

VERANDERENDE ARBEIDSTIJDEN?

Evaluatie van de Arbeidstijdenwet 2007



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

VERANDERENDE ARBEIDSTIJDEN?

Evaluatie van de Arbeidstijdenwet 2007

- eindrapport -

drs. G.E. Kruis
dr. C. van Rij
drs. S. Saalbrink

Amsterdam, december 2011
Regioplan publicatienr. 2118

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15
Fax : +31 (0)20 – 626 51 99

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het
ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

VOORWOORD

De Arbeidstijdenwet van 2007 borduurt voort op de Arbeidstijdenwet uit 1996. De basis van de moderne regels voor arbeids- en rusttijden is evenwel al in 1919 gelegd. Driekwart eeuw heeft de eerste wet stand gehouden. Het was een vangnet en pijler van de Nederlandse arbeidsverhoudingen tegelijk. Met nieuwe tijden komen echter nieuwe kansen. De nieuwe wet (2007) moest aansluiten bij de eisen van de nieuwe tijd. Heel concreet betekent het vergemakkelijken van de combinatie van werk en privé. Het doel was vereenvoudiging zonder daarbij de kern van dit arbeidsrecht ter discussie te stellen. De bescherming van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemer is en blijft onomstreden.

Onder het motto *minder regels en meer verantwoordelijkheid* is de deregulering van de wet ter hand genomen. Bij de Kamerbehandeling van de gewijzigde Arbeidstijdenwet is toegezegd vijf jaar na de inwerkingtreding de wet te evalueren. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft begin 2011 aan RegioPlan Beleidsonderzoek de opdracht verstrekt om een deel van de evaluatie uit te voeren.

Het onderzoek is begeleid door een (interne) begeleidingscommissie en klankbordgroep. Ik ben hen dank verschuldigd, met name voor hun inbreng en betrokkenheid tijdens het onderzoeksproces. Peter Oeij van TNO wil ik bedanken voor het ter beschikking stellen van een deel van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)-steekproef en data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en het mogelijk maken van enkele secundaire analyses op het onderzoeksmateriaal.

Een woord van dank gaat verder uit naar alle organisaties en personen die gedurende het onderzoek aan de verschillende onderzoeksactiviteiten hebben meegewerkt: vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, cao-onderhandelaars, werkgevers, planners, pz'ers, leidinggevenden en ondernemingsraadleden; te veel om stuk voor stuk in een voorwoord te noemen. Ondanks drukke agenda's en de korte doorlooptijd (in de zomerperiode) waarin het onderzoek is uitgevoerd, was er een grote bereidheid om informatie te verstrekken. Het een en ander onderstreept mijns inziens het belang dat sociale partners in den brede aan een goed functionerende Arbeidstijdenwet hechten.

Ik hoop dat dit onderzoek een bijdrage levert aan de overkoepelende evaluatie en dat alle betrokkenen nieuwe inzichten en ideeën opdoen voor een gedegen oordeelsvorming en discussie.

Het onderzoek is uitgevoerd door Sanne Saalbrink, Geerten Kruis, Eva van Cooten en ondergetekende.

Amsterdam, december 2011
Coen van Rij

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Doel en vraagstelling onderzoek.....	2
1.2	Methode	3
1.3	Leeswijzer	5
2	Wetswijziging	7
2.1	Achtergrond wetswijziging	7
2.2	Wijzigingen ATW.....	8
2.3	Arbeids- en rusttijden in de cao	13
2.4	Arbeids- en rusttijden op bedrijfsniveau.....	15
2.5	Interviews sleutelpersonen	17
3	Cao-onderzoek	19
3.1	Selectie cao's	20
3.2	Cao-onderhandelingen	22
4	Bedrijvenonderzoek	43
4.1	Opzet bedrijvenonderzoek	43
4.2	Veranderingen naar aanleiding van ATW-wijzigingen	44
4.3	Gevolgen voor arbeidspatroon.....	47
4.4	Knelpunten	49
4.5	Kennis van gewijzigde ATW	50
4.6	Uitgangspunten ATW	52
4.7	Medezeggenschap.....	58
5	Bedrijvenonderzoek per cao	61
5.1	Bedrijven in de context van de cao	62
5.2	De wijziging van de ATW op bedrijfsniveau.....	88
6	Samenvatting en conclusies	93
6.1	Samenvatting	93
6.2	Conclusies.....	95
Bijlagen	107
Bijlage 1	Literatuurlijst.....	109
Bijlage 2	Onderzoeksverantwoording	111
Bijlage 3	Leden klankbordgroep	119
Bijlage 4	Vragenlijst bedrijveninterview	121

1 INLEIDING

De Arbeidstijdenwet (ATW) is een van de hoekstenen van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. In het kader van deregulering is op 1 april 2007 de gewijzigde ATW van kracht geworden. De uitgangspunten bij de wetswijziging waren enerzijds dat de ATW werkgevers en werknemers meer mogelijkheden moet bieden om over de arbeids- en rusttijden onderling afspraken te maken en anderzijds dat de regelgeving zich zou kunnen beperken tot hetgeen vanuit het oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer noodzakelijk is.

Voor 2007 was er sprake van een dubbel normstelsel. Er waren standaard-normen en ruimere overlegnormen waarvan alleen gebruik kon worden gemaakt na toestemming van de werknemersorganisatie of de ondernemingsraden. Bij de wetswijziging van 2007 is de voorwaarde dat alleen maar gebruik kan worden gemaakt van de ruimere norm na collectieve overeenstemming, komen te vervallen. Hierdoor is het makkelijker geworden om van de ruimere normen gebruik te maken. Tevens is het wettelijk kader hier en daar verruimd. Als werknemers de wettelijke normen te ruim vinden, zullen ze dit aan de onderhandelingstafel (op cao-niveau of bedrijfsniveau) moeten inkaderen. De vraag is of deze verschuiving in de relatie tussen werkgever en werknemer is terug te vinden in cao-afspraken of bedrijfsregelingen over arbeidstijden. Wordt de extra ruimte die de nieuwe ATW biedt voor het maken van 'maatwerkafspraken' benut in de afspraken op de verschillende niveaus en hoe wordt dit ervaren? Daarnaast is het de vraag in hoeverre die afspraken doorwerken in de feitelijke roosters en wat de effecten zijn op bijvoorbeeld de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, maar ook op de balans tussen werk en privé of de bedrijfsresultaten.

Voordat deze vragen kunnen worden beantwoord, moeten de feiten op een rij worden gezet. Bij de Kamerbehandeling van de gewijzigde ATW is dit toegezegd. In het kader van deze evaluatievraag van de Tweede Kamer worden in dit rapport de resultaten gepresenteerd van het onderzoek dat Regioplan heeft uitgevoerd in opdracht van, maar zeker ook in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

1.1 Doel en vraagstelling onderzoek

In dit rapport wordt het onderzoek naar de wijziging van de Arbeidstijdenwet (2007) gepresenteerd.

De volgende onderzoeksvraag staat centraal:

Wat zijn de veranderingen als gevolg van de gewijzigde ATW:

- (1) op het gebied van afspraken over arbeids- en rusttijden op cao-, bedrijfs- en individueel niveau en*
- (2) op het gebied van arbeidspatronen en*
- (3) waar dat toe heeft geleid?*

Het onderzoek is opgedeeld in een cao-onderzoek en een bedrijven-onderzoek. Het doel van het eerste deel van het onderzoek is om de rol van de wijzigingen van de ATW bij de totstandkoming van cao-afspraken over arbeids- en rusttijden vast te stellen. Hiervoor is een selectie van cao's bestudeerd (zie hoofdstuk 3) en zijn er interviews gehouden met de betrokken onderhandelaars. Het tweede deelonderzoek heeft als doel om de rol van de gewijzigde ATW op bedrijfsniveau in kaart te brengen. Daarvoor zijn interviews gehouden met een selectie van Nederlandse bedrijven in verschillende sectoren om de afspraken over arbeids- en rusttijden te analyseren en eventuele veranderingen in arbeidspatronen in beeld te brengen. In hoofdstuk 4 en 5 worden de resultaten van het bedrijvenonderzoek gepresenteerd en gecombineerd met kwantitatieve gegevens uit andere onderzoeken, waaronder de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA, 2010, Oeij et al., 2011) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, 2010, Koppes et al., 2011) van TNO.

De centrale onderzoeksvraag is uitgewerkt in een aantal kernvragen:

Kernvragen

1. Wordt door de relevante actoren de ruimte voor maatwerkafspraken benut in cao-afspraken en/of afspraken tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan, en/of afspraken tussen werkgever en individuele werknemer?
 - Zo ja, hoe? Wat waren hiervoor de achterliggende gedachten? Op welke wijze zijn de afspraken tot stand gekomen? (Hoe lag bijvoorbeeld het evenwicht tussen de twee partijen?)
 - Zo nee, wat waren hiervoor de achterliggende gedachten? (Is de afspraak gelijk gebleven, verder ingeperkt of toch iets verruimd ten opzichte van vóór april 2007? Een aandachtspunt hierbij is het 'dichttimmeren' van cao's).
2. Hebben de wijzigingen in de ATW daadwerkelijk geleid tot veranderingen in arbeidstijdpatronen?
 - Zo ja, welke arbeidstijdpatronen?
 - Zijn de arbeidstijdpatronen overeenkomstig cao- en/of bedrijfsafspraken?
 - Hebben de wijzigingen in de ATW geleid tot effecten als meer flexibiliteit, 'slimmer' werken, betere bedrijfsresultaten, meer tevreden werknemers en/of een verbeterde combinatie van arbeid en privéleven?
 - Hebben de wijzigingen in de ATW geleid tot effecten als klachten met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn en toename van de arbeidstijd?
3. Hoe wordt de ruimte die de nieuwe ATW biedt, in relatie tot de gehanteerde uitgangspunten van meer mogelijkheden tot maatwerk (ten behoeve van de bedrijfsvoering en vergemakkelijken combinatie werk-privé) en het voorkomen van gezondheidsklachten, door de relevante actoren ervaren?
4. Is er ten aanzien van de implementatie van de nieuwe ATW (in afspraken en/of arbeidstijdpatronen) een verschil waar te nemen tussen ondernemings-cao's versus bedrijfstak-cao's, tussen MKB en grote bedrijven, tussen bedrijven met en zonder cao en met en zonder ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?

1.2 Methode

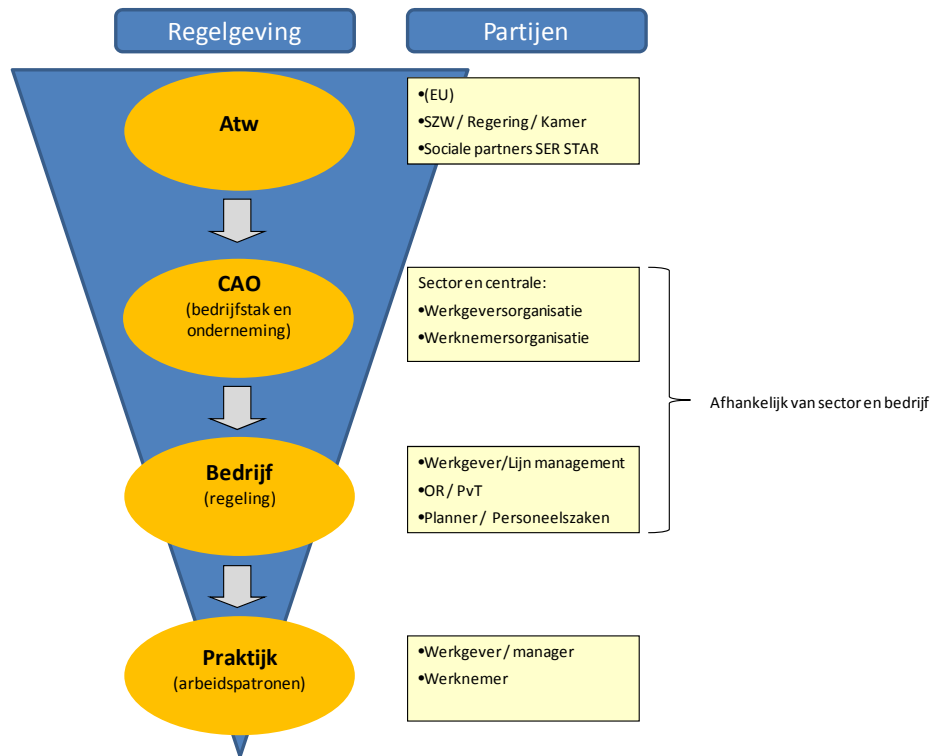
De methodologie die gebruikt is om de onderzoeksvragen te beantwoorden, is deels kwantitatief, maar grotendeels kwalitatief. Er is gekozen voor een kwalitatieve insteek, dat wil zeggen persoonlijke interviews met betrokkenen, in plaats van een vragenlijst onder anonieme respondenten. Een reden hiervoor is dat de arbeidstijden van een bedrijf een ingewikkeld onderwerp zijn. Het een en ander is niet te vangen in twee of drie vragen. Een andere reden is dat we op die manier de antwoorden van een werkgeverspartij en die van een werknemerspartij met elkaar in verband konden brengen, namelijk omdat we twee partijen horen die behoren bij *dezelfde* cao of bij *hetzelfde* bedrijf. Dit had als onvermijdelijke consequentie dat een beperkt aantal cao's en bedrijven is onderzocht. Daarnaast zijn cao's en bedrijven ook niet steekproefsgewijs onderzocht, maar is er gericht gezocht naar cao's en bedrijven waar arbeidstijden en de wetwijziging vermoedelijk een prominente rol zouden kunnen spelen. Om hiernaast een kwantitatief en meer algemeen beeld te schetsen, maken we gebruik van enquêtegegevens van TNO. We

hebben onze gegevens ter toetsing op juistheid en generaliseerbaarheid teruggelegd bij enkele cao-onderhandelaars.

- Fase 1 In de eerste fase is door middel van het bestuderen van de beschikbare literatuur de context van de wetwijziging van de ATW in beeld gebracht. Daarnaast is er een tiental interviews gehouden met arbeidstijdenexperts van onder andere de arbeidsinspectie, vakbonden, werkgeversorganisaties en branches. Verder is gebruikgemaakt van bestaande onderzoeken en zijn de cao's uitgebreid bestudeerd om de context in kaart te brengen.
- Fase 2 Na de voorbereidende fase is een selectie van cao's gemaakt. Bij deze selectie is voortgebouwd op een intern SZW-stuk, een nadere analyse van het rapport 'De arbeidstijdenwet in 2009'.¹ In de nadere analyse zijn de cao's van 2009 vergeleken met die uit 2003, dus van vóór de wetwijziging. De selectiecriteria voor de cao's zullen verder worden toegelicht in hoofdstuk 3. Uiteindelijk zijn er interviews gehouden met de onderhandelaars van 21 geselecteerde cao's. Het doel hierbij was om een beeld te krijgen van de rol van de gewijzigde ATW bij het maken van afspraken over arbeids- en rusttijden in de betreffende cao's. Daartoe is uitgebreid gesproken met zowel werkgevers- als werknemerspartijen die bij de onderhandelingen betrokken zijn geweest.
- Fase 3 Voor het bedrijvenonderzoek is een nadere selectie gemaakt op basis van het eerdere cao-onderzoek en zijn bedrijven benaderd die onder 11 van de 21 onderzochte cao's vallen. Om er zeker van te zijn dat we ook bedrijven zouden spreken waar daadwerkelijk veranderingen – op afspraken- en/of roosterniveau - zijn doorgevoerd als gevolg van de gewijzigde ATW, is parallel aan de bedrijfstakken ook een aantal bedrijven geïnterviewd die onder andere cao's vallen. Hiervoor is een deel van de WEA-steekproef herbenaderd, namelijk die bedrijven die in de enquête hadden aangegeven daadwerkelijk veranderingen te hebben doorgevoerd naar aanleiding van de wetwijziging van 2007. De selectie zal verder worden besproken in hoofdstuk 4. Binnen de benaderde bedrijven (circa 200) is waar mogelijk gesproken met degene die vanuit zijn of haar functie het meeste inzicht heeft in het onderwerp arbeids- en rusttijden. Te denken valt hierbij aan de werkgever zelf, maar het kan ook iemand van personeelszaken of van de planning zijn. Daarnaast is waar mogelijk gesproken met iemand van de medezeggenschap, een lid van de ondernemingsraad (OR), de personeelsvertegenwoordiging (PVT) of in een enkel geval een personeelslid. Met de informatie uit de interviews is in kaart gebracht wat de rol is van de gewijzigde Arbeidstijdenwet bij het maken van afspraken over arbeidstijden. Daarbij is ook gekeken naar de rol van werknemers en de samenhang met eventuele wijzigingen in het arbeidspatroon.

¹ Wilms & De la Croix (2010). *Een inventarisatie van arbeidstijdbepalingen in een steekproef van 100 cao's die van kracht waren in 2009.*

Samenvattend In de aanpak van het onderzoek volgen we in beginsel de volgende trechterbenadering.



Bij elk niveau horen actoren die in het schema zijn aangegeven. Voor het huidige onderzoek zijn drie niveaus van belang: het niveau van de vertegenwoordigende organen (het bovenste niveau van de polder: de centrale werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers), het niveau van sociale partners op cao-niveau (de onderhandelaars) en het bedrijfsniveau van de individuele werkgevers en werknemers (dan wel OR en PVT als vertegenwoordigers).

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 gaan we in op de achtergrond van de wijziging en de veranderingen in de ATW. Hierbij zijn de resultaten van de verkennende interviews gecombineerd met literatuuronderzoek om de context voor de rest van het onderzoek te schetsen.

In hoofdstuk 3 bespreken we de geselecteerde cao's. Per cao schetsen we de relevante bepalingen, gevolgd door de rol van het onderwerp arbeidstijden bij de cao-onderhandelingen en de belangen van de werkgevers- en werknemerspartijen. Door het in de context te plaatsen van de onderhandelingen,

kan vervolgens de rol van de wijziging van de ATW bij de verschillende cao-onderhandelingen in beeld worden gebracht.

In hoofdstuk 4 worden resultaten van de Werkgevers Enquête Arbeid WEA, 2010, Oeij et al., 2011) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, 2010, Koppes et al., 2011) gebruikt om de belangrijkste factoren rondom arbeids- en rusttijden binnen bedrijven in beeld te brengen. Vervolgens gaan we in op onze selectie van bedrijven en bespreken we enkele relevante algemene kenmerken. De resultaten van de interviews met de bedrijven die niet onder een van 'onze' cao's vallen, worden ten slotte in de analyse betrokken om de gevolgen van de gewijzigde arbeidstijdenwet ook in een breder perspectief te plaatsen.

In hoofdstuk 5 maken we de trechter af en worden de uitkomsten van het cao-onderzoek geconfronteerd met de resultaten van het bedrijvenonderzoek. De arbeidspatronen en afspraken over arbeids- en rusttijden binnen de bedrijven die onder de elf geselecteerde cao's vallen, worden geanalyseerd binnen de context van de afspraken op bedrijfsniveau. Op deze wijze wordt de invloed van de gewijzigde ATW op het geheel van afspraken over arbeids- en rusttijden in beeld gebracht.

In het afsluitende hoofdstuk brengen we de resultaten van het gehele onderzoek bij elkaar en plaatsen dit in het licht van de te beantwoorden kernvragen. Hier worden de veranderingen van de gewijzigde ATW op basis van de resultaten van het vooronderzoek, het cao-onderzoek en het bedrijvenonderzoek op een rijtje gezet.

2 WETSWIJZIGING

De wijziging van de Arbeidstijdenwet (ATW, 2007) had tot doel de wet eenvoudiger en transparanter te maken en meer ruimte voor 'maatwerk' te bieden, dat wil zeggen meer mogelijkheden tot het maken van individuele afspraken tussen een werkgever en zijn werknemers. Met de wijziging zijn de meeste dubbele normen vervangen door een eenvoudige. Met deze vereenvoudiging zijn enkele normen ook ruimer dan voorheen. Zo mag er nu structureel twaalf uur arbeid worden verricht binnen een dienst, hoeft er geen regelmatig arbeidspatroon meer te worden georganiseerd en onder voorwaarden kan de referentieperiode worden verlengd naar een jaar. Bovendien is een aantal normen niet langer beboetbaar gesteld en worden deze niet meer door de Arbeidsinspectie gehandhaafd.

Verder zijn er wijzigingen die specifiek van invloed zijn op de werkzaamheid van de wet voor specifieke groepen als vrijwilligers, jeugdigen en werknemers die meer dan driemaal het minimumloon verdienen. Tot slot is de verhouding tussen de ATW en het Arbeidstijdenbesluit (ATB) door de wijziging veranderd. Of de wetswijzigingen van invloed zijn op de werkvloer is deels afhankelijk van de afspraken op cao-niveau en verschilt dan ook per sector.

Om de vraag te beantwoorden of de nieuwe ATW een rol heeft gespeeld bij de totstandkoming van cao-afspraken voor arbeids- en rusttijden is het eerst van belang in beeld te brengen wat de belangrijkste veranderingen in de nieuwe ATW betekenen. In dit hoofdstuk zal daarom eerst ingegaan worden op de achtergrond van de wetswijziging om vervolgens de veranderingen uiteen te zetten. Aan het eind van dit hoofdstuk zal aandacht besteed worden aan de rol van arbeids- en rusttijden in collectieve arbeidsovereenkomsten en op bedrijfsniveau.

2.1 Achtergrond wetswijziging

Doelstelling ATW De doelstelling van de Arbeidstijdenwet (ATW) is tweeledig. Ten eerste beoogt de wet de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer te beschermen door het stellen van minimumvoorschriften voor arbeids- en rusttijden. Ten tweede is het een uitgangspunt om de combinatie van werk en privé te vergemakkelijken. De oorspronkelijke ATW dateert van 1 januari 1996. De wet kwam in de plaats van de Arbeidswet van 1919 en een groot aantal afzonderlijke wetten, regelingen en besluiten.¹ De regeling voor arbeids- en rusttijden vormt de kern van de ATW. Deze regeling gaat over de dagelijkse en wekelijkse rusttijd, pauzes, zondagsarbeid, nachtarbeid, de arbeidstijd voor

¹ SER. *Arbeidstijdenwet: hoofdlijnen en ontwikkelingen, deelasvies 2005.*

jeugdigen en arbeid in consignatie. De in de wet vastgelegde normen voor maximale arbeidstijd en de minimumrusttijd staan hierbij centraal.²

Uitgangspunten wijziging Op 1 april 2007 is de gewijzigde Arbeidstijdenwet van kracht geworden. In het kabinetsstandpunt Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet heeft het kabinet aangegeven langs welke weg het een meer fundamentele herziening van de ATW wilde realiseren. Deze is door een meerderheid van de Tweede Kamer gesteund.³ Ook de SER heeft unaniem de uitgangspunten onderschreven. Bij de vereenvoudiging van de ATW⁴ zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De ATW moet werkgevers en werknemers meer mogelijkheden bieden om op individueel niveau over de arbeids- en rusttijden onderling afspraken te maken. In de nieuwe opzet moet er meer ruimte zijn voor maatwerk.
- De regelgeving zou zich kunnen beperken tot wat vanuit het oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer noodzakelijk is.

Het wetsvoorstel beoogde meer in het algemeen de ATW te vereenvoudigen en transparanter te maken als onderdeel van een beleid van sociale innovatie ter versterking van de economie en het vestigingsklimaat in Nederland. De Europese regelgeving en in het bijzonder de Europese Richtlijn Arbeidstijden⁵ vormden hierbij het kader.

De belangrijkste wijzigingen van de ATW zullen nu worden besproken.

2.2 Wijzigingen ATW

Vereenvoudiging Als onderdeel van de vereenvoudiging is de dubbele normering, waarbij er sprake was van een standaard- en overlegregeling, voor een belangrijk deel losgelaten. Sinds de wetwijziging gelden er voor arbeidstijd, pauze, zondags- en nachtarbeid grotendeels enkelvoudige normen. Deze wijziging maakt het mogelijk dat de werkgever gebruik kan maken van de ruimere normen, zonder dat daarvoor eerst een collectieve regeling tussen de betrokken sociale partners of medezeggenschap/OR tot stand is gekomen. De normen in de wet bepalen de grenzen waaraan werkgevers en werknemers zich dienen te houden, tenzij er op collectief niveau andere afspraken zijn gemaakt. In de vereenvoudigde wet is nog een beperkt aantal dubbele normen gehandhaafd waar met een collectieve regeling van de hoofdnorm van kan worden afgeweken tot aan een ruimere, vastgelegde grens. Dit is het geval bij de pauzebepaling, het minimumaantal vrije zondagen per jaar, het maximumaantal nachtdiensten en het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten in een reeks.

² SER. *Arbeidstijdenwet: hoofdlijnen en ontwikkelingen, deeladviezen 2005.*

³ Kamerstukken II 2003-2004 29376, nr. 1 en 2.

⁴ Kamerstukken 2005-2006 30 532.

⁵ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad, 2003.

Onder de categorie vereenvoudigingen kan ook de afschaffing van het onderscheid tussen structureel werk, en overwerk en dus de afzonderlijke regels voor overwerk, geplaatst worden. Bovendien is de voorwaarde vervallen die aangaf dat er pas met het medezeggenschapsorgaan afspraken gemaakt kunnen worden over ruimere normen op dit gebied als de cao ook al iets had geregeld op het gebied van arbeids- en rusttijden.

Verruiming

Naast een vereenvoudiging is er ook sprake van een verruiming van enkele normen ten opzichte van de oude overlegregeling. De normering van arbeids- en rusttijden (wekelijkse rust, pauzes, zondagsarbeid, arbeidstijd per dienst, per week, per vier weken en per referentieperiode, nachtarbeid en consignatie) is verruimd voor werknemers van achttien jaar en ouder. Deze ruimere normering sluit aan op datgene wat internationaal als basisbescherming voor werknemers is afgesproken. De Europese basisrichtlijn voor de organisatie van arbeidstijden streeft naar een evenwicht tussen de hoofddoelstelling van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers enerzijds en de behoeften van een moderne Europese economie anderzijds. De Nederlandse normen vallen ook na de wetswijziging binnen de vastgelegde Europese normen.

Hieronder volgt een schematisch overzicht van de gewijzigde normenstelsels.

Rusttijden en pauzes volgens de oude en de nieuwe ATW

Wat rusttijden en pauzes betreft, staat in de oude ATW een vijftal normen geformuleerd. In de nieuwe ATW is de norm voor een pauze bij een dienst tussen de acht en de tien uur vervallen. De overige normen zijn als volgt:⁶

Tabel 2.1 Normen rusttijden en pauzes volgens de oude en nieuwe ATW

Norm	Standaardregeling	Overlegregeling	Nieuwe ATW
Rusttijden			
<i>Dagelijkse rusttijd</i>	11 uur per 24 uur (1* per 7*24 uur 8 uur)	Idem	11 uur aaneen per 24 uur (1* per 7*24 uur 8 uur)
<i>Wekelijkse rusttijd</i>	36 uur per 7*24 uur, of 60 uur per 9*24 uur (1* per 5 weken 32 uur)	Idem	36 uur aaneen per 7*24 uur, of 72 uur per 14*24 uur (blokken van minimaal 32 uur)
Pauzes			
<i>Pauze bij dienst >5,5 uur en ≤8 uur</i>	½ uur aaneen	½ uur (op te splitsen in 2 pauzes)	Minimaal ½ uur, bij collectieve regeling minimaal ¼ uur
<i>Pauze bij dienst >8 uur en ≤10 uur</i>	¾ uur waarvan ½ uur aaneen	½ uur (op te splitsen in 2 pauzes)	Idem
<i>Pauze bij dienst >10 uur</i>	1 uur, waarvan ½ uur aaneen	½ uur (op te splitsen in 2 pauzes)	Minimaal ¾ uur, bij collectieve regeling minimaal ¼ uur

⁶ A. Wilms en J. de la Croix. *Arbeidstijdenwet in 2009*.

