **3.3 Behoud van de oude arbeidsregelingen**

De wet van 17 februari 1997 heeft voorzien dat de oude regelingen van nachtarbeid die in een onderneming toegepast werden voor 8 april 1998 onder bepaalde voorwaarden konden blijven voortbestaan en toegepast konden worden op zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers.

Deze oude arbeidsregelingen houden op van toepassing te zijn op het ogenblik dat er een wijziging wordt aangebracht die een aanpassing van het arbeidsreglement noodzakelijk maakt (bv. uitbreiding van nachtarbeid tot een nieuwe afdeling of een wijziging van de uurroosters). In dat geval moeten de procedures voor de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties toegepast worden (zie punt 3.1 en 3.2).

### **3.4 De proefperiode**

#### **3.4.1 Betrokken werknemers**

De werknemers die reeds in dienst zijn van de onderneming kunnen aanspraak maken op een proefperiode wanneer zij aanvaarden over te stappen naar een arbeidsregeling met nachtprestaties.

Die proefperiode is er voor elke werknemer of werkneemster die reeds in de onderneming werkt maar dan niet tijdens de nacht, ongeacht de reden waarom deze werknemer of werkneemster 's nachts niet werkte.

#### **3.4.2 Duur en einde van de proef**

Deze werknemers krijgen drie maanden de tijd om na te gaan of hun nieuwe arbeidsregeling hen bevalt.

Is dit niet het geval, dan kunnen zij opnieuw een dagregeling krijgen die van dezelfde aard is als deze die zij hadden voor het overstappen naar een arbeidsregeling met nachtprestaties.

De duur van deze opzegging bedraagt zeven kalenderdagen. Naar analogie met de bepalingen inzake de proefperiode in een arbeidsovereenkomst, mag men aannemen dat deze opzegging zodanig moet worden gegeven dat de termijn van zeven dagen valt binnen de proefperiode. De opzeggingstermijn zal dus ten laatste zeven dagen voor het einde van de periode van drie maanden ter kennis moeten worden gebracht.

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan een andere proefregeling vastleggen of een andere duur bepalen.



### 3.4.3 Bescherming tegen ontslag

De werknemer geniet een bescherming tegen het ontslag en deze bescherming is gekoppeld aan het einde van de proef. Deze bescherming begint op het ogenblik dat men de opzegging ter kennis brengt van de werkgever en eindigt drie maanden na de hervatting van het werk in een dagregeling.

De werkgever die tijdens deze periode zijn werknemer ontslaat zal moeten bewijzen dat dit ontslag niets te maken heeft met het feit dat de werknemer niet langer meer 's nachts wil werken. Kan dit bewijs niet gegeven worden, dan krijgt de werknemer een vergoeding gelijk aan zes maanden loon, naast de vergoedingen die hij normalerwijze krijgt bij het einde van de overeenkomst.

### 3.4.4 Vervanging van de werknemer tijdens de proefperiode

De werknemer die op proef werkt in een arbeidsregeling met nachtprestaties, moet wellicht tijdelijk vervangen worden gelet op zijn mogelijke terugkeer.

De werkgever kan in dat geval beroep doen op tijdelijke arbeid of uitzendarbeid om deze werknemer te vervangen. Een vervangingsovereenkomst is daarentegen niet mogelijk.



# 4

## De begeleidende maatregelen voor | nachtarbeid

*De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, die op 23 maart 1990 werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad, voorziet in een aantal begeleidingsmaatregelen voor werknemers die regelmatig 's nachts worden tewerkgesteld.*

*Daarnaast is er nog de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 49 betreffende de waarborg van een specifieke vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties die op 21 mei 1991 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten.*

## 4.1 Toepassingsgebied

Daar het gaat om een collectieve arbeidsovereenkomst, is de CAO nr. 46 enkel van toepassing op:

- ❖ werkgevers uit de privé-sector;
- ❖ de werknemers die worden tewerkgesteld door werkgevers uit de privé-sector en die hun prestatie gewoonlijk tussen 20 u en 6 u 's morgens verrichten.

Worden evenwel uitgesloten:

- ❖ werknemers die uitsluitend tussen 6 u 's morgens en 24 u (middernacht) werken;
- ❖ werknemers die gewoonlijk vanaf 5 u 's morgens beginnen werken,
- ❖ de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;
- ❖ het varend personeel van de visserijbedrijven en van de koopvaardij alsmede het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht.

De werknemers die zijn bedoeld bij CAO nr. 46 en tewerkgesteld in het kader van een door deze overeenkomst bedoelde arbeidsregeling, moeten tewerkgesteld zijn op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Ze mogen evenwel worden tewerkgesteld binnen het raam van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een welomschreven werk:

- ❖ in de bedrijfssectoren en de ondernemingen waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik;
- ❖ voor de uitvoering van een tijdelijk werk: de uitvoering van dat tijdelijk werk mag niet meer dan 6 maanden in beslag nemen (behoudens verlenging van die termijn bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten - wanneer er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat - met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties).

## 4.2 Vrijwilligheid

Op het ogenblik van hun aanwerving kunnen de werknemers alleen op vrijwillige basis in een arbeidsregeling met nachtprestaties worden ingeschakeld, behalve wanneer zij door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties meebrengt.

Ook werknemers die reeds in dienst zijn, kunnen alleen op vrijwillige basis overstappen van een arbeidsregeling met enkel dagprestaties naar een arbeidsregeling met nachtprestaties, behalve wanneer alle werknemers van een onderneming of van een afdeling van een onderneming zullen worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties.

Een op sectoraal of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst kan een andere regeling uitwerken.

## 4.3 Overstap naar een andere arbeidsregeling

### 4.3.1 Om medische redenen

#### A. *Werknemers jonger dan 50 jaar*

Werknemers die gewoonlijk tussen 20 uur en 6 uur arbeid verrichten en die gezondheidsproblemen hebben die verband houden met het feit dat zij nachtarbeid verrichten, kunnen van dat werk worden verwijderd.

De arbeidsgeneesheer doet een voorstel hetzij op eigen initiatief, hetzij op initiatief van de werknemer na te hebben vastgesteld dat de gezondheidsproblemen te maken hebben met het feit dat nachtarbeid wordt verricht.

De arbeidsgeneesheer doet hiertoe aanvullende onderzoeken. Hij moet navraag doen naar de sociale toestand van de werknemer. Hij onderzoekt ter plaatse welke maatregelen en veranderingen het mogelijk zouden maken om de werknemer op zijn arbeidspost te behouden. De werknemer mag zich door zijn vakbondsafgevaardigde laten bijstaan.

De geneesheer deelt de werkgever en de werknemer mee welke maatregel tot verwijdering of mutatie hij nodig acht. Het Comité voor preventie en bescherming op het werk moet hiervan schriftelijk op de hoogte worden gebracht.

De werkgever tracht de werknemer zo spoedig mogelijk een arbeidsregeling aan te bieden zonder nachtarbeid, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer. Dit werk moet overeenstemmen met de kwalificatie van de werknemer en moet worden aangeboden in de onderneming zelf of in een andere onderneming van dezelfde sociaal-economische regio.

### **B. Werknemers van 50 jaar en ouder die 20 jaar nachtarbeid verrichten**

Werknemers die ten minste 50 jaar oud zijn en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar kunnen bewijzen in een regeling met nachtarbeid kunnen om medische redenen eveneens van dat werk worden verwijderd.

Dezelfde procedure als beschreven in vorig punt moet worden gevolgd. De CAO nr. 46 gaat evenwel verder.

In het geval de sector een samenwerkingsprotocol met het Ervaringsfonds afsloot, kan de werknemer bovendien, bij overgang van nachtploegenarbeid naar dagarbeid, tijdelijk een premie genieten, dat overeenkomt met de hieronder vermelde aanvullende vergoeding.

Indien de werkgever dergelijk werk niet aanbiedt binnen een termijn van zes maanden, kan de werknemer zijn arbeidsovereenkomst beëindigen. Hij kan ook door zijn werkgever worden ontslagen.

Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geniet de werknemer gedurende een periode van 5 jaar ten laste van zijn werkgever een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen van 74,36 € (in 1990) per maand.

Het bedrag van 74,36 € (in 1990) wordt geïndexeerd en jaarlijks door de Nationale Arbeidsraad aangepast in het licht van de conventionele evolutie van de lonen.

Die aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen, noch met de vergoeding bij brugpensioen.

De aanvullende vergoeding wordt verminderd met elke gelijkaardige vergoeding die buiten de CAO nr. 46 verschuldigd is.

### ***C. Werknemers die ten minste 55 jaar oud zijn***

De werknemer die ten minste 55 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar kan bewijzen in een arbeidsregeling met nachtarbeid, heeft het recht een arbeidsregeling zonder nachtarbeid aan te vragen zonder dat hiertoe medische redenen moeten worden ingeroepen.

De werknemer dient zijn aanvraag schriftelijk bij de werkgever in. De werkgever beschikt over een periode van 6 maanden om hem werk in een arbeidsregeling zonder nachtarbeid aan te bieden dat in overeenstemming is met zijn kwalificaties hetzij in zijn onderneming, hetzij in een andere onderneming van dezelfde sociaal-economische regio.

