



Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet

Minder regels, maar nog steeds ingewikkeld

Op 1 april 2007 treedt een sterk vereenvoudigde versie van de Arbeidstijdenwet in werking. Ook het op basis van de wet bestaande Arbeidstijdenbesluit gaat in deze vereenvoudiging mee. Daarmee verdwijnt een groot aantal voorschriften en regels, en ontstaan meer mogelijkheden voor werkgevers om de arbeidscapaciteit optimaal te organiseren.

TEKST: PETER VOS, FOTO'S: SHUTTERSTOCK

De vereenvoudigde Arbeidstijdenwet is gebaseerd op een unaniem SER-advies uit 2005. Dat advies is uitgebracht naar aanleiding van een vereenvoudigingsvoorstel van minister De Geus. Dat zou op onderdelen zowel voor werkgevers als werknemers negatieve gevolgen hebben. In de SER hebben sociale partners elkaar gevonden in een compromis waarin die negatieve gevolgen grotendeels teniet zijn gedaan. Zoals in elk compromis hebben beide partijen water bij de wijn moeten doen, maar het gevolg is wel dat fors gesneden is in het aantal regels. De vereenvoudiging heeft de wet echter niet minder ingewikkeld gemaakt. Voor een deel komt dat door de aard van de materie: consignatie is nu eenmaal een moeilijk te regelen onderwerp. Ook de internationale regels waar de nieuwe wet aan moet voldoen, leiden tot ingewikkelde formuleringen, zoals bij de voorschriften over de onafgebroken dagelijkse en wekelijkse rusttijd het geval is. Maar ook het compromis in de SER eiste zijn tol, waardoor de regels rond nacht- en overwerk er niet makkelijker (maar wel ruimer) op zijn geworden. Tevens komt bij de regelgeving rond nacht- en overwerk toch nog een beetje de oude wet terug, omdat de ruimste normen slechts bij collectieve regeling te benutten zijn. En tot slot blijft de wet ingewikkeld vanwege de handhaving ervan: juridisch moet nu eenmaal eenduidig vaststaan wanneer de overheid wel of niet handhavend kan optreden. Als winstpunt mag hier niet onvermeld blijven dat niet langer de overheid de regels rond de zondag en de pauze bestuursrechtelijk handhaaft. Dat is onder de nieuwe wet een zaak van de sociale partners.

RUIMERE NORMEN

Een van de belangrijkste veranderingen in de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet is dat het systeem van standaard- en overlegregeling vervalt. In de huidige wet zijn de standaardnormen krappert dan de overlegnormen, en kunnen die

laatste alleen worden toegepast als overeenstemming in een CAO of een schriftelijke afspraak tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan is bereikt. In de vereenvoudigde wet is, op een enkele uitzondering na, geen sprake meer van een dergelijke, dubbele normstelling. De nieuwe, enkelvoudige norm, die gelijk of ruimer is dan de oude overlegnorm, is daardoor in alle situaties direct toepasbaar en niet langer gebonden aan overeenstemming met vakbond of medezeggenschapsorgaan. Belangrijk zijn ook de veranderingen in het nieuwe, enkelvoudige normstelsel. Meest opvallend daarbij is het vervallen van aparte normen voor de "gewone" arbeidstijd en de arbeidstijd bij "overwerk". De vereenvoudigde wet spreekt slechts over de maximumarbeidstijd, ongeacht of er sprake is van overwerk of niet. Overwerk is daardoor nog slechts dat wat sociale partners ervan maken in het arbeidsvoorwaardenpakket. Andere belangrijke veranderingen in het normstelsel betreffen de ruimere normen voor de wekelijkse rusttijd en nacht- en overwerk. De nieuwe norm voor de wekelijkse rust biedt meer mogelijk-

Een van de belangrijkste veranderingen is dat het systeem van standaard- en overlegregeling vervalt

heden voor flexibele inzet van werknemers. Bij nacht- en overwerk is niet alleen de norm verruimd, maar ook de definitie van nacht- en overwerk is nu alleen nog sprake als iemand meer dan een uur tussen middernacht en 6:00 uur 's ochtends werkt. Bovendien wordt nacht- en overwerk in elke periode van 16 weken pas beperkt als er sprake is van meer dan 16 maal 's nachts werken in die periode. Het werken in de randen van de nacht is hierdoor eenvoudiger, terwijl het beperken van de gemiddelde arbeidstijd tot 40 uur per week uitsluitend nog van toepassing is op werknemers die geregeld 's nachts werken.