Arbeidstijden volgens de oude en de nieuwe ATW

In de oude ATW worden de normen voor maximale arbeidstijden onderverdeeld in arbeidstijd met en zonder overwerk. Dit onderscheid wordt in de nieuwe ATW niet meer gemaakt

Tabel 2.2 Normen arbeidstijden volgens de oude en nieuwe ATW

Normen	Overlegregeling ATW	Nieuwe ATW
Maximumarbeidstijden		
<i>Arbeidstijd per dienst</i>	10 uur (excl. overwerk)	12 uur
<i>Arbeidstijd per week</i>	Geen norm (excl. overwerk)	60 uur
<i>Gemiddelde arbeidstijd per week</i>	50 uur over 4 weken (excl. overwerk)	55 uur (bij collectieve regeling)
<i>Gemiddelde arbeidstijd per week</i>	45 uur over 13 weken (excl. overwerk)	48 uur over 16 weken
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk		
<i>Per dienst</i>	12 uur	12 uur
<i>Per week</i>	60 uur	60 uur
<i>Gemiddelde arbeidstijd per week</i>	48 uur over 13 weken	48 uur over 16 weken

Zondagsarbeid volgens de oude en de nieuwe ATW

Voor de zondagen geldt in principe een arbeidsverbod: op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij dit noodzakelijk is vanwege de aard van de arbeid én het is afgesproken in een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, of wanneer dit noodzakelijk is vanwege bedrijfsomstandigheden en het is overeengekomen met OR/PVT (of bij geen OR/PVT: belanghebbende werknemers) en per geval is individuele instemming van de werknemer nodig

Tabel 2.3 Normen zondagsarbeid volgens de oude en nieuwe ATW

Normen	Overlegregeling ATW	Nieuwe ATW
Zondagsbepaling	Ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	Geen norm
	Ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken	Ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken. Bij een collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken. Bij minder dan 13 vrije zondagen per jaar is individuele instemming vereist.

Nachtarbeid volgens de oude en de nieuwe ATW

In tabel 2.4 staan de normen voor nachtarbeid volgens de oude ATW en de normen voor werken in de nacht volgens de nieuwe ATW.⁷ Behalve de normen voor het werken in de nacht, is ook de definitie voor nachtarbeid aangepast. Volgens de nieuwe definitie is er sprake van nachtarbeid als er meer dan één uur gewerkt wordt in de periode tussen 0.00 en 6.00 uur. Onder

⁷ A. Wilms en J. de la Croix. *Arbeidstijdenwet in 2009*.

de oude wet was hier geen minimale duur aan verbonden en was er sprake van een nachtdienst als de dienst na 0.00 uur eindigde of voor 6.00 uur begon.

Tabel 2.4 Normen nachtarbeid volgens de oude en nieuwe ATW

Norm	Standaardregeling	Overlegregeling	Nieuwe ATW
<i>Rust na nachtdienst met einde >2.00u</i>	14 uur	14 uur, 1* per 7*24 uur in te korten tot 8 uur	14 uur, 1* per 7*24 uur in te korten tot 8 uur
<i>Rust na reeks nachtdiensten</i>	48 uur	48 uur	46 uur (na reeks ≥ 3 nachtdiensten)
<i>Arbeidstijd per nachtdienst</i>	8 uur	9 uur	10 uur, 5* per 14*24 uur en 22* per 52 weken 12 uur
<i>Arbeidstijd per nachtdienst inclusief overwerk</i>	9 uur	10 uur	Idem
<i>Gemiddelde arbeidstijd per week</i>	-	40 uur over 13 weken (520 uur)	40 uur over 16 weken
<i>Gemiddelde arbeidstijd per week inclusief overwerk</i>	40 uur over 13 weken (520 uur)	40 uur over 13 weken (520 uur)	Idem
<i>Max. aantal nachtdiensten</i>	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien einde dienst <2.00 uur)	28 per 13 weken (52 per 13 weken indien einde dienst <2.00 uur)	36 per 16 weken; bij collectieve regeling: 140 per 52 weken of 38 uur tussen 0.00 uur en 06.00 uur
<i>Max. aantal achtereenvolgende nachtdiensten</i>	5 (6 indien einde dienst <2.00 uur)		Geen norm
<i>Max. aantal achtereenvolgende diensten in reeks met één of meer nachtdiensten</i>			7, bij collectieve regeling 8

Handhaving Handhaving door de Arbeidsinspectie blijft zich richten op de uiterste grenzen van de wet (wat ook geldt voor de dubbele normen). De handhaving door de overheid geldt alleen voor die aspecten waarvoor het belang voor de veiligheid en gezondheid van werknemers zodanig wordt geacht dat overheidstoezicht noodzakelijk wordt gevonden, de zogenoemde beboetbare bepalingen. De regeling voor pauzes, zondagsarbeid en het minimumaantal vrije zondagen per jaar, de maximale arbeidstijd per vier weken en het aantal nachtdiensten per 16 (13) weken is, in tegenstelling tot de oude ATW, niet langer beboetbaar gesteld. Op deze normen vindt geen publieke handhaving meer plaats, maar het valt nu onder de civielrechtelijke handhaving.

Vrijwilligers Behalve de aanpassing van het algemene normenstelsel van de wet, zijn er ook voor specifieke groepen veranderingen opgenomen. Zo zijn de artikelen 4:1, 4:2 en 4:3 en de hoofdstukken 5 en 6 (ATW) niet meer van toepassing op

vrijwilligers van zestien jaar en ouder (met uitzondering van nachtarbeid door zestien- en zeventienjarige vrijwilligers, die blijft verboden). Dit is aangepast in samenspraak met vrijwilligersplatforms, omdat de wetgeving knelde met de praktijk van het vrijwilligerswezen.⁸ Toen de ATW nog gold voor vrijwilligers kwam het eerder voor dat er in combinatie met reguliere arbeid sprake was van overtreding van de ATW. Voor vrijwilligersorganisaties was dit erg lastig, aangezien er volgens hen geen sprake was van een arbeidsrelatie met de vrijwilligers en zij veel regels in de praktijk niet relevant achtten. Nu hebben organisaties een zorgplicht en is het vrijwilligersplatform tevreden met de versoepeling van de regels en de verlichting van de administratieve lasten die dit oplevert.

Jeugdigen	Ook is er voor jeugdige werknemers (zestien- en zeventienjarigen) een wijziging van kracht geworden die de mogelijkheden voor werken in het weekend verruimt. De bepaling dat indien een jeugdige werknemer op zondag arbeid verricht, hij of zij op de zaterdag daarvoor geen arbeid mag verrichten, is komen te vervallen. Sinds de wijziging gelden voor zestien- en zeventienjarigen dezelfde regels voor zondagsarbeid als voor volwassenen (ouder dan achttien jaar). Andere normen zijn voor jeugdigen ongewijzigd gebleven.
Driemaal minimumloon	Sinds de wetwijziging vallen er meer werknemers onder de wet dan voorheen. Voorheen waren leidinggevenden met een inkomen van meer dan twee keer het minimumloon uitgesloten. Deze regel is vervallen en de algemene grens van uitsluiting is nu een inkomen van drie keer het minimumloon of meer, leidinggevend of niet. Voor vakbonden is het de wens om zoveel mogelijk werknemers met wetten en collectieve afspraken te beschermen. Uit interviews is naar voren gekomen dat vakbonden in principe blij zijn met deze verschuiving, omdat er meer werknemers onder de ATW vallen, maar dat de achtergrond van deze bepaling niet geheel wordt ondersteund. De risico's voor de veiligheid en gezondheid worden vanuit dat oogpunt niet bepaald door de hoogte van het salaris, maar door de aard van het werk. De uitzondering voor werknemers die ten minste driemaal het minimumloon verdienen, wordt wel beperkt wanneer het gaat om gevaarlijk werk, nachtdienst of werk door niet-leidinggevenden in de mijnbouw.
Arbeidspatroon	Het artikel in de ATW dat voorschrijft dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert dat er sprake is van een 'bestendig en regelmatig arbeidspatroon' is met de wijziging komen te vervallen. De achtergrond hiervan was dat deze eis zich niet goed meer zou verdragen met de huidige inzichten ten aanzien van flexibele arbeid. Daarnaast is de regelgeving met betrekking tot de mededeling van het arbeidspatroon anders geformuleerd, met als opzet deze te verduidelijken.

⁸ Interview Ronald Hetem, Movisie.

Referentieperiode	In de oude Arbeidstijdenwet bestond voor een aantal sectoren al de mogelijkheid om de referentieperiode van dertien weken te verlengen tot 52 weken door middel van een collectieve regeling. De regeling was echter beperkt tot bepaalde arbeid in de landbouw. In de nieuwe ATW mag in het geval van een wisselend werkaanbod gedurende het jaar als gevolg van de aard van het werk of onvoorziene omstandigheden in alle sectoren de referentieperiode verlengd worden naar 52 weken. Datzelfde geldt voor de leidinggevende werknemer die uitsluitend of in hoofdzaak leiding geeft.
Arbeidstijdenbesluit	De vereenvoudiging van de ATW is ook van invloed geweest op de uitzonderingen en aanvullingen die in het Arbeidstijdenbesluit staan. Door het vervallen van met name de striktere (standaard)normen (bijvoorbeeld in het geval van nachtarbeid) waren sommige uitzonderingen die in het Arbeidstijdenbesluit stonden niet meer nodig. Zo is door de wetwijziging de verhouding tussen het ATB en de Arbeidstijdenwet gewijzigd en staan er minder bepalingen in het ATB, doordat deze in de ATW zijn opgenomen. De uitzondering voor plotselinge onvoorziene situaties is uitgebreid en deze geldt nu ook voor pauzes en rusttijden.

2.3 Arbeids- en rusttijden in de cao

Regelgeving met betrekking tot arbeidstijden komt niet alleen op het niveau van de nationale overheid tot stand. Op bedrijfstak- en ondernemingsniveau worden er met het afspreken van collectieve arbeidsovereenkomsten verdere regels over arbeidstijden vastgelegd. Een belangrijke vraag is in hoeverre de ATW 2007 hierop van invloed is geweest. Hiervoor is het nodig cao's voor en na 2007 met elkaar te vergelijken om vast te stellen in hoeverre de huidige bepalingen afwijken van de afspraken van vóór 2007.⁹

Vervolgens is geprobeerd een antwoord te krijgen op de vraag in hoeverre de afwijkingen op papier het gevolg zijn geweest van de wetwijziging. Dit laatste is gebeurd door middel van interviews met personen die op de een of andere wijze betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de verschillende cao's.

Kijkend naar verschillen tussen 2003 en 2009, kunnen de (85) onderzochte cao's in vier categorieën ingedeeld worden:

- 1) De cao bevat redelijk veel arbeidstijdbepalingen, maar deze zijn ongewijzigd gebleven. Hiervoor kunnen verschillende redenen zijn:
 - i) de bestaande cao-norm voldoet;
 - ii) de inzet om de cao te wijzigen is niet gehaald.

Er zijn sectoren waarin de wijziging van de normen in de wet en dus van de mogelijkheden om de arbeids- en rusttijden anders in te richten niet geleid hebben tot veranderingen. De afspraken die er waren, passen binnen de

⁹ S. Pott et al (2004). *De Arbeidstijdenwet in 2003*. SZW, Directie UAW.

kaders van de nieuwe wet, voldoen aan de eisen vanuit de praktijk en zijn dus niet aangepast. Ook kan het zijn dat er (door één of meer partijen) wel is ingezet op wijzigingen, maar dat het bij de onderhandelingen niet is gelukt deze daadwerkelijk in nieuwe afspraken om te zetten. De andere partij heeft dit niet toegestaan of het punt is uitgeruild tegen een ander onderhandelingspunt.

2) De cao bevat geen of weinig bepalingen en dit blijft zo.

De mogelijke redenen voor het ongewijzigd blijven, zijn dezelfde als voor de vorige categorie. Voor deze categorie 2 kan nog wel het volgende opgemerkt worden, namelijk dat de wetswijziging de facto wel invloed heeft. Op het moment dat er immers geen bepalingen zijn opgenomen in een cao, gelden de wettelijke normen. Tot de wetswijziging van 2007 waren dat de standaardnormen, de cao maakte immers geen gebruik van de mogelijkheid tot afwijken tot aan de overlegnorm. Echter, door de wetswijziging is nu in feite de oude 'overlegnorm' de nieuwe standaard geworden. De vraag is wel in hoeverre men zich hiervan bewust is geweest.

3) De cao bevat wel wijzigingen. Als het toevoegen van een nieuwe normbepaling buiten beschouwing wordt gelaten (categorie 4), zijn er drie typen wijziging mogelijk:

- i) de bestaande norm wordt verruimd;
- ii) de bestaande norm wordt minder ruim;
- iii) de bestaande norm wordt geschrapt.

Hierbij kan het volgende worden opgemerkt:

Wanneer er geen wijzigingen plaatsvinden in de bepalingen, hoeft dit niet te betekenen dat het aanpassen van de normen geen inzet is geweest bij de onderhandelingen. Datzelfde kan gezegd worden als het gaat om bepalingen die wel gewijzigd zijn. Het kan zijn dat de partijen, los van de wijziging van de ATW, bij de onderhandelingen nieuwe afspraken overeenkomen over arbeids- en rusttijden, normen die geheel binnen de kaders van de oude ATW (standaard- of overlegnorm) blijven vallen.

Ook als het gaat om het *schrapen* van een norm, kan het zo zijn dat hierbij de nieuwe ATW een rol heeft gespeeld. Waar geen cao-norm (meer) gegeven is, geldt immer de norm van de (nieuwe) ATW. Ook in dit geval kan echter niet op voorhand gezegd worden of dit bij de onderhandelingen ook de belangrijkste overweging is geweest. Het kan ook zijn dat men sowieso van mening was dat het beter zou zijn om de betreffende norm op bedrijfsniveau te laten stellen, los van een gewijzigde ATW.

4) Er wordt een 'nieuwe' normbepaling in de cao opgenomen.

Ten slotte zijn er ook cao's waarbij er op de nieuwe wetgeving is ingespeeld door nieuwe normbepalingen toe te voegen aan de cao. In enkele gevallen kan het voorkomen dat de afspraken in de cao van een sector die niet meer

passen onder de nieuwe ATW en dus anders afgesproken moeten worden (bijvoorbeeld een andere definitie van nachtarbeid). De omgekeerde redenatie kan ook gelden wanneer het de inzet is om expliciet krappere normen af te spreken dan wettelijk mogelijk is.

Het is dus allereerst van belang te kijken naar de bepalingen met betrekking tot arbeids- en rusttijden die in de verschillende cao's zijn opgenomen en de verschuivingen die sinds de wetwijziging daarin hebben plaatsgevonden. Voor een goede duiding van deze verschuivingen (of juist het ontbreken van verschuivingen) is het ook van belang te weten welke thema's in verschillende sectoren aan de orde zijn.

Uit het bovenstaande komt naar voren dat door alleen de cao-teksten te analyseren, de context waarin de afspraken worden uitgevoerd buiten beschouwing gelaten wordt. In sectoren waar de werkzaamheden van negen tot vijf plaatsvinden, is het belang van goede afspraken over arbeids- en rusttijden veel minder groot dan in een branche waar de aard van het werk volcontinue is. In de gesprekken met de verschillende experts op het gebied van arbeidstijden kwam naar voren dat het onderwerp over het algemeen een 'werkgeversthema' is tijdens cao-onderhandelingen. Dit geldt vooral als de afspraken in de cao ruim binnen de wettelijke normen vallen.

Werknemerspartijen letten daarbij bijvoorbeeld op de begrenzing van overwerk en zorgen ook dat er een grens voor de maximale arbeidstijd per dienst en per week blijft opgenomen.

In het volgende hoofdstuk worden per geselecteerde cao de afspraken over arbeidstijden in de context van de werkzaamheden in de sector geplaatst. Hierbij zullen de onderzoeksresultaten op basis van de interviews met de verschillende cao-onderhandelaars centraal staan. Daarnaast wordt stilgestaan bij de verschillende belangen van werkgevers- en werknemerspartijen, de inzet en het verloop van de onderhandelingen, om vervolgens de uitkomsten te kunnen duiden. Niet alle wijzigingen die in deze paragraaf besproken zijn, hoeven in de praktijk een rol te spelen en zullen dus aan de orde komen.

2.4 Arbeids- en rusttijden op bedrijfsniveau

Afspraak

De werkelijke arbeidstijd wordt uiteindelijk tussen individuele werkgever en werknemer vastgesteld. De werkgever dient bij deze onderhandeling over het vaststellen van de tijden zoveel mogelijk rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Hier is echter sprake van een ongelijke machtsverhouding en om die reden dienen deze individuele afspraken binnen de kaders die de wet – en in veel gevallen de cao – stelt, te blijven. Ook is er een aantal verplichtingen waar werkgevers aan moeten voldoen. Zo moet er een deugdelijke registratie van de gewerkte uren worden bijgehouden, waaruit moet blijken of de Arbeidstijdenwet is nageleefd. Ook moet het arbeidspatroon schriftelijk worden vastgelegd, zodat iedere

werknemer het kan inzien. Wanneer er veranderingen plaatsvinden in het arbeidspatroon (bijvoorbeeld vastgelegd in de vorm van een rooster), moet de werkgever dit zo tijdig mogelijk mededelen. De manier waarop dit dient te gebeuren, kan per collectieve regeling worden afgesproken. Vaak staan hierover afspraken in de cao. Wanneer hier geen afspraken over bestaan, moet het arbeidspatroon minstens 28 dagen van tevoren bekendgemaakt worden aan de werknemers. Zoals in paragraaf 2.2 is aangegeven, is de regelgeving rondom de mededeling van het arbeidspatroon anders geformuleerd in de gewijzigde wet, met als doel deze te verduidelijken.

Ruimte

De wetswijziging biedt werkgevers en werknemers de ruimte verdere maatwerkafspraken te maken. Deze afspraken krijgen op bedrijfsniveau vorm. Om te kunnen evalueren of deze ruimte voor maatwerk gebruikt is, moet er gekeken worden naar de afspraken die daadwerkelijk zijn gemaakt. Er zijn bedrijven waar geen arbeids- en rusttijdenregeling is afgesproken en waar niets is vastgelegd in handboeken en reglementen. In dergelijke gevallen wordt vaak rechtstreeks verwezen naar afspraken in de cao. Wanneer er wel afspraken zijn op bedrijfsniveau is het de vraag of deze daadwerkelijk gewijzigd zijn na de wetswijziging om gebruik te maken van de door de wet gecreëerde ruimte. In sommige sectoren wordt al jaren op dezelfde manier gewerkt (binnen zowel de oude als de nieuwe wet of cao).

Bij wijzigingen in de arbeidstijden op ondernemingsniveau is de ondernemingsraad een belangrijke factor. Onder de oude wet was die rol verankerd in de ATW, omdat de ruimere normen alleen in collectief overleg mochten worden toegepast. De nieuwe ATW stelt dit echter in veel gevallen niet langer verplicht. Tenzij de cao het verbiedt, kan de werkgever nu in principe zonder instemming van de werknemersvertegenwoordiging een ruimere norm introduceren, bijvoorbeeld een maximale arbeidstijd per dienst van twaalf uur. Er worden verschillen verwacht tussen bedrijven met en zonder ondernemingsraad.

Het een en ander laat de verantwoordelijkheid van de werknemer onverlet. Werknemers dienen zelf te voorkomen dat de regels voor arbeids- en rusttijd, pauzes en nachtarbeid worden overtreden. Hierbij is kennis van de wet- en regelgeving cruciaal. Hetzelfde geldt natuurlijk voor de werkgever. Het zal per bedrijf verschillen hoe goed of slecht de kennis over de wet- en regelgeving rondom arbeidstijden is. Wanneer er alleen op werkdagen tijdens kantooruren wordt gewerkt, zijn de grenzen van de wet geen dagelijkse realiteit. Wanneer er met wisselende diensten volcontinu wordt gewerkt, zal het noodzakelijk zijn de juiste kennis in huis te hebben om de wettelijke normen niet de overschrijden. Daarnaast valt te verwachten dat personeelsfunctionarissen, leidinggevendenden, managers, planners en roostermakers en OR-leden beter op de hoogte zijn van de wettelijke regels dan andere werknemers. Dit in verband met de verantwoordelijkheden die bij deze verschillende functies horen.

Het bovenstaande betekent dat de afspraken op bedrijfsniveau moeten worden geplaatst in de context van de cao (indien aanwezig), maar dat ook

moet worden gekeken naar (1) de *typering*, zoals de omvang van het bedrijf, het belang en de regelmaat van arbeidstijden; (2) de *kennis* van wet- en regelgeving; (3) de *wijzigingen* in de *afspraken*, maar ook de wijzigingen in het arbeidspatroon en (4) de rol van de *medezeggenschap* en de mogelijkheden voor maatwerkafspraken met individuele werknemers.

2.5 Interviews sleutelpersonen

In de eerste fase van het onderzoek is er een tiental interviews gehouden met arbeidstijdenexperts van onder andere de arbeidsinspectie, vakbonden, werkgeversorganisaties en branches. Het algemene beeld dat uit deze interviews over de wetswijziging naar voren is gekomen, wordt hier gepresenteerd om een indruk te geven van de belangen die aan de ATW worden gehecht.

- Vereenvoudiging Over het algemeen zijn experts uit het veld het erover eens dat de wet inderdaad een vereenvoudiging is ten opzichte van de vorige situatie. Er zijn echter nog steeds regelingen in de wet opgenomen (bijvoorbeeld met betrekking tot nachtarbeid) die als ingewikkeld worden ervaren en de experts zijn van mening dat het voor zowel werknemers als werkgevers in de praktijk nog steeds ingewikkelde materie is. Bovendien hebben zowel vereenvoudiging als uniformiteit positieve en negatieve kanten. Zo kan vereenvoudiging van de wet ertoe leiden dat in cao's juist extra bepalingen opgenomen worden en daarmee de feitelijke regelgeving toch weer ingewikkelder wordt.
- Verruiming De geïnterviewde werknemerspartijen ervaren de normen in de nieuwe wet als ruim en zien dit niet als een verbetering ten opzichte van de oude ATW. Werkgeverspartijen daarentegen zien de wijziging als een positieve ontwikkeling. Het officiële standpunt van de AWWN is dan ook dat er nog ruimte is voor meer verruiming richting de Europese normen. Werknemerspartijen daarentegen wijzen op de verruiming van de wettelijke normen zonder dat dit tot meer zeggenschap voor werknemers geleid heeft.
- Rusttijden en pauzes Werknemerspartijen wijzen in de interviews op twee zaken rondom de pauzeregeling. Ten eerste is er soms discussie over wat pauze is en hoe deze wordt ingericht. Met name in sectoren waar gewerkt wordt met cliënten of op locatie, wordt de pauze niet altijd ingericht op de manier die in de wet bedoelt wordt. Ook zien sommige werknemers niet altijd het voordeel van het houden van onbetaalde pauze. Ten tweede wordt de civielrechtelijke status van pauze en dus het ontbreken van handhaving door de Arbeidsinspectie als zonde ervaren. Ook het houden van pauze heeft een gezondheidkundig aspect en door het niet te handhaven, wordt er volgens experts een bepaalde boodschap uitgezonden over het belang van de pauze. De geïnterviewde werkgeverspartijen zien de nieuwe regels rondom pauzes en rusttijden als voldoende en ervaren geen problemen en discussie op dit punt.

- Arbeidstijden** Door experts en werknemerspartijen wordt gewezen op de maximale arbeidstijd per dienst nu het onderscheid tussen structureel werk en overwerk is weggefallen. Lange diensten leiden in werknemers optiek tot meer kans op ongevallen en is dus een onwenselijke situatie. Het doel van flexibiliteit voor werknemers is volgens werknemerspartijen niet bereikt met de wetswijziging, met name omdat er niet meer zeggenschap voor werknemers voor in de plaats gekomen. Zij geven hierbij aan dat de flexibiliteit waar werknemers behoefte aan hebben betrekking heeft op het afstemmen van werk en privé. Het gemakkelijker gebruik kunnen maken van ruimere normen, bijvoorbeeld op het gebied van nachtarbeid en zondagswerk draagt hier volgens hen niet aan bij. Werkgevers daarentegen wijzen op de wenselijkheid tot meer flexibilisering van de normen voor arbeidstijd op jaarbasis in plaats van over 16 weken.
- Zondagsarbeid** In principe zijn de geïnterviewde partijen tevreden over de nieuwe bepaling rondom zondagsarbeid, met uitzondering van het CNV. Het CNV wijst er op dat de drempel voor werknemers in de praktijk hoog is om daadwerkelijk bezwaar te maken tegen het werken op zondag terwijl werken op zondag als extra belastend wordt gezien.
- Nachtarbeid** De nieuwe regels rondom nachtarbeid worden door de werknemerspartijen tijdens de interviews als te ruim beoordeeld hetgeen ongewenste en ongezonde situaties kan opleveren. Werkgeverspartijen wijzen vooral op de complexiteit van de regels rondom nachtarbeid wat het in de praktijk onoverzichtelijk maakt. Daarnaast stuiten werkgeverspartijen in de bouw en de metaal soms op problemen met de normen voor nachtarbeid, welke volgens hen niet ruim genoeg zijn, met name als het gaat om calamiteiten.
- Handhaving** De geïnterviewde partijen wijzen erop dat Arbeidsinspectie handhaaft op de grenzen van de wet. Met name werknemerspartijen vinden het jammer dat er sinds de wetswijziging meer normen civielrechtelijk worden gehandhaafd en vragen zich af wat voor signaal dat geeft richting de partijen. Aangezien er veel normen ruim binnen de normen van de wet zijn vastgelegd in de verschillende cao's is er een belangrijke rol weggelegd voor cao partijen om de naleving van deze afspraken te stimuleren.
- De geïnterviewde experts geven over het algemeen aan dat er in de praktijk niet veel veranderd is als gevolg van de wetswijziging. De discussie wordt met name gevoerd op institutioneel niveau en minder op bedrijfsniveau. Ook heerst het beeld dat de kennis van wet- en regelgeving in het algemeen en de gewijzigde ATW in het bijzonder, met name bij kleine bedrijven niet groot is. Met name de werknemerspartijen geven aan dat de medezeggenschap sinds de wetswijziging te wensen overlaat. Deze onderwerpen zullen verder behandeld worden in hoofdstuk 3, 4 en 5.

3 CAO-ONDERZOEK

De gewijzigde Arbeidstijdenwet 2007 functioneert als minimumnorm of vangnet. In de wet zijn de buitengrenzen benoemd. Over het algemeen erkennen werkgevers- en werknemerspartijen dat de laatste wijzigingen tot een 'vereenvoudiging' van de wetgeving hebben geleid, maar nog steeds vinden zij de interpretatie op onderdelen lastig, bijvoorbeeld in de randen van de nacht en in bijzondere situaties.

In veel cao's zijn sinds de wetswijziging nadere afspraken over arbeids- en rusttijden herbevestigd of aangescherpt. Wat precies in welke cao wordt afgesproken, hangt met name af van de omgeving, de machtsverhoudingen en de historisch gegroeide arbeidspatronen. Veel afspraken waren al van kracht vóór 2007. De wet heeft wel tot heroverweging geleid, maar niet tot grootschalige hervormingen op cao-niveau. Dit betekent niet dat er niets is veranderd. In een aantal gevallen is wel een verruiming van de afspraken gerealiseerd, die niet mogelijk was geweest onder de oude wet, zoals bijvoorbeeld in de horeca-cao. Uit een kwantitatieve analyse¹ blijkt dat er bij tien van de 85 cao's bewust wordt gebruikgemaakt van de extra ruimte die de nieuwe ATW biedt en zijn er bepalingen opgenomen die niet meer passen onder de kaders van de oude ATW. Hiernaast is er een aantal cao's waarbij toepassing van de nieuwe ATW-normen op de werkvloer mogelijk is omdat de cao weinig bepalingen bevat (of veel vervallen bepalingen kent) die de normen van de ATW inperken.