In het geval de sector een samenwerkingsprotocol met het Ervaringsfonds afsloot, kan de werknemer bovendien, bij overgang van nachtploegenarbeid naar dagarbeid, tijdelijk een premie genieten, dat overeenkomt met de hieronder vermelde aanvullende vergoeding.

Indien de werkgever dergelijk werk niet aanbiedt, kan de werknemer in dienst blijven of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen. Hij kan ook worden ontslagen door zijn werkgever.

Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geniet de werknemer gedurende een periode van 5 jaar ten laste van zijn werkgever een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen ten bedrage van 74,36 € per maand.

Het bedrag van 74,36 € (in 1990) wordt geïndexeerd en jaarlijks door de Nationale Arbeidsraad aangepast in het licht van de conventionele evolutie van de lonen.

Die aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen, noch met de vergoeding bij brugpensioen.

De aanvullende vergoeding wordt verminderd met elke gelijkaardige vergoeding die buiten de CAO nr. 46 verschuldigd is.

#### **4.3.2 Andere gevallen**

De andere werknemers, die gewoonlijk nachtarbeid verrichten zoals bedoeld door de CAO nr. 46, mag tijdelijk een arbeidsregeling vragen zonder prestaties tussen 20 uur en 6 uur wanneer dwingende redenen kunnen worden aangevoerd.

De werkgever zal trachten dat verzoek in te willigen, voor zover dit gelet op het beschikbare werk en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.

#### 4.4 Vervoer

De werkgever moet in vervoer voorzien wanneer een werknemer gewoonlijk wordt tewerkgesteld in een door CAO nr. 46 bedoelde arbeidsregeling en per dag meer dan 12 uren afwezig is of zijn woon-werkverplaatsing effectief ten minste 4 uur per dag in beslag neemt.

Ingeval de werkgever niet in het vervoer voorziet van zijn werknemer, moet hij een tegemoetkoming betalen die gelijk is aan 100 % van de prijs van het sociaal abonnement.

Een in een paritair comité of op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst kan voorzien in ten minste gelijkwaardige voordelen.

#### 4.5 Financiële vergoeding

Werknemers die gewoonlijk worden tewerkgesteld in een door de CAO nr. 46 bedoelde arbeidsregeling hebben recht op een premie.

Die premie wordt geregeld door een in het paritair comité of op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst (of bij een vóór 1 mei 1990 regelmatig toegepast collectief akkoord).

Bij ontstentenis daarvan zal een werknemer die is tewerkgesteld in één van de betrokken arbeidsregelingen, recht hebben op de premie bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 49, die binnen de Nationale Arbeidsraad is gesloten op 21 mei 1991.

Het bedrag van die aanvullende uurpremie, gekoppeld aan het indexcijfer geldig op 1 mei 1991, bedraagt:

- ❖ normale premie: 0,74 €;
- ❖ premie voor een werknemer die ten minste 50 jaar oud is: 0,89 €.

## 4.6 **Gelijkwaardige rechten**

De werknemers die in regelingen met ploegenarbeid zijn tewerkgesteld, met inbegrip van degenen die niet zijn bedoeld bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, hebben gelijkwaardige rechten als werknemers die in dergelijke regelingen zijn tewerkgesteld, op het vlak van:

- vakkbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;
- algemene en beroepsopleiding;
- hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;
- sociale infrastructuur.

## 4.7 **Arbeidsduur**

### 4.7.1 **Continuarbeid**

De duur van continuerarbeid mag niet meer bedragen dan:

- 50 uren per week;
- 56 uren per week indien de arbeidsprestaties zijn gespreid over 7 dagen per week naar rato van 8 uren per dag.

Die grens is niet van toepassing wanneer overuren worden gepresteerd in een geval van overmacht (ongeval of dringende herstelling aan machines of materieel) noch in geval van een onvoorziene noodzakelijkheid voor zover zij uitzonderlijk is en de werknemer voorafgaandelijk zijn instemming heeft betuigd.

De collectieve arbeidsovereenkomsten en de collectieve akkoorden die gesloten zijn vóór 1 mei 1990 en die voorzien in hogere grenzen van de arbeidsduur, blijven van toepassing.

### 4.7.2 **Inhaling van overuren**

Op verzoek van de werknemer die is tewerkgesteld in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur kan de inhaalrust voor overuren in volledige dagen worden toegekend.





## 4.8 Zwangere of pas bevallen werkneemsters

Een zwangere werkneemster mag vragen om geen nachtarbeid meer te moeten presteren (d.w.z. arbeid hoofdzakelijk verricht tussen 20 uur en 6 uur).

Dit kan:

- ❖ zonder enige formaliteit tijdens de periode van acht weken die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat;
- ❖ op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd en dit gedurende:
  - de andere periodes van de zwangerschap,
  - een periode van vier weken die onmiddellijk aansluiten op de periode van acht weken verbod tot werken.

Naar aanleiding van dit verzoek tot werkverwijdering, neemt de werkgever volgende maatregelen:

- ❖ overplaatsing naar een werk overdag;
- ❖ is overplaatsing naar een werk overdag niet mogelijk dan wordt de uitvoering van het werk geschorst.

Op het einde van de beschermingsperiode wordt de werkneemster op dezelfde wijze als tevoren tewerkgesteld.

Werkneemsters op wie één van deze maatregelen van toepassing is, moeten zo vlug mogelijk en uiterlijk acht dagen na de werkhervatting een geneeskundig onderzoek ondergaan.

## 4.9 De rusttijd

Elke werknemer heeft recht op een onderbreking van ten minste elf opeenvolgende uren binnen elk tijdvak van 24 uren, d.w.z.. tussen twee prestaties in.

Een rustpauze van minder dan 11 uren is niettemin mogelijk:

- ❖ in geval van overmacht: ongeval, defect aan een machine, ...;
- ❖ voor werkzaamheden die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes;

- ❖ ingeval van arbeid in opeenvolgende ploegen (continu of semi-continu) maar uitsluitend op het ogenblik van wisseling van ploegen;
- ❖ in de gevallen bedoeld bij een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

#### 4.10 De regeling voor jeugdige werknemers

Jeugdige werknemers, jonger dan 18 jaar, genieten van de meer beschermende regeling inzake nachtarbeid en een rusttijd van 12 opeenvolgende uren tussen twee werkperiodes, zonder dat er een afwijking mogelijk is.

# 5

## De arbeidsduur van nachtarbeiders

Net zoals alle andere werknemers zijn de nachtarbeiders onderworpen aan de bepalingen inzake de arbeidsduur, maar met inachtneming van enkele bijzonderheden.

De normale arbeidsduur mag slechts overschreden worden in zoverre deze arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd over een referentieperiode. Deze referentieperiode is in principe een trimester, maar kan bij koninklijk besluit, in een collectieve arbeidsovereenkomst (sectoraal of op ondernemingsniveau) of via het arbeidsreglement op maximum één jaar worden gebracht. Wat de werknemers betreft die werken in een arbeidsregeling met nachtprestaties, kan de referentieperiode slechts worden verlengd bij koninklijk besluit of in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

De arbeidsduur van 50 uur per week, bepaald in artikel 27, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971, mag bovendien niet overschreden worden door werknemers die werken in een arbeidsregeling met nachtprestaties.

De arbeidsduur van maximum 8 werkuren per periode van 24 uur mag niet worden overschreden door werknemers die werken in een arbeidsregeling met nachtprestaties en die worden ingezet voor:

- werkzaamheden in opeenvolgende ploegen;
- werkzaamheden die niet mogen worden onderbroken omwille van hun aard;

- ❖ werkzaamheden in bedrijfstakken of ondernemingscategorieën waarbij de normale arbeidsduur niet kan worden nageleefd;
- ❖ voorbereidende of aanvullende werkzaamheden die moeten worden uitgevoerd buiten de werktijd;
- ❖ werkzaamheden die betrekking hebben op transport, laden en lossen;
- ❖ werkzaamheden waarvan de tijd die nodig is voor de uitvoering ervan niet precies kan worden bepaald, omwille van de aard van het werk zelf;
- ❖ werkzaamheden waarbij het materiaal dat wordt gebruikt, snel veranderingen kan ondergaan.

Er kan van deze maximumduur van 8 werkuren per periode van 24 uur worden afgeweken:

- ❖ in sectoren of ondernemingen die vóór 18 juli 2000 een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord hebben gesloten dat de werknemers een equivalente rustperiode en/of een equivalent financieel voordeel toekent;
- ❖ in sectoren of ondernemingen die na 18 juli 2000 een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, die voorziet in compenserende rustperiodes.

# 6

## De belasting van | nachtarbeid

### 6.1 De sociale en biologische ritmes van de mens

Zoals bij alle levende wezens treden bij de mens afwisselend actieve fasen en rustfasen op. Deze afwisseling gebeurt volgens een regelmatig ritme. Naast ritmen met een cyclus die loopt over een periode van een maand of een jaar, bestaan er ook ritmen met een periode van ongeveer 24 uur. Dit zijn de zogeheten circadiaanse of biologische ritmen.

Het menselijk lichaam (de hersenen, het ademhalingsstelsel, de klieren met inwendige afscheiding, het bloed, de urine, ...) is onderworpen aan circadiaanse ritmen. Zo wordt vastgesteld dat de temperatuur, de polsslag, de arteriële druk, de elektroëncefalografische ritmen, het zuurstofverbruik, de activiteit van de endocriene klieren en de bijniere cyclisch variëren over een periode van 24 uur.

