



FOTO: MARK EVANS

'OR moet gevolgen nieuwe wet inventariseren' Arbeidstijdenwet: eenvoudig langer werken?

In de nieuwe ATW staat een nieuwe definitie van nachtarbeid.

Op 1 april 2007 gaat de nieuwe en sterk vereenvoudigde Arbeidstijdenwet in. Werkgevers en medewerkers krijgen meer ruimte om de arbeidstijd per dag en per week zelf in te vullen. Dat klinkt goed, maar betekent deze wetswijziging dat de vlag uit kan in OR-land?

Koen Zonneveld, info@koenzonneveld.eu

In de nieuwe Arbeidstijdenwet (ATW) van 1 april staan minder regels voor het maximale aantal uren dat iemand mag werken. De specifieke regels voor overwerk worden afgeschaft. Afspraken over pauzes worden een zaak tussen werkgevers en medewerkers. De regel dat een pauze verplicht is bij diensten van 5,5 uur of meer, blijft bestaan. Het huidige systeem van een strengere standaardregeling en een overleg-

regeling met ruimere normen wordt geschrapt. De enige normen waarover nog met vakbond, OR of PVT gesproken kan worden, zijn het aantal nachtdiensten en het aantal zondagen waarop gewerkt mag worden. Dat aantal mag na zo'n afspraak worden uitgebreid. In feite geldt voor alle normen dat ze worden verruimd.

Concurrentie

Volgens de regering is deze wijziging nodig om het aantal regels terug te dringen en om beter met het buitenland te kunnen concurreren. Het is de vraag of dat een goed motief is. Het is merkwaardig dat in de landen die het sinds de industriële revolutie (ongeveer vanaf 1780) goed deden, er juist korter gewerkt werd dan in andere landen. De kortere werkdag en werkweek stimuleerden ondernemers om te investeren in slimmer en dus productiever werken. Blijkbaar gaat deze stimulans volgens de regering niet meer op en is het de bedoeling om met de arbeidstijden aan te sluiten bij landen die economisch slechter presteren.

Flexibiliteit

Rond 1870 lag de gemiddelde wekelijkse werktijd in Nederland tussen de 60 en 70 uur. In zes dagen werd er vaak 10 uur of meer per dag gewerkt. In de nieuwe wet wordt dit weer mogelijk: werkweken van 60 uur en werkdagen tot 12 uur, met of zonder overwerk. Hierdoor krijgen werkgevers en medewerkers volgens de regering meer mogelijkheden om arbeidstijden zelf

Wijzigingen Arbeidstijdenwet (ATW)

Rusttijd en werktijd	Normen huidige atw (overlegregeling met vakbond of OR)	Normen nieuwe atw 1 april 07 (geen overlegregeling meer)
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per periode van 7 x 24 uur of: 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)	36 uur per periode van 7 x 24 uur of: 72 uur per periode van 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur (1 keer per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur).
Werktijd per dienst	10 uur (zonder overwerk) 12 uur (met overwerk)	12 uur
Werktijd per week	Geen norm (zonder overwerk) 60 uur (met overwerk)	60 uur
Werktijd per 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week (zonder overwerk) Gemiddeld 60 uur per week (met overwerk)	Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechte- lijke norm). Bij collectieve regeling kan hier- van worden afgeweken
Werktijd per referentieperiode	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week (zonder overwerk) Per 13 weken gemiddeld 48 uur per week (met overwerk)	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week

Aanvullende regels bij nachtdiensten

Definitie nachtdienst	Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 en 06.00 wordt gewerkt	Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur wordt gewerkt tussen 00.00 en 06.00 uur
Maximum arbeidstijd per nachtdienst	9 uur (zonder overwerk) 10 uur (met overwerk)	10 uur (maximaal 5 x per 14 x 24 uur en 22 x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijk- tijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)
Maximum arbeidstijd per referentieperiode	Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode
Maximum aantal nachtdiensten per referentieperiode	Per 13 weken maximaal 28 nachtdiensten (maximaal 52 nachtdiensten als alle nachtdiensten in die periode voor of op 02.00 eindigen)	Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur. Afwijking mogelijk door afspraak met OR of vakbond tot maxi- maal 140 nachtdiensten per 52 weken of maximaal 38 uur arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur per 2 weken.

in te vullen. De werkgeversorganisatie *AWVN* zegt het als volgt: 'een flexibel bedrijf en een moderne samenleving vragen om op maat gemaakte arbeidspatronen en arbeidstijden, die de productiviteit van werknemers en flexibiliteit van het bedrijf ten goede komen en beter aansluiten bij de persoonlijke voorkeuren en mogelijkheden van de werknemers'. Aan de ene kant gaat het dus om vergroten van de flexibiliteit van het bedrijf, aan de andere kant om het aansluiten bij persoonlijke voorkeuren. Hoe dat laatste te rijmen valt met ruimere normen is de vraag. Steeds meer mensen willen zorgtaken combineren met werk. Dan lijkt een kortere werkdag en werkweek toch meer voor de hand te liggen.