Ook zijn er cao's waarin het wegvallen van de overlegregeling is ondervangen door een soortgelijke regeling (op onderdelen) in de cao op te nemen. Zo is bij DSM besloten dat een aantal van de normen van de nieuwe ATW in overleg mogen worden toegepast en ook bij Tata is het in overleg mogelijk om op decentraal niveau af te wijken van de normen uit de cao.

Om vast te stellen wat de rol van de gewijzigde ATW is geweest bij het tot stand komen van afspraken over arbeids- en rusttijden zijn 21 cao's onderzocht. Per cao zijn een vertegenwoordiger van werknemerszijde en een van werkgeverszijde geïnterviewd. Tijdens deze interviews is niet alleen ingegaan op de afspraken die uiteindelijk gemaakt zijn, maar met name ook op het proces waarin deze tot stand zijn gekomen. Zo is besproken welke onderwerpen het meest pregnant waren, wat de inzet was van beide partijen, welke argumenten ze hierbij aandroegen en wat de overwegingen van partijen zijn geweest om eisen te laten vallen of juist door te zetten. Waar nodig of wenselijk zijn er in aanvulling op de interviews documenten (onder andere cao-teksten, onderhandelingsbrieven en achtergrondstukken) bestudeerd.

¹ Wilms & De la Croix (2010). *Een inventarisatie van arbeidstijdbepalingen in een steekproef van 100 cao's die van kracht waren in 2009.*

Aan het begin van dit hoofdstuk wordt ingegaan op de selectie van de cao's die wij voor dit onderzoek gemaakt hebben. Hierbij wordt aandacht besteed aan de belangrijkste selectiecriteria die wij gehanteerd hebben. Hierna is per cao een korte reconstructie weergegeven van de onderhandelingen en de resultaten.

3.1 Selectie cao's

Het selecteren van de cao's is gebeurd op basis van een nadere, kwantitatieve analyse van het rapport 'De arbeidstijdenwet in 2009'.² Uit dit onderzoek komt naar voren dat er in tien van de 85 onderzochte cao's bewust gebruik wordt gemaakt van de extra ruimte die de nieuwe ATW biedt en dat er bepalingen zijn opgenomen die niet meer passen onder de kaders van de oude ATW. In 2011 heeft een update van deze studie plaatsgevonden.³ Deze update heeft niet geleid tot ingrijpende aanpassingen van de resultaten van ons onderzoek. In deze kwantitatieve analyse is bij 85 cao's bekeken in hoeverre de bepalingen die zijn opgenomen over het thema ATW zijn veranderd in de periode 2003-2009. Van deze cao's waren er tien cao's die er uitsprongen omdat er bepalingen in waren opgenomen die onder de oude ATW niet mogelijk waren geweest. Hiernaast waren er negen waarbij geen bepalingen die niet onder de oude wet pasten zijn opgenomen, maar waar wel relatief veel veranderingen hadden plaatsgevonden. Van deze negentien (tien plus negen) cao's zijn er dertien in ons onderzoek betrokken. Hiernaast is er ook een aantal cao's geselecteerd waarin juist opvallend weinig veranderingen hebben plaatsgevonden en/of waarin weinig bepalingen zijn opgenomen. Tot slot zijn er cao's meegenomen die betrekking hadden op een – vanuit arbeidstijdenperspectief – 'interessante' sector (bijvoorbeeld waar veel gewerkt wordt in ploegendiensten of andere vormen van volcontinuarbeid). In tabel 3.1 is een overzicht gegeven van de cao's die voor ons onderzoek geselecteerd zijn en de criteria waarop wij ze hebben geselecteerd. Bij de negen cao's die bepalingen bevatten die niet meer passen onder de kaders van de oude ATW, is bewust gebruikgemaakt van de nieuwe ruimte die de nieuwe ATW biedt. Hiernaast is er ook een aantal cao's waarbij toepassing van de nieuwe ATW-normen op de werkvloer mogelijk is omdat de cao weinig bepalingen bevat (of veel vervallen bepalingen kent) die de normen van de ATW inperken.

² Wilms & De la Croix (2010). *Een inventarisatie van arbeidstijdbepalingen in een steekproef van 100 cao's die van kracht waren in 2009*.

³ A. Wilms (2011). *De arbeidstijdenwet in 2011*.

Tabel 3.1 Selectiecriteria voor het cao-onderzoek

	Type cao	Weinig bepalingen	Weinig veranderingen	Veel nieuwe bepalingen	Veel vervallen bepalingen	Veel verruimde bepalingen	Bepalingen niet meer passend binnen de kaders oude ATW
Glastuinbouw	Bedrijfstak						X ⁴
Bakkersbedrijf	Bedrijfstak				X		X ⁵
Heineken	Onderneming			X			X ⁶
Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie	Bedrijfstak						X ⁷
DSM Limburg	Onderneming					X	X ⁸
Tata Steel	Onderneming	X	X				
Afbouw	Bedrijfstak			X			
Bouwnijverheid	Bedrijfstak		X				
Bloemen- en plantengroothandel	Bedrijfstak		X				
Levensmiddelenbedrijf	Bedrijfstak	X	X				
Horeca	Bedrijfstak					X	X ⁹
Recreatie	Bedrijfstak		X				
KPN	Onderneming				X		
Particuliere beveiligingsorganisaties	Bedrijfstak		X				
Hoveniersbedrijf	Bedrijfstak		X				X ¹⁰
Politiepersoneel	Overheid		X				
Sociale Verzekeringsbank	Onderneming			X			X ¹¹
Universitaire Medische Centra	Bedrijfstak	X	X				
Ziekenhuizen	Bedrijfstak			X			X ¹²
Verpleeg-/verzorgingstehuizen/thuiszorg	Bedrijfstak				X		X ¹³
Brandweer	Overheid	X					

⁴ Zondagsbepaling (minder dan dertien vrije zondagen mogelijk) en arbeidstijd per referentieperiode (52 weken).

⁵ Binnen de kleine ambachtelijke bakkerij, die bakt voor eigen winkels, mag werknemer vijf dagen in de week 's nachts werken (aantal nachtdiensten per referentieperiode).

⁶ Definitie nachtarbeid. Nachtdiensten: veertig uur gemiddeld alleen bij meer dan zestien nachtdiensten.

⁷ Zondagsbepaling.

⁸ Wekelijkse rust, pauze, arbeidstijd per dienst en per zestien weken, aantal nachtdiensten aaneen, rust na drie nachtdiensten en zondagsbepaling.

⁹ Arbeidstijd per dienst, per week, per zestien weken, aantal nachtdiensten, definitie nachtarbeid en zondagsbepaling (geen minimum aantal vrije zondagen).

¹⁰ Definitie nachtarbeid, vervallen bepaling overwerk.

¹¹ Pauzebepaling: dertig minuten pauze bij een arbeidstijd van negen uur.

¹² Maximale arbeidstijd per week (zestig uur, zonder toevoeging 'inclusief overwerk'), definitie nachtarbeid, pauzeregeling en rust na reeks nachtdiensten.

¹³ Definitie nachtarbeid (en vervallen bepalingen dus rechtstreekse toepassing ATW bij oa. pauze, arbeidstijd per week en rust na nachtdienst).

Verder is er bij de selectie met de volgende zaken rekening gehouden:

- alle sectoren (landbouw, industrie, bouw, handel en horeca, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening) moeten vertegenwoordigd zijn;
- de selectie is heterogeen met betrekking tot de ATW-thema's (rusttijden en pauzes, arbeidstijd, nachtarbeid, zondagsarbeid en consignatie) die er spelen;
- er zijn zowel bedrijfstak- als ondernemings-cao's geselecteerd;
- er is een aantal internationaal georiënteerde sectoren/ondernemingen geselecteerd (Heineken, DSM Limburg, Tata Steel, bloemen- en plantengroothandel).

3.2 Cao-onderhandelingen

In deze paragraaf zijn per cao onze belangrijkste bevindingen weergegeven. Hierbij wordt ingegaan op welke thema's er spelen in de bedrijfstak/onderneming met betrekking tot ATW, hoe de onderhandelingen zijn verlopen en tot welke uitkomsten dit heeft geleid. In deze paragraaf zijn de cao's geclusterd naar sector:

- **landbouw** (glastuinbouw);
- **industrie** (Heineken, mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie, DSM Limburg, Tata Steel, bakkersbedrijf);
- **bouw** (bouwnijverheid, afbouw);
- **handel en horeca** (horeca, recreatie, levensmiddelenbedrijf, bloemen- en plantengroothandel);
- **vervoer en communicatie** (KPN);
- **zakelijke dienstverlening** (particuliere beveiligingsorganisaties, hoveniersbedrijf);
- **overige dienstverlening** (Sociale Verzekeringsbank, politiepersoneel, brandweer, Universitaire Medische Centra, ziekenhuizen, verpleeg-, verzorgingstehuizen en thuiszorg).

3.2.1 Landbouw

Cao glastuinbouw (*bedrijfstak-cao met bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

De cao voor de glastuinbouw kent een bepaling die onder de oude ATW niet mogelijk was geweest. In de cao is opgenomen dat het in overleg mogelijk is om meer dan veertig zondagen per jaar arbeid te verrichten. Hiernaast kent de cao enkele bepalingen omtrent het maximale aantal arbeidsuren. De maximale arbeidstijd per dienst (10 uur) is gehandhaafd in de cao, terwijl de maximale arbeidsduur per week is verruimd naar 45 uur per week. Verder kent de cao nieuwe bepalingen voor de maximale arbeidsduur per jaar (1983,6 uur¹⁴ bij

¹⁴ Deze is uitgebreid in 2011. Zie: A. Wilms (2011). *De arbeidstijdenwet in 2011*.

een voltijdcontract) en de rusttijd per week (ten minste 48 uur aaneengesloten geen dienst). Ook is er een uitgebreide regeling, met onder andere een ruimer dagvenster, waarvan gebruikgemaakt mag worden in overleg met het medezeggenschap, opgenomen in de cao.

Het onderwerp ATW is bij de onderhandelingen voor de cao 2007-2009 geagendeerd door de werkgevers. Hun belangrijkste eisen waren ruimere normen omtrent zondagsarbeid en het maximale aantal uren per week. Gezien de huidige 24-uurseconomie is werken op zondag volgens werkgevers in deze sector in sommige gevallen noodzakelijk. Men stelt dat er iedere dag vraag is naar verse producten en dat het daarom nodig is dat ook op zondag kan worden gewerkt. Hiernaast is het door pieken in het arbeidsaanbod lastig om te garanderen dat iedereen wekelijks exact 38 uur kan werken, zoals in de sector gebruikelijk was. Bonden stelden hier tegenover dat werk en privé lastig te combineren zijn indien het aantal uren dat men per week werkt sterk fluctueert. Hiernaast speelt het sociale leven zich veelal af in de weekenden en zullen meer weekenddiensten ten koste hiervan gaan.

Het thema ATW is in de sector relatief belangrijk en de onderhandelingen verliepen dan ook moeizaam. Er is sprake van seizoensgebonden arbeid waarbij het op sommige momenten, bijvoorbeeld tijdens de oogst, drukker is dan op andere momenten. Wel wordt dit deels ondervangen door op deze momenten gebruik te maken van flexwerkers, bijvoorbeeld middelbare scholieren die in het weekend werken en werknemers uit het Oostblok met een tijdelijk of uitzendcontract. Vakbonden gaven aan dat zij hierdoor een relatief zwakke onderhandelingspositie hebben. Wanneer men te strikte bepalingen in de cao opneemt, kan dit ertoe leiden dat minder medewerkers een vast contract krijgen.

Uiteindelijk is in de cao een standaard- en een uitgebreide regeling opgenomen. Werkgevers kunnen in overleg met het personeel gebruikmaken van de uitgebreide regeling. Werknemers werken in deze sector 38 uur, gelijkmatig verdeeld over vijf dagen. In de standaardregeling kan hier slechts tien weken per jaar van worden afgeweken, terwijl de uitgebreide regeling meer mogelijkheden tot afwijking biedt. Hiernaast is het in de uitgebreide regeling mogelijk om veertig of meer zondagen per jaar te werken.

3.2.2 Industrie

Cao Heineken (*ondernemings-cao met veel nieuwe bepalingen en bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

Uit de kwantitatieve analyse kwam naar voren dat na de wijziging van de ATW een groot aantal nieuwe bepalingen in de cao (2008-2009) is opgenomen. Voor alle ATW-normen zijn met betrekking tot maximum arbeidstijden (per dienst, per week et cetera) bepalingen opgenomen en ook voor nachtarbeid kent de cao een groot aantal bepalingen. Zo is er een maximum aan het aantal opeenvolgende nachtdiensten en het aantal nachtdiensten per zestien

weken. De definitie voor nachtarbeid die in de cao is opgenomen, was niet mogelijk geweest onder de oude ATW.

Voorafgaand aan de onderhandelingen voor de cao heeft een paritaire werkgroep van werkgevers en werknemers het thema ATW voorbereid. Onderwerpen waarover de sociale partners het tijdens dit overleg niet eens konden worden, zijn uiteindelijk doorgeschoven naar de daadwerkelijke cao-onderhandelingen. Dit was met name het geval bij de bepalingen omtrent de maximum arbeidstijden en nachtarbeid. Zo wilden werknemers onder meer een engere bepaling voor de definitie van nachtarbeid en wilden werkgevers een referentieperiode van 52 weken voor het maximum aantal nachtdiensten.

Beide partijen hechtten veel belang aan het onderwerp ATW, en het onderhandelingsproces verliep dan ook moeizaam. Heineken is een productiebedrijf dat op een internationale markt opereert en probeert een vooruitstrevend beleid te voeren met betrekking tot het flexibel inzetten van het beschikbare personeel. Van werkgeverszijde is dan ook op tal van onderwerpen getracht een verruiming te bewerkstelligen. De bonden waren daarentegen van mening dat de huidige bepalingen ruim voldoende flexibiliteit bieden en dat bovendien de druk op het personeel op het moment al relatief hoog is.

Bonden hebben op de punten die tijdens de onderhandelingen als het belangrijkste werden gezien, namelijk bepalingen omtrent maximale arbeidstijden en nachtarbeid, de verruiming grotendeels weten te ondervangen door nieuwe bepalingen in de cao op te laten nemen. Van werkgeverszijde wordt hier de kanttekening bij geplaatst dat veranderingen in het flexibel inzetten van personeel gezien moeten worden als een proces dat men al in 2005 heeft ingezet en dat zich niet beperkt tot één cao. Bij de cao van 2009-2010 is het onderwerp wederom aan de orde gekomen en ook in de toekomst zal van werkgeverszijde op verdere flexibilisering ingezet blijven worden.

Cao mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie (*bedrijfstak-cao met bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

De relevante bepalingen in de cao voor de mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie zijn grotendeels ongewijzigd gebleven sinds de wijziging van de ATW in 2007. Wel is het zo dat werkgevers in overleg met de OR of de bonden in sommige gevallen gebruik kunnen maken van de bepaalde normen van de nieuwe ATW. Er is één bepaling opgenomen die onder de oude wet niet mogelijk was geweest, namelijk dat het in overleg mogelijk is om meer dan veertig zondagen per jaar arbeid te verrichten.

Werkgevers waren van mening dat de ATW een onderwerp is dat op bedrijfsniveau moet worden geregeld en dat er om deze reden zo weinig mogelijk beperkende bepalingen in de cao opgenomen moeten worden.

Vakbonden waren het hier niet mee eens, ook omdat er relatief veel oudere werknemers in de sector werkzaam zijn.

In de mode-industrie speelt het thema ATW niet echt. De interieur-, tapijt- en textielindustrie bestaat uit productiebedrijven. Het thema speelt hier enigszins, maar het is niet erg belangrijk. Er wordt nauwelijks 's nachts en op zondag gewerkt en ook is het productievolume bij de meeste bedrijven redelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld. Een uitzondering hierop zijn bijvoorbeeld producenten van kunstgras, waarnaar met name in de zomer vraag is. De wijzigingen van de ATW zijn tijdens de onderhandelingen zeer kort besproken. Vakbonden hadden weinig bezwaar tegen een beperkte verruiming van de normen. Aangezien er in de sector voor de wetswijziging relatief weinig gebruikgemaakt werd van de overlegregeling was de verwachting dat werkgevers niet erg veel gebruik zullen maken van de verruimde normen.

Uiteindelijk zijn de meeste bestaande cao-normen gehandhaafd. Wel heeft er een kleine verruiming met betrekking tot het aantal uren per week plaatsgevonden. Verder vermeldt de cao dat in alle gevallen waarvoor niet expliciet een bepaling in de cao is opgenomen, de overlegregeling van de oude arbeidstijdenwet geldt. Op ondernemingsniveau kan in overleg met de OR/het personeel in incidentele gevallen, en in overleg met de vakbonden voor structurele gevallen, een uitbreiding hiervan volgens de geldende ATW plaatsvinden.

Cao DSM Limburg (*ondernemings-cao met veel verruimde bepalingen en bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

Uit de kwantitatieve analyse komt naar voren dat de cao voor DSM Limburg een groot aantal verruimde bepalingen kent en tevens een aantal bepalingen die onder de oude ATW niet mogelijk waren geweest. Interviews met betrokkenen en de bestudering van de cao (2008-2009) hebben uitgewezen dat deze verruiming bepalingen betreffen die enkel in overleg met de OR kunnen worden toegepast. De bepalingen uit de nieuwe ATW met betrekking tot maximum arbeidstijden, zondagsarbeid en met name nachtarbeid zijn als overlegnorm in de nieuwe cao overgenomen.

Het thema ATW is in een paritaire werkgroep van werkgevers en werknemers voorbereid. Werkgevers gaven aan dat DSM een productiebedrijf is en dat het voor het productieproces wenselijk is wanneer men gebruik zou kunnen maken van de flexibiliteit die de nieuwe ATW biedt, met name op het gebied van maximum arbeidstijden en consignatie. Werknemers waren echter van mening dat men de noodzaak hiervan niet voldoende met praktijkvoorbeelden kon onderbouwen. Een ander discussiepunt was dat de bonden het onderscheid tussen een standaard- en een overlegregeling in de cao wilden handhaven en werkgevers niet.

Bij DSM werkt men volgens roosters die in overeenstemming met de OR zijn vastgesteld. Werkgevers zien de ATW dan ook als een onderwerp dat met

name lokaal met de OR besproken moet worden en dat bij de cao-onderhandelingen minder belangrijk is. Een vertegenwoordiger van werknemerszijde voegt hieraan toe dat er weinig knelpunten zijn in de huidige roosters en dat er hierdoor weinig belang ervaren werd om de ATW-normen te verruimen.

De uitkomst van de onderhandelingen was dat de standaardnormen onveranderd bleven. Wel zijn de normen van de nieuwe ATW voor thema's als maximum arbeidstijden, nachtarbeid en zondagsarbeid als overlegnorm in de cao opgenomen. Bonden geven echter aan dat er bij DSM geen enkele noodzaak is om van de standaardnormen af te wijken en dat dit dan ook niet gebeurt. Ook zijn de roosters ongewijzigd gebleven, waardoor op de werkvloer niets is veranderd.

Cao Tata Steel (*ondernemings-cao met weinig bepalingen en weinig veranderingen*)

Uit de kwantitatieve cao-analyse kwam naar voren dat er in de cao van Tata Steel (voorheen Corus) weinig ATW-bepalingen zijn opgenomen en dat hierin weinig veranderingen hebben plaatsgevonden sinds de wijziging van de Arbeidstijdenwet. Bestudering van de cao en navraag bij betrokkenen leert echter dat dit niet betekent dat de normen uit de nieuwe ATW automatisch van kracht zijn geworden, omdat men is overeengekomen om tot nader order de standaardregeling uit de oude wet te blijven hanteren.

Het onderwerp ATW is relatief belangrijk bij Tata Steel. Er is sprake van een volcontinu productieproces waarin de meerderheid van het personeel in 5-ploegendienst werkt en er vaak sprake is van diensten in het weekend en overwerk. Het aanbod van het werk is echter wel zeer voorspelbaar; er zijn geen pieken in de productie. Hierdoor zijn bijvoorbeeld normen omtrent het aantal uren per week of per maand niet erg relevant. Hiernaast is de behoefte tot meer flexibilisering niet erg urgent, omdat de huidige roosters voldoen.

Bij de onderhandelingen voor de cao van 2008-2009 is besloten het onderwerp ATW door te schuiven naar een paritaire werkgroep die in 2008 van start zou gaan. Door de economische situatie van het bedrijf hadden werkgevers en werknemers het echter op dit moment druk met andere onderwerpen (onder andere werktijdverkorting en vertrekregelingen). Hierdoor is dit overleg tot op heden nog niet van start gegaan. In de cao is opgenomen dat partijen nog nadere afspraken zullen maken over de gewijzigde ATW en dat tot dit moment de standaardregeling uit de oude wet van kracht blijft. Eventueel kan in overleg met de ondernemingsraad hiervan op businessunitniveau worden afgeweken. Op deze wijze kan er dus net als onder de oude wet in overleg van ruimere normen gebruikgemaakt worden.

Cao bakkersbedrijf (*bedrijfstak-cao met veel vervallen bepalingen en bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

In de cao voor het bakkersbedrijf (2008-2009) zijn, ten opzichte van de voorgaande cao, de meeste ATW-bepalingen komen te vervallen. Alleen met

betrekking tot nachtdiensten en consignatie kent de cao enkele bepalingen. Wel is er één bepaling opgenomen uit de nieuwe ATW, namelijk dat binnen de kleine bakkerij, die op ambachtelijke wijze bakt voor enkele eigen winkels, de werknemers vijf dagen in de week in de nacht mogen werken.

Het thema ATW is door de werkgevers geagendeerd. Het belangrijkste onderhandelingspunt was het mogelijk maken van meer nachtdiensten voor ambachtelijke bakkerijen in toeristische gebieden en bij calamiteiten. Voor deze kleine bakkerijen was het in de oude situatie moeilijk om bijvoorbeeld ziekte op te vangen. Bij kleine bakkerijen in toeristische gebieden (bijvoorbeeld op de Waddeneilanden) ontstonden er in de zomermaanden vaak knelpunten in de roosters. Om deze reden zijn voor deze twee specifieke gevallen in de ATW verruimde bepalingen opgenomen, die tijdens deze onderhandelingen in de cao zijn overgenomen. Met betrekking tot de wijzigingen van de ATW gaven werkgevers aan dat deze geen gevolgen zouden hebben in de bakkersector en dat er daarom niet verder over onderhandeld hoefde te worden.

Het belang van het thema ATW was klein tijdens de onderhandelingen. Het bakkersbedrijf kent twee typen. In ambachtelijke bakkerijen is men gewend om in onderling overleg met individuele werknemers tot afspraken over de roosters te komen. De kennis van de cao en de ATW is bij deze bedrijven gering en wijzigingen zullen naar verwachting weinig effect hebben. In grotere (meer industriële) bakkerijen werkt men wel volgens vaste roosters, waarbij de verwachting dan ook was dat deze niet zouden veranderen.

De uitkomst van de onderhandelingen is geweest dat beide partijen het niet nodig vonden om beperkende bepalingen op te nemen in de cao naar aanleiding van de wijzigingen in de ATW. Vakbonden geven overigens wel aan dat er de laatste tijd, in tegenstelling tot wat werkgevers tijdens de onderhandelingen stelden, toch steeds meer werkgevers de grenzen van de nieuwe ATW gaan opzoeken. Om deze reden denkt men eraan om bij de komende cao-onderhandelingen alsnog beperkende bepalingen met betrekking tot maximum arbeidstijden en nachtarbeid te eisen.

3.2.3 **Bouw**

Cao bouwnijverheid (*bedrijfstak-cao met weinig veranderingen*)

De eerste cao van de bouwnijverheid waarin de nieuwe ATW van toepassing is, is die met een looptijd van juli 2009 tot en met december 2010. In de cao van 2007 tot 2009 zijn arbeidstijden al opgenomen als reactie op de ophanden zijnde wetswijziging. In de geanalyseerde cao¹⁵ zijn normen opgenomen voor de dagelijkse en wekelijkse rust, pauzes en maximale arbeidstijd per dienst, week en referentieperiode. Ook zijn er bepalingen en de (oude) definitie voor nachtarbeid opgenomen. Er zijn echter geen wijzigingen opgenomen in

¹⁵ De cao met de looptijd van 2009-2010.

vergelijking met de cao's van voorgaande jaren en de normen vallen ruim binnen de wettelijke kaders van de oude ATW.

Werkgevers willen graag dat de cao wordt opgerekt richting de nieuwe wettelijke normen. Het doel is meer flexibiliteit en een soepelere bedrijfsvoering, zodat beter op de vraag van opdrachtgevers ingegaan kan worden. Voor de werkgevers is een dominant argument dat ze te maken hebben met opdrachtgevers die andere werktijden vereisen en voor de werknemers blijven veiligheid, gezondheid en het sociale aspect van arbeidstijden van essentieel belang. Tijdens de onderhandelingen gaat het wat werknemers betreft dan ook vooral om het behouden van de verworven rechten. Sinds de wetswijziging zijn arbeidstijden vooral een thema dat werkgevers op de agenda zetten. Arbeidstijden zijn altijd een belangrijk onderwerp op het niveau van de cao-onderhandelingen.

In de dagelijkse praktijk zijn arbeidstijden niet heel belangrijk in het merendeel van de sector, aangezien men gebonden is aan externe factoren zoals de openstelling van bouwplaatsen en normen voor geluidsoverlast die bepalen dat er alleen overdag wordt gewerkt. Als uitzondering geldt echter het onderdeel infra, waar vaak 's nachts en in het weekend gewerkt dient te worden als gevolg van de vraag van de opdrachtgevers.

Na enige discussie over de interpretatie van de afspraken over de normen is de oude standaardregeling uit de ATW opgenomen in de cao. De cao is niet aangepast naar aanleiding van de wetswijziging, hoewel dit wel de inzet van de werkgevers is geweest. Als mogelijke stap richting flexibilisering is er een arbeidstijdenpilot gestart op basis van de gewijzigde ATW. De bedrijven die daaraan meedoen (zes in totaal) hoeven zich niet te houden aan de cao, maar aan de ATW. Arbeids- en rusttijden staan dus ook bij de volgende onderhandelingen weer op de agenda.

Cao afbouw (*bedrijfstak-cao met veel nieuwe bepalingen*)

De cao die voor de afbouw tot stand is gekomen na de wijziging van de ATW had een looptijd van 2008 tot en met 2010. Alle relevante normen zijn in deze cao opgenomen. Zo zijn er bepalingen voor arbeids- en rusttijden, pauzes en nacht- en zondagsarbeid. In vergelijking met de cao van 2002/2003 zijn er voor al deze onderwerpen nieuwe bepalingen, aangezien er pas in de loop van 2003 een arbeidstijdenparagraaf in de cao is opgenomen. De normen in de cao liggen allemaal ruim binnen zowel de normen van de oude als die van de nieuwe ATW.

Werknemers zijn tevreden met de afspraken over arbeidstijden en hebben bij de onderhandelingen na de wetswijziging niet op wijzigingen ingezet. De nadruk wordt door de bonden gelegd op de gezondheid van de medewerkers, en dus op een beperking van de arbeidsduur en de maximalisering van de rust- en pauzetijden. Ook werkgevers ervaren arbeidstijden niet als een belangrijk punt, aangezien de inzet wordt gedicteerd door werkomstandigheden die niet vragen om meer flexibiliteit. De werkgevers hebben wel

gekeken naar de mogelijkheden van de nieuwe wet en hebben ingezet op het gebruikmaken van ruimere referentieperiodes om piekdruktes voor oplevering op te vangen, maar dit is vervolgens niet meegenomen.

Het onderwerp arbeidstijden is niet heel erg belangrijk in de afbouw, aangezien men over het algemeen gebonden is aan organisatorische omstandigheden die niet om meer flexibiliteit vragen. Zo is de openstelling van een bouwplaats beperkt, wordt er in teams gewerkt en kunnen bepaalde machines alleen onder toezicht gebruikt worden. Bovendien werken veel van de werknemers in de sector ook gedeeltelijk als zzp'er na de reguliere werktijd en is er dus geen behoefte aan langere diensten. Nacht- en zondagsarbeid komen eigenlijk niet voor in deze branche en in verband met de fysieke belasting zet de werkgever ook niet in op langere werkdagen of overwerk. Ondanks het geringe belang dat de partijen hechten aan het onderwerp, worden arbeidstijden altijd behandeld en heerst er momenteel een discussie over de definitie van reistijd als arbeidstijd.