De meeste schommelingen bereiken een maximum overdag en een minimum 's nachts. De mens is dus gemaakt om overdag actief te zijn en 's nachts te rusten.

De voornoemde biologische ritmen zijn genetische ritmen. Zij worden evenwel versterkt door milieufactoren, de zogeheten synchronizers. Deze ontstaan door de afwisseling van dag en nacht en tevens door andere fac-

toren, zoals licht, geluiden, de gezinstijdregeling, de etenstijdregeling, de arbeidstijdregeling, kortom de tijdregelingen van het sociale leven in de ruime zin van het woord.

De arbeidstijdregeling en de gezinstijdregeling versterken elkaar bij dagarbeid omdat ze samenvallen: de "biologische klok" van de werknemer en het natuurlijke en het sociale milieu zijn gesynchroniseerd.

Bij nachtarbeid daarentegen werken de ritmen elkaar tegen. De nachtarbeider deelt het ritme van het sociale leven niet met familie en vrienden. Zijn biologische ritmes zijn verstoord, aangezien hij werkt wanneer zijn organisme in een periode van nachtelijke desactivering verkeert. De werknemer moet zich dubbel inspannen aangezien zijn lichaam slapensklaar is en het de gevraagde inspanningen dus minder doelmatig levert. Anderzijds slaapt de werknemer in een toestand van reactivering. De slaap is bijgevolg van mindere kwaliteit, omdat de vitale functies op het peil staan van "het wakker zijn".

## 6.2 Gevolgen voor de nachtarbeider

Bij de dagarbeider vallen de biologische en de sociale tijdregeling samen, zodat zij elkaar versterken. Bij de nachtarbeider botsen de tijdregelingen, waardoor de bioritmen onderhevig zijn aan de tegen elkaar ingaande invloeden van twee synchronizers (de arbeidstijdregeling en de sociaal-familiale tijdregeling).

### *Wat zijn de gevolgen van deze situatie?*

- ❖ Nachtarbeid, zelfs verlengd, veroorzaakt nooit een echte omkering van de biologische ritmes: de hoogste waarden blijven de dagwaarden. De synchronizers gaan tegen elkaar in en verhinderen hierdoor een aanpassing van het organisme aan nachtarbeid. In het beste geval stelt men een verminderde amplitude vast van sommige ritmen, anderen wijzigen helemaal niet. Het gevolg hiervan is dat de harmonie van de ritmen in de war gestuurd wordt.
- ❖ Vanaf de eerste rustdag worden de tot stand gekomen gedeeltelijke aanpassingen verdreven, zodat langzaam wordt teruggekeerd naar de normale toestand.

- De meeste energie wordt van het organisme geveerd op het moment dat na een periode van 4 à 5 dagen overgeschakeld wordt naar de normale toestand. Studies hebben trouwens aangetoond dat personen waarvan het organisme zich het minst aanpast (zij die dus het minst energie verbruiken) op langere termijn beter alternerend werken verdragen.
- Niet alle bioritmen van de nachtarbeider reageren op dezelfde wijze op nachtarbeid. Sommige ritmen, zoals de hartfrequentie, ondergaan de invloed van de nachtelijke tijdregeling, terwijl andere, zoals de afscheiding van de spijsverteringssappen, op de sociaal-familiale tijdregelingen afgestemd blijven. Nog andere ritmen, zoals de inwendige temperatuur, zitten in een middenpositie.

Men stelt dus vast dat de nachtarbeider voor een tweevoudige belasting staat: werken bij nachtelijke desactivering vergt grotere inspanningen en rusten bij dagactivering maakt de slaap minder herstellend. De schade die deze situatie veroorzaakt, is vooral zwaar bij intellectuele arbeid.

### 6.3 Samengaan van biologische en neuropsychologische effecten

Er zijn niet alleen biologische parameters om de nachtelijke desactivering en de oververmoeidheid van de nachtarbeider aan te tonen. Ook cognitieve psychologische tests geven aanwijzingen terzake. Zo wordt bijvoorbeeld vastgesteld dat de motorische reactietijd langer wordt. De waakzaamheid, belangrijk voor sommige werkzaamheden, neemt ook af en er worden concentratieproblemen vastgesteld. Die effecten zijn het sterkst omstreeks 3 uur 's morgens.

Het samengaan van de biologische en de neuropsychologische effecten heeft dus zijn weerslag op het rendement, de veiligheid en het absentieïsme van de nachtarbeiders.

Wat de veiligheid betreft, laat de mindere prestatie van de hersenactiviteit 's nachts veronderstellen dat zich bij nachtarbeid vaker zware ongevallen voordoen. Dit fenomeen is meer uitgesproken bij werknemers die intellectuele arbeid verrichten dan bij handarbeiders.

Die verschijnselen liggen aan de basis van een cumulatief vermoeidheidsproces gedurende de weken met nachtarbeid. Een voorbeeld van deze verstoring vinden we terug bij reizigers met jetlag of ook in een lichtere vorm bij de toepassing van de zomertijd, waardoor sommigen meerdere dagen nodig hebben om te wennen aan een verschuiving van slechts één uur.

## 6.4 Slaapkwaliteit van de nachtarbeider

Het is belangrijk de evolutie van de slaap tijdens de nacht te volgen om de verstoringen ervan te onderzoeken. De slaap omvat verschillende fasen met een cyclus van ongeveer 90 minuten:

- de diepe slaap;
- de intermediaire slaap;
- de lichte slaap;
- de remslaap waarbij de fasen langer worden en dichter bij elkaar komen te liggen op het einde van de nacht. Het is tijdens deze periode dat men droomt.

Eenvoudig uitgedrukt kan gezegd worden dat de diepe slaap (vooral in het begin van de nacht) de fysieke vermoeidheid herstelt, terwijl de remslaap op het einde van rustperiodes de geestelijke vermoeidheid herstelt. Dromen is dus een onontbeerlijke en normale activiteit.

De aard van het werk heeft een invloed op de tolerantie voor nachtarbeid. Nachtarbeid is beter te verdragen wanneer een belangrijke fysieke inspanning gevraagd wordt. De tolerantie vermindert naarmate het werk meer intellectuele aandacht vraagt.

Dit fenomeen is in verhouding met het verlies van remslaap. De remslaap lijkt een specifieke rol te spelen in het herstel van de mentale vermoeidheid. Een intellectuele inspanning bevordert immers de daaropvolgende remslaap. Hoe belangrijker het mentale werk, hoe meer men droomt van de zorgen van de vorige dag en van de beslommingen voor de volgende dag, wat gezond is en de spanning wegneemt (zolang het geen nachtmerries zijn). Het gezegde “Er een nacht over slapen en dan zien we wel” wordt vaak bewaarheid.

Studies hebben aangetoond dat tijdens de slaap van de nachtarbeider overdag de lichte slaap bewaard werd maar de remslaap niet. Deze was



sterk beknot in de schoot van de cyclussen zelf, en vooral door het ontbreken van de laatste cyclussen, omwille van de verkorting van de slaap.

De slaap overdag herstelt de vermoeidheid veroorzaakt door zware arbeid van het traditionele type, maar niet de vermoeidheid door mentale spanning die eigen is aan geautomatiseerde en gemechaniseerde taken, intellectuele taken of taken waar waakzaamheid vereist is.

De technologische evolutie kan de ernst van het probleem enkel vergroten. Bij sommige taken van louter waakzaamheid, wordt dan ook soms fysieke arbeid toegevoegd (verplaatsingen, ...). Door deze "toegevoegde taken" blijft de waakzaamheid behouden en worden de verschillende types van vermoeidheid in evenwicht gebracht.

Op te merken valt dat slaapverwekkende middelen (niet de anxyoliticum of kalmerende middelen) de remslaap nog verder doen afnemen.

#### 6.4.1 Kenmerken van de dagslaap van de nachtarbeider

- De dagslaap is altijd gemiddeld 1 à 2 uur korter dan de nachtslaap. De kortere tijdsspanne neemt toe naarmate de werknemer later gaat slapen. Het tijdstip van ontwaken is immers nagenoeg een vast tijdstip en de spontane dagactivering van de bioritmen zorgt voor een vroegtijdig ontwaken.
- De dagslaap, die korter is, is ook een versnipperde slaap. Het hongerritme interfereert met het slaapritme, wat het ontwaken tot gevolg heeft.
- Synchronizers, zoals geluid en licht, spelen een fundamentele rol. De isolatie van de woning is dus van primordiaal belang.
- De remslaap (droomslaap) is korter. Hij treedt na het inslapen vlugger in dan bij de nachtslaap, maar wordt nadien, aan het einde van de ochtend, verdreven door het opkomen van de biologische reactivering.

#### 6.4.2 Tips voor een kwaliteitsvolle slaap

##### *Wanneer gaat men best slapen na een nachtprestatie?*

's Morgens slapen heeft als voordeel dat men in de namiddag vrij is, terwijl 's namiddags slapen de "slaapreserves" verhoogt. De slaap onderbreken om te eten maakt het mogelijk in gezinsverband te zijn en de inwerking van de maagsappen op een lege maag te minimaliseren. Daarna is het aangewezen om een dutje te doen in de namiddag.