Zondag

Bij sommige onderdelen van de wet kan de OR of de vakbond een rol spelen. Bijvoorbeeld als het aantal zondagen waarop gewerkt wordt (39 per 52 weken) nog niet voldoende is voor het bedrijf. Het is de vraag of bijvoorbeeld medewerkers van meubelbedrijven op woonboulevards blij zijn te horen dat de OR het aantal van 13 vrije zondagen per 52 weken nog verder kan verminderen. In die branche is een algemene klacht onder het personeel dat er al veel te veel koopzondagen zijn. Door de nieuwe ATW wordt het voor de werkgevers gemakkelijker om het personeel op die koopzondagen te laten werken. »



FOTO: DANNY BAILEY

De nieuwe ATW maakt geen onderscheid meer tussen gewone werktijd en overwerk.

Afschaffen overlegregeling

In de oude ATW hadden OR en PVT een redelijke onderhandelingspositie. De strengere standaardnormen konden alleen verruimd worden in het bedrijf als de OR of PVT er mee akkoord ging. Dat overeenstemmingsrecht wordt in de nieuwe wet weer afgeschaft. Daar tegenover staat dat het instemmingsrecht gewoon blijft bestaan. In WOR artikel 27 lid 1b staat dat de OR en de PVT instemmingsrecht hebben op het vaststellen, wijzigen of intrekken van een werktijd- of vakantieregeling, tenzij dit inhoudelijk in de CAO is geregeld. Volgens Sam Groen, beleidsmedewerker van FNV bondgenoten, is het zaak dat de OR inventariseert wat de consequenties zijn van de wet voor de werktijden in het bedrijf of de instelling. Vooral is het belangrijk dat de OR inventariseert welke werktijdregelingen er zijn en vervolgens zijn strategie bepaalt: het initiatief nemen of wachten waar de werkgever mee komt. Gebruik in elk geval het instemmingsrecht!

Overgangsregeling

De nieuwe Arbeidstijdenwet gaat op 1 april in. Voor sectoren met afspraken over werktijden in de CAO is er een overgangsregeling. De wet wordt dan van toepassing zodra de CAO in 2007 afloopt. Of eerder, als de CAO-partijen dat afspreken. In ieder geval gaat de nieuwe ATW uiterlijk 1 april 2008 in, ook als de CAO dan nog loopt.

Wachtdienst

In januari 2007 heeft het Gerechtshof in Arnhem de uitspraak gedaan dat slaapdiensten op de werkplek gezien moeten worden als volledige werktijd. Deze uitspraak komt overeen met die van het Europese Hof. Het is op dit moment nog niet duidelijk of hierdoor salaris en dienstrooster voor wachtdiensten of slaapdiensten moeten worden aangepast.

gebruik in elk geval het instemmingsrecht!

Overwerk

De nieuwe ATW maakt geen onderscheid meer tussen gewone werktijd en overwerk. In de meeste CAO's staat wel een definitie van overwerk. Meestal is dat: 'elk gewerkt uur buiten het vastgestelde dienstrooster'. Voor deeltijdwerkers is overwerk meestal elk gewerkt uur buiten het vastgestelde dienstrooster voor fulltimers. Voor de vergoeding van overwerk maakt het niets uit dat overwerk niet meer in de ATW staat. Die vergoeding werd en wordt in de CAO geregeld. Alleen als hier niets over in de CAO staat kan de OR of de PVT de definities en vergoedingen afspreken.

Nachtarbeid

In de nieuwe ATW staat een nieuwe definitie van nachtarbeid: een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur gewerkt wordt tussen 00.00 en 06.00 uur. Tot 1 april is er sprake van een nachtdienst als een werknemer na 00.00 uur werkt of voor 06.00 uur begint, ongeacht hoe lang, al is het 1 minuut. Dit kan grote gevolgen hebben. Als een werknemer na 1 april om 05.00 uur begint met werken, is het geen nachtdienst meer. Als de dienst om 04.45 uur begint, is het wel een nachtdienst. Door deze regeling kunnen medewerkers veel meer in de 'randen van de nacht' werken, zonder dat de strenge regels van de ATW van toepassing zijn. Volgens de nieuwe ATW mag een nachtdienst niet langer dan 10 uur duren. In een aantal gevallen mag een nachtdienst zelfs 12 uur per dienst zijn. Maar als het geen nachtdienst is, als iemand bijvoorbeeld om 05.00 uur begint of tot 01.00 uur werkt, gelden de gewone regels: maximaal 12 uur per dag en 60 uur per week.

FNV bondgenoten vindt dat een slechte zaak omdat nachtdiensten heel zwaar zijn voor het lichaam en een grote invloed hebben op het privé leven. De bond wil nachtdiensten zoveel mogelijk vermijden en nachtdiensten van 12 uur verbieden. ○

Voor meer informatie, ga naar www.ORnet.nl en zoek op: adviesrecht beloning

Of kijk op:

www.fnvbondgenoten.nl/dossiers
www.szw.nl
www.awvn.nl