Beide partijen ervaren de manier waarop de werkomstandigheden in de afbouw zijn ingericht als een belemmering voor afspraken over eventuele flexibilisering van de arbeidstijden in de cao. Daarnaast hebben de werknemerspartijen ruimere normen toegestaan en ervaren zij dit niet als noodzakelijk. Hoewel de werkgevers op zich wel gebruik zouden willen maken van de ruimte en mogelijkheden tot flexibilisering, zijn de normen in de cao nagenoeg ongewijzigd en is er een duidelijke verenging ten opzichte van de nieuwe ATW.

3.2.4 Handel en horeca

Cao horeca (*bedrijfstak-cao met veel verruimde bepalingen en bepalingen die niet meer binnen de oude ATW passen*)

De eerste relevante cao na het ingaan van de vereenvoudigde ATW is die met een geldigheid van april 2008 tot april 2010. In deze cao zijn normen opgenomen voor alle relevante onderwerpen. Voor de dagelijkse pauze- en rusttijden en ook voor de wekelijkse rusttijden is rechtstreeks naar de nieuwe ATW verwezen. Ook zijn er verruimde bepalingen opgenomen die onder de oude ATW niet mogelijk waren geweest, over arbeidstijden, (twaalf uur per dienst en zestig uur per week) en over nacht- en zondagsarbeid (aantal nachtdiensten, definitie nachtarbeid, geen minimumaantal vrije zondagen).

Het doel van de werkgevers is het verkrijgen van maximale flexibiliteit in een branche die wordt gekenmerkt door een verscheidenheid aan bedrijven en dynamische arbeidstijden aan de randen van de dag, in de nacht en in de weekenden. Voor de bonden is het van belang met name de veiligheid en gezondheid van werknemers te beschermen en zeggenschap te behouden ondanks veel dynamiek en wisselende diensturen. Als gevolg van de wetwijziging hebben de werkgevers de herformulering van de afspraken over arbeidstijden op de agenda gezet bij de onderhandelingen.

Arbeidstijden zijn altijd een belangrijk onderwerp bij cao-onderhandelingen, gezien de aard van de werkzaamheden in de branche, waar een groot deel van de omzet in avonden en weekenden gemaakt wordt en veel kleine bedrijven actief zijn. Zowel de visie op het thema arbeidstijden als op het verloop van de cao-onderhandelingen van de beide partijen verschilt enorm.

Als gevolg van de wetswijziging hebben de werkgevers de eerdere afspraken willen heronderhandelen. Dit heeft tot een moeizaam proces en veel discussie geleid. De bonden hebben de verruiming echter niet kunnen tegenhouden, al is dit wel de inzet geweest. De werknemerspartijen zijn dan ook niet tevreden met de uitkomsten en de mogelijke negatieve effecten op de gezondheid van werknemers wanneer er in langere diensten en meer in de nacht wordt gewerkt. De werkgeversvertegenwoordiging vindt echter nog steeds dat er te veel begrenzing wordt opgelegd door de normen in de nieuwe ATW.

Cao recreatie (bedrijfstak-cao) Aan de arbeidstijdenparagraaf van deze cao is tussen 2003 en 2009 niet veel gewijzigd. Er is één bepaling bijgekomen, namelijk de norm voor de wekelijkse rust zoals die luidde in de oude ATW. Het is echter wel een interessante sector, omdat hier het werkaanbod gedurende het jaar sterk fluctueert.

In de cao (2008/2009) wordt een onderscheid gemaakt tussen roostertijden (maximaal tien uur per dag) en arbeidstijden (twaalf uur inclusief overwerk). Ook zijn er volgens dat onderscheid normen vastgelegd voor maxima per week en per vier weken (deze norm is ruimer dan in 2003) en zijn de rusttijden per week, per negen dagen en per vijf weken bepaald. Er is een bepaling opgenomen die aangeeft dat men recht heeft op zeventien vrije weekenden. Nachtdiensten en zondagen worden verder alleen genoemd in combinatie met toeslagen.

Bij de cao-onderhandelingen zijn arbeids- en rusttijden niet aan de orde geweest als gevolg van de wijziging van de ATW. Zowel werkgevers als werknemers zien de aanpassing van de afspraken over arbeidstijden niet als een agendapunt. Werkgevers willen beschikbaarheid van arbeidskrachten en voor de bonden is het van belang dat werknemers zekerheid van werk en inkomen hebben. Over het algemeen kunnen de partijen elkaar goed vinden in het overleg en zijn er geen discussiepunten waar men niet samen uitkomt.

Hoewel er in de recreatie sprake is van seizoensarbeid en piekdruk, voldoen de afspraken in de cao aan de behoeften in de praktijk. Op het moment dat er sprake is van drukte is er behoefte aan meer werknemers op hetzelfde moment, niet zozeer langere werkdagen of kortere rusttijden van werknemers. Deze vraag wordt opgelost met flexibele contracten en de mogelijkheid tot het uitspreiden van uren (minimumcontracten). Over het algemeen worden er in de branche afspraken gemaakt wanneer dit nodig is als gevolg van veranderingen in de bedrijfstak. Zo worden seizoenen langer, zijn de vakanties gespreid over regio's en boekt men de vakanties steeds later. Dit kan voor planningsmoeilijkheden zorgen.

De wetwijziging heeft bij de cao-onderhandelingen die hebben plaatsgevonden na de wijziging van de ATW niet geleid tot agendering van arbeids- en rusttijdenthema's. Er zijn dus ook geen wijzigingen opgenomen ten opzichte van de voorgaande cao. De afspraken in de cao sluiten aan bij de wensen van de partijen en ook bij latere onderhandelingen is het geen onderwerp van gesprek.

Cao levensmiddelenbedrijf (*bedrijfstak-cao met weinig bepalingen en weinig veranderingen*)

De relevante cao voor het levensmiddelenbedrijf loopt van april in 2008 tot en met maart 2010. Er zijn in de cao normen opgenomen voor de arbeidsduur per dag (negen uur), per week en per vier weken (veertig uur). Daarnaast is er een definitie gegeven voor nachtarbeid die de nieuwe ATW volgt en kunnen werknemers die voor 2008 in dienst zijn gekomen niet worden verplicht om meer dan twaalf zaterdagen te werken. Geen enkele werknemer kan worden verplicht om op zondagen te werken en ook is er een maximum van twee avonddiensten per week gesteld. Normen voor pauzes en nachtarbeid worden niet genoemd, wat betekent dat de ATW in die gevallen van kracht is.

Werkgevers hebben tijdens de onderhandelingen na het wijzigen van de ATW ingezet op het verruimen van de weeknormen om piekdruktes voor feestdagen makkelijker te kunnen opvangen. Werkgevers willen over het algemeen in de cao meer naar de normen in de nieuwe wet toe opschuiven.

Werknemerspartijen zien het werken in de avonden en de weekenden en een eventuele verruiming van de normen als een verslechtering met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Ze hebben de wijziging van de afspraken dus niet bespreekbaar gemaakt. De achterliggende discussie bij cao-onderhandelingen is die over geld en de toeslagen die betaald moeten worden voor bijzondere uren (nacht, avond en weekenden).

Arbeidstijden zijn in de branche en bij de onderhandelingen een belangrijk thema. De discussie gaat vooral over wat normale en wat bijzondere uren zijn. Het is in de branche steeds vanzelfsprekender dat de winkels open zijn in de avonden en de weekenden, en ook levertijden worden diverser. Het wijzigen van de arbeidstijdenparagraaf in de cao is bij de onderhandelingen echter nauwelijks aan de orde geweest.

Werknemers achten het niet wenselijk arbeidstijden te wijzigen, zeker niet in de richting van de normen uit de nieuwe ATW. Daarom is er in de cao sinds de wetwijziging geen relevante wijziging geweest en is dit ook geen onderhandelingspunt geweest. Om de behoeften van werkgevers op te vangen, wordt er veel gewerkt met flexcontracten en specifieke afspraken in individuele arbeidsovereenkomsten (overwerken in de avonduren en weekenden) om meer mogelijk te maken en om voldoende capaciteit beschikbaar te hebben.

Cao bloemen- en plantengroothandel (*bedrijfstak-cao met veel bepalingen en weinig veranderingen*)

Weinig veranderingen tussen 2003 en 2009, maar een interessante sector omdat er sprake is van 'piekperioden'.

In de bloemen- en plantengroothandel is de eerst afgesloten cao na de totstandkoming van de vereenvoudigde ATW die van januari 2008 tot juli 2009. In deze cao staan afspraken over alle relevante arbeids- en rusttijdonderwerpen. Voor dagelijkse rust is een nieuwe norm opgenomen (11 uur per 24 uur), evenals een nieuwe norm voor pauze. Ook zijn er aanvullende normen opgenomen bij incidenteel overwerk, nachtarbeid en consignatie. Deze passen ook binnen de standaardregeling van de oude ATW.

De onderhandelingspartijen waren wel op de hoogte van de wetswijziging, maar hebben niet actief ingezet op wijzigingen in het kader van de nieuwe mogelijkheden. De werkgever heeft ingezet op meer flexibilisering om de piekmomenten te kunnen opvangen. De inzet vanuit die optiek is het verruimen van de referentieperiode van drie naar zes maanden. Ook is de werkgeverspartij op zoek naar enige flexibilisering en minder uniformiteit om te kunnen reageren op de praktijk van schaalvergroting en specialisatie in de branche. De werknemerspartijen hebben meteen aangegeven dat er vastgehouden zou worden aan de oude standaard en overlegregeling uit de ATW en dat de normen niet moeten worden opgerekt.

Het is een branche waarbinnen sprake is van piekperioden. Daarom zijn arbeidstijden een belangrijk thema in de sector. Om die reden is de referentieperiode waarover de gewerkte uren verdeeld kunnen worden erg belangrijk voor werkgevers. Nu worden die piekmomenten vooral opgevangen met een flexibele schil van (buitenlandse) uitzendkrachten. Na het verloop van de cao van 2009 is er een jaar geen cao geweest, omdat het niet lukte afspraken te maken tussen de partijen. Dit ging vooral om looneisen en de toeslagen voor bijzondere uren. De huidige cao loopt van 1 juli 2009 tot 30 juni 2012 en is met terugwerkende kracht afgesloten, zodat er formeel geen cao-loos tijdperk geweest. Ook in deze cao is geen gebruik gemaakt van de ruimte uit de gewijzigde ATW.

Er is door de werkgevers bij de cao-onderhandelingen niet ingezet op grote wijzigingen in de afspraken over arbeids- en rusttijden. Werknemerspartijen verdedigen de positie dat afspraken in de cao binnen het normenstelsel van de oude standaardregeling moeten passen. Zo zijn er behalve een aantal normen die eerder niet in de cao stonden, geen wijzigingen geweest in het licht van de nieuwe ATW.

3.2.5 Vervoer en communicatie

Cao KPN (*ondernemings-cao met veel vervallen bepalingen*)

De cao van KPN is voor dit onderzoek geselecteerd omdat uit de kwantitatieve analyse naar voren kwam dat in deze cao na de wijziging van de ATW een groot aantal bepalingen vervallen is. Interviews met betrokken

onderhandelaars hebben echter uitgewezen dat hier binnen de sector anders tegenaan wordt gekeken.¹⁶

De cao 2008-2009 bevat op alle ATW-thema's (arbeidstijden, rusttijden en pauzes, nachtarbeid en zondagsarbeid) beperkende bepalingen. De nieuwe ATW bij KPN heeft nauwelijks veranderingen teweeggebracht.

Het thema is door de werkgevers bij de onderhandelingen op de agenda gezet. De belangrijkste argumenten om tot een verruiming over te gaan, waren dat de regels in de oude situatie nogal ingewikkeld waren. Het zou voor roostermakers een stuk eenvoudiger worden als men alleen met de normen van de nieuwe wet rekening zou hoeven houden. Hiernaast kan het in sommige gevallen handig zijn wanneer monteurs 10-uursdiensten kunnen draaien. Een vertegenwoordiger van werkgeverszijde gaf aan dat mede doordat men het onderwerp niet erg goed had voorbereid, men werknemers niet met duidelijke praktijkvoorbeelden heeft kunnen overtuigen van de noodzaak tot aanpassing.

De ATW was een van de minder belangrijke onderwerpen die speelden bij de onderhandelingen. Waar KPN vroeger een bedrijf was met veel monteurs, besteedt men praktische werkzaamheden steeds vaker uit. KPN wordt meer een kennisbedrijf waarbinnen het personeel een grote mate van vrijheid heeft om zelf hun tijd in te delen. Werkgevers besloten tijdens de onderhandelingen dan ook al snel hun eisen met betrekking tot het thema ATW op te geven en zich te concentreren op de onderwerpen beloningsbeleid, pensioen en inzetbaarheid.

Er zijn in de cao (2008) uiteindelijk nauwelijks veranderingen opgenomen. Er heeft een kleine verruiming plaatsgevonden met betrekking tot waakdiensten, die ook onder de oude wet al mogelijk zou zijn geweest. De werkgevers hebben echter geen verruiming weten te bewerkstelligen bij de onderwerpen die als het belangrijkste werden gezien (onder andere nachtdiensten, dagvensters en het maximale aantal uren per week).

3.2.6 Zakelijke dienstverlening

Cao particuliere beveiligingsorganisaties (*bedrijfstaking-cao met veel bepalingen, maar weinig veranderingen*)

De eerste cao in de particuliere beveiliging na het in werking treden van de nieuwe ATW is die van augustus 2008 (tot juli 2010). Dit is tevens de laatste overeengekomen cao tot nu toe en hierin zijn voor alle relevante arbeidstijdenonderwerpen normen opgenomen. Er zijn bepalingen afgesproken over dagelijkse en wekelijkse rust en pauzes. De maximale arbeidstijd per dag is tien uur (12 inclusief overwerk). Er zijn ook maximale arbeidstijden per week (60 uur, inclusief consignatie), per vier weken en per

¹⁶ Een verklaring voor deze discrepantie zou kunnen zijn dat de bepalingen die geschrapt zijn, bepalingen waren die identiek waren aan de wettelijke (bijvoorbeeld een dagelijkse rust van elf uur) en dus niet noodzakelijkerwijs in de cao hoefden te worden opgenomen.

dertien weken opgenomen. Voor nachtarbeid zijn ook normen opgenomen en de bepaling voor zondagsarbeid is minder ruim dan in 2003. De bepalingen in de cao passen ook binnen de normen van de oude ATW.

In de aanloop van de onderhandelingen van 2008 is er een gezamenlijke werkgroep onder begeleiding van arbeidstijd- en roosterspecialisten aan de slag gegaan met de nieuwe Arbeidstijdenwet en de roostersystematiek in de beveiligingsbranche. Werkgevers hebben ingezet op de verdere flexibilisering van de regelingen over arbeidstijden, zodat zij beter aan de eisen van opdrachtgevers kunnen voldoen. Werkgeverspartijen hebben ingezet op een verruiming van de normen en werknemers op de zeggenschap over de eigen planning van werknemers. Werknemersorganisaties hechten groot belang aan de balans van werk en privé, de zeggenschap hierover en de bescherming van werknemers.

In de beveiligingsbranche is er sprake van een derde partij; naast werkgevers en werknemers hebben opdrachtgevers een grote rol in de inrichting van arbeidstijden. Er is veelal sprake van vraag naar zogenaamde gebroken diensten (meerdere korte diensten op één dag met veel tijd ertussen) of van lange dagen en diensten in de nacht of in de weekenden. Werkgevers hebben behoefte aan het flexibel kunnen inzetten van hun arbeidskrachten en, hoewel werknemers graag aanspraak maken op de onregelmatigheidstoelagen, willen ze ook graag zeggenschap en tijdige communicatie over de planning van diensten. Deze spanning maakt arbeids- en rusttijden het centrale onderwerp bij de cao-onderhandelingen.

Gezien de grote belangen van beide partijen is het ondanks de pogingen in een speciale werkgroep niet gelukt het eens te worden over de noodzakelijke veranderingen om voor beide partijen het roosteren beter planbaar te maken. Men heeft elkaar niet kunnen vinden en uiteindelijk met een compromis de bestaande afspraken min of meer intact gehouden. Het onderwerp arbeidstijden blijft een breekpunt en ook bij de huidige onderhandelingen is het tot op heden niet gelukt afspraken te maken tussen de partijen.

Cao hoveniersbedrijf (*bedrijfstak-cao met veel bepalingen, maar weinig veranderingen*)

In de cao voor het hoveniersbedrijf zijn de meeste bepalingen die in de hoofdtekst zijn opgenomen ongewijzigd gebleven. In het hoofdstuk over arbeidstijd wordt aangegeven dat de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd op jaarbasis 37 uur bedraagt, die op verschillende manieren in te delen is. Voor onderdelen waarvoor geen aparte norm in de hoofdtekst van de cao is opgenomen, geldt de norm uit de wet. Deze zijn opgenomen in de bijlage van de cao. Dit geldt onder andere voor de bepaling voor rusttijd uit de nieuwe ATW en voor de maximale arbeidstijd per vier weken. Ook de definitie van nachtdienst en de minimumrust na nachtarbeid (dienst en reeks) zijn in de bijlage overgenomen uit de nieuwe ATW. Aangezien deze bijlage uitsluitend vermeldt welke wettelijke normen gelden voor de onderwerpen waarvoor geen

bepaling in de hoofdtekst is opgenomen, hebben wij in ons overzicht (tabel 3.1) deze cao niet geclassificeerd als een cao met bepalingen die niet passen binnen de kaders van de oude ATW.

Bij de onderhandelingen voor de cao is het onderwerp ATW door werkgevers op de agenda geplaatst. Zij wilden meer flexibiliteit met betrekking tot het aantal uren per week. De werkzaamheden zijn in sterke mate seizoensgebonden, waardoor het voor werkgevers moeilijk is om hun personeel iedere week een gelijk aantal uren te garanderen. Vakbonden hadden begrip voor deze redenering, maar vonden het wel belangrijk dat er duidelijke grenzen aan werden gesteld.

Het belang dat in de sector aan ATW-thema's gehecht wordt, is de afgelopen jaren toegenomen. Niet alleen is het werk seizoensgebonden, maar ook liggen de locaties waar men werkt steeds verder van de vestiging af. Hierdoor wordt het steeds belangrijker af te bakenen welk gedeelte van de reistijd tot de arbeidstijd behoort. Ook de onderwerpen nachtarbeid en consignatie spelen in de sector, aangezien een deel van de hoveniersbedrijven in de winter, wanneer er voor hen nauwelijks ander werk is, regelmatig strooiwerkzaamheden voor gemeenten uitvoeren.

Het resultaat van de onderhandelingen is geweest dat er weinig verandering heeft plaatsgevonden. De geïnterviewde onderhandelaars zijn van mening dat doordat de cao een groot aantal beperkende bepalingen heeft, de nieuwe ATW in de sector nauwelijks invloed heeft gehad.

Wel is er voor werkgevers de mogelijkheid gecreëerd om hun werknemers veertig uur per week te laten werken in plaats van 37. De uren die men hierdoor extra werkt, verdwijnen in een 'flexpot' waarvan gebruikgemaakt kan worden als er in de winter geen werk is. De vakbonden hebben in de cao laten opnemen dat de reistijd naar locaties verder dan vijftien kilometer van de vestiging en de woning van de werknemer bij de arbeidstijd hoort.¹⁷ Het feit dat voor de onderwerpen waarvoor geen bepaling in de hoofdtekst van de cao is opgenomen de nieuwe ATW-normen (zoals vermeld in de bijlage van de cao) mogen worden toegepast, werd door zowel werkgevers als werknemers niet als belangrijk punt benoemd.

3.2.7 Overige dienstverlening

Cao Sociale Verzekeringsbank (*ondernemings-cao met veel nieuwe bepalingen en een bepaling die niet meer binnen de oude ATW past*)

De eerste cao die voor de SVB is afgesloten nadat de ATW is vereenvoudigd, is de cao die van april 2008 tot april 2010 liep. Werknemers hebben net als in

¹⁷ De vakbonden hebben in de cao laten opnemen dat werknemers die rechtstreeks vanaf hun woning naar de locatie reizen, dit vergoed krijgen als reistijd, onder aftrek van een eigen reistijd van dertig minuten. Indien langer wordt gereisd, ontvangt de medewerker over de eerste negentig minuten honderd procent van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130 procent van zijn uurloon.

2003 recht op minstens dertien vrije zondagen per zes maanden. Nachtarbeid wordt niet genoemd in de cao, maar er zijn nieuwe bepalingen opgenomen met betrekking tot rusttijden, pauzes en arbeidsduur per dienst en per week. Deze normen waren ook al opgenomen in de cao van 2005 en kunnen dus niet als vernieuwingen in het kader van de wetwijziging worden gezien.

Voor de onderhandelingen is er door de partijen geïnventariseerd wat de gevolgen van wetwijziging voor de afspraken in de cao zijn. De bepalingen in de cao vallen ook binnen de gewijzigde wet en het was dus niet nodig om op verdere wijzigingen in te zetten. Hierover is tussen de partijen geen discussie geweest en wat dit betreft, zitten de vakbonden en werkgevers dicht bij elkaar. Werknemers hebben in latere onderhandelingen (cao 2010/2011) wel ingezet op het flexibeler omgaan met de jaarurentaak en de verplichte langere pauze bij een werkdag van negen uur.

De SVB is een erg overzichtelijke bedrijfstak, waar werken aan de randen van de dag en in de weekenden niet aan de orde is. Vandaar dat de afgesproken normen vanuit de aard van het werk en de bedrijfscultuur ruim binnen de oude wet vallen en men ook geen behoefte heeft aan wijzigingen en verdere flexibilisering of verruiming.

Sinds 2005 is de cao-paragraaf wat arbeids- en rusttijden betreft nauwelijks gewijzigd. De uitzondering hierop is de inkorting van de pauze van drie kwartier naar een halfuur bij een arbeidsduur van negen uur. Bonden hebben hierop ingezet op verzoek van de achterban (cao 2010/2011) en deze wijziging was niet mogelijk geweest onder de oude ATW.

Cao politiepersoneel (*overheids-cao met weinig veranderingen*)

Voor regels over arbeids- en rusttijden bij de politie zijn de ATW en de rechtspositieregeling van de politie van belang. In de rechtspositieregeling van de politie was ruimte geschapen voor het maken van afspraken in het kader van een overlegregeling. Op regionaal (korps)niveau worden afspraken nader ingevuld. Sinds september 2008 komt daarbij dat de grenzen voor deze regionale afspraken in de Landelijke Arbeidstijdenregeling Politie (LAR) zijn vastgelegd. Hierin zijn normen opgenomen voor het minimum aan dagelijkse en wekelijkse rusttijd, maximum arbeidstijd per dienst (9 uur), pauze, nachtdiensten en zondagsarbeid (ten minste 26 vrije zondagen). Naast de LAR kan ook het Arbeidstijdenbesluit van toepassing zijn op de inzet van het politiepersoneel. Hierin wordt de vrijwillige politie uitgesloten van de ATW (en dus de LAR) en gelden er uitzonderingen die bij een collectieve regeling toepasbaar zijn voor bepaalde situaties. Daarnaast is voor de politie Artikel 2.5 van de ATW van toepassing. Dit artikel stelt dat de ATW niet geldt wanneer dit een goede uitoefening van de wettelijke politietaken dan wel het handhaven van de rechtsorde en het opsporen van strafbare feiten belemmert. Aangezien de Landelijke Arbeidstijdenregeling van de politie pas sinds de invoering van de nieuwe ATW tot stand is gekomen, is de huidige situatie moeilijk te vergelijken met die van voor 2007.

De werkgever heeft vanuit het oogpunt van capaciteitsproblemen behoefte aan het goed regelen van de arbeidstijden. Over het algemeen zet de werkgever in op meer flexibilisering en wil men graag naar de ruimere normen van de ATW. Er is bij de onderhandelingen ingezet op diensten van tien uur en ook wilde de werkgever het aantal vrije weekenden van 26 naar dertien terug brengen. Werknemers hebben het behoud van rechten en goede secundaire arbeidsvoorwaarden meer benadrukt in het overleg. Een goede balans tussen arbeid en zorg is het stokpaardje van de bonden, evenals zeggenschap over de roosters en inzetbaarheid. De doelstelling van sociale partners was om meer rust in de roosters te krijgen. Andere thema's die tot discussie leiden, zijn de positie van oudere werknemers en de inspraak van werknemers via de modaliteitenregeling. Bij de onderhandelingen in aanloop naar de LAR stond met name het creëren van één uniforme regeling voor arbeidstijden centraal om een einde te maken aan 28 afzonderlijke stelsels.

Arbeidstijden zijn altijd een belangrijk thema geweest bij de politie. Dit staat los van de wetswijziging van de ATW en moet gezien worden in het kader van de praktijk van het politiewerk: de meeste inzet is juist in de weekenden en avonden vereist. Daarnaast is er bij grote evenementen sprake van piekdruk en zijn er vaak calamiteiten die niet van tevoren te plannen zijn. Dit maakt het zowel voor de werkgever als de werknemer een belangrijk onderwerp. In de discussie zetten de werkgevers in op flexibel capaciteitsmanagement en de werknemers op zekerheid en inspraak. Tijdens het schrijven van dit rapport is er in het kader van de afspraken in de LAR een politieke discussie ontstaan over de afgesproken normen (die ruim binnen de ATW vallen) als gevolg van ervaren problemen met de capaciteit.

De wijziging van de ATW en dus het afschaffen van de overlegregeling was één van de aanleidingen om tot landelijke afspraken te komen over de arbeidstijden binnen de sector politie. Daarnaast speelde het streven naar meer uniformiteit een rol bij het vastleggen van één stelsel van arbeids- en rusttijden. Inhoudelijk is er daarmee niet zoveel gewijzigd aan de afspraken over arbeidstijden en de normen in de LAR vallen ruim binnen de normen in de ATW, ook die van de oude wet. Voor individuele korpsen zal er misschien wel verschil merkbaar zijn met de situatie van voor de landelijke regeling. Met het tot stand komen van de LAR worden er nog steeds op regionaal niveau in collectief overleg afspraken over arbeids- en rusttijden gemaakt, maar moet dit nu binnen de in de LAR vastgelegde grenzen gebeuren. Daarnaast is het van belang om de andere wet- en regelgeving die van invloed is (ATB, artikel 2.5 ATW) in het oog te houden. Ook heeft de praktijk van de werkzaamheden bij de politie tot gevolg dat de afspraken niet altijd een goed beeld geven van hoe het er in werkelijkheid aan toegaat. Er is bij de politie nog steeds sprake van veel overtreding van de regels in de LAR en de Arbeidstijdenwet. Gezien de huidige discussie en het feit dat de LAR eind dit jaar afloopt, is het laatste nog niet gezegd over de wetgeving rondom arbeidstijden in de sector politie.

Cao brandweer (overheids-cao met weinig veranderingen)

Brandweerlieden vallen onder de 'cao voor het gemeentepersoneel' en kennen dus geen eigen cao. Wel hebben de VNG en de vakbonden aanvullend op de cao voor het gemeentepersoneel de afgelopen jaren een tweetal akkoorden gesloten, specifiek voor de brandweer. In 2009 is er een akkoord gesloten over de rechtspositieregeling voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer.¹⁸ Hierin staan geen bepalingen met betrekking tot de ATW opgenomen. In 2007 hadden de partijen, naar aanleiding van een uitspraak van het Europese hof, al een akkoord bereikt over de arbeidstijden van de beroepsbrandweer.