ARBEIDSTIJDENBESLUIT

Hoewel de regels in de nieuwe Arbeidstijdenwet zijn vereenvoudigd, blijft het noodzakelijk dat er in het Arbeidstijdenbesluit afwijkende regels voor uitzonderlijke situaties en voor bijzondere sectoren blijven bestaan. Door de vereenvoudiging zal het aantal regels in dit besluit echter fors verminderen. Voor de meeste regels in het besluit geldt wel dat zij slechts toepasbaar zijn via een collectieve regeling. De normen in het besluit zijn dus als een soort overlegregeling in de zin van de huidige Arbeidstijdenwet te beschouwen.

Een belangrijke vernieuwing in het besluit is de mogelijkheid om de referentieperiode van 16 weken, die geldt in relatie tot de maximumarbeidstijd, te verlengen tot 52 weken. Dit is met name van belang voor bedrijven waar sprake is van pieken en dalen in het werkaanbod en/of de personele beschikbaarheid. Bij de norm van gemiddeld 40 uur per week die geldt voor nacht- en overwerk, is de referentieperiode eenvoudig te verlengen bij collectieve regeling. De norm van gemiddeld 48 uur per week, die van toepassing is waar niet regelmatig 's nachts gewerkt wordt, is slechts bij

CAO aan een langere referentieperiode te koppelen. Indien er echter geen CAO is, mag dit ook via een afspraak tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan. Net als in het huidige Arbeidstijdenbesluit regelt ook het nieuwe besluit de toepasselijkheid van de normen uit de wet. Op werknemers die op jaarbasis ten minste driemaal het minimumloon als vast salaris verdienen, zullen die normen niet van toepassing zijn, tenzij zij regelmatig arbeid in nachtdienst of risicovolle arbeid verrichten. Voor deeltijders geldt de genoemde loongrens naar rato van hun aanstelling. Het onderscheid tus-

Belangrijkste wijzigingen

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste veranderingen van de Arbeidstijdenwet schematisch weergegeven ten opzichte van de bestaande overlegnormen uit die wet. AWWN-leden vinden het complete overzicht op www.awvn.nl.

| Werknemers ≥ 18 jaar | Normen overlegregeling huidige ATW (uitsluitend bij collectieve regeling* mogelijk) | Normen vereenvoudigde ATW (geen collectieve regeling vereist) |
|---|---|---|
| Minimumrusttijden | Standaard- en overlegregeling gelijk | |
| 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 |
| Maximumarbeidstijden | | |
| Arbeidstijd per dienst | 10 uur (excl. overwerk) 12 uur (incl. overwerk) | 12 uur |
| Arbeidstijd per week | Geen norm (excl. overwerk) 60 uur (incl. overwerk) | 60 uur |
| Arbeidstijd per 4 weken | Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk) Gemiddeld 60 uur per week (incl. overwerk) | Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechtelijke norm) Bij collectieve regeling* kan hiervan worden afgeweken |
| Arbeidstijd per referentieperiode | Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk) Per 13 weken gemiddeld 48 uur per week (incl. overwerk) | Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week |
| Aanvullende regels bij nachtdiensten | Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht | Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur |
| Maximumarbeidstijd per nachtdienst | 9 uur (excl. overwerk) 10 uur (incl. overwerk) | 10 uur (maximaal 5 x per 14 x 24 uur en 22 x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur) |
| Maximumarbeidstijd 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 |
| Maximumaantal nachtdiensten per referentieperiode | Per 13 weken maximaal 28 nachtdiensten (maximaal 52 nachtdiensten indien alle nachtdiensten in die periode vóór of op 02:00 uur eindigen) | Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur Bij collectieve regeling* kan hiervan worden afgeweken tot maximaal 140 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur per 52 weken, of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken |

*) Met een collectieve regeling wordt bedoeld een overeenkomst tussen werkgever(s)organisaties) en vakbonden of een schriftelijke afspraak tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan.

sen leidinggevend en hoger personeel dat in het oude Arbeidstijdenbesluit bestaat, is met deze vereenvoudiging dus opgeheven.