***Hoe lang moet gerust worden tussen twee nachtprestaties?***

Er moet voor gezorgd worden dat men ten minste 7 uur in bed blijft, ook al slaapt men niet. Van die periode zou er ten minste 5 à 6 uur echt moeten worden geslapen. Een dutje van enkele uren in de namiddag (vooraleer men gaat werken) kan het lichaam helpen zich beter aan te passen.

***Hoe stapt men best over op dagprestaties?***

Een goede nachtrust is de beste manier om de biologische klok weer bij te stellen. Na de laatste nachtprestatie doet men er goed aan een beetje te slapen en de nacht nadien eens stevig uit te slapen (langer dan 10 uur).

***Hoe slaapstoornissen bestrijden?***

- 1) In de eerste plaats komt het erop aan lawaai te weren. Indien mogelijk moet met dit feit reeds rekening gehouden worden bij de keuze van de woonst.

Het is zeker een goed idee gezinsleden en burens te informeren over werkuurroosters. Het is bijvoorbeeld nuttig de overige gezinsleden koptelefoons te geven om naar muziek te luisteren of om naar TV te kijken.

Schakel de telefoon uit (een antwoordapparaat is een goede investering) en zet de bel af.

Sommige hulpmiddelen helpen het lawaai beter uit uw kamer te houden (luiken, dubbel glas, gordijnen). De beste oplossing is oordoppen gebruiken.

- 2) Ook licht kan een storende invloed hebben. Gebruik gordijnen of een oogmasker.
- 3) Verander uw gewoonten voor het slapengaan niet. Vaak is tandenpoetsen en slaapplunje aantrekken een onderdeel van het "ritueel" dat het inslapen makkelijker maakt.
- 4) Een te volle of te lege maag maakt het inslapen ook altijd moeilijk. Drink geen alcoholische of opwekkende dranken (koffie, thee, chocolademelk, cola) voor het slapengaan. Ook oppassen met televisiekijken (wat de hersenen prikkelt voor het slapengaan) en met zware fysieke inspanningen.

- 5) Kijk of uw bed kwalitatief in orde is. Het moet groot genoeg zijn en de matras moet hard genoeg zijn. Vergeet ook niet uw kamer te verluchten voordat u gaat slapen.
- 6) Wees op uw hoede voor slaapmiddelen. Een licht kalmerend middel op doktersvoorschrift vormt echter geen probleem.

## 6.5 Gevolgen voor de gezondheid

Het kwaliteitsverlies van de dagslaap leidt tot een permanente uitputting, die uiteindelijk een ziekte-toestand kan veroorzaken of vroegtijdige veroudering, vooral indien er een samengaan is met andere schadelijke invloeden op de werkplek (lawaai, solventen, ...). Deze ziekte-toestand kan tot uiting komen via psychische verschijnselen (stress, angst, zelfs depressie) en via somatische verschijnselen (problemen met spijsvertering, bloeddruk, bloedsomloop, ...). Soms komen de twee soorten klachten samen voor.

's Nachts eten kan spijsverteringsstoornissen in de hand werken, aangezien de maagsappen dan niet actief zijn. Niet alleen wordt er snel en zonder eetlust gegeten, ook het feit dat de nachtarbeider vaak veel cafeïnerijke en alcoholische dranken drinkt en veel rookt is slecht voor de gezondheid, aangezien het de onbeschermdede maagwand beschadigt. Nachtarbeiders worden eveneens blootgesteld aan de gevaren van het onbezonnen innemen van slaapmiddelen om overdag te slapen en van stimulerende middelen om 's nachts wakker te blijven.

### 6.5.1 Beschrijving van de voornaamste stoornissen

#### *Spijsverteringsklachten*

Wat de spijsvertering betreft, hebben werknemers met een wisselende uurregeling meer last van verstoppingen en van diarree. Zodra de uurregeling weer normaal wordt, verdwijnen de klachten. Als de gastro-intestinale klachten aanleiding geven tot het ontstaan van een maagzweer, dan kan die ook na het stoppen met nachtwerk blijven voortbestaan. Ook zwaarlijvigheid wordt vastgesteld (nachtelijk verorberen van boterhammen, charcuterie, zoetheiden), maar dit is minder specifiek.

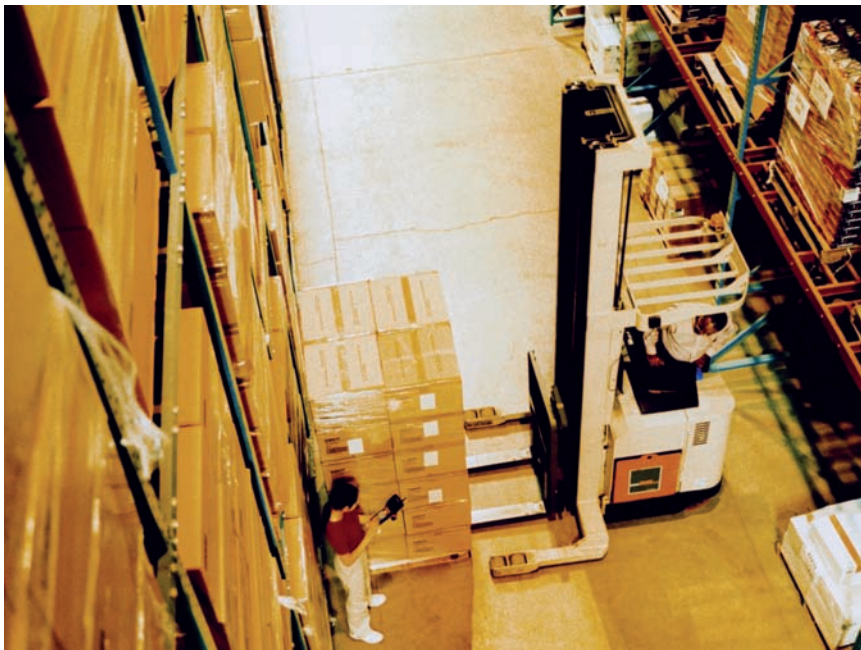
### *Psychische klachten*

Nachtwerk kan ook aanleiding geven tot psychische klachten. Personen die uitsluitend 's nachts werken, zijn daar gevoeliger voor dan personen die werken met wisselende uurroosters. De meest frequente klachten die optreden bij nachtwerkers zijn: zich futloos voelen (asthenia), concentratieproblemen, rapper geïrriteerd raken, angst en zelfs depressie.

De klachten verschillen per individu. Ze kunnen optreden vanaf de eerste maanden van het nachtwerk en langzaam verdwijnen nadat men er aan gewend geraakt, of toenemen zodat een overplaatsing naar de dagploeg uiteindelijk noodzakelijk wordt. Soms treden de klachten pas na 10 tot 20 jaar nachtarbeid op.

### *Problemen met de bloedsomloop*

Na een aantal jaren wordt dikwijls een hoge bloeddruk vastgesteld en bloedcirculatieproblemen in de onderste ledematen (wanneer de werknemer rechtstaand werk verricht).



### 6.5.2 Tips met betrekking tot voeding

Een regelmatige voeding is noodzakelijk: maaltijden moeten bij voorkeur elke dag op hetzelfde tijdstip genomen worden.

's Nachts wordt best warm gegeten. Het is aan te bevelen rond 1 uur 's nachts en in groep te eten. De maaltijd moet vetarm zijn en ongeveer 600 kilocalorieën bevatten.

Wie nu en dan een tussendoortje lust, neemt best fruit en zuivelproducten. In fruit zitten veel vitamines en natuurlijke suikers die snel zorgen voor de nodige energie. Zuivelproducten bevatten veel eiwitten die uitstekend zijn om de verslappende aandacht tijdens het tweede gedeelte van de nacht weer op te krikken.

Thuis dienen copieuze maaltijden net voor het slapengaan vermeden te worden. Het verdient aanbeveling 's middags nog iets te eten om te vermijden dat de op de biologische klok afgestelde maagsappen zuuroprijpingen veroorzaken.

Bij aanhoudende spijsverteringsklachten dienen dokter of diëtist geraadpleegd te worden.

## 6.6 **Gevolgen m.b.t. het ouder worden**

Een ingekorte paradoxale slaapfase veroorzaakt mentale vermoeidheidsverschijnselen bij intellectuele arbeid. Daarnaast treedt ook een kwaliteitsverlies op in de trage slaapfase, dé slaapfase bij uitstek die moet zorgen voor het herstel van ons organisme (zeker vanaf een bepaalde anciënniteit die in verhouding staat tot de leeftijd). Een tekort aan trage slaap leidt er toe dat het gewicht van de jaren toeneemt, wat tot uiting komt in een minder goede weefselregeneratie.

Men kan dus stellen dat nachtarbeid niet tot gewenning leidt, maar veel eerder geleidelijk aan ondraaglijk wordt. Nachtwerkers die ouder zijn dan 40, en die voordien nog nooit nachtwerk hebben verricht, moeten dus met veel zorg worden uitgekozen. De aanpassing aan het nachtwerk verloopt trager naargelang de werknemer ouder is. Het verdient aanbeveling om nachtarbeid te beperken tot maximum 20 jaar en tussen de leeftijdscategorie van 25 en 45 jaar.