In Nederland zijn er circa 27.000 brandweerlieden, waarvan er 22.000 onder de vrijwillige brandweer vallen. Van de beroepsbrandweer werkt de meerderheid in 24-uursdiensten. Tot 2005 kende het Arbeidstijdenbesluit de bepaling dat de zogenaamde wacht- en slaapuren in de 24-uursdienst als rust werden aangemerkt. Het was op dit moment bij de meeste korpsen zo dat brandweerlieden werkten in roosters waarbij zij 54 uur per week aanwezig waren en hiervoor een salaris ontvingen op basis van een arbeidsduur van 36 uur.¹⁹ Nadat een arrest van het Europese hof van justitie²⁰ echter heeft bepaald dat dergelijke aanwezigheidsdiensten niet in lijn zijn met de Europese wetgeving, geldt vanaf 2005 ook de inactieve tijd tijdens een aanwezigheidsdienst als arbeidstijd. Hiervoor in de plaats zijn nieuwe bepalingen omtrent aanwezigheidsdiensten in de ATB opgenomen. Daarnaast bevatte de ATW nog een bepaling die stelde dat de wet niet van toepassing was tijdens repressief optreden bij brand en ongevallen. Ook deze bepaling is (in 2007) komen te vervallen, als gevolg van een Hofuitspraak.²¹ Om de inzetbaarheid van deze vrijwillige brandweerlieden zo veel mogelijk te waarborgen, zijn ook voor deze categorie aanvullende bepalingen opgenomen in het Arbeidstijdenbesluit.

Na de uitspraak van het Europese Hof moest men noodgedwongen overstappen op 48-uursroosters. Onder brandweerlieden bestond het idee dat het niet acceptabel was wanneer dit gevolgen voor hun salaris zou hebben. Zij hebben bij de rechter²² weten af te dwingen dat de werkgever de verplichting heeft om binnen een 48-uursrooster tot een zodanige verdeling van de onderscheiden wacht-, slaap- en productieve uren te komen dat er een salaris overeenkomstig een volledige betrekking wordt verdiend.

¹⁸ Inmiddels zijn het niet meer gemeenten die de brandweer besturen (en dus zorgen voor de roosters en bezetting en dergelijke), maar veiligheidsregio's.

¹⁹ Op basis van het rooster was men in een bepaalde periode van zeven maal 24 uur wel 56 uur aanwezig, maar bouwde men in die periode twee uur ADV op. Vergelijk: een medewerker met een salaris voor 36 uur en een 40-urige werkweek met opbouw van ADV.

²⁰ In de zaak Landeshauptstadt Kiel versus Norbert Jaeger (C-151-02).

²¹ Arrest van het Europese Hof van Justitie in de zaak Feuerwehr Hamburg (C-52/-04).

²² Uitspraak van de rechtbank van Den Haag (27 februari 2007, AWB 06/8743 AW, punt 5.5).

Voor de gemeenten leverde dit het probleem op dat het brandweerpersoneel minder aanwezig is, maar wel evenveel blijft verdienen. Uiteindelijk hebben de VNG en de bonden op 7 maart 2007 een onderhandelingsakkoord weten te bereiken over de overgang naar 48-urige werkweken. Ook BZK heeft een rol gespeeld in het bereiken van dit akkoord. Zij hebben de gemeenten extra geld voor de brandweer ter beschikking gesteld om hen deels te compenseren. Een onderdeel van het akkoord was onder meer een afspraak over de nabetaling van de uren die men sinds de wettelijke aanpassingen te veel had gewerkt (omdat men nog een tijd met 56-uursroosters is blijven werken). Gemeenten hebben in de praktijk het verlies aan capaciteit dat met de overstap naar 48-uursroosters gepaard is gegaan, deels opgevangen door extra mensen aan te nemen en deels door meer gebruik te maken van vrijwilligers.

Cao Universitaire Medische Centra (*bedrijfstak-cao met weinig bepalingen en weinig veranderingen*)

De relevante cao voor de Universitaire Medische Centra (UMC's) loopt van januari 2008 tot maart 2011. In principe wordt er in de cao een gemiddeld aantal uren per jaar en een gemiddeld aantal uren per week genoemd (variërend tussen de 36 en 40). Voor de arts-assistenten bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 46 uur per week, inclusief opleiding.²³ Voor de precieze regeling van de arbeids- en rusttijden wordt echter verwezen naar een werktijdregeling die vastgesteld wordt door de werkgever, waarbij de voorschriften en bepalingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit in acht worden genomen. Ook is er gesteld dat er via een collectieve regeling mag worden afgeweken van de normen die in de ATW genoemd worden.²⁴ Deze manier van werken werd ook voor de wetwijziging toegepast, al was er toen sprake van de normen van de overlegregeling waarbinnen gewerkt diende te worden.

In de UMC's maakten de werkgevers al veelvuldig gebruik van de ruimere normen van de overlegregeling. De partijen hebben wel gekeken naar eventuele afwijkingen als gevolg van de wetwijziging. Aangezien er weinig in de cao is vastgelegd, is er ook niet ingezet op wijzigingen. De discussie van duurzame inzetbaarheid is dominant aanwezig tijdens de onderhandelingen en in het kader daarvan is gesproken over flexibel roosteren, zelfroosteren en strengere normen voor oudere werknemers. Vanuit toekomstige capaciteitsproblemen wordt er nu wel over deze aanverwante onderwerpen gesproken, terwijl die eerder niet aan de orde waren.

²³ Vanwege het feit dat aanwezigheidsdiensten nu meetellen als arbeidstijd is de werktijd voor arts-assistenten die in aanwezigheidsdiensten werken teruggebracht van 56 uur naar 52 uur (1 augustus 2009 tot 1 augustus 2011) en vanaf 1 augustus 2011 bedraagt deze 48 uur. De tijdelijke overgang naar 52 uur is gerealiseerd door middel van een ontheffing en plan van aanpak.

²⁴ Een deel van de werknemers binnen UMC's (de academisch-medisch specialisten) vallen niet onder de ATW, maar hier zijn wel afspraken over gemaakt in de cao. Zo bedraagt de arbeidsduur ten minste veertig uur en ten hoogste 48 uur gemiddeld per week (exclusief onregelmatigheidsdiensten als consignatiediensten). Inclusief arbeid verricht tijdens onregelmatigheidsdiensten als consignatiediensten, bedraagt de arbeidsduur ten hoogste 55 uur gemiddeld per week.

Ziekenhuizen zijn in principe volcontinue instellingen waar inzetbaarheid en arbeidstijden als gevolg daarvan een belangrijke rol spelen. Vandaar dat afspraken over arbeidstijden worden overgelaten aan de afzonderlijke vestigingen, waar men in overleg gebruik kan maken van de maximale normen van de gewijzigde wet. Een groot deel van het personeel (medisch specialisten) valt overigens niet onder de ATW.

In de cao staan net als voor de wetswijziging weinig bepalingen en er zijn geen veranderingen opgenomen als gevolg van de wijziging. Men maakt gebruik van werktijdregelingen buiten de cao om afspraken te maken binnen de kaders van de wet. Binnen de nieuwe ATW is dit nog steeds mogelijk. Er mag in de sector gewerkt worden met de jaarurensystematiek, wat ook ruimte geeft om flexibel te plannen. Er is één specifieke wijziging die van invloed is in de UMC's en dit zijn de aanwezigheidsdiensten (slaapdiensten) die werktijd zijn geworden in de nieuwe ATW.²⁵ Dit levert capaciteitsproblemen op, met name bij het inplannen van arts-assistenten. Bij deze groep is dan ook regelmatig sprake van overtreding van de ATW en hier is herhaaldelijk onderzoek naar gedaan door de Arbeidsinspectie.

Cao ziekenhuizen (*bedrijfstaking met veel nieuwe bepalingen en bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

Na de wijziging van de ATW zijn er in de cao voor ziekenhuizen nieuwe bepalingen opgenomen. Met name met betrekking tot de maximum arbeidstijden is een aantal nieuwe bepalingen opgenomen om de verruiming van de nieuwe wet te ondervangen. De nieuwe bepalingen komen grotendeels overeen met de overlegnormen uit de oude ATW. De cao (vanaf 2008-2009) bevat een tweetal bepalingen die afkomstig zijn uit de nieuwe ATW en tevens niet mogelijk waren onder de oude ATW. Het gaat hier om een maximale arbeidstijd per week van zestig uur (zonder de toevoeging 'inclusief overwerk') en een gemiddelde arbeidstijd per vier weken van 55 uur.

Het thema arbeidstijden komt in deze sector bij cao-onderhandelingen vrijwel altijd aan de orde. Vaak wordt het geagendeerd door de werkgevers. Na de wijziging van de ATW hadden ook werknemers belang bij agendering, omdat zij verruiming op een aantal thema's wilden tegengaan. Werkgevers hebben op een aantal punten verruiming proberen te bewerkstelligen. Een voorbeeld hiervan was dat werkgevers het mogelijk willen maken om structureel op sommige afdelingen 12-uursdiensten in te voeren. Van werknemerszijde was men het hier niet mee eens en vond men dat verruiming niet alleen ten koste zou gaan van de druk op het personeel, maar ook ten koste zou kunnen gaan van de patiëntveiligheid.

De ATW wordt door beide partijen gezien als een belangrijk thema. Het ziekenhuis wordt steeds meer een 24-uursbedrijf. Dit geldt niet alleen voor de spoedeisende hulp, maar ook de poli's en de operatiekamers zijn langer

²⁵ Dit is geen wijziging als gevolg van de wetswijziging van de ATW in 2007 maar een effect als gevolg van een uitspraak Europese hof van justitie: SiMAP – Jaeger arrest.

geopend dan enkele jaren geleden. Vakbonden zijn van mening dat de druk op het personeel onverantwoord groot is. Dit geldt met name voor arts-assistenten en artsen in opleiding. De onderhandelingen over het onderwerp ATW verliepen moeizaam. Van werknemerszijde wordt aangegeven dat dit kwam doordat het veel moeite kostte om normen te bevechten die voor de wetwijziging nog vanzelfsprekend waren. De vertegenwoordiger van werkgeverszijde weet het moeizame proces met name aan misverstanden tijdens de onderhandelingen.

Het onderhandelingsproces heeft geresulteerd in een cao die niet veel verruimingen kent ten opzichte van de oude ATW. Werkgevers vonden het onderwerp ATW belangrijk, maar hebben in de onderhandelingen uiteindelijk voorrang gegeven aan andere onderwerpen en werknemers hebben veel verruimingen kunnen tegenhouden. Doordat de overlegnormen uit de oude ATW nu in de cao zijn overgenomen, is het wel zo dat er tegenwoordig niet meer overlegd hoeft te worden met de OR om van deze normen gebruik te kunnen maken. Aangezien het voor de wetwijziging al meer regel dan uitzondering was om de overlegregeling toe te passen, heeft dit echter praktisch gezien weinig gevolgen gehad.

Cao verpleeg-/verzorgingstehuizen en thuiszorg (*bedrijfstak-cao met veel vervallen bepalingen en bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)
In de cao (2007-2010) voor verpleeg-/verzorgingstehuizen en thuiszorg is een groot aantal ATW-bepalingen vervallen sinds de wetwijziging. Deze bepalingen hebben betrekking op maximum arbeidstijden, nachtarbeid en pauzes. Hiernaast kent de cao een definitie voor nachtarbeid die onder de oude wet niet mogelijk was geweest.

ATW is een onderwerp dat bij cao-onderhandelingen in deze sector altijd op de agenda staat. Deze keer lag het initiatief tot agendering met name bij werkgevers. Tijdens de onderhandelingen, waarbij de harmonisatie van de cao thuiszorg en de cao verpleeg- en verzorgingstehuizen en de modernisering van de cao centraal stonden, zijn alle wijzigingen van de ATW puntsgewijs besproken. De voorstellen van werkgeverszijde die het meeste discussie opleverden, waren het opnemen van de mogelijkheid tot diensten van twaalf uur en 140 nachtdiensten per jaar, een referentieperiode van 52 weken voor de maximumarbeidstijd en het overnemen van de nieuwe ATW-normen met betrekking tot de wekelijkse en de vierwekelijkse rusttijd. Het belangrijkste argument van de werkgevers was dat de bedrijven in deze sector zeer divers zijn qua omvang en werkzaamheden. Om hier recht aan te doen, is het niet gewenst om hier op centraal niveau te strikte afspraken over te maken. Bonden daarentegen zijn van mening dat de werkdruk in deze sector ongekend hoog is en dat verruimingen daarom onwenselijk zijn.

Door de aard van de werkzaamheden is het thema ATW zeer belangrijk in de sector. Er wordt veel in nachtdiensten en consignatie gewerkt en er zijn pieken in het arbeidsaanbod. 's Ochtends wanneer mensen uit bed gehaald moeten

worden en 's avonds is er relatief veel werk, terwijl het gedurende de dag minder druk is. Werkgevers geven aan dat het gezien de aard van het werk financieel niet haalbaar is om te krappe normen te hanteren, aangezien in dit geval veel overwerktoeslagen moeten worden betaald. Tijdens de onderhandelingen hadden de sociale partners slechts weinig tijd om tot een akkoord te komen over het ATW-dossier. De onderhandelingen over het thema ATW begonnen in november en moesten voor 1 januari afgerond zijn. De onderhandelingen verliepen moeizaam, maar uiteindelijk is het toch gelukt om op tijd tot een akkoord te komen. Van werkgeverszijde wordt aangegeven dat de forse loonsverhoging die in deze cao was opgenomen een van de redenen was waardoor de druk op de bonden om er op tijd uit te komen toenam.

De vakbonden hebben op een aantal punten verruimingen weten tegen te houden, maar op andere punten hebben werkgevers hun eisen wel (gedeeltelijk) weten door te zetten. Zo is in de cao een maximumtijd per dienst opgenomen van tien uur (bonden wilden negen uur, werkgevers twaalf uur). Er is zoals werkgevers wilden een referentieperiode van 52 weken voor de maximum arbeidstijd in de cao opgenomen voor parttimers (voor fulltimers is dit 26 weken). Het werkgeversvoorstel tot verruiming van de normen voor rusttijden per 7*24 uur of 14*24 uur, zoals mogelijk is volgens de nieuwe ATW, heeft het niet gehaald. Daarnaast zijn er in de cao geen beperkende bepalingen met betrekking tot de maximum arbeidstijd per vier en per zestien weken opgenomen, waardoor gebruikgemaakt kan worden van de verruimde normen van de nieuwe ATW.

4 BEDRIJVENONDERZOEK

Eén op de acht Nederlandse bedrijven geeft aan naar aanleiding van de gewijzigde arbeidstijdenwet (ATW) veranderingen doorgevoerd te hebben (WEA, 2010, Oeij et al., 2011). Dit WEA-cijfer is een bovengrens. Nader onderzoek laat namelijk zien dat slechts een deel van de veranderingen een direct dan wel indirect (via de cao) gevolg is van de gewijzigde Arbeidstijdenwet. Veranderingen vonden relatief het vaakst plaats bij bedrijven met meer dan honderd werknemers (23 procent) en bedrijven met onregelmatige werktijden buiten kantooruren (19 procent).

De door de nieuwe ATW verruimde normen waar het meest gebruik van wordt gemaakt, hebben betrekking op (1) de arbeidstijd per dienst en (al dan niet verplichte) pauzes, (2) nachtarbeid en (3) zondagsarbeid. In algemene statistieken is een veranderingstrend nog niet zichtbaar. Het ligt evenwel voor de hand dat het werken op zondag en/of in de avond- en nachturen verder zal toenemen (*ceteris paribus*). In de periode 2007-2010 zien we dit mogelijk al voor het werken in de weekenden (NEA, 2010, Koppes et al., 2011).

Waar een ruime meerderheid van de werkgevers aangeeft dat de wet- en regelgeving op het gebied van arbeids- en rusttijden voldoet, geeft 11 procent aan regelmatig knelpunten te ervaren (WEA, 2010, Oeij et al., 2011). Tijdens interviews zijn incidentele knelpunten benoemd, zoals de bepalingen bij het werken met jongeren, de wettelijk verplichte pauze, de maximale arbeidstijd en opeenvolgende diensten. Sommige werkgevers spelen op deze knelpunten in door voor een gedeelte van de in te vullen uren gebruik te maken van flexibele arbeidskrachten zoals oproepkrachten, uitzendkrachten en zzp'ers.

De betrokkenheid van de ondernemingsraden is wisselend. Bij wijzigingen speelt de ondernemingsraad bijna altijd een rol, in de dagelijkse praktijk is zij minder actief.

4.1 Opzet bedrijvenonderzoek

Bij het in kaart brengen van de gevolgen van de ATW-wijzigingen binnen individuele bedrijven is gebruikgemaakt van data uit verschillende bronnen.

Om een beeld te schetsen van de omvang van de veranderingen op de werkvloer hebben wij gebruikgemaakt van data afkomstig uit de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA, 2010, Oeij et al., 2011) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, 2010, Koppes et al., 2011). Dit zijn enquêtes onder een representatieve steekproef van respectievelijk werkgevers en werknemers in Nederlandse bedrijven.

Verder hebben wij met vertegenwoordigers van 199 Nederlandse bedrijven gesproken om een nadere kwalitatieve duiding te kunnen geven van de gevolgen van de ATW-wijzigingen op de werkvloer. Waar mogelijk is binnen deze bedrijven met zowel iemand van werkgevers- als iemand van werknemerszijde gesproken.

De door ons ondervraagde bedrijven vormen geen aselechte steekproef van alle Nederlandse bedrijven. Op basis van deze gegevens kunnen dan ook geen uitspraken worden gedaan over de omvang van de veranderingen op landelijk niveau. Er is geprobeerd zoveel mogelijk bedrijven te onderzoeken waarbij arbeids- en rusttijden een pregnant onderwerp zijn en waar de kans dat daar daadwerkelijk veranderingen hebben plaatsgevonden naar aanleiding van de wetswijziging het grootst is. Dit is gebeurd door de respondenten die bij de WEA hebben aangegeven dat er binnen hun organisatie veranderingen hebben plaatsgevonden naar aanleiding van de ATW-wijzigingen te benaderen voor een interview. Hiernaast hebben wij gericht bedrijven benaderd die vallen onder de cao's die wij in het cao-onderzoek hebben meegenomen (zie hoofdstuk 2 en 3). Een nadere beschrijving van de wijze waarop het bedrijvenonderzoek is uitgevoerd, is terug te vinden in de bijlage.

In dit hoofdstuk worden de kwantitatieve gegevens van de NEA en WEA gecombineerd met het door Regioplan uitgevoerde kwalitatieve bedrijvenonderzoek om de invloed van de wijziging van de ATW in kaart te brengen. We bespreken per paragraaf eerste het kwantitatieve beeld en vervolgens verdiepen we dit met de gegevens uit de kwalitatieve interviews (onder 199 bedrijven).

4.2 Veranderingen naar aanleiding van ATW-wijzigingen

WEA

Uit de WEA (WEA, 2010, Oeij et al., 2011) komt naar voren dat 12,8 procent van de Nederlandse werkgevers aangeeft dat er naar aanleiding van de wetswijziging ook daadwerkelijk veranderingen in de door het bedrijf gehanteerde arbeids- en rusttijden hebben plaatsgevonden (zie tabel 4.1). Hierbij dient aangemerkt te worden dat het thema arbeids- en rusttijden niet in alle sectoren een even grote rol speelt. De wijzigingen van de ATW zijn met name relevant voor ondernemingen waar in sterke mate sprake is van onregelmatige werktijden en werktijden buiten kantooruren. Dit is bij 25,2 procent van de Nederlandse bedrijven het geval (WEA, 2010, Oeij et al., 2011).¹ Verder blijkt dat bij bedrijven waar veranderingen zijn doorgevoerd relatief vaak nachtarbeid wordt verricht.

¹ In de WEA (WEA, 2010, Oeij et al., 2011) gaven 1065 bedrijven aan dat er in (zeer) sterke mate sprake is van onregelmatige werktijden buiten kantooruren, terwijl 3117 bedrijven aangaven dat dit niet of slechts in enige mate het geval was (zie ook tabel 4.1).

Tabel 4.1 Veranderingen in de arbeids- en rusttijden als gevolg van de wijzigingen van de ATW

	De wijzigingen in de ATW hebben geleid tot wijzigingen in de door ons bedrijf gehanteerde arbeids- en rusttijden				
	Helemaal oneens	Oneens	Eens noch oneens	Eens	Helemaal eens
Aantal werknemers					
2-4 (n=2791)	11,1%	37,2%	41,4%	9,1%	1,2%
5-9 (n=1121)	9,7%	43,8%	35,9%	9,7%	0,9%
10-49 (n=1037)	9,0%	41,6%	31,3%	15,8%	2,3%
50-99 (n=134)	7,6%	44,0%	28,8%	16,2%	3,4%
100+ (n=116)	4,8%	44,5%	24,1%	23,1%	3,3%
OR/PVT					
Wel (n=606)	6,0%	37,8%	30,2%	21,9%	4,2%
Niet (n=639)	10,1%	46,3%	28,7%	13,4%	1,4%
Cao					
Ondernemings-cao(n=393)	5,5%	32,8%	38,7%	18,4%	4,7%
Bedrijfstak-cao (n=2358)	8,1%	42,4%	34,3%	13,8%	1,3%
Geen cao (n=1990)	15,4%	39,6%	37,8%	6,0%	1,2%
Onregelmatige werktijden buiten kantooruren					
In (zeer) sterke mate (n=1065)	8,9%	36,8%	35,1%	16,4%	2,7%
Niet/in enige mate (n=3117)	9,5%	41,9%	37,5%	10,0%	1,2%
Nachtarbeid					
% werknemers dat nachtdiensten draait (n=3009) ²	5,0%	4,1%	4,7%	7,6%	10,5%
Totaal (N=5.454)	10,6%	39,3%	37,7%	11,3%	1,5%

Bron: Werkgevers Enquête Arbeid 2010 (Oeij et al., 2011)

Grote bedrijven geven het vaakst aan dat veranderingen hebben plaatsgevonden. Een kwart van de bedrijven met meer dan honderd werknemers geeft aan dat de ATW-wijzigingen hebben geleid tot veranderingen. Bij bedrijven met minder dan tien werknemers ligt dit percentage rond de tien procent. Slechts 7,2 procent van de bedrijven zonder cao heeft de arbeids- en rusttijden aangepast naar aanleiding van de wetswijziging in 2007. Bij bedrijven met een ondernemingsraad en/of een ondernemings-cao hebben vaker veranderingen plaatsgevonden. Mogelijk hangt dit samen met het feit dat bedrijven met ondernemingsraad en/of een eigen ondernemings-cao over het algemeen groter zijn dan ondernemingen die dit niet hebben.

² De getallen geven het percentage werknemers weer dat gemiddeld per bedrijf in nachtdienst werkt en tellen dus niet op tot honderd procent (zoals in de overige rijen wel het geval is).

Interviews

Bij 84 van de 199 door ons ondervraagde bedrijven (meer dan veertig procent) hebben er sinds 2007 veranderingen plaatsgevonden in het feitelijke arbeidspatroon. De invloed van de ATW-wijzigingen lijkt echter beperkt. Slechts bij 9,5 (7,0+2,5) procent hebben er veranderingen plaatsgevonden als gevolg van de ATW-wijzigingen of cao-aanpassingen naar aanleiding van deze ATW-wijzigingen (zie tabel 4.2).³ Bij zes procent van de bedrijven hebben er veranderingen plaatsgevonden in de arbeids- en rusttijdenregeling die onder de oude wet niet mogelijk waren.

Bij een groot aantal van de respondenten die bij de WEA hadden aangegeven dat er bij hun bedrijf veranderingen hadden plaatsgevonden, bleek dit toen wij hen hier nader op bevroegen toch niet aan de ATW-wijzigingen te koppelen. Uit de door ons gehouden interviews met werkgevers blijkt dat de in tabel 4.1 weergegeven cijfers de bovengrens vormen.

Tabel 4.2 Veranderingen in het feitelijke arbeidspatroon en de arbeids- en rusttijdenregeling als gevolg van wijzigingen van de ATW

	Aantal (N=199)	%
Feitelijk arbeidspatroon		
Veranderingen die direct gevolg zijn van de ATW-wijzigingen	14	7,0%
Veranderingen als gevolg van aanpassing cao naar aanleiding van ATW-wijzigingen	5	2,5%
Wel veranderingen, maar geen samenhang met ATW	58	29,1%
Wel veranderingen, maar niet duidelijk of dit het gevolg is van ATW-wijzigingen	7	3,5%
Geen veranderingen	115	57,8%
Arbeids- en rusttijdenregeling		
Veranderingen die onder oude ATW niet mogelijk waren geweest	12	6,0%
Veranderingen die onder oude ATW ook mogelijk waren geweest	55	27,6%
Veranderingen waarvan men niet kon aangeven of deze onder de oude wet ook mogelijk waren geweest.	16	8,0%
Geen veranderingen	78	39,2%
Geen arbeids- en rusttijdenregeling	36	18,1%
Geen antwoord	2	1,0%

Bron: Bedrijvenonderzoek (Regioplan, 2011)

³ Bij veertien bedrijven zijn de veranderingen in het feitelijke arbeidspatroon een direct gevolg van de ATW-wijzigingen wordt er dus gebruikgemaakt van de verruimde mogelijkheden van de nieuwe arbeidstijdenwet.

Bij vijf bedrijven gaf de geïnterviewde aan dat de wijzigingen in het arbeidspatroon een gevolg waren van cao-wijzigingen die naar aanleiding van de ATW-wijzigingen hebben plaatsgevonden. Dit betekent niet automatisch dat in deze cao's normen zijn opgenomen die onder de oude arbeidstijdenwet niet mogelijk waren geweest. Bij sommige cao's heeft de ATW-wijziging geleid tot agendering van het thema arbeidstijden bij de cao-onderhandelingen, maar heeft dit geleid tot nieuwe afspraken die ook onder de oude wet mogelijk waren geweest.

4.3 Gevolgen voor arbeidspatroon

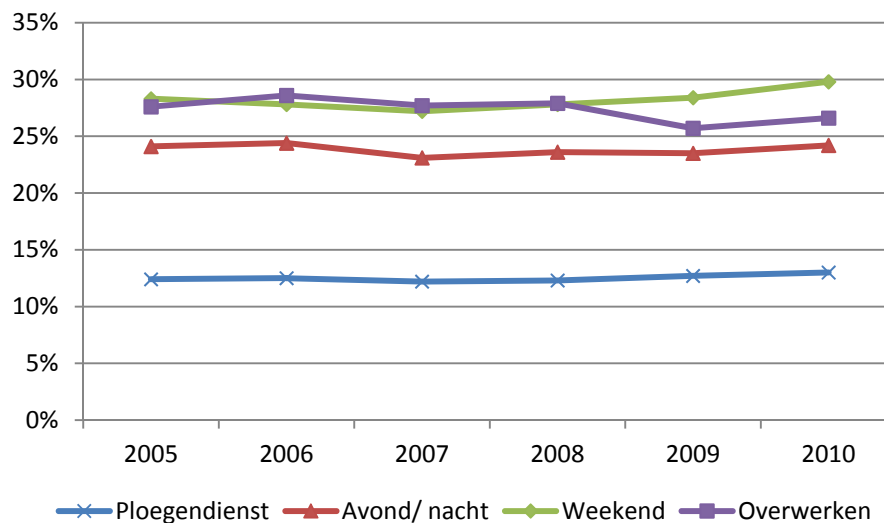
NEA

Van de Nederlandse werknemers werkt dertien procent regelmatig in ploegendienst, terwijl respectievelijk 24,2 procent en 29,8 procent regelmatig 's nachts of in het weekend werkt (NEA, 2010, Koppes et al., 2011). 26,6 procent van de werknemers verricht structureel overwerk. Uit figuur 4.1 komt naar voren dat deze percentages de afgelopen jaren relatief stabiel waren. Het aantal personen dat structureel overwerkt, is licht gedaald. Werknemers maakten in 2010 iets minder overuren (gemiddeld 3,38 uur per week) dan in 2007 (3,65 uur) (NEA, 2010, Koppes et al., 2011). In de gewijzigde Arbeidstijdenwet is het onderscheid tussen structureel werk en overwerk afgeschaft. Of het zichtbare effect hiermee samenhang heeft, is op basis van deze cijfers niet te beoordelen. In cao's en individuele arbeidscontracten wordt vaak nog wel over overuren gesproken. Het aantal werknemers dat regelmatig in het weekend werkt, laat een kleine stijging zien. Het aantal personen dat in ploegendienst werkt en het aantal werknemers dat nachtdiensten draait, is nagenoeg gelijk gebleven. De ATW-wijzigingen lijken grosso modo dan ook geen grote invloed hierop gehad te hebben.