EUROPA

Met het inwerking treden van de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet zullen nieuwe politieke discussies over de arbeidstijden voorlopig waarschijnlijk niet meer plaatsvinden. Wel is er nog een aanpassing van de Europese Arbeidstijdenrichtlijn in de maak die vooral betekenis heeft voor aanwezigheidsdiensten. Vraag is daarbij in hoeverre aanwezigheidsdiensten gaan gelden als arbeidstijd, in het

Op 16, 17 en 23 januari organiseert AWWN voorlichtingsbijeenkomsten over de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet. Kijk voor meer informatie bij AWWN Nieuws op pagina 31.

geval een werknemer tijdens zo'n dienst slaapt en niet werkelijk arbeid verricht. Tot dat moment van aanpassing van de Richtlijn zal echter de volledige duur van een aanwezigheidsdienst als arbeidstijd in de zin van de wet blijven gelden. Werknemers met dergelijke diensten kunnen via de zogenoemde *opt-out* tot gemiddeld 60 uur per week arbeid verrichten.

CAO-OVERLEG

De vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet zal naar verwachting een belangrijk onderwerp aan de CAO-tafel zijn komend jaar. Hoewel de vereenvoudigde

wet gebaseerd is op een unaniem SER-advies, lijken vakbonden de vereenvoudiging aan te willen grijpen om met name regels over overwerk en nachtarbeid scherper te stellen. Het terugonderhandelen van de oude wet in de CAO is ongewenst; dat werkt contraproductief voor de concurrentiekracht van de Nederlandse economie. Wel is er aanleiding genoeg om over bijvoorbeeld het verlengen van de referentieperiode of het slimmer inrichten van de werktijdorganisatie te praten. Een flexibel bedrijf en een moderne samenleving vragen om op maat gemaakte arbeidspatronen en arbeidstijden, die de

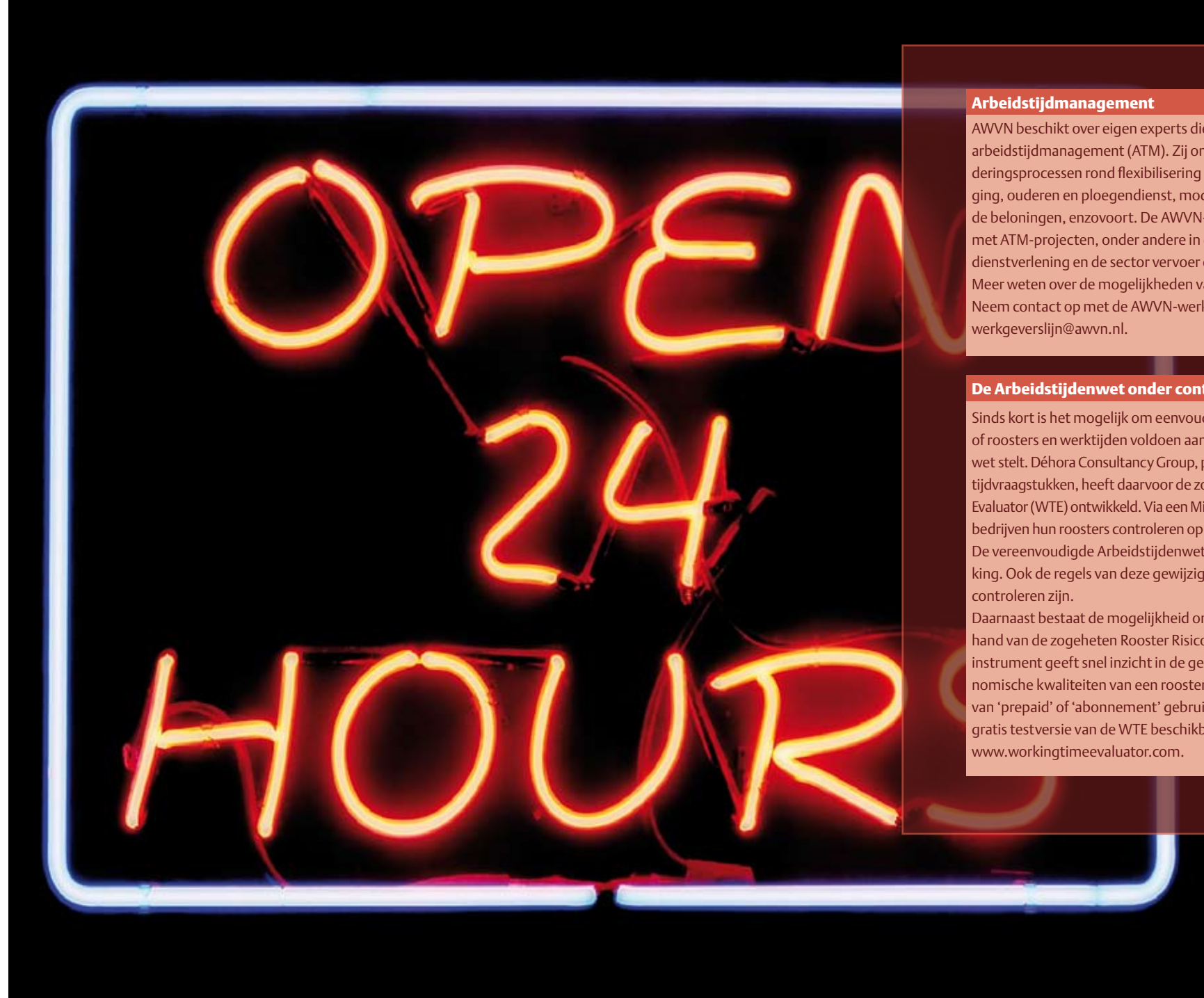
productiviteit van werknemers en flexibiliteit van het bedrijf ten goede komen en beter aansluiten bij de persoonlijke voorkeuren en mogelijkheden van die werknemers. Dat bepaalt onder meer het rendement van een bedrijf en de kosten, en ook de mogelijkheid om goede mensen aan te trekken.