## 6.7 Nachtarbeid voor vrouwen

Hoewel er veelal van wordt uitgegaan dat vrouwen zich in het algemeen op een andere wijze aanpassen aan wisselende uurregelingen dan mannen, komen bij beide dezelfde klachten voor, en dit met dezelfde frequentie.

Toch moet worden opgemerkt dat vrouwen op sommige dagen van hun maandelijks cyclus sneller vermoeid raken door een grotere nachtelijke desactivering dan mannen. Die vermoeidheid wordt vaak nog versterkt door de sociale structuren die maken dat de vrouwen vaak zowel in het beroepsleven als in het gezin actief moeten zijn. Het spreekt voor zich dat een zwangere vrouw of een vrouw die borstvoeding geeft uit de nachtarbeid moet verwijderd worden.

Het aspect veiligheid moet evenmin worden onderschat voor vrouwen die zich 's nachts moeten verplaatsen. Het risico om aangerand of overvallen te worden is veel groter aangezien zij veelal alleen op straat zijn. Ook beschikken ze niet altijd over een auto, maar verplaatsen ze zich eerder met de fiets of te voet. Daarenboven is er 's nachts geen openbaar vervoer. Zij behoeven dus een bijzondere bescherming. Dit aspect is nog meer uitgesproken in het industriële milieu (geïsoleerde industriezones) dan bv. in de ziekenhuissfeer, de restaurants of in spektakelzalen, die veelal in de drukkere stadsgedeelten gesitueerd zijn.

## 6.8 Invloeden van de arbeidsomstandigheden

Het is moeilijker om te recupereren na werk waarmee waakzaamheid en geestelijke inspanning gemoeid zijn, dan na louter fysieke arbeid. We mogen evenmin vergeten dat het organisme 's nachts meer blootgesteld wordt aan lawaai, schadelijke stoffen, gebrek aan licht, temperatuurschommelingen, ... De normen terzake zijn namelijk voorzien voor dagtaken en zouden strenger moeten zijn voor nachtarbeid.

Daarentegen zou de afwezigheid van factoren zoals administratieve rompslomp, hiërarchie en opwindende indruk kunnen wekken dat men kalmer is. Dit kan een positief effect teweegbrengen, voor zover er zich geen incidenten voordoen die op hun beurt een bijkomende bron van stress kunnen vormen. Er schijnt ook een grotere solidariteit bij weekend- en nachtploegen te bestaan.



Wat de blootstelling aan licht betreft, is het zo dat de nachtarbeider overdag slaapt en dus in geringe mate in contact met het daglicht komt (tijdens de winter in het bijzonder), niettegenstaande de psychische belangrijkheid ervan (zie het gebruik van lichttherapiën in geval van depressie). Het is dus noodzakelijk om een zeer goede verlichting te voorzien op de werkplaats waar nachtwerk verricht wordt, alhoewel dit nooit het natuurlijke licht (duizenden eenheden lux) kan vervangen. Dit probleem stelt zich ook bij sommige dagarbeiders die tijdens de winter een ganse week in een donker lokaal dienen te werken.



# 7

## Het welzijn van werknemers bij nachtarbeid en werknemers in ploegendienst | verzekeren

### 7.1 Inleiding

Het koninklijk besluit van 16 juli 2004 betreffende bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, regelt de speciale situatie van nacht- en ploegenarbeiders op het vlak van risicoanalyse en van gezondheidstoezicht.

De richtlijn 93/104/EG van de Raad van de Europese Unie betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, heeft met name onderlijnd dat aangezien zekere vormen van nachtarbeid schadelijk zijn voor de gezondheid van de werknemers deze laatste ook moeten kunnen genieten van een gepast gezondheidstoezicht.

Het koninklijk besluit van 16 juli 2004 vormt het gedeelte van deze richtlijn om aangaande de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst.

Hoofdstuk 6 beschrijft de gevolgen van nachtarbeid op onder meer de gezondheid.

Dit hoofdstuk legt uit hoe men het welzijn van de nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst kan waarborgen door preventiemaatregelen toe te passen opdat sommige risico's die te wijten zijn aan nachtarbeid uitgeschakeld kunnen worden, of minstens verminderd.

## 7.2 Toepassingsgebied en definities

### 7.2.1 Toepassingsgebied

Het besluit is van toepassing op werkgevers, werknemers en daarmee gelijkgestelde personen.

Het gaat dus niet enkel om werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben afgesloten met hun werkgever, maar ook om:

- ❖ personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- ❖ personen die een beroepsopleiding volgen waarin het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;
- ❖ personen verbonden door een leerovereenkomst;
- ❖ stagiairs;
- ❖ leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht.

Ook werknemers uit de openbare sector die krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of van contractuele aard arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, vallen hier dus onder.

De werkgever is degene die de hierboven opgesomde personen tewerkstelt.

## 7.2.2 Definities

Ploegenarbeid is elke regeling van de arbeid in ploegen, waarbij werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken, volgens een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu, met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken.

Onder nachtarbeid verstaat men de arbeid die tussen 20 en 6u wordt verricht.

Dit moet echter genuanceerd worden aangezien het besluit bovendien vereist dat er een risicoanalyse van de werkpost of functie dient te gebeuren zodat specifieke preventiemaatregelen kunnen genomen worden wanneer de nachtarbeid bijzondere risico's of lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt. Het uitvoeren van nachtarbeid veronderstelt dus een zekere regelmaat. De nachtarbeid vormt logischerwijze dan ook een onderdeel van de werkpost.

Ook het feit dat het besluit een periodieke gezondheidsbeoordeling van de nachtarbeiders vereist (driejaarlijks dan wel jaarlijks al naargelang het geval), wijst op een continuïteit in het verrichten van nachtarbeid.

Iemand die dus tijdens het uitoefenen van zijn functie slechts zeer uitzonderlijk of onverwacht met nachtarbeid te maken krijgt (bv. een vergadering die uitloopt tot 22u.), oefent geen functie uit die nachtarbeid omvat in de zin van dit besluit. Iemand die aan een dergelijke functie wordt tewerkgesteld, zal dan ook niet onderworpen worden aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling krachtens dit besluit. Nachtarbeid vormt immers geen onderdeel van zijn werkpost.

## 7.3 Risicoanalyse

De specifieke arbeidssituatie die allerlei onaangename toestanden veroorzaakt voor de nachtarbeiders (zie punt 6), vereist een specifieke risicoanalyse, waarvan de resultaten zullen bepalen welke preventiemaatregelen door de werkgever moeten toegepast worden zodanig dat het welzijn van de werknemers bij het werk gewaarborgd is.

Alle nacht- of ploegenarbeid, van welke aard ook, houdt risico's in voor het welzijn van de werknemer door het feit dat deze 's nachts uitgevoerd wordt. Deze risico's zijn inherent aan de nachtarbeid.

Nacht- of ploegenarbeid die aan bovenstaande beschrijving beantwoordt wordt dus beschouwd als een activiteit met welbepaald risico.

Bovenop de risico's die inherent zijn aan nacht- of ploegenarbeid, zijn er activiteiten die zelf bijzondere risico's met zich mee brengen, niettegenstaande het feit dat ze 's nachts uitgevoerd worden, zoals het manueel hanteren van lasten, werk waarbij de werknemer wordt blootgesteld aan lawaai, of aan sommige chemische of biologische agentia, ...

Deze of nog andere werkzaamheden kunnen lichamelijke en geestelijke spanningen veroorzaken (of doen toenemen) door het feit dat ze 's nachts uitgevoerd worden. Deze werkzaamheden zijn dus in staat een opeenstapeling van risico's te veroorzaken.

De werkgever moet bij de specifieke risicoanalyse deze werkzaamheden in zijn onderneming opsporen en herkennen.

Om dit te doen, moet hij de oorzaken en de graad kennen:

- 1) van de verminderde waakzaamheid die sterker wordt door bepaalde activiteiten. Daar nachtarbeid op zich reeds een nachtelijke desactivering veroorzaakt moet men de activiteiten opsporen die deze desactivering nog versterken en een verminderde waakzaamheid veroorzaken.

#### **Voorbeelden:**

- ❖ *werkzaamheden die het gebruik van neurotoxische stoffen, gas, of van producten die solventen (verven) bevatten, inhouden, uitvoering van monotone en identieke taken, of met onvoldoende verlichting, of door afwezigheid van collega's, werken in een bepaalde cadans of werkzaamheden die een volgehouden aandacht vereisen (bewakers, lange afstandvluchten, ...)*

Al deze werkzaamheden kunnen bijkomende vermoeidheid, concentratiemoeilijkheden en een verminderde waakzaamheid veroorzaken.

- 2) van de verhoging van de biologische activering door sommige werkzaamheden, die bijzondere risico's of lichamelijke of geestelijke spanningen inhouden.

Door hun eigenschappen vereisen sommige activiteiten een verhoging van de biologische activering, terwijl de werknemer zich tijdens de nacht eerder in een toestand van desactivering bevindt.