Uit de NEA kunnen geen gegevens geabstraheerd worden waarmee bepaald kan worden of er binnen de relatief stabiele groepen, zoals weergegeven in figuur 4.1, veranderingen hebben plaatsgevonden sinds de ATW-wijzigingen. Dit is een macrobeeld en onder een dergelijk cijfer kan een grote dynamiek schuilgaan. Hierop komen we nog terug als we inzoomen op het (micro-) bedrijfsniveau. Of de aard van de ploegendiensten is veranderd, of dat men meer nachtdiensten of weekenddiensten per persoon is gaan draaien, is dus uit deze cijfers niet te herleiden.

De gemiddelde pauzetijd per werkdag was in 2010 met veertig minuten iets korter dan in 2007 (42,7 minuten). Hoewel het in de gewijzigde ATW mogelijk is korter pauze te houden indien daar afspraken over gemaakt zijn, is een direct verband hiermee niet aan te tonen.

Figuur 4.1 Ontwikkeling van het percentage werknemers dat regelmatig in ploegdienst, avond-/nachtdienst, weekenddiensten werkt of overwerk verricht (periode 2005-2010)



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010 (Koppes et al., 2011)

Interviews

Bij zes van de twaalf door ons ondervraagde bedrijven waarbij er veranderingen in de arbeids- en rusttijdenregeling hebben plaatsgevonden die onder de oude wet niet mogelijk waren geweest, hebben deze veranderingen plaatsgevonden in de maximale arbeidstijd per dienst (zie tabel 4.3). Bij een derde van de bedrijven hebben de veranderingen betrekking op pauzes en bij eveneens een derde op arbeidstijd per referentieperiode (in twee gevallen de arbeidstijd per week en in twee andere gevallen de arbeidstijd per 16 weken). In drie gevallen hebben er veranderingen plaatsgevonden in het aantal nachtdiensten dat gewerkt mag worden en de arbeidstijd per nachtdienst. De trend (bij het beperkte aantal bedrijven waar veranderingen hebben plaatsgevonden naar aanleiding van en met gebruikmaking van de ATW-wijzigingen) lijkt te zijn dat de ATW-wijzigingen het mogelijk maken de arbeids- en rusttijden flexibeler in te delen. In de praktijk leidt dit bij de bedrijven waar dit is toegepast tot een enigszins ruimer arbeidspatroon. In subparagraaf 4.6.1 zal verder ingegaan worden op de vraag of dit ook door werkgevers en werknemers daadwerkelijk zo ervaren wordt.

Tabel 4.3 Onderwerpen waarop veranderingen in arbeids- en rusttijden-regeling als gevolg van ATW-wijzigingen betrekking hebben

	Aantal (N=12)	%
Moment van wekelijkse rust	1	8,3%
Verkorting en moment van pauze	4	33,3%
Zondagsarbeid	2	16,7%
Arbeidstijd per dienst	6	50,0%
Nachtarbeid	3	25,0%
Arbeidstijd per referentieperiode	4	33,3%
Totaal*	20	166,7%

* Omdat het mogelijk is om op deze vraag meerdere antwoorden te geven, tellen de totalen niet tot honderd procent op.

4.4 Knelpunten

WEA 10,8 procent van de werkgevers geeft aan regelmatig obstakels te ervaren om aan de ATW te voldoen (WEA, 2010, Oeij et al., 2011). Voor een ruime meerderheid van de bedrijven voldoet de wet- en regelgeving op het gebied van arbeids- en rusttijden (WEA, 2010, Oeij et al., 2011).

Interviews Ook bij de door ons onderzochte bedrijven ervaart een deel van de werkgevers knelpunten, al is dit vaak incidenteel. Dit is bijvoorbeeld het geval in branches waar veel met jongeren wordt gewerkt (levensmiddelenbedrijf, horeca, glastuinbouw). Ondanks de verruiming die de wet biedt, worden hier knelpunten genoemd en voelen werkgevers zich beperkt door de regelgeving. Zo ervaart men het als een knelpunt dat jongeren slechts beperkt in het weekend of in de avonduren ingezet kunnen worden.⁴ Een ander terugkerend punt is het zich houden aan de normen voor de verplichte pauzes. Met name binnen bedrijven waar met cliënten wordt gewerkt, geven de geïnterviewden aan dat dit een terugkerend knelpunt is. Aangezien de pauzes veelal niet worden betaald en werknemers dit dus zien als 'eigen tijd', lijken ook niet alle werknemers het belang van pauzes in te zien.

Ondanks de aanpassing van de definitie voor nachtarbeid en de verruimde normen in de wet, geven enkele werkgevers aan dat de normen voor nachtdiensten knelpunten opleveren. Zo is het bijvoorbeeld niet mogelijk om structureel nachtdiensten te draaien, terwijl er werknemers zijn die graag op die manier willen werken.

In sectoren waar slaapdiensten onderdeel van het arbeidspatroon zijn (bijvoorbeeld de horeca en de zorg), levert parallel aan de wetwijziging een uitspraak van het Europese hof een knelpunt op. Een slaapdienst dient ook gezien te worden als arbeidstijd, wat volgens meerdere werkgevers knelpunten oplevert in de planning.

⁴ Hierbij dient aangemerkt te worden dat een groot gedeelte van de interviews is afgenomen voor de wijziging van de Nadere Regeling Kinderarbeid (NRK) van 1 augustus 2011. Door deze wijziging zijn de normen voor het inzetten van jeugdigen verruimd.

Veel van de knelpunten die de door ons geïnterviewde bedrijven noemen, worden in de praktijk ondervangen door het inhuren van flexibeler personeel. Door te werken met extra personeel met kleine contracten, met uitzendkrachten of zzp'ers, voorkomt men dat het vaste personeel de wet- en regelgeving overtreedt.

Daarnaast komt een deel van deze knelpunten voort uit afspraken op cao-niveau die ruim binnen de grenzen van de gewijzigde wet vallen. Veelal zijn knelpunten in financiële termen in plaats van arbeidstijden geformuleerd. Geïnterviewde werkgevers benoemen als knelpunt de toeslagen. Deze moeten worden uitbetaald omdat de arbeidstijd als niet regulier wordt gezien. Wanneer reguliere arbeidstijden worden opgerekt, hebben deze afspraken financiële gevolgen voor werknemers.

Werknemerspartijen geven aan dat de huidige bepalingen voldoende ruimte bieden om werk en privé goed op elkaar te kunnen afstemmen en dat er in deze zin dus geen knelpunten bestaan. Andersom zijn werknemerspartijen wel van mening dat in sommige gevallen het toepassen van ruime normen, bijvoorbeeld een groot aantal nachtdiensten of diensten in het weekend, er juist toe kan leiden dat werk en privé moeilijker op elkaar af te stemmen zijn en de werknemerstevredenheid afneemt. In subparagraaf 4.6.3 zal hierop nader worden ingegaan.

4.5 Kennis van gewijzigde ATW

WEA

34,4 procent van de Nederlandse werkgevers geeft aan (goed) op de hoogte te zijn van de gewijzigde arbeidstijdenwet (zie tabel 4.4). Opvallend is dat ook bij bedrijven waar onregelmatige werktijden buiten kantooruren relatief vaak voorkomen, men niet altijd goed op de hoogte is van de wijzigingen van de ATW. Bij ruim een kwart van de bedrijven waar onregelmatige werktijden in (zeer) sterke mate voorkomen, geeft de werkgever aan niet op de hoogte te zijn van de gewijzigde ATW. Hiernaast blijkt dat binnen grote bedrijven de kennis over de ATW aanmerkelijk beter is dan bij kleinere ondernemingen.

Tabel 4.4 De mate waarin werkgevers aangeven op de hoogte te zijn van de gewijzigde ATW

Ons bedrijf is goed op de hoogte van de in 2007 gewijzigde Arbeidstijdenwet (ATW)					
	Helemaal oneens	Oneens	Eens noch oneens	Eens	Helemaal eens
Aantal werknemers:					
2-4 (N=2791)	7,7%	24,6%	38,7%	26,0%	3,1%
5-9 (N=1121)	5,4%	24,5%	37,7%	29,8%	2,7%
10-49 (N=1037)	3,1%	18,6%	34,0%	39,6%	4,7%
50-99 (N=134)	0,5%	10,7%	29,5%	54,1%	5,1%
100+ (N=116)	0,2%	7,7%	19,9%	61,4%	10,8%
Onregelmatige werktijden buiten kantooruren					
Helemaal niet (N=1145)	5,9%	26,7%	33,9%	30,4%	3,2%
In geringe mate (N=806)	4,6%	22,2%	40,7%	29,9%	2,5%
In enige mate (N=1229)	5,0%	23,6%	36,9%	30,4%	4,0%
In sterke mate (N=659)	4,6%	22,8%	37,2%	32,8%	2,7%
In zeer sterke mate (N=409)	12,0%	15,4%	28,6%	36,9%	6,8%
Totaal (N=5.454)	6,4%	22,3%	36,9%	31,0%	3,4%

Bron: Werkgevers Enquête Arbeid 2010 Oeij et al., 2011

Interviews

Ook uit de door ons gehouden interviews komt naar voren dat een aanzienlijk gedeelte van de werkgevers niet goed bekend is met ATW-wijzigingen. 39 procent van de ondervraagde werkgevers gaf aan hiervan niet op de hoogte te zijn. Bij grotere bedrijven wordt vaak aangegeven dat het management niet tot in detail op de hoogte is van de wet- en regelgeving omtrent arbeids- en rusttijden, maar dat er binnen de organisatie specialisten zijn, zoals pz'ers en planners, die wel veel kennis van zaken op dit gebied hebben. Bij kleinere organisaties wordt relatief vaak aangegeven dat men uitsluitend kennis heeft van de bepalingen uit de cao. Wat er in de wet staat, is niet bekend. Men heeft over het algemeen geen juridische achtergrond en vindt het vaak te veel werk om deze wetteksten te bestuderen. In sommige sectoren wordt dit gecompenseerd doordat de branchevereniging werkgevers voorziet van informatie over de wet- en regelgeving omtrent arbeids- en rusttijden. In andere sectoren geven werkgevers juist aan dat men graag meer voorlichting van brancheorganisaties en/of overheid zou willen ontvangen.

Van de OR-leden en personeelsvertegenwoordigers die wij gesproken hebben, was 45 procent niet goed op de hoogte van de wijzigingen van de Arbeidstijdenwet. Ook gaf men te kennen dat onder de meeste individuele werknemers deze kennis relatief gering is. Vakbondsleden ontvangen soms informatie van de bond over wet- en regelgeving met betrekking tot arbeids- en rusttijden, en sommige werkgevers verstrekken de cao-tekst aan hun werknemers. Bij veel bedrijven houden medewerkers zich hier echter niet of nauwelijks mee bezig.

4.6 Uitgangspunten ATW

Bij het tot stand komen van de wijzigingen van de ATW is een aantal uitgangspunten gehanteerd (zie hoofdstuk 2). In deze paragraaf zal achtereenvolgens worden ingegaan op flexibiliteit voor het maken van maatwerkafspraken, bedrijfsprestaties en de tevredenheid, gezondheid en veiligheid van werknemers.

4.6.1 Flexibiliteit en maatwerkafspraken

WEA

Een van deze uitgangspunten van de wetwijziging was het creëren van meer flexibiliteit om tot maatwerkafspraken te komen ten behoeve van de bedrijfsvoering en het combineren van werk en privé. In 2010 beoordeelden werkgevers de wijze waarop flexibele werktijden binnen hun organisatie waren geregeld met een ruime voldoende, gemiddeld met een 7,2 (WEA, 2010, Oeij et al., 2011). Ongeveer de helft van de werkgevers gaf aan dat er binnen hun organisatie in (zeer) sterke mate ruimte is voor individueel maatwerk wat werktijden van medewerkers betreft (zie tabel 4.5). Wel is de mate waarin leidinggevenden binnen deze bedrijven deze ruimte benutten iets lager. Bijna veertig procent van de werkgevers geeft aan dat leidinggevenden in (zeer) sterke mate gebruikmaken van de bestaande ruimte voor individueel maatwerk. Bij ongeveer 37 procent van de bedrijven kunnen werknemers in (zeer) sterke mate zelf beslissen over het bepalen van werktijden en pauzes, terwijl flexibele werktijden en zelf roosteren bij respectievelijk 33 en 18 procent van de bedrijven in (zeer) sterke mate worden toegepast.

Tabel 4.5 De mate waarin er binnen bedrijven gebruikgemaakt wordt van flexibele arbeidstijden (gerapporteerd door werkgevers)

	Helemaal niet	In geringe mate	In enige mate	In sterke mate	In zeer sterke mate
In hoeverre is er veel of weinig ruimte in uw situatie voor individueel maatwerk wat werktijden van medewerkers betreft? (N=5129) ⁵	6,5%	17,2%	25,8%	41,7%	8,8%
In welke mate gebruiken leidinggevenden de bestaande ruimte voor individueel maatwerk voor wat betreft werktijden van medewerkers (N=4286)	6,2%	13,6%	41,2%	33,6%	5,5%
In welke mate kunnen medewerkers zelf beslissen over het bepalen van de werktijden en pauzes (N=5288)	9,9%	20,0%	33,5%	26,2%	10,5%
Past uw bedrijf de volgende vorm van flexibilisering van de arbeid toe? Flexibele werktijden (N=5262)	16,3%	17,2%	32,7%	27,7%	6,0%
Past uw bedrijf zelf roosteren toe? (N=5288)	40,0%	20,9%	21,6%	13,8%	3,7%

Bron: Werkgevers Enquête Arbeid 2010 (Oeij et al., 2011)

Interviews

In de door ons gehouden kwalitatieve interviews geven de meeste werkgevers en werknemers aan tevreden te zijn over de ruimte die de huidige wet- en regelgeving biedt voor het maken van maatwerkafspraken. Bijna alle bedrijven zitten wat de arbeids- en rusttijden betreft ruim binnen de normen van de nieuwe ATW en er bestaat zowel van werkgevers- als van werknemerszijde weinig behoefte om de grenzen op te zoeken. Slechts in zeer uitzonderlijke gevallen geven individuele medewerkers aan graag arbeidstijden te willen die buiten de normen van de huidige ATW vallen. Zo gaf één werkgever aan dat een gedeelte van het personeel meer nachtdiensten wil draaien dan bij wet en cao is toegestaan, vanwege de extra beloning die hier tegenover staat. De meeste werknemers en ook werkgevers achten het echter, mede vanwege een verhoogd risico op bedrijfsongevallen en mogelijke gezondheidsklachten, niet wenselijk om de normen met betrekking tot het aantal nachtdiensten nog

⁵ De in de vragenlijst gehanteerde antwoordcategorieën bij de eerste stelling in tabel 4.3 wijken enigszins af van de antwoordcategorieën bij de overige stellingen zoals weergegeven in de tabel (1 heel weinig/geen ruimte; 2 weinig ruimte; 3 veel nog weinig ruimte; 4 veel ruimte; 5 heel veel ruimte).

verder op te rekken. De eerder besproken knelpunten hebben dan over het algemeen geen betrekking op de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken met werknemers, maar verwijzen naar knelpunten om de bedrijfsvoering effectiever in te kunnen richten.

De combinatie tussen werk en privé levert ook de roep om regelmaat in plaats van flexibiliteit op. Met name werknemerspartijen benadrukten het belang van regelmatige werktijden voor het privéleven, maar ook een aantal werkgevers kon dit onderschrijven. Op het moment dat de werktijden wekelijks ongeveer hetzelfde zijn kan men hier het privéleven op afstemmen. Als de werkdagen en werktijden van week tot week verschillen, is dit moeilijker.

Tijdens de interviews gaven respondenten van bedrijven waar veranderingen hebben plaatsgevonden in het feitelijke arbeidspatroon naar aanleiding van de nieuwe ATW, vaker aan dat er geen rekening wordt gehouden met wensen van individuele werknemers (zie tabel 4.6). De geïnterviewden legden echter over het algemeen geen verband tussen het rekening houden met voorkeuren van individuele werknemers en de ATW-wijzigingen. Wel werd aangegeven dat de roostersystematiek en gebruikte software invloed kunnen hebben op de mate waarin op individuele wensen kan worden ingesprongen. Verder zijn werkgevers positiever dan werknemers over de mate waarin individuele voorkeuren van werknemers worden ingewilligd.

Tabel 4.6 De mate waarin respondenten aangeven dat er bij het vaststellen van arbeidstijden rekening wordt gehouden met wensen van individuele medewerkers

	Mate waarin rekening wordt gehouden met wensen individuele werknemers				
	Zeer veel	Veel	Weinig	Niet	Geen mening
Veranderingen n.a.v. ATW-wijzigingen					
Wel (n=28)	0,0%	32,1%	35,7%	32,1%	0,0%
Niet (n=234)	3,8%	27,4%	52,6%	15,0%	1,3%
Werkgever/werknemer					
Werkgever (n=185)	3,8%	31,4%	48,1%	15,7%	1,1%
OR/PVT (n=177)	2,6%	19,5%	57,1%	19,5%	1,3%
Totaal (n=262)	3,4%	27,9%	50,8%	16,8%	1,1%

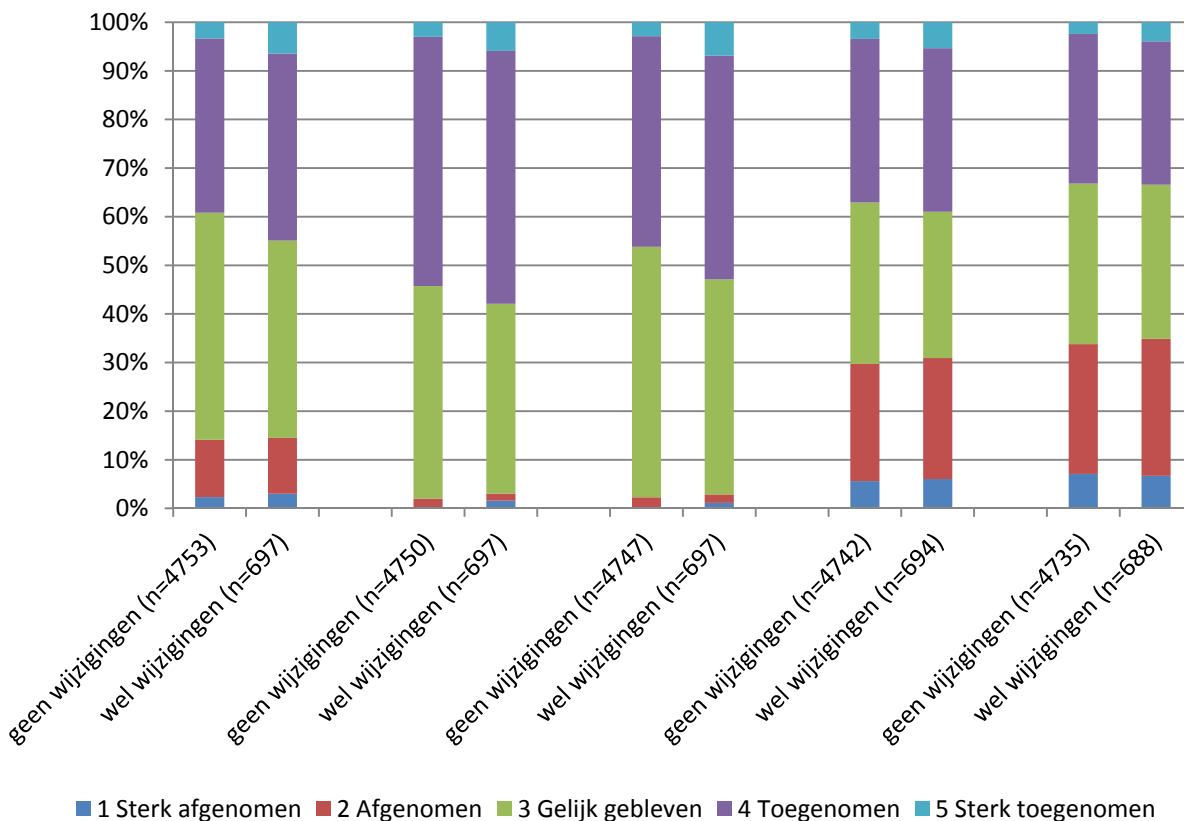
Bron: Bedrijvenonderzoek (Regioplan, 2011)

4.6.2 Bedrijfsprestaties

WEA

Werkgevers die hebben aangegeven in hun organisatie veranderingen te hebben doorgevoerd naar aanleiding van de ATW-wijzigingen (in totaal 12,8 procent van de Nederlandse werkgevers), geven iets vaker aan dat hun organisatie de afgelopen twee jaar beter is gaan presteren (zie figuur 4.2). De arbeidsproductiviteit, dienstverlening en klanttevredenheid is bij deze bedrijven iets vaker toegenomen dan bij bedrijven die geen veranderingen hebben doorgevoerd. Wat de omzet en de winst betreft, bestaan er nauwelijks verschillen tussen bedrijven die wel en geen wijzigingen hebben doorgevoerd.

Figuur 4.2 Verschillen in bedrijfsprestaties in de afgelopen twee jaar tussen bedrijven die (naar eigen zeggen) wel en geen veranderingen hebben doorgevoerd naar aanleiding van de ATW-wijzigingen (N=5.454)⁶



Bron: Werkgevers Enquête Arbeid 2010 (Oeij et al., 2011)

Interviews

Tijdens de interviews stelde ongeveer de helft van de negentien werkgevers die ons aangaven veranderingen doorgevoerd te hebben naar aanleiding van de ATW-wijzigingen, dat deze veranderingen geleid hebben tot een

⁶ Sommige werkgevers hebben in de WEA niet alle vragen ingevuld. Hierdoor tellen de responsaantallen in de tabel niet op tot 5454.

verbetering van de bedrijfsresultaten. Van de OR-leden en de personeelsvertegenwoordigers gaf de meerderheid aan dit verband niet te zien. Hierbij dient aangemerkt te worden dat respondenten het vaak moeilijk vonden om hier uitspraken over te doen, omdat het bedrijfsresultaat door zeer veel factoren wordt beïnvloed. Het is hierdoor lastig om causale verbanden te leggen. Wel geven zowel werkgevers als werknemers in overgrote meerderheid aan dat de veranderingen ertoe hebben geleid dat de roosters beter afgestemd zijn op de bedrijfssituatie.

4.6.3 Tevredenheid, gezondheid en veiligheid werknemers

NEA

In tabel 4.7 is een overzicht weergegeven van de mate waarin het regelmatig werken in ploegendienst, avond- en nachtarbeid en weekenddiensten samenhangt met de veiligheid, gezondheid en tevredenheid van werknemers. Hieruit komt naar voren dat werknemers die onregelmatige diensten buiten kantooruren werken, een grotere kans hebben om betrokken te raken bij een bedrijfsongeval. Dit geldt zowel voor ploegendiensten, voor avond- en nachtarbeid, als voor weekenddiensten.

Wat de samenhang met gezondheidsklachten betreft, is het beeld minder eenduidig. Werknemers die regelmatig in ploegendienst werken, verzuimen relatief iets vaker dan werknemers die dit niet doen (gemiddeld 9,3 dagen per jaar tegenover 7,3 dagen). Werknemers die regelmatig 's nachts, 's avonds of in het weekend werken, verzuimen juist relatief iets minder dan werknemers die dit niet doen. Wat de mogelijkheden om zelf werktijden te kunnen bepalen, betreft, zijn personen die regelmatig ploegendienst, nachtdiensten of weekenddiensten draaien relatief vaker ontevreden. Wanneer naar een algemeen oordeel over hun werk gevraagd wordt, blijkt deze samenhang er niet te zijn.

Het is niet mogelijk op basis van deze gegevens uit de NEA (NEA, 2010, Koppes et al., 2011) eenduidige – laat staan causale – verbanden te leggen tussen enerzijds arbeidstijden en anderzijds veiligheid, gezondheid en tevredenheid. De gegevens laten wel zien dat er een relatie is. Maar omdat niet vast te stellen is of dit verband causaal is, kan er ook sprake zijn van een schijnrelatie).

Tabel 4.7 De samenhang van het regelmatig werken in ploegendienst, avond-/nachtarbeid en weekenddiensten op de veiligheid, gezondheid en tevredenheid van werknemers

	Ploegendienst		Avond/ Nachtarbeid		Weekenddiensten	
	Wel (n=3643)	Niet (n=19318)	Wel (n=11640)	Niet (n=11188)	Wel (n=12645)	Niet (n=10237)
Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens het werk betrokken geweest bij een ongeval of voorval, waardoor u lichamelijk letsel of geestelijke schade heeft opgelopen?						
Ja, 1 keer	9,6%	5,1%	8,1%	4,9%	7,6%	4,8%
Ja, meerdere keren	4,2%	1,3%	3,2%	1,2%	3,2%	1,0%
Nee	86,2%	93,7%	88,7%	93,9%	89,2%	94,2%
Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?						
Uitstekend	11,8%	12,6%	13,9%	12,0%	14,9%	11,4%
Zeer goed	24,0%	26,3%	25,9%	26,1%	25,2%	26,5%
Goed	53,3%	51,1%	50,7%	51,7%	50,8%	51,7%
Matig	9,4%	9,2%	8,7%	9,3%	8,3%	9,5%
Slecht	1,5%	0,9%	0,9%	0,9%	0,8%	1,0%
Gemiddeld aantal dagen verzuim in de afgelopen 12 maanden						
	9,3	7,3	7,2	7,7	6,7	7,9
Hoe tevreden bent u binnen uw eigen baan met de mogelijkheden om zelf uw werktijden te bepalen?						
Niet tevreden	28,3%	16,6%	23,4%	16,3%	22,7%	16,0%
Tevreden	59,5%	59,0%	58,7%	59,2%	58,8%	59,3%
Heel tevreden	12,1%	24,4%	17,9%	24,5%	18,5%	24,7%
In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk?						
Zeer ontevreden	2,9%	2,5%	2,8%	2,5%	2,8%	2,5%
Ontevreden	4,9%	3,8%	4,1%	3,8%	4,0%	3,9%
Niet ontevreden/niet tevreden	16,5%	14,4%	15,5%	14,5%	15,4%	14,4%
Tevreden	62,4%	61,2%	60,7%	61,5%	60,8%	61,4%
Zeer tevreden	13,3%	18,1%	16,9%	17,8%	17,1%	17,8%

Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010 (Koppes et al., 2011)

Interviews

Uit onze interviews komt naar voren dat bij bedrijven waar veranderingen in het feitelijk arbeidspatroon hebben plaatsgevonden naar aanleiding van de ATW-wijzigingen (n=19), dit van invloed is geweest op de tevredenheid van het personeel. Over het algemeen is bij bedrijven waar alleen de gehanteerde

normen verruimd zijn in de richting van de nieuwe ATW-normen de tevredenheid van medewerkers gedaald. Bij bedrijven waar het verruimen van de normen gepaard is gegaan met de introductie van een nieuwe roostersystematiek zoals voorwaarts roterende roosters of zelf roosteren, werden er ook positieve effecten op de tevredenheid van medewerkers gerapporteerd. Werkgevers waren over het algemeen iets positiever dan OR-leden.