ARBEIDSTIJDMANAGEMENT

De vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet is een goede gelegenheid om bestaande werktijdregelingen in bedrijven nog eens tegen het licht te houden. Passen die regelingen nog bij de dynamiek van de markt of de individuele

behoeften van werknemers? Kan het niet slimmer en effectiever – is er geen betere balans tussen in- en externe flexibilisering mogelijk, een balans die bijdraagt aan een hoger rendement? Een toenemend aantal bedrijven ervaart dat arbeidstijdmanagement een goede ingang is voor het effectief veranderen van werktijden. Via principes van modern arbeidstijdmanagement is in die bedrijven maatwerk in werktijdregelingen tot stand gekomen. Maatwerk dat afhankelijk van de specifieke bedrijfssituatie leidt tot hogere productiviteit, meer flexibiliteit, betere kwaliteit, snellere dienstverlening, minder leegloop, lager

ziekteverzuim en gezondere roosters. Arbeidstijdmanagement is een belangrijk speerpunt van sociale innovatie. De vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet zorgt ervoor dat die noodzakelijke innovatie binnen een domein met minder regels gestalte kan krijgen. Het sleutelen aan werktijden blijft daarbij in veel gevallen nog wel ingewikkeld, zoals ook de vereenvoudigde wet ingewikkeld blijft. Maar maatwerk in werktijden is via arbeidstijdmanagement een maakbare verandering, die bijdraagt aan het rendement en welzijn van de arbeidsorganisatie. En daarmee aan de toekomst van een gezonde economie. ■



Arbeidstijdmanagement

AWVN beschikt over eigen experts die gespecialiseerd zijn in arbeidstijdmanagement (ATM). Zij ondersteunen leden bij veranderingsprocessen rond flexibilisering van de arbeid, bedrijfsverlenging, ouderen en ploegendienst, modernisering van tijdgerelateerde beloningen, enzovoort. De AWWN-experts hebben veel ervaring met ATM-projecten, onder andere in de industrie, de zakelijke dienstverlening en de sector vervoer en transport. Meer weten over de mogelijkheden van ATM voor uw organisatie? Neem contact op met de AWWN-werkgeverslijn, (023) 510 11 05, werkgeverslijn@awvn.nl.

De Arbeidstijdenwet onder controle

Sinds kort is het mogelijk om eenvoudig via internet te controleren of roosters en werktijden voldoen aan de eisen die de Arbeidstijdenwet stelt. Déhora Consultancy Group, partner van AWWN rond arbeidstijdvraagstukken, heeft daarvoor de zogenoemde Working Time Evaluator (WTE) ontwikkeld. Via een Microsoft Excelapplicatie kunnen bedrijven hun roosters controleren op wettelijke voorschriften. De vereenvoudigde Arbeidstijdenwet treedt op 1 april 2007 in werking. Ook de regels van deze gewijzigde wet zullen via de WTE te controleren zijn. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om roosters te toetsen aan de hand van de zogeheten Rooster Risico Profiel Analyse (RRPA). Dit instrument geeft snel inzicht in de gezondheidskundige en ergonomische kwaliteiten van een rooster. Bedrijven kunnen op basis van 'prepaid' of 'abonnement' gebruikmaken van de WTE. Er is een gratis testversie van de WTE beschikbaar. Meer informatie: www.workingtimeevaluator.com.