### **Voorbeelden:**

- ❖ *zware werkzaamheden die belangrijke fysieke inspanningen vereisen, zoals manueel hanteren van zware lasten, werken in een extreme warme of koude omgeving, werkzaamheden die een aangehouden aandacht vereisen en snelle visuele inspanningen vergen (operateur die kritische signalen moet detecteren, luchtverkeersleider, verzorgend personeel op urgentiediensten, ...) brandweermannen, ambulanciers, ...*

Al deze werkzaamheden kunnen bijkomende vermoeidheid en lichamelijke of geestelijke spanningen veroorzaken.

De risico's eigen aan al deze werkzaamheden veroorzaken dus een accumulatie van risico's, in verhouding met de risico's inherent aan nachtarbeid.

## **7.4 Preventiemaatregelen**

Wanneer de risicoanalyse aan het licht heeft gebracht dat dergelijke werkzaamheden die een accumulatie van risico's kunnen veroorzaken effectief werden uitgevoerd (zie punt 7.3), moet de werkgever de volgende preventiemaatregelen nemen:

- ❖ toepassing van het gezondheidstoezicht aangepast aan de vastgestelde risico's (zie punt 7.5);
- ❖ aanpassing van de werkposten in functie van de ergonomische criteria: wijzigen van de arbeidsomgevingsfactoren (een aangepaste en voldoende verlichting verzekeren, eentonige werkomstandigheden vermijden, wijziging in de activiteiten voorzien, het werkproces aanpassen, ...
- ❖ specifieke risico's en de lichamelijke en geestelijke spanningen verminderen, rekening houdend met de risico's inherent aan nachtarbeid: een beurtrol voorzien, monotone taken boeiender maken, aangepaste informatieve ondersteuning verlenen (de detectie van signalen verbeteren), vermijden dat gedurende een te lange periode een volgehouden aandacht wordt vereist, de werklast evenredig verdelen volgens de karakteristieken van de werknemers, een hogere graad van autonomie toekennen, vooropgestelde doelen stellen, de blootstelling aan chemische fysieke en biologische agentia tot het laagst mogelijk niveau beperken, ...

De werkgever moet trachten de collectieve risicofactoren te verminderen, op omgevings- en op individueel gebied, teneinde een opeenstapeling van risico's te vermijden.

De werkgever moet de maatregelen die hij wenst te nemen vooraf voor advies voorleggen aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze maatregelen maken ook deel uit van het globaal preventieplan.

Andere preventiemaatregelen in verband met de organisatie van het werk, zoals de maximumduur van de nachtarbeid, het toekennen van rustpauzes of het overplaatsen naar de dagploeg, worden meer vooraan in de brochure behandeld (zie hoofdstukken 4 en 5).

## 7.5 Gezondheidstoezicht

Alle nachtarbeiders en werknemers in ploegendienst zijn aan het gezondheidstoezicht onderworpen, aangezien ze een activiteit met welbepaald risico uitoefenen.

De voorafgaande gezondheidsbeoordeling moet rekening houden met de verenigbaarheid van de individuele eigenschappen van de kandidaat of van de werknemer met alle risico's waarmee nachtarbeid gepaard gaat.

Voor de nachtarbeiders of werknemers in ploegendienst die enkel blootgesteld worden aan de risico's inherent aan nachtarbeid:

- ❖ behalve aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, zijn deze werknemers onderworpen aan een periodieke gezondheidsbeoordeling, die om de drie jaar plaatsvindt. De periodieke gezondheidsbeoordeling kan elk jaar plaatsvinden indien het Comité het vraagt of indien de werknemers die 50 jaar zijn of ouder het vragen.

Voor de nacht- of ploegenarbeiders bij wie de activiteit bijzondere risico's of lichamelijke of geestelijke spanningen heeft aangetoond bovenop de risico's die gepaard gaan met nachtarbeid:

- ❖ behalve aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, zijn deze werknemers één maal per jaar onderworpen aan een periodieke gezondheidsbeoordeling. De inhoud van de periodieke gezondheidsbeoordeling bestaat uit algemene en gerichte onderzoeken die bestaan in de opsporing van vroegtijdige en onomkeerbare effecten van de met nacht- en ploegenarbeid gepaard gaande schade, zoals slaapstoornissen, neuropsychologische stoornissen, gastro-intestinale aandoeningen, cardio-vasculaire aandoeningen en fysieke vermoeidheid.

Andere preventieve onderzoeken zijn in voorkomend geval eveneens van toepassing op de nacht- en ploegenarbeiders.

### 7.5.1 Nachtarbeid verricht door een stagiair

Indien een stagiair nachtarbeid verricht is hij aan specifiek gezondheidstoezicht onderworpen. Dit gezondheidstoezicht moet worden uitgevoerd door het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk van de werkgever. Dit impliceert dus dat het gezondheidstoezicht in principe wordt uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de werkgever.

Een wijziging van dit besluit staat in elk geval toe dat dit gezondheidstoezicht, enkel op vraag van de werkgever, wordt uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de dienst voor preventie en bescherming op het werk, die bevoegd is voor de onderwijsinstelling waarvan de stagiair deel uitmaakt.



Wanneer uit de risicoanalyse blijkt dat de stagiair wordt tewerkgesteld aan een activiteit die nachtarbeid vereist, wordt deze stagiair onderworpen aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling.

Deze voorafgaande beoordeling gebeurt onder de verantwoordelijkheid van de eerste werkgever bij wie de stagiair wordt tewerkgesteld voor zijn allereerste stage, en voordat hij hem belast met de arbeid.

### 7.5.2 Nachtarbeid verricht door een jongere

Ook een jongere die nachtarbeid verricht, wordt aan een specifiek gezondheidstoezicht onderworpen.

Een jongere op het werk kan zijn:

- een minderjarige werknemer die minimum 15 jaar is en die niet meer onder de voltijdse leerplicht valt;
- een persoon verbonden door een leerovereenkomst; dit is iemand die een opleiding geniet in een onderneming krachtens een leerovereenkomst of iemand die in dienst wordt genomen in het kader van een overeenkomst werk-opleiding;
- een student-werknemer, dit is een student die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten voor een tewerkstelling als student;
- een leerling of student die een studierichting volgt waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht.

Hierbij gaat het om leerlingen en studenten tijdens hun schoolse opleiding. Het betreft weliswaar enkel leerlingen en studenten die omwille van activiteiten die zij in de school moeten verrichten onderhevig zijn aan risico's die vergelijkbaar zijn met de risico's waarmee werknemers in een onderneming kunnen te maken hebben. Het gaat dus vooral om leerlingen en studenten in het technisch en beroepsonderwijs.

Voor het begin van de tewerkstelling dient de werkgever de jongere op het werk die nachtarbeid verricht aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling te onderwerpen. Deze jongere dient bovendien jaarlijks aan een periodieke gezondheidsbeoordeling te worden onderworpen.



### 7.5.3 Nachtarbeid verricht door een zwangere werknemster

Een zwangere werknemster die nachtarbeid verricht, kan verzoeken om in welbepaalde omstandigheden (zie punt 4.8) geen nachtarbeid meer te presteren.

Zo is de werkgever onder andere verplicht om preventiemaatregelen te nemen wanneer de werknemster een geneeskundig getuigschrift voorlegt waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werknemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd gedurende de zwangerschap of gedurende een periode van maximaal vier weken die onmiddellijk volgt op de beëindiging van het bevallingsverlof.

Wanneer de werknemster verzoekt om geen nachtarbeid te verrichten door middel van voorlegging van een geneeskundig getuigschrift dient zij onmiddellijk te worden onderzocht door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die een formulier voor de gezondheidsbeoordeling invult waarop vermeld staat dat zij:

- ofwel ongeschikt is om nachtarbeid te verrichten voor een door hem te bepalen duur;
- ofwel geschikt is om werk overdag te verrichten;
- ofwel ongeschikt is om werk overdag te verrichten en met ziekteverlof moet worden gezonden.

Bovendien is het zo dat vanaf het ogenblik dat een werknemster zwanger is, ze de werkgever zo vlug mogelijk op de hoogte moet stellen. Eenmaal de werkgever is ingelicht, moet hij nagaan of de werkpost tijdens de risicoanalyse werd beschouwd als een risicopost. Als dit zo is, staat de zwangere werknemster onder medisch toezicht van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Deze geneesheer zal dan de uiteindelijke beslissing nemen tot de geschiktheid of ongeschiktheid van de werknemster om die werkpost in te nemen of een welbepaalde activiteit uit te voeren.

Indien er een risico wordt vastgesteld voor de gezondheid of de veiligheid van de zwangere moeder of van haar kind, dan moet de werkgever maatregelen nemen. Zo kan er een aanpassing doorgevoerd worden van de risicogebonden werktijden van de werknemster (zoals overplaatsing naar werk overdag). Indien dit echter niet mogelijk is of voor de werkgever om gegronde redenen niet haalbaar is, moet hij ervoor zorgen dat de zwangere werknemster andere arbeid kan verrichten die haar toestand wel toelaat. Wanneer ook dit niet kan, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst of is er vrijstelling van arbeid (voor statutaire personeelsleden).

## 7.6 Organisatie van de preventiediensten

Alle nacht- en ploegenarbeiders hebben recht op een graad van bescherming van hun gezondheid die gelijkwaardig is aan die van andere werknemers en die is afgestemd op de specifieke situatie van nachtarbeid.