De respondenten van het bedrijvenonderzoek geven in overgrote meerderheid aan geen direct verband te kunnen leggen tussen veranderingen in het arbeidspatroon naar aanleiding van de ATW-wijzigingen en een toename van het aantal ziekmeldingen en bedrijfsongevallen. Een aantal respondenten onderkende wel dat bijvoorbeeld kortere pauzes, langere diensten of nachtwerk hierop invloed zouden kunnen hebben. Aanwijzingen dat dit binnen hun eigen organisatie het geval was, had men echter niet. Wel werd er vanuit werknemerszijde in twee gevallen een link gelegd tussen het gebruikmaken van de nieuwe ATW-normen en vermoeidheid onder het personeel. Deze gevallen hadden betrekking op de normen voor de maximale tijd per dienst en verlengde nachtdiensten.

4.7 Medezeggenschap

WEA	Zoals in het begin van dit hoofdstuk aangegeven, komt uit de WEA (WEA, 2010, Oeij et al., 2011) naar voren dat binnen organisaties waar een OR of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is, de ATW-wijzigingen relatief vaker hebben geleid tot veranderingen.
Interviews	Van de 199 bedrijven die wij in het bedrijvenonderzoek hebben meegenomen, hadden er 129 een OR of personeelsvertegenwoordiging. Bij meer dan tachtig procent van deze bedrijven ziet de personeelsvertegenwoordiging toe op het naleven van gemaakte afspraken over arbeids- en rusttijden. De intensiteit waarmee dit gebeurt, verschilt sterk tussen bedrijven. In sommige organisaties kent de OR een roostercommissie die de roosters toetst aan de wet- en regelgeving en de gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemers. Bij de meeste bedrijven controleert de OR echter niet actief, maar wordt uitsluitend actie ondernomen wanneer men van werknemers signalen ontvangt over overtredingen of het schenden van afspraken.

Bij bedrijven waar veranderingen hebben plaatsgevonden in de afspraken over arbeids- en rusttijden, is in vrijwel alle gevallen het medezeggenschapsorgaan hierin gekend. Ondernemingsraden hebben instemmingsrecht bij belangrijke wijzigingen in dezen. Het moment waarop de ondernemingsraad bij deze besluitvorming betrokken wordt, hangt vaak samen met het belang en de omvang van de wijzigingen. Indien het ingrijpende wijzigingen betreft waarbij het erg belangrijk is dat het personeel het belang van deze wijzigingen ook onderkent, wordt de ondernemingsraad vaak al in een vroeg stadium gevraagd om mee te denken. Bij minder ingrijpende veranderingen komt de

ondernemingsraad meestal pas in beeld op het moment dat het management al een concreet voorstel heeft geformuleerd. Sinds de ATW-wijzigingen is het voor werkgevers niet langer noodzakelijk om toestemming te vragen aan de ondernemingsraad als zij gebruik willen maken van bepaalde ruimere normen (zie ook hoofdstuk 2). Geen van de door ons ondervraagde respondenten gaf aan dat het wegvallen van deze overlegnorm heeft geleid tot een verandering van de rol van de ondernemingsraad. In veel sectoren heeft het vervallen van de overlegnorm weinig gevolgen gehad, omdat de meeste normen uit de cao binnen de overlegnorm van de oude ATW vallen. In deze gevallen kan er zowel in de oude als in de nieuwe situatie geen gebruik gemaakt worden van de (voormalige) overlegnormen en is er dus eigenlijk niets veranderd. Hiernaast geven werkgevers aan dat het voor ingrijpende roosterwijzigingen van belang is dat het personeel hier ook achter staat en dat het dus in alle gevallen wenselijk is om de OR hierbij betrokken te houden.

5 **BEDRIJVENONDERZOEK PER CAO**

Het belang van arbeids- en rusttijden verschilt niet alleen per cao, maar ook per bedrijf of instelling. Nadere afspraken over arbeids- en rusttijden en pauzes zijn – binnen de ruimte die de cao biedt – vastgelegd op bedrijfsniveau. Dit is vooral het geval bij organisaties met onregelmatige arbeidstijden. Deze bedrijven zoeken eerder de (nieuwe) grenzen van de wet- en regelgeving. In veel andere gevallen worden de afspraken in de cao als voldoende ervaren en op bedrijfsniveau overgenomen. De kennis over wettelijke mogelijkheden op het gebied van arbeidstijden binnen bedrijven is niet altijd optimaal. De regels worden veelal gezien als complex en er wordt op bedrijfsniveau niet altijd even veel belang gehecht aan kennis rondom wet- en regelgeving. In de meeste bedrijven of instellingen zijn de afspraken en het arbeidspatroon niet van vandaag of gisteren, maar onderdeel van een historisch gegroeide arbeidscultuur. Als hier veranderingen in plaatsvinden, is dit vaak een gevolg van de veranderende vraag naar diensten en producten. Hierbij worden soms de grenzen opgezocht. Daarnaast vinden er veranderingen plaats als gevolg van andere externe (economische) of interne bedrijfseigen factoren. De door ons waargenomen wijzigingen in bedrijfsafspraken en/of arbeidspatronen zijn in een aantal gevallen mogelijk gemaakt door de wijziging van de Arbeidstijdenwet (ATW). In de meeste gevallen passen de wijzigingen echter binnen de grenzen van de oude ATW. Sommige knelpunten zijn echter niet opgelost door de wijziging in de wet (of de cao). Voor het grootste deel betreft het echter niet zozeer knelpunten in het licht van de ATW, maar van de eigen afspraken op cao- of bedrijfsniveau en zijn ze van arbeidsvoorwaardelijke aard. Medezeggenschap speelt formeel een belangrijke rol bij veranderingen (instemmingsrecht); dit is duidelijk minder bij de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer. Daarnaast lijkt de positie van de OR binnen de bedrijven niet te zijn veranderd als gevolg van de wetswijziging.

Waar in hoofdstuk 4 de invloed van de wetswijziging in bedrijven besproken is op macroniveau, wordt in hoofdstuk 5 ingezoomd op de resultaten van het bedrijvenonderzoek met betrekking tot elf door ons geselecteerde sectoren. Doordat deze elf sectoren ook al in hoofdstuk 3 (cao-onderzoek) besproken zijn, geeft dit een inzicht in de wijze waarop afspraken op cao-niveau doorwerken op het niveau van bedrijven. Op grond van het cao-onderzoek zijn elf cao's geselecteerd en vervolgens is er een aantal bedrijven gekozen (92) die vallen onder deze elf cao's, een deel van de totale groep van 199 onderzochte bedrijven. Voor een deel komen in hoofdstuk 5 dezelfde thema's aan bod als in hoofdstuk 4, zoals kennis en medezeggenschap. Werd hierover in hoofdstuk 4 iets gezegd in algemene zin, in hoofdstuk 5 is dit verder gedifferentieerd naar sector.

Per cao zijn binnen meerdere bedrijven interviews gehouden met de werkgever, met iemand van personeelszaken of de planning en iemand van de personeelvertegenwoordiging of ondernemingsraad. Vervolgens zijn de resultaten geanalyseerd om een sectorbreed beeld te kunnen schetsen. Dit is teruggeleid bij de cao-onderhandelaars die in een eerdere fase zijn benaderd om dit te toetsen aan het beeld dat zij van de praktijk in de sector hebben.

We gaan eerst in op de selectie van de cao's. Hierbij wordt aandacht besteed aan de belangrijkste selectiecriteria die wij hebben gehanteerd. Daarna bespreken we per cao de belangrijkste resultaten van het bedrijvenonderzoek. Dit deel van het onderzoek is kwalitatief en verdiepend.

5.1 Bedrijven in de context van de cao

Dit hoofdstuk is een vervolg op de analyse in hoofdstuk 3, waarbij is gekeken naar de inhoud en context van geselecteerde cao's. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de stand van zaken binnen een aantal bedrijven die onder deze elf cao's vallen.

Per bedrijfstak zal begonnen worden met (1) een *typering* van de onderzochte bedrijven. Hier zullen de bedrijven worden omschreven naar de bedrijfsgrootte en het belang en de regelmaat van arbeidstijden binnen deze bedrijven. Dit zal vervolgens in de context van de cao, (gebaseerd op hoofdstuk 3) worden geplaatst. Vervolgens zal (2) de *kennis* van de mogelijkheden van de gewijzigde ATW en cao besproken worden. Daarna kijken we naar (3) de *afspraken en veranderingen* op het gebied van arbeids- en rusttijden op bedrijfsniveau. Verder zal worden stilgestaan bij het arbeidspatroon om te beoordelen of er veranderingen hebben plaatsgevonden in het kader van de wijziging van de ATW. Ook zullen eventuele (4) *knelpunten* zoals die worden ervaren door werkgevers en werknemers worden besproken. Tot slot zal de rol van (5) de *medezeggenschap*, maar ook van individuele werknemers en de mogelijkheid tot het maken van maatwerkafspraken over arbeidstijden binnen de onderzochte bedrijven worden belicht.

Het selecteren van de elf cao's is gebeurd op basis van onze selectie in hoofdstuk 3.¹ Daarbij hebben we tenminste één cao geselecteerd waarbinnen er relatief veel veranderingen hadden plaatsgevonden of waarin er bepalingen waren opgenomen die onder de oude ATW niet mogelijk waren geweest. Hiernaast is er ook ten minste één cao geselecteerd waarin juist opvallend weinig veranderingen hebben plaatsgevonden en/of waarin weinig bepalingen zijn opgenomen. Tot slot zijn er cao's meegenomen die betrekking hadden op een – vanuit arbeidstijdenperspectief – 'interessante' sector (bijvoorbeeld waar veel gewerkt wordt in ploegendiensten of andere vormen van volcontinuairheid).

¹ Dat wil zeggen op een vergelijking van de cao's uit 2009 en 2003, aan de hand van de SZW-rapporten. 'De arbeidstijdenwet in 2009' van Wilms & De la Croix (2010) en 'De Arbeidstijdenwet in 2003' van Pott et al. (2004).

Verder is er bij de selectie met de volgende zaken rekening gehouden:

- Alle sectoren (met uitzondering van vervoer en communicatie) zijn vertegenwoordigd.
- De selectie is heterogeen met betrekking tot de ATW-thema's (rusttijden en pauzes, arbeidstijd, nachtarbeid en zondagsarbeid) die er spelen.
- Er is ten minste één internationaal georiënteerde sector geselecteerd (bloemen en plantengroothandel).

In de onderstaande tabel staan de geselecteerde cao's en het aantal interviews dat is gehouden bij verschillende bedrijven. In totaal zijn in dit hoofdstuk de gegevens van 78 bedrijven weergegeven.

Tabel 5.1 Cao's, interviews en bedrijven

Cao	Aantal interviews	Aantal bedrijven
1. Glastuinbouw	8	7
2. Ondernemings-cao DSM	4	1
3. Bakkersbedrijf	7	7
4. Bouwnijverheid	5	3
5. Bloemen- en plantengroothandel	8	7
6. Levensmiddelen	8	6
7. Horeca	10	9
8. Particuliere beveiliging	12	9
9. Hoveniersbedrijf	9	9
10. Ziekenhuizen	12	10
11. Verpleeg-, verzorgingstehuizen en thuiszorg	13	10

In dit hoofdstuk zijn de cao's geclusterd naar sector:

- **landbouw** (glastuinbouw);
- **industrie** (DSM, bakkersbedrijf);
- **bouw** (bouwnijverheid);
- **handel en horeca** (horeca, levensmiddelenbedrijf, bloemen- en plantengroothandel);
- **zakelijke dienstverlening** (particuliere beveiligingsorganisaties, hoveniersbedrijf);
- **overige dienstverlening** (ziekenhuizen, verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg).

5.1.1 Landbouw

Bedrijven die vallen onder de cao glastuinbouw (*bedrijfstak-cao met bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

Typering

Meer dan de helft van de geïnterviewde bedrijven heeft tussen de vijftig en honderd werknemers, het kleinste bedrijf heeft rond de 25 werknemers en de twee grootste bedrijven hebben een personeelsbestand van net boven de

honderd.² Eén van de zeven bedrijven heeft een OR en twee andere bedrijven hebben een personeelsvertegenwoordiging. Uit het cao-onderzoek is gebleken dat de werkgevers hebben ingezet op de flexibilisering van arbeidstijden. Glastuinbouw is een sector met continubedrijven, met dienovereenkomstige continue vraag naar arbeid (ook in de weekenden). Om die reden is het onder andere sinds de wetwijziging in de cao mogelijk gemaakt meer dan veertig zondagen per jaar te werken. Uit de interviews met verschillende bedrijven uit de glastuinbouw is gebleken dat er in vier bedrijven inderdaad zeven dagen per week gewerkt wordt. Het is niet te zeggen of en in hoeveel gevallen dit leidt tot werken op meer dan veertig zondagen per jaar. In de overige bedrijven is weekendwerk in bepaalde periodes ook noodzakelijk. De werkdagen beginnen over het algemeen vroeg en op een vast moment en in de meeste bedrijven zijn de eindtijden flexibel (afhankelijk van het werk). In twee bedrijven wordt er tot in de avond (tot 20/22 uur) gewerkt en wordt er gebruikgemaakt van twee ploegen om het werk af te krijgen. De respondenten omschrijven de werktijden als regelmatig, met uitzondering van de eindtijd. Om de onregelmatigheid van het werkaanbod in de seizoenen op te vangen, werken de meeste bedrijven met een flexibele schil: uitzendkrachten of scholieren.

Kennis	Vijf van de acht respondenten geven aan op de hoogte te zijn van de algemene mogelijkheden van de gewijzigde Arbeidstijdenwet. Het is echter de cao waar in de praktijk naar wordt gekeken. De kennis van het management wordt van gemiddeld tot goed geclassificeerd en in de bedrijven waar gebruikgemaakt wordt van een roosterplanner zijn deze volgens de respondenten ook goed op de hoogte. De personeelsvertegenwoordiging in één van de bedrijven houdt zich niet bezig met arbeidstijden en in de overige twee gevallen is de personeelsvertegenwoordiging goed op de hoogte. Over de kennis van individuele werknemers kunnen de respondenten niet echt een uitspraak doen en deze wordt als gemiddeld beoordeeld. Hoewel niet alle respondenten van mening zijn dat er sprake is van voorlichting over arbeids- en rusttijdenregels, wordt de beschikbare informatie (via de branche, in de cao en op internet) wel als voldoende beoordeeld.
Afspraken en veranderingen	Vier respondenten geven aan dat er afspraken over arbeids- en pauzetijden zijn vastgelegd in een reglement. Hier is echter in geen van deze gevallen iets veranderd sinds de wetwijziging in 2007. Datzelfde geldt voor het arbeidspatroon en binnen de meeste bedrijven wordt er al jaren op dezelfde wijze gewerkt. De geïnterviewde bedrijven geven aan geen gebruik te maken van de extra ruimte die geboden wordt in de cao. De vraag naar arbeid en dus de arbeidstijden zijn afhankelijk van de seizoenen en het aanbod. Het werk kan redelijk flexibel worden ingericht binnen de afspraken die er zijn en wanneer daar vraag naar is, kan men uitzendkrachten en scholieren inzetten.
Knelpunten	Er worden dan ook geen knelpunten genoemd en de respondenten hebben geen behoefte om afspraken te wijzigen. Het enige punt dat genoemd wordt

² De gemiddelde bedrijfsgrootte in de branche ligt op ongeveer tien fte in vaste dienst.

door twee respondenten, zijn de financiële implicaties als gevolg van de kosten van overuren zoals die in de cao zijn vastgelegd. Hoewel er meer gewerkt mag worden, vindt de werkgever deze overuren te duur.

Mede-
zeggenschap

Slechts in een één geval wordt het rooster elk jaar met de OR besproken. Bij een tweede bedrijf met een actieve PVT heeft deze een rol gespeeld bij het instellen van de uitgebreide regeling (zoals die mogelijk wordt gemaakt in de cao, met toestemming van de personeelsvertegenwoordiging). Collectieve wijzigingen moeten wel altijd worden voorgelegd aan de OR of de PVT. In twee bedrijven trekken zij eventueel ook zelf aan de bel, mocht het aan de orde zijn. Dit gebeurt echter niet vaak en arbeidstijden zijn verder geen agendapunt tijdens de OR-vergadering. Er wordt in de drie bedrijven ook geen toezicht gehouden door de PVT (in het bedrijf waar een OR is, heeft de OR wel toegang tot het tijdregistratiesysteem).

In drie gevallen wordt aangegeven dat de invulling van de arbeidstijden, alsmede de zeggenschap daarover, een standaard onderwerp is bij functioneringsgesprekken (aangezien gewerkt wordt met seizoenen en compensatieregelingen, moeten de gewerkte uren worden besproken). In drie andere gevallen wordt aangegeven dat er geen standaard overlegmoment is, maar dat beschikbaarheid en dergelijke altijd besproken kunnen worden met de leidinggevenden. Alle respondenten stellen dat het bedrijf in principe leidend is ofwel bepaalt wat de werktijden zijn en dat de individuele werknemer daar dus nauwelijks invloed op heeft. Een aantal respondenten geeft aan dat er op individueel niveau wel geprobeerd wordt rekening te houden met wensen en beschikbaarheid van het personeel, maar dit kan per afdeling of team verschillen. De invloed op arbeidstijden door individuele werknemers is iets wat al jaren op dezelfde manier geregeld is en de wetwijziging heeft daar volgens de respondenten geen effect op gehad. Alle respondenten zijn van mening dat de huidige wet- en regelgeving voldoende ruimte laat om maatwerkafspraken te maken tussen werkgever en werknemer, al is er één bedrijf waarin de cao als te beperkt wordt gezien.

5.1.2 Industrie

Ondernemings-cao DSM (*met veel verruimde bepalingen en bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

Typering

DSM kent zeven eigen ondernemings-cao's. In totaal vallen hier ongeveer 6500 medewerkers onder. De arbeidstijdenregeling is in alle cao's gelijk. Men werkt momenteel toe naar één cao voor heel DSM. DSM kent in de praktijk veel verschillende werktijden. Er zijn kantoorbanen, ploegendiensten en volcontinuroosters. Al deze diensten gaan uit van basisroosters. In die zin kunnen de werktijden binnen het bedrijf als regelmatig worden getypeerd.

Op kantoor wordt gewerkt met een dagvenster, tussen acht uur 's ochtends en zes uur 's avonds. In de praktijk is er voldoende ruimte voor individuele afspraken om hiervan af te wijken. In ploegdiensten werkt men in principe

met het 6*4-rooster. Het houdt in dat men twee ochtenden, twee middagen en twee nachten werkt. DSM heeft onderzoek laten uitvoeren naar verschillende roosters en deze variant van voorwaarts roteren komt gezondheidstechnisch het beste uit de bus. Als echter minimaal vijftig procent van de werknemers een ander rooster wil, kan er in overleg met de OR en personeelszaken (en eventueel de centrale HR-manager) voor een andere variant gekozen worden. Een leidinggevende geeft bijvoorbeeld aan dat er op zijn afdeling altijd met een afwijkend rooster wordt gewerkt, omdat de werknemers dat zo gewend zijn en desgevraagd daar de voorkeur aan geven boven het basisrooster.

Kennis

Iedere medewerker weet in welke dienst hij of zij werkt en weet dus ook op welke tijden er gewerkt mag worden. Iedereen heeft een kaart waar voor elke dienst de (cao-)standaardnorm en de overlegnorm op staan weergegeven. Ook zijn er regelmatig informatiesessies vanuit de centrale HR-afdeling voor de managers van DSM. Hier komen zaken als arbeidstijden ook aan bod. De respondenten denken dat de kennis hierover bij de werknemers over het algemeen heel goed is. De afdeling personeelszaken krijgt wel veel vragen, maar dit is vaak over maatwerksituaties (vooral over consignatie en overwerk). De kennis binnen de afdelingen personeelszaken en bij de OR is over het algemeen goed.

Wel noemt een respondent dat het soms lastig is om mensen ervan bewust te maken dat ze ook zelf verantwoordelijkheid dragen voor hun uren. Zo komt het (sporadisch) voor dat men voor nachtdiensten staat ingeroosterd terwijl men daarvoor al veertig uur heeft gewerkt. Dan is kennis en verantwoordelijkheid van de medewerker essentieel.

Afspraken en veranderingen

In 2008 zijn de onderhandelingen voor de nieuwe cao's afgerond en hierin zijn de wijzigingen in de Arbeidstijdenwet opgenomen. Voor 2008 waren de verschillende ondernemings-cao's nog niet allemaal op elkaar afgestemd. Grotendeels is dit een formalisering van de bestaande manier van werken. De wens om de arbeidsregelingen binnen DSM gelijk te trekken, staat grotendeels los van de ATW-wijziging.

Wel is de overlegnorm in de cao verruimd en aangepast aan de nieuwe wetgeving. Men werkt binnen DSM nog steeds met een standaardnorm en een overlegnorm, die nu de maximale normen uit de ATW volgen. In de praktijk is er niet veel veranderd in het arbeidspatroon als gevolg van de gewijzigde wet. Men gaat in principe uit van de DSM standaardnorm, maar tussen leidinggevende en werknemer is er altijd overleg mogelijk over afwijkingen. De respondenten zijn het erover eens dat de wetswijziging iets meer mogelijkheden biedt. Wel geeft één van de respondenten aan dat met de mogelijkheid tot meer verruiming het ook moeilijker wordt om de werknemers te beschermen. Werkgevers proberen altijd de medewerkers maximaal in te zetten. Tegelijkertijd spelen werknemers hierop in door zoveel mogelijk nachtdiensten en feestdagen te draaien, zodat ze een bonus krijgen.

Knelpunten

Reservediensten kunnen tot een knelpunt leiden. De werknemers uit de reservedienst werken in principe in dagdienst en zijn dus ook onder deze

voorwaarden ingeroosterd. Maar tegelijkertijd staan zij reserve om in te vallen in nachtdiensten. Als dit laatste het geval is, hetgeen sporadisch bij calamiteiten voorkomt, is het wel eens lastig om binnen de grenzen van de cao en ATW te blijven. Het is echter bijna onmogelijk om werknemers in reservediensten overdag vrij te roosteren. Dat zou een onevenredig groot productieverlies tot gevolg hebben.

Een ander punt dat wordt genoemd zijn de wachtdiensten en consignatiediensten. Hierin is de ruimte volgens de respondenten – ook na de wetswijziging – relatief beperkt. De extra uren die er nu zijn, moeten op een andere manier weer gecompenseerd worden (bijvoorbeeld door slaapuren) en dan is er dus extra bezetting nodig.

Een ander punt dat wordt genoemd, is het werken in de randen van de nacht. Als men 's avonds maximaal een uur langer werkt na middernacht, telt het niet mee als nachtdienst. Als men 's ochtends een uur eerder begint wel. Eén leidinggevende wilde dat in de standaardnorm werd opgenomen dat ook een uur eerder 's ochtends niet als nachtdienst geteld zou worden, maar dit is uiteindelijk niet doorgevoerd. Wel is een kanttekening op zijn plaats: in de praktijk blijkt dit bijna nooit voor te komen.

Mede-
zeggenschap

Ieder bedrijfs onderdeel (of unit die onder een cao valt) kent een eigen OR en afdeling Personeelszaken. Hier kan men terecht met vragen over de ATW of afwijkingen van de standaardnorm. Afwijkingen van de standaardnorm moeten altijd minimaal 28 dagen van tevoren worden overlegd met personeelszaken en OR. Daarbij kan de centrale HR-manager bijspringen. Hij heeft kennis van alle wet- en regelgeving op dit gebied en weet in hoeverre er afgeweken kan worden van de standaardnorm. Desgewenst denkt hij mee over alternatieven binnen de gestelde grenzen. Deze overlegstructuur past goed binnen de organisatiecultuur van DSM.

Individuele afspraken kunnen af en toe ook gemaakt worden, maar als mensen in ploegendiensten werken is dit lastig. Wel zijn er flexibele werktijden en mogelijkheden voor thuiswerken voor de werknemers op kantoor. Veel werknemers en leidinggevenden zijn echter nog niet gewend aan deze nieuwe manieren van werken.

Bedrijven die vallen onder de cao bakkersbedrijf (*bedrijfstak-cao met veel vervallen bepalingen en bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

Typering

Bij het bedrijvenonderzoek hebben wij ons met name gericht op grotere bakkerijen. Van de zeven bedrijven waarmee wij gesproken hebben, hadden er vijf meer dan tien werknemers, terwijl twee bedrijven zelfs meer dan honderd werknemers hadden. Opvallend is dat slechts één van deze bedrijven over een ondernemingsraad of een andere vorm van personeelsvertegenwoordiging beschikt. Bij de meeste bakkerijen begint men 's ochtends zeer vroeg met het bakken van brood en/of banket. De tijd waarop men begint, varieert tussen drie uur 's nachts tot zes uur 's ochtends. Verder beschikken deze bakkerijen over een winkel waarin tijdens reguliere winkeltijden gewerkt

wordt. Er bestaan ook grote bakkerijen zonder winkel, waar alleen maar geproduceerd wordt. Hier wordt in ploegendienst en soms zelfs volcontinu gewerkt. De werktijden in deze branche zijn zeer regelmatig. Alleen rond de kerstperiode en in sommige toeristische gebieden in de zomervakantie, zijn er pieken in het werkaanbod.

Kennis	<p>De kennis van de Arbeidstijdenwet is bij werkgevers binnen deze branche gering. Slechts één van de zeven geïnterviewde werkgevers gaf aan op de hoogte te zijn van de mogelijkheden van de gewijzigde arbeidstijdenwet. Wel kwam uit de interviews naar voren dat het management en de roostermakers goed op de hoogte zijn van de relevante cao-bepalingen met betrekking tot arbeids- en rusttijden. Ook werknemers lijken nauwelijks op de hoogte te zijn van de Arbeidstijdenwet. De mate waarin de cao bekend is, verschilt sterk van bedrijf tot bedrijf. Bij sommige bakkerijen wordt de cao-tekst onder werknemers verspreid, andere werkgevers betwijfelen of hun personeel goed op de hoogte is.</p>
Afspraken en veranderingen	<p>Bij de meeste bakkerijen bestaan er formele afspraken tussen de werkgever en werknemers over werktijden. Bij geen enkele van de door ons ondervraagde bakkerijen hebben er sinds de ATW-wijzigingen veranderingen plaatsgevonden in de arbeids- en rusttijdenregeling. Met name uit interviews met kleinere bakkerijen kwam naar voren dat deze formele afspraken al jarenlang hetzelfde zijn en dat men niet gewend is om hierin veranderingen aan te brengen naar aanleiding van wets- of cao-wijzigingen. Ondanks dat de bedrijven gebruik kunnen maken van bepalingen uit de nieuwe ATW wordt de extra ruimte niet benut in de onderzochte bedrijven.</p> <p>Slechts bij een van de zeven door ons ondervraagde bakkerijen heeft er een verandering plaatsgevonden in het feitelijke arbeidspatroon. Deze verandering was echter niet het gevolg van de ATW-wijzigingen, maar van een voorkeur van het personeel voor andere pauzetijden. De meeste werkgevers in deze branche gaven aan dat het huidige arbeidspatroon voldoet en dat er geen aanleiding is om hierin veranderingen aan te brengen. De arbeidspatronen zijn al jarenlang hetzelfde; 's ochtends heeft men relatief veel personeel nodig om brood te bakken, de rest van de dag is er alleen winkelpersoneel aanwezig. Ook het feit dat slechts één van de ondervraagden op de hoogte was van de wijzigingen van de ATW zal ertoe hebben bijgedragen dat er geen veranderingen hebben plaatsgevonden. Men is gewend in onderling overleg tot het indelen van diensten te komen. Wet- en regelgeving spelen hierbij slechts een beperkte rol.</p>
Knelpunten	<p>Slechts één van de bakkerijen geeft aan dat er op dit moment nog knelpunten bestaan bij het indelen van de roosters. Bij een bakkerij die volcontinu werkt, liet de werkgever ons weten dat zijn werknemers het niet eens zijn met de verplichte pauzes tijdens de nachtdienst. Zij hebben liever minder pauze, zodat zij ook eerder weer vrij zijn. Bij alle andere bakkerijen geeft men echter aan dat de huidige wet- en regelgeving voldoet. Een aantal van de</p>

geïnterviewden gaf aan dat deze knelpunten er voorheen rond de kerstperiode wel waren, maar dat dit door de wijzigingen van het Arbeidstijdenbesluit weggenomen is.