Daarom moet de werkgever verzekeren dat de interne of externe dienst van preventie en bescherming op het werk voldoende en efficiënt beschikbaar is, waaronder verstaan wordt dat de medische onderzoeken moeten kunnen plaatsvinden tijdens de normale arbeidstijd van de nacht- en ploegarbeiders, hetgeen met zich meebrengt dat de preventiediensten bij machte moeten zijn om hun diensten aan te bieden, aangepast aan de specifieke situatie van nacht- en ploegenarbeiders.

Bovendien hebben deze werknemers, in voorkomend geval, ook het recht op dringende verzorging of passende eerste hulpverlening.

De werkgever moet de hieruit voortvloeiende organisatorische maatregelen nemen.

## 7.7 Informeren van de nachtarbeiders en de ploegenarbeiders

Deze arbeiders moeten geïnformeerd worden over:

- de aard van de risico's inherent aan nacht- en ploegenarbeid;
- de aard van de specifieke risico's bij sommige activiteiten en de lichamelijke en geestelijke spanningen die de inherente risico's verergeren;
- de maatregelen die de werkgever moet nemen, dus het type van gezondheidstoezicht dat moet worden ondergaan, hoe de voorziene werkpost aangepast moet worden en hoe de werkgever in voorkomend geval de bijzondere risico's en de lichamelijke en geestelijke spanningen kan verminderen;
- de manier waarop de preventiediensten georganiseerd zijn, dus hoe en wanneer de werknemer contact kan opnemen met deze diensten, en hoe de eerste hulp en dringende verzorging georganiseerd zijn.

# 8

## De invloeden op het gezins- en sociaal leven

### 8.1 Het gezinsleven

De effecten van de nachtarbeid op het gezinsleven worden door de werknemers en hun gezinsleden als het meest storend ervaren. De nachtwerker moet immers:

- de eigen gewoonten afstemmen op die van het gezin en dus de slaap onderbreken om samen met de overige gezinsleden de maaltijden te gebruiken, op de kinderen te passen bij afwezigheid van de partner, boodschappen te doen;
- aan het gezin de eigen uurregeling opleggen;
- gedeeltelijk een eigen leefritme volgen, los van wat er in het gezin gebeurt;
- als de partner ook ploegwerk heeft, de eigen regeling aanpassen met het gevolg dat er een isolement tussen het koppel ontstaat.

In ieder geval brengt dit alles verplichtingen mee voor de werknemer en zijn familie. De werknemer zal ook moeilijkheden kennen om de slaap te vatten tengevolge van activiteiten in zijn omgeving, zeker als er in het gezin kinderen zijn. Ook kan de nachtwerker zich moeilijker inzetten voor de educatieve taak ten aanzien van de kinderen.

## 8.2 Het sociaal leven

Heel wat nachtwerkers voelen zich geïsoleerd en slecht in hun vel. In vergelijking met een dagwerker treedt er bij een nachtwerker een vervaging op van het begrip "vrije tijd", waardoor de sociale contacten afnemen.

Activiteiten van collectieve aard, zowel op sportief vlak als in vakbonden, politieke partijen en culturele verenigingen worden moeilijker tot onmogelijk. De nachtwerker zal dan ook snel terugvallen op een individuele vrijetijdsbesteding zonder vaste uurregeling, op activiteiten die meer afgestemd zijn op het gezin dan op de maatschappij. Nachtwerkers reageren in dat opzicht uiteenlopend, sommigen vinden dat jammer, anderen zijn er blij om.

De nachtwerker is praktisch verplicht om zich toe te leggen op individuele sporten, wat op zich al grotere inspanningen vergt en uiteindelijk minder plezier verschaft.

De vrije tijd moet zo worden ingedeeld dat er ruimte wordt gemaakt voor aangename dingen en dat een deel van de vrije tijd wordt doorgebracht met andere nachtwerkers.

Wat het vakbondswerk betreft, moet ervoor gezorgd worden dat nachtwerkers kunnen deelnemen aan vergaderingen door ze te beleggen op uren die hen passen. Onder de afgevaardigden dienen ook nachtwerkers te zijn, er is immers behoefte aan hun ervaring.

## 8.3 Praktische wenken om de ongemakken te verhinderen

### 8.3.1 De beurtregeling

#### *Permanent nachtwerk zoveel mogelijk beperken*

Er is geen volledige aanpassing van het bioritme aan het nachtwerk vastgesteld. Bijgevolg moet zoveel mogelijk gezorgd worden dat nachtwerk niet permanent wordt. Vanuit een fysiologisch standpunt biedt aanhoudende nachtarbeid immers geen enkel bijkomend voordeel.

### ***Opeenvolgende nachtprestaties zoveel mogelijk voorkomen***

Het slaapgebrek vertoont de neiging na verschillende nachtprestaties op te lopen. Snelle ploegenwisselingen maken het mogelijk de rusturen te laten variëren en de sociale contacten in stand te houden. Studies bevestigen momenteel de overweging om niet meer dan 3 à 4 dagen opeenvolgend te werken. Het is echter na een zeker aantal jaren dat de werknemer zich bewust wordt van de feiten die nu medisch en wetenschappelijk unaniem bewezen en erkend zijn.

### ***De directe overgang van één prestatie naar een volgende voorkomen***

De directe overgang van een nachtploeg die eindigt om 22 uur naar een ochtendploeg die om 6 uur begint, is te kort om zich te kunnen verplaatsen, voldoende te kunnen slapen en eten.

### ***Vrije weekends inlassen***

Het weekend moet worden gevrijwaard omwille van de sociale en familiale functie die het heeft. Bepaalde weekendformules (2x12uur, + 4 of 8/15 dagen) beginnen hun nut te bewijzen.

### ***De voorkeur geven aan een beurtregeling vooruit***

Een beurtregeling vooruit (morgen, namiddag, nacht) verdient de voorkeur voor de slaap en het algemeen welzijn.

### ***De opeenvolging van de prestaties in de beurtregeling moet zo regelmatig mogelijk zijn.***

Als er wijzigingen moeten worden aangebracht aan de gewone uurregeling moeten de werknemers daar zo snel mogelijk van op de hoogte worden gebracht. Belangrijk is ook dat men in dezelfde ploeg blijft werken en dat onvoorziene veranderingen vermeden worden die anders een bron van stress kunnen veroorzaken, met bijkomende vermoeidheid tot gevolg.

### 8.3.2 De fysieke vorm

Het is belangrijk regelmatig fysieke activiteit te beoefenen. Ten gevolge van nachtelijke beroepsactiviteit is deelname aan diverse ploegensporten niet mogelijk. Daar staat tegenover dat heel wat sportinfrastructuur in de daluren kan gebruikt worden.

Al te zware fysieke inspanningen voor het verrichten van nachtprestaties moeten vermeden worden. Nachtwerkers moeten minstens eens per jaar een gezondheidsbalans opmaken en hiervoor hun huisarts raadplegen.

# 9

## Nuttige adressen voor nadere inlichtingen

### 9.1 Over de nachtarbeidsreglementering

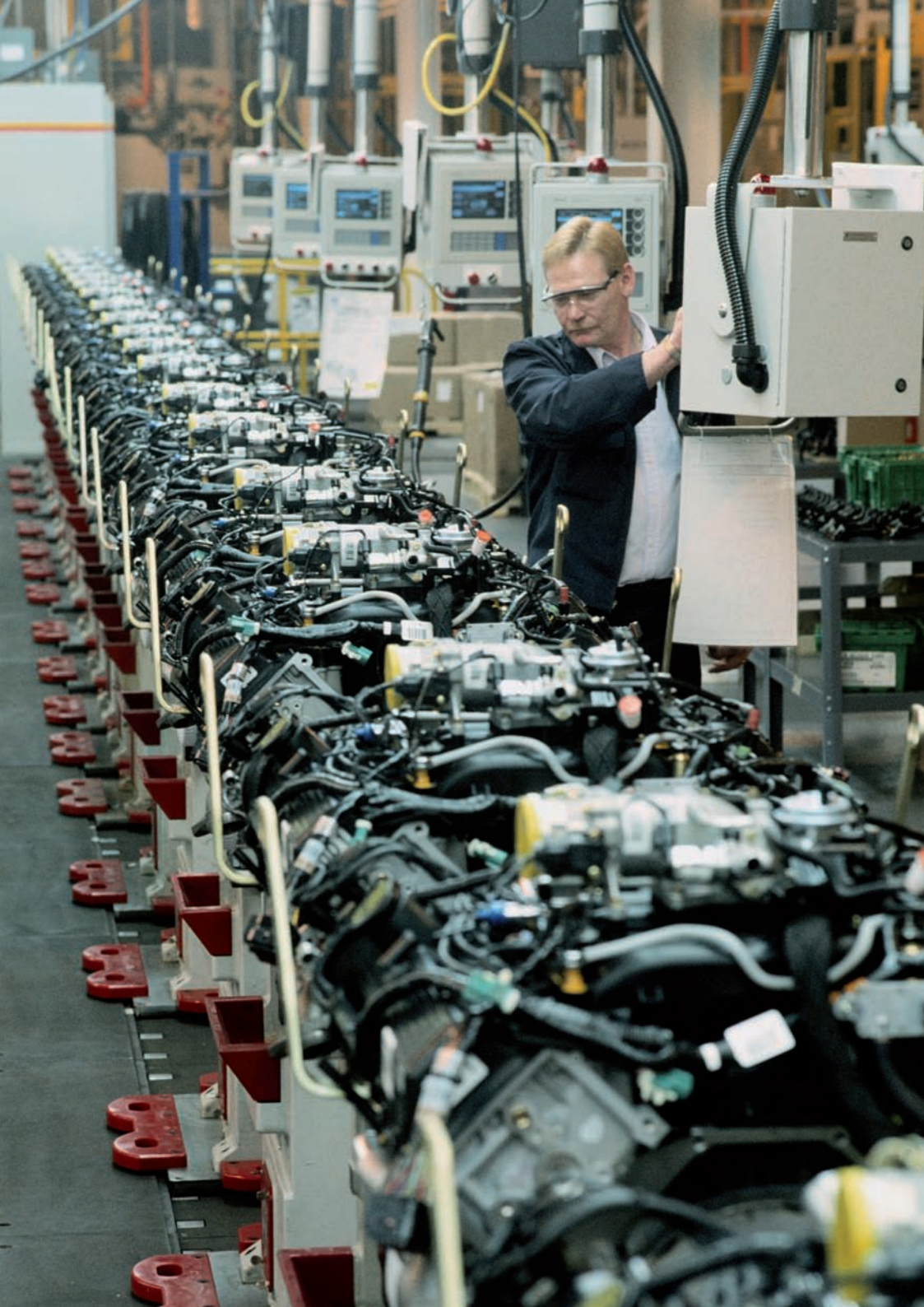
bij de regionale directie van het Toezicht op de Sociale Wetten die bevoegd is voor uw werkgever.

Meer informatie over de ambtsgebieden van de inspectiediensten vindt u op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ([www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be), module “De FOD”, rubriek “Arbeidsinspectie”).

<b>AALST:</b>	Administratief Centrum “De Pupillen” Graanmarkt 1 9300 AALST	Tel.: 053 75 13 33 Fax: 053 75 13 44 E-mail: <a href="mailto:tsw.aalst@werk.belgie.be">tsw.aalst@werk.belgie.be</a>
<b>ANTWERPEN:</b>	Theater Building Italiëlei 124 - bus 56 2000 ANTWERPEN	Tel.: 03 213 78 10 Antwerpen 1: Fax: 03 213 78 34 E-mail: <a href="mailto:tsw.antwerpen1@werk.belgie.be">tsw.antwerpen1@werk.belgie.be</a> Antwerpen 2: Fax: 03 213 78 34 E-mail: <a href="mailto:tsw.antwerpen2@werk.belgie.be">tsw.antwerpen2@werk.belgie.be</a> Antwerpen 3: Fax: 03 213 78 37 E-mail: <a href="mailto:tsw.antwerpen3@werk.belgie.be">tsw.antwerpen3@werk.belgie.be</a>

- BRUGGE:** Breidelstraat 3  
8000 BRUGGE  
Brugge Oost: Tel.: 050 44 20 30  
Fax: 050 44 20 39  
E-mail: [tsw.brugge.oost@werk.belgie.be](mailto:tsw.brugge.oost@werk.belgie.be)  
Brugge West :Tel.: 050 44 20 30  
Fax: 050 44 20 39  
E-mail: [tsw.brugge.west@werk.belgie.be](mailto:tsw.brugge.west@werk.belgie.be)
- BRUSSEL:** Ernest Blerotstraat 1  
1070 BRUSSEL  
Tel.: 02 235 54 01  
Fax: 02 235 54 04  
E-mail: [tsw.brussel@werk.belgie.be](mailto:tsw.brussel@werk.belgie.be)
- GENT:** L. Delvauxstraat 2A  
9000 GENT  
Tel.: 09 265 41 11  
Fax: 09 265 41 10  
Gent West: E-mail: [tsw.gent.west@werk.belgie.be](mailto:tsw.gent.west@werk.belgie.be)  
Gent Oost: E-mail: [tsw.gent.oost@werk.belgie.be](mailto:tsw.gent.oost@werk.belgie.be)
- HALLE-VILVOORDE:** Aubreméstraat 16  
1800 VILVOORDE  
Tel.: 02 257 87 30  
Fax: 02 252 44 95  
Halle-Vilvoorde 1:  
E-mail: [tsw.halle.vilvoorde1@werk.belgie.be](mailto:tsw.halle.vilvoorde1@werk.belgie.be)  
Halle-Vilvoorde 2:  
E-mail: [tsw.halle.vilvoorde2@werk.belgie.be](mailto:tsw.halle.vilvoorde2@werk.belgie.be)
- HASSELT:** TT14 Sint-Jozefstraat 10 bus 9  
3500 HASSELT  
Tel.: 011 35 08 80  
Fax: 011 35 08 98  
E-mail: [tsw.hasselt@werk.belgie.be](mailto:tsw.hasselt@werk.belgie.be)
- KORTRIJK:** IJzerkaai 26-27  
8500 KORTRIJK  
Tel.: 056 26 05 41  
Fax: 056 25 78 91  
E-mail: [tsw.kortrijk@werk.belgie.be](mailto:tsw.kortrijk@werk.belgie.be)
- LEUVEN:** Philipssite 3A - bus 8  
3001 LEUVEN  
Tel.: 016 31 88 00  
Fax: 016 31 88 10  
E-mail: [tsw.leuven@werk.belgie.be](mailto:tsw.leuven@werk.belgie.be)
- MECHELEN:** Louizastraat 1  
2800 MECHELEN  
Tel.: 015 45 09 80  
Fax: 015 45 09 99  
E-mail: [tsw.mechelen@werk.belgie.be](mailto:tsw.mechelen@werk.belgie.be)





<b>ROESELARE:</b>	Kleine Bassinstraat 16 8800 ROESELARE E-mail: <a href="mailto:tsw.roeselare@werk.belgie.be">tsw.roeselare@werk.belgie.be</a>	Tel.: 051 26 54 30 Fax: 051 24 66 16
<b>SINT-NIKLAAS:</b>	Kazernestraat 16 - blok C 9100 SINT-NIKLAAS E-mail: <a href="mailto:tsw.sintniklaas@werk.belgie.be">tsw.sintniklaas@werk.belgie.be</a>	Tel.: 03 760 01 90 Fax: 03 760 01 99
<b>TONGEREN:</b>	E. Jaminéstraat 13 3700 TONGEREN E-mail: <a href="mailto:tsw.tongeren@werk.belgie.be">tsw.tongeren@werk.belgie.be</a>	Tel.: 012 23 16 96 of 012 24 13 19 Fax: 012 39 24 53
<b>TURNHOUT:</b>	Warandestraat 49 2300 TURNHOUT E-mail: <a href="mailto:tsw.turnhout@werk.belgie.be">tsw.turnhout@werk.belgie.be</a>	Tel.: 014 44 50 10 Fax: 014 44 50 20

## 9.2 Over de psychologische, medische en sociale aspecten van nachtarbeid

Voor inlichtingen over de psychologische, medische en sociale aspecten van nachtarbeid, moet u zich eerst wenden tot de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming waar u tewerkgesteld bent, of tot de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de onderneming is aangesloten.

In tweede instantie kan u terecht bij de regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk:

- ❖ Antwerpen:  
Theater Building  
Italiëlei 124 bus 77 - 2000 ANTWERPEN  
Tel.: 03 232 79 05 - Fax: 03 226 02 53  
E-mail: [tww.antwerpen@werk.belgie.be](mailto:tww.antwerpen@werk.belgie.be)
- ❖ Brussel:  
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL  
Tel.: 02 233 45 46 - Fax: 02 233 45 23  
E-mail: [tww.brussel@werk.belgie.be](mailto:tww.brussel@werk.belgie.be)

• Limburg en Vlaams Brabant:

*Leuven*

Philipssite 3A bus 8 - 3000 LEUVEN

Tel.: 016 31 88 30 - Fax: 016 31 88 44

E-mail: [tww.vlaams.brabant@werk.belgie.be](mailto:tww.vlaams.brabant@werk.belgie.be)

*Hasselt*

TT14 - Sint-Jozefstraat 10.10 - 3500 HASSELT

Tel.: 011 38 08 60 - Fax: 011 35 08 78

E-mail: [tww.limburg@werk.belgie.be](mailto:tww.limburg@werk.belgie.be)

• Oost-Vlaanderen:

Administratief Centrum "Ter Plaeten"

Sint-Lievenslaan 33 B - 9000 GENT

Tel.: 09 268 63 30 - Fax: 09 268 63 20

E-mail: [tww.oost.vlaanderen@werk.belgie.be](mailto:tww.oost.vlaanderen@werk.belgie.be)

• West-Vlaanderen:

Breidelstraat 3 - 8000 BRUGGE

Tel.: 050 44 20 20 - Fax: 050 44 20 29

E-mail: [tww.west.vlaanderen@werk.belgie.be](mailto:tww.west.vlaanderen@werk.belgie.be)

## 9.3 Over de collectieve arbeidsovereenkomsten

Bij de Directie van de griffie van de Algemene Directies Collectieve Arbeidsovereenkomsten

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel

Tel.: 02 233 41 11

Fax: 02 233 40 77

E-mail: [coa@werk.belgie.be](mailto:coa@werk.belgie.be)