Mede-
zeggenschap

Zoals uit het voorgaande naar voren komt, vindt de belangrijkste afstemming tussen werkgever en werknemers op informele wijze plaats. Dit is met name het geval bij de kleine ambachtelijke bakkerijen. Werkgever en werknemers stemmen bijvoorbeeld onderling af wie welke diensten draait en wanneer men vakantie kan opnemen. Werkgevers geven aan dat men bij het vaststellen van werktijden probeert rekening te houden met de wensen van individuele werknemers, maar dat het bedrijfsbelang uiteindelijk leidend is. Hier wordt door enkele van de respondenten aan toegevoegd dat de aard van het werk weinig ruimte overlaat voor individueel maatwerk met betrekking tot arbeidstijden. Om ervoor zorg te dragen dat er iedere dag verse producten verkocht kunnen worden, moet er veelal vroeg in de ochtend gewerkt worden. Hiernaast is het noodzakelijk dat er tijdens winkeltijden te allen tijden verkooppersoneel aanwezig is.

5.1.3 **Bouw**

Bedrijven die vallen onder de cao bouwnijverheid (bedrijfstak-cao met weinig veranderingen)

Typering

In het kader van het bedrijvenonderzoek hebben we twee grote bouwbedrijven onderzocht (100-300 werknemers) en een klein bouwbedrijf (25 werknemers) die allen onder de cao voor bouwnijverheid vallen. In het cao-onderzoek hebben we gezien dat er sinds de wetwijziging eigenlijk geen veranderingen in de cao hebben plaatsgevonden en dat het merendeel van de afspraken in de sector ruim binnen de wettelijke normen (oude standaardregeling) valt. Uitzondering hierop is het onderdeel infra. Eén van de onderzochte bedrijven behoort dan ook tot de wegenbouw en valt onder de arbeidstijdenpilot waarin met de nieuwe ATW gewerkt wordt (zie cao-onderzoek). In de andere bouwbedrijven die we hebben onderzocht, wordt er regelmatig en tijdens werkdagen gewerkt met dagen die eerder beginnen en eindigen dan de reguliere kantooruren (van 07.00 of 07.30 uur tot 15.00 of 16.00 uur). Volgens een respondent kan er incidenteel (wanneer er sprake is van een deadline die gehaald moet worden) wel eens in het weekend of in de avond gewerkt worden onder tijdsdruk van een bouwproject. Bij het wegenbouwbedrijf wordt er volcontinu en onregelmatig gewerkt, afhankelijk van het aanbod van werkzaamheden als gevolg van incidenten en in de winter is het vaak rustiger, omdat er minder geplande werkzaamheden zijn.

Kennis

Vier van de vijf respondenten geeft aan op de hoogte te zijn van de wijzigingen van de wet, maar binnen de sector is er volgens de geïnterviewden in de cao bijna niets veranderd. De kennis van het management op het onderdeel arbeids- en rusttijden is volgens de respondenten goed, al gaat het dan vooral om de cao. Alleen in het pilotbedrijf wordt er veel aandacht besteed aan de

nieuwe ATW. Arbeidstijden zijn sowieso een belangrijk onderwerp in dit bedrijf, onder andere onder invloed van inspecties van de Arbeidsinspectie omdat er te veel gewerkt zou worden. Ook de kennis van de planners en de ondernemingsraden in de onderzochte bedrijven wordt als goed geëvalueerd. De kennis van individuele werknemers is erg wisselend en de kennis is vaak slecht op het moment dat men zich niet met het onderwerp bezighoudt. De voorlichting over arbeidstijdenregels wordt wisselend ervaren en enkele respondenten zijn positief over de branchevereniging en de vakbonden op dit vlak.

Afspraken en veranderingen

In twee bedrijven zijn er afspraken over arbeids- en pauzetijden vastgelegd, maar hier heeft alleen in het wegenbouwbedrijf naar aanleiding van de nieuwe ATW (2007) een verandering plaatsgevonden. Zoals aangegeven wordt bij dit bedrijf nu als pilot rechtstreeks met de normen van de gewijzigde ATW gewerkt. Er mag dus maximaal twaalf uur gewerkt worden en er wordt gewerkt met jaarmodellen in plaats van met kortere referentieperiodes. De wijzigingen hadden niet op deze manier kunnen plaatsvinden zonder dat de ATW was gewijzigd, maar de noodzaak tot wijzigen kwam vooral vanuit de aard van het werk. Binnen het bedrijf in kwestie is het arbeidspatroon de afgelopen jaren ook gewijzigd, aangezien men zich als gevolg van boetes van de Arbeidsinspectie gedwongen voelde binnen de wet te opereren. In de praktijk wordt er dus sinds de nieuwe afspraken en inspecties minder gewerkt (kortere diensten) dan voorheen. De verandering van het arbeidspatroon is dus niet alleen aan de wijziging van de ATW te koppelen, maar is mede het gevolg van strenge controles en meer aandacht voor het onderwerp.

Knelpunten

De twee andere bedrijven geven verder aan dat er geen wettelijke knelpunten zijn op het gebied van arbeidstijden, maar dat er in de cao- en sectorcultuur soms wel dingen in de weg zitten (zoals de verplichte bouwvak en andere bouwsector eigen regelingen). Het OR-lid van het wegenbouwbedrijf noemt geen wettelijke knelpunten. De werkgevers wijzen wel op de reistijd-discussie (is reistijd arbeidstijd?) – andere normen in de ATW en ATB Vervoer – en de samenloopregeling (werkgevers hebben lang niet altijd zicht op het aantal uren dat door een werknemer gewerkt wordt buiten dienstverband) die knelpunten opleveren bij de organisatie van arbeid.

Medezeggenschap

In de twee bedrijven waar een OR actief is, is er niet zozeer een vast overlegmoment over arbeidstijden tussen werkgever en de personeelsvertegenwoordiging, maar ziet de OR wel toe op het naleven van gemaakte afspraken. De ondernemingsraden in de betreffende bedrijven reageren niet alleen op signalen, maar zijn ook proactief en controleren de roosters en arbeidsomstandigheden. Alleen in het pilotbedrijf wordt de OR ook betrokken bij wijzigingen (in het andere bedrijf vinden geen wijzigingen plaats) en hadden ze zelfs een centrale rol in het invoeringsproces en vinden er ook evaluaties plaats. De rol en positie van de ondernemingsraden binnen de bedrijven in kwestie is niet gewijzigd in de afgelopen jaren en zij hebben voldoende kennis en ondersteuning in huis om hun taken uit te voeren. In geen van de onderzochte bedrijven is er een vast overlegmoment met

medewerkers over arbeids- of rusttijden en het bedrijfsbelang is leidend in het vaststellen van de werktijden. Over het algemeen gaat het al jaren op dezelfde manier in de branche en ook de inspraak van individuele werknemers is op dat vlak niet veranderd. Drie respondenten (waarvan twee OR-leden en één werkgever) geven aan dat er voldoende ruimte is om tot maatwerkafspraken te komen binnen de huidige wet- en regelgeving, maar twee werkgevers zijn van mening dat in het ene geval de wet en in het andere geval de cao te weinig ruimte laat (zie eerdergenoemde knelpunten, onder andere met betrekking tot reistijd en bouwvak).

5.1.4 Handel en horeca

Bedrijven die vallen onder de cao horeca (*bedrijfstaking-cao met veel verruimde bepalingen en bepalingen die niet meer binnen de oude ATW passen*)

Typering	<p>Om een goed beeld te krijgen van afspraken op bedrijfsniveau in de horeca hebben we twee kleine bedrijven geïnterviewd (met minder dan tien werknemers), drie bedrijven met minder dan vijftig werknemers en twee grote bedrijven (met een personeelsbestand tussen de honderd en tweehonderd). Bij vier van deze bedrijven is ook een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging actief. Gezien de aard van de werkzaamheden in de branche zijn arbeidstijden een belangrijk onderwerp bij cao-onderhandelingen. Zoals het cao-onderzoek laat zien, zijn de normen op het gebied van arbeids- en rusttijden in de horeca-cao sinds de wijziging van de ATW verruimd. Hoewel er bij vier bedrijven die we hebben gesproken volcontinu wordt gewerkt, geldt voor de andere bedrijven dat er op alle dagen van de week (maandag tot en met zondag) gewerkt wordt. Ook diensten in de avonden en (randen van de) nacht horen bij het merendeel van de bedrijven tot de werkzaamheden. Hoewel er ook werknemers zijn in de horeca die regelmatige arbeidstijden hebben, classificeert het grootste deel van de respondenten de tijden als onregelmatig. In sommige gevallen is onregelmatigheid afhankelijk van de seizoenen en in bijna alle bedrijven is er sprake van piekdruktes. De meeste respondenten geven dan ook aan dat er veel gewerkt wordt met een flexibele schil met nulurencontracten en met oproep- en vakantiekrachten.</p>
Kennis	<p>Vier respondenten geven aan niet op de hoogte te zijn van de mogelijkheden van de gewijzigde ATW. De overige respondenten geven aan te weten dat de wet gewijzigd is, maar niet wat dit tot in detail inhoudt. Het management van de horecabedrijven wordt over het algemeen verwacht redelijk goed op de hoogte te zijn, al gaat het dan vooral om de cao en niet om de precieze regels van de wet. Een aantal respondenten geeft aan veel met jongeren te werken en daarom te weten wat de wetgeving op dat vlak mogelijk maakt en verbiedt. Datzelfde geldt voor bedrijven waar roostermakers werkzaam zijn. In de bedrijven waar een OR actief is, wordt door de respondenten ingeschat dat het medezeggenschapsorgaan genoeg kennis heeft, al wordt het niet in elk bedrijf als een belangrijk onderwerp gezien. Wat de kennis van individuele</p>

werknemers betreft, lijkt er een verschil te zijn tussen vaste en senior-werknemers aan de ene kant en jongere en tijdelijke horecamedewerkers aan de andere kant. Die laatste groep weet over het algemeen niet wat de wet- en regelgeving inhoudt, maar de vaste medewerkers zijn vaak wel op de hoogte van de cao. De respondenten zijn over het algemeen van mening dat er voldoende informatie is in de cao en bij de brancheorganisatie, maar deze kennis moet wel zelf verworven worden en actieve voorlichting wordt niet zo ervaren.

Afspraken en veranderingen

In de meeste onderzochte bedrijven zijn afspraken over arbeids- en rusttijden vastgelegd op bedrijfsniveau. Dit gaat meestal niet verder dan het verwijzen naar de normen van de cao of het vastleggen van roostersystematiek in een handboek of reglement. Binnen vijf bedrijven hebben er veranderingen in deze afspraken plaatsgevonden sinds de wetswijziging in 2007. Drie keer wordt het afschaffen van een maximaal aantal vrije zondagen genoemd en in een paar gevallen is er een mogelijkheid opgenomen langere diensten en meer uren per week te draaien dan voorheen. In drie gevallen wordt het wijzigen van de cao (als gevolg van de wet) als reden aangegeven om deze veranderingen op bedrijfsniveau door te voeren. De mogelijkheid om een onbeperkt aantal zondagen te werken, was voor de wetswijziging namelijk niet mogelijk. In de meeste gevallen is het arbeidspatroon volgens de respondenten de afgelopen jaren niet gewijzigd. Dit is het geval omdat de aard van het werk hetzelfde is gebleven en de onregelmatigheid altijd al onderdeel van het patroon was. Twee respondenten geven echter aan dat het arbeidspatroon is veranderd als gevolg van de wetswijziging, aangezien er meer gewerkt wordt op zondagen. Het is op basis van de interviews niet te zeggen of en in hoeveel gevallen dit in de praktijk leidt tot een arbeidspatroon met minder dan dertien vrije zondagen per jaar. De wijziging van de wettelijke definitie van slaapdiensten³ heeft volgens een respondent ook een effect op het arbeidspatroon en op de roostering (aangezien er nu meer mensen nodig zijn).

Knelpunten

Het grootste knelpunt wat door de meeste werkgevers wordt genoemd als gevolg van de huidige regelgeving, is het werken met jeugdigen. Zij geven aan dat het niet altijd mogelijk is jeugdigen in te plannen zoals deze dat willen en dat is niet altijd uit te leggen. Ook slaapdiensten en (permanente) nachtdiensten worden een paar keer genoemd als knelpunt, evenals het verplicht houden van pauzes. Omdat een slaapdienst arbeidstijd is, moeten er extra mensen worden ingeroosterd voor de aansluitende diensten, omdat na een bepaalde arbeidsduur rusttijd verplicht is. Ook het feit dat iemand niet standaard nachtdiensten kan draaien, kan lastig zijn als gevolg van de openingstijden van veel horecagelegenheden.

Medezeggenschap

Bij de OR of PVT is het onderwerp geen vast agendapunt in de onderzochte bedrijven. Een respondent vertelt dat de OR wel reageert op signalen van de werkvloer, maar verder is er geen toezichthoudende rol weggelegd binnen deze bedrijven. In twee gevallen wordt het instemmingsrecht van de OR

³ Dit is een gevolg van een uitspraak van het Europese Hof, niet als gevolg van de wijziging van de ATW.

genoemd wanneer er wijzigingen van arbeidstijden op de agenda staan, maar een respondent vermeldt ook dat de OR sommige dingen niet kan tegenhouden. Verder hebben de respondenten niet echt zicht op een eventuele wijziging van de positie van de OR.

Gezien de vele parttimemedewerkers binnen het gemiddelde horecabedrijf, geven de respondenten aan dat er niet echt een vast moment is om het onderwerp arbeidstijden met medewerkers te bespreken. Aangezien er over het algemeen met onregelmatige roosters wordt gewerkt, is het in de meeste bedrijven regelmatig onderwerp van gesprek in het kader van de planning. In zes van de benaderde bedrijven bepaalt het bedrijf de arbeidstijden van werknemers of is het bedrijf in ieder geval leidend. In een paar gevallen zijn het de werkzaamheden en de klanten die de arbeidstijden bepalen en in andere bedrijven wordt er zoveel mogelijk geprobeerd rekening te houden met de wensen van de werknemers. In drie bedrijven is de werknemer leidend en vindt de planning altijd in overleg met de individuele werknemers plaats. De manier waarop de werknemer inspraak heeft in arbeidstijden is in geen van de bedrijven gewijzigd sinds 2007 en vijf van de negen respondenten geven aan dat er binnen de huidige wet- en regelgeving voldoende ruimte is voor maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer. De werkgevers die de ruimte onvoldoende beoordelen, hebben vooral problemen met de eerdergenoemde knelpunten bij de inrichting van arbeidstijden (jeugdigen, nacht- en slaapdiensten en piekdruktes).

Bedrijven die vallen onder de cao levensmiddelenbedrijf (bedrijfstak-cao met weinig bepalingen en weinig veranderingen)

Typering	Wij hebben gesproken met zes supermarktfilialen die onder de cao voor het levensmiddelenbedrijf vallen. Van deze filialen hadden er twee meer dan honderd medewerkers. Hiernaast hebben we gesproken met een werkgever en de centrale ondernemingsraad van een supermarktketen. Slechts één van de zes vestigingen had een eigen personeelsvertegenwoordiging. De werkzaamheden in deze branche vallen veelal binnen de winkeltijden. Wel zijn supermarkten steeds vaker ook op zondag geopend, en is er ook werk in de avonduren (onder andere vakken vullen en het lossen van vrachtauto's).
Kennis	Bij zes van de zeven bedrijven gaf men aan op de hoogte te zijn van de mogelijkheden van de gewijzigde Arbeidstijdenwet. De geïnterviewden stellen dat het management en de roostermakers over het algemeen redelijk tot goed op de hoogte zijn van de geldende wet- en regelgeving op het gebied van arbeids- en rusttijden. Met name de regels met betrekking tot het inzetten van jeugdigen zijn in deze branche relevant en goed bekend. Er bestaan grote verschillen in de mate waarin het personeel van supermarkten op de hoogte is van de geldende wet- en regelgeving. Bij sommige supermarkten wordt het personeel door de werkgever voorgelicht over wat wel en niet mag, zodat men er ook zelf op kan letten dat de wet niet overtreden wordt. Bij andere supermarkten geeft men aan dat het personeel niet goed op de hoogte is en zich hier ook niet erg mee bezighoudt. Wat de voorlichting over wet- en

regelgeving betreft, zijn vestigingsmanagers met name afhankelijk van de informatie die zij krijgen van hun hoofdkantoor. Men raadpleegt over het algemeen zelf geen wets- of cao-teksten, maar deelt de roosters in op basis van informatie die men van het hoofdkantoor ontvangt. Hiernaast zijn er supermarkten die gebruikmaken van een roosterprogramma dat een melding geeft op het moment dat roosters niet aan de geldende regels voldoen.

Afspraken en veranderingen

Bij alle door ons gesproken bedrijven bestaan er formele afspraken tussen werkgever en werknemers over arbeids- en rusttijden. Bij veel supermarkten zijn afspraken omtrent arbeids- en rusttijden onderdeel van het huishoudelijk reglement dat is opgesteld door het hoofdkantoor. Bij twee van de zeven bedrijven hebben er sinds de ATW-wijzigingen ook veranderingen in de afspraken binnen de organisatie plaatsgevonden. Deze veranderingen waren echter niet het gevolg van de ATW-wijzigingen. Zo wilde bij één supermarkt de werkgever graag dat het fulltimepersoneel meer in de avonduren zou gaan werken. Voorheen werkte er voornamelijk middelbare scholieren in de avonduren. Hierbij wordt geen gebruik gemaakt van de verruimde normen van de ATW.

Wanneer het feitelijke arbeidspatroon in ogenschouw genomen wordt, blijkt dit bij drie van de zeven door ons ondervraagde supermarkten te zijn veranderd. Van enige samenhang met de ATW is echter geen sprake. Bij twee supermarkten was er sprake van verruimde openingstijden. Bij een andere supermarkt is het arbeidspatroon aangepast omdat men er naar aanleiding van een controle van de arbeidsinspectie achter kwam dat men de regels voor het inzetten van jeugdigen overtrad.

Knelpunten

Hiernaast werd de regelgeving omtrent het inzetten van jeugdigen bij vier van de zeven bedrijven genoemd als het belangrijkste knelpunt bij het indelen van de roosters. Jeugdige werknemers mogen minder ingezet worden dan gunstig is voor het bedrijf en wordt gevraagd door de werknemers in kwestie. Hierbij dient aangemerkt te worden dat een groot gedeelte van de interviews is afgenomen voor de wijziging van de Nadere Regeling Kinderarbeid (NRK) van 1 augustus jongstleden. Door deze wijziging zijn de normen voor het inzetten van jeugdigen verruimd (kinderen vanaf 15 jaar mogen in vakantieweken tot 21.00 uur werken).

Medezeggenschap

Zoals eerder aangegeven, had slechts één van de zes door ons ondervraagde filialen een eigen ondernemingsraad. De ondervraagden gaven aan dat de werknemers voor een groot deel middelbare scholieren zijn en dat de animo onder hen om in een personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad te gaan zitten gering is. Wel is er bij deze supermarkten een centrale ondernemingsraad die op het niveau van de volledige supermarktketen opereert. Voor zover bekend bij de filiaalmanagers, ziet deze centrale ondernemingsraad niet toe op het naleven van gemaakte afspraken omtrent arbeids- en rusttijden. Ook de vertegenwoordiger van de centrale ondernemingsraad die wij gesproken hebben, gaf aan hier niet actief op te controleren. Wel neemt men contact op met de betrokkenen indien men signalen van overtredingen opvangt. Hiernaast geeft men aan dat de ATW-

Afspraken en veranderingen	<p>Vijf van de zeven bedrijven hebben afspraken over arbeidstijden vastgelegd in de huisregels of een reglement. In drie gevallen geeft een respondent aan dat hier veranderingen in hebben plaatsgevonden sinds de wetswijziging in 2007. In één bedrijf zijn de afspraken (dat men werkt met flexibele begin- en eindtijden) pas na 2007 vastgelegd. In het tweede geval heeft de verandering alleen betrekking op het betalen van overuren (dit gebeurt nu per kwartaal en niet meer per maand). Er wordt geen samenhang met de wetswijziging opgemerkt; de veranderingen hebben eerder een praktische en financiële reden (zoals bij de inrichting van het overwerk). Het arbeidspatroon is volgens de geïnterviewde bedrijven niet veranderd in de afgelopen jaren. De branche had altijd al te maken met piekdruktes als gevolg van de vraag van de (internationale) markt en was als gevolg daarvan gedwongen de arbeid op een flexibele manier in te richten. Er worden dan ook geen knelpunten in de regelgeving genoemd en de uitdaging om de planning rond te krijgen tijdens piekdruktes wordt veelal opgelost met uitzendkrachten.</p>
Knelpunten	<p>regelgeving genoemd en de uitdaging om de planning rond te krijgen tijdens piekdruktes wordt veelal opgelost met uitzendkrachten.</p>
Medezeggenschap	<p>Binnen het onderzochte bedrijf waar een OR actief is, wordt er toegezien op het naleven van arbeidstijdenregels. Het medezeggenschapsorgaan wordt betrokken bij het maken van roosters en let daarbij op rusttijden en toeslagen. Zij zien toe op de werkwijze, maar krijgen over het algemeen weinig signalen van werknemers. De ondernemingsraad in kwestie geeft aan dat zij in het geval van wijzigingen instemmingsrecht hebben en dat zij de laatste jaren ook actiever zijn geworden op dit vlak. Wel vindt men dat het actiever worden van de OR losstaat van de wijziging van de Arbeidstijdenwet.</p> <p>Op individueel niveau wordt er binnen een aantal bedrijven over de arbeids- of rusttijden gesproken tijdens jaar- of functioneringsgesprekken. Het is echter geen vast overlegpunt en komt bijvoorbeeld pas aan de orde als er afwijkende zaken zijn. In één bedrijf wordt het onderwerp dagelijks besproken, aangezien de handel en dus het werkaanbod elke dag anders is. In verreweg de meeste bedrijven heeft de organisatie de zwaarste stem bij het vaststellen van werktijden. In een aantal gevallen wordt er wel zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer en in één geval geeft de respondent aan dat de werknemer hierbij zelfs leidend is. De zeggenschap van werknemers over de arbeidstijden is de afgelopen jaren niet veranderd binnen de geïnterviewde bedrijven en de respondenten (zowel werkgevers als werknemers) hebben het idee dat er voldoende ruimte is om maatwerkafspraken te maken binnen de huidige regelgeving.</p>

5.1.5 Zakelijke dienstverlening

Bedrijven die vallen onder de cao particuliere beveiligingsorganisaties (*bedrijfstaking-cao met veel bepalingen, maar weinig veranderingen*)

Typering	<p>Er is veel variatie in bedrijfsgrootte onder de negen geïnterviewde bedrijven die onder de cao voor de particuliere beveiliging vallen. Zo zijn er twee bedrijven benaderd die tussen de tien en de vijftig werknemers hebben en een van de bedrijven heeft tussen de vijftig en de honderd werknemers. Drie van</p>
----------	---

de organisaties hebben een personeelsbestand tussen de honderd en 250 werknemers en de twee laatste tussen de vierduizend en de vijfduizend. Vier van deze bedrijven hebben ten minste één ondernemingsraad, de overige vijf hebben geen formele personeelsvertegenwoordiging. Uit het cao-onderzoek is gebleken dat arbeidstijden een centraal thema zijn in de bedrijfstak. Hoewel werkgevers inzetten op verruiming en flexibilisering van de regelingen, is er uiteindelijk afgesproken de bestaande afspraken min of meer intact te houden. Uit de interviews met respondenten van verschillende beveiligingsbedrijven is naar voren gekomen dat bij het merendeel van de bedrijven 24 uur per dag en zeven dagen per week gewerkt wordt. Dit geldt niet voor al het personeel en zo zijn er werknemers die alleen standaarddiensten draaien: tijdens kantooruren (of openingstijden van winkels) en de avonden. Dit is vaak afhankelijk van de opdracht, wat ook geldt voor de onregelmatigheid van de arbeidstijden. Er zijn bedrijven die een paar grote opdrachtgevers hebben en altijd in hetzelfde vaste patroon werken, maar er zijn ook bedrijven en werknemers die voor het grootste deel onregelmatig werken. De meeste respondenten classificeren de arbeidstijden binnen het bedrijf als onregelmatig. Ook wordt er binnen de bedrijfstak veel met parttimecontracten gewerkt.

Kennis

Vijf van de onderzochte bedrijven geven aan dat ze bekend zijn met de gewijzigde ATW. In de kleinere bedrijven is de kennis van de mogelijkheden van de ATW minder aanwezig, maar het grootste deel van de respondenten geeft wel aan dat het vooral de cao is waarmee men bekend is. De kennis van het management wordt over het algemeen als goed beoordeeld, maar ook hier zijn met name de regels van de cao bekend. Men geeft wel aan dat er hiaten aanwezig zijn in deze kennis, met name op detailniveau. De roostermakers daarentegen zijn goed bekend met de regelgeving, want zij krijgen er dagelijks mee te maken. Binnen de particuliere beveiliging werken veel bedrijven met roosteringssoftware waarin het niet mogelijk is buiten de normen van de cao te plannen of waar waarschuwingen verschijnen bij een mogelijke overtreding. Van de bedrijven waar een OR actief is, wordt de kennis van het medezeggenschapsorgaan over arbeidstijdenregels als goed beoordeeld. Het merendeel van de respondenten geeft aan dat de kennis van werknemers in de beveiliging vanwege de aard van de werkzaamheden goed is. Binnen een paar bedrijven wordt het niet als relevant en dus bekend geacht, omdat de werknemers niet in de buurt van de wettelijke grenzen komen. Verschillende respondenten geven aan dat de voorlichting over arbeidstijdenregels in de aanloop en na de wetwijziging voldoende was en dat er ook bij cao-wijzigingen gecommuniceerd wordt. Verder lijkt de tevredenheid met de voorlichting over het onderwerp te maken te hebben met de intensiteit van het contact dat het bedrijf in kwestie heeft met de brancheorganisatie.

Afspraken en veranderingen

Met uitzondering van twee kleinere bedrijven zijn er over het algemeen afspraken vastgelegd over arbeids- en rusttijden op bedrijfsniveau. Deze afspraken zijn vastgelegd in personeels- of kwaliteitshandboeken of reglementen. In veel gevallen zijn de afspraken uit de cao in het

roostersysteem opgenomen. In twee van de geïnterviewde bedrijven is een dergelijk handboek pas recent (en dus na de wetwijziging) opgesteld. Binnen één van de bedrijven worden de veranderingen volgens de respondenten geweten aan de wetwijziging. Er is voor een deel van de medewerkers een bedrijfsregeling opgesteld met daarin specifieke afspraken (binnen kaders van de ATW, maar ruimer dan de cao) zoals: twaalfuurdiensten, ingekorte rusttijd et cetera. Bij een tweede bedrijf is de mogelijkheid opgenomen om maximaal twaalf uur te werken en nachtdiensten van tien uur te draaien. In deze twee gevallen maken de gewijzigde afspraken zaken mogelijk die niet toegestaan waren onder de oude ATW en die niet mogelijk zijn gemaakt in de cao.

Vier van de negen bedrijven geven aan dat het arbeidspatroon is gewijzigd sinds de wetwijziging in 2007. Dit wordt gekoppeld aan de ruimte die is gecreëerd door het maken van nieuwe afspraken als gevolg van de gewijzigde wet. Men acht het makkelijker om roosters te maken en er wordt ook een positief effect op bedrijfsresultaten verwacht. De OR-en van deze organisaties geven echter aan dat het negatieve gevolgen heeft voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers en dat de vermoeidheid toeneemt, omdat er (incidenteel) langere diensten gedraaid worden. De bedrijven waar het arbeidspatroon niet is veranderd, geven als reden aan dat de cao niet echt is gewijzigd en dat de huidige manier van werken in principe voldoet.

Knelpunten

Wanneer gevraagd wordt naar eventuele knelpunten, geeft het merendeel van zowel de werkgevers als de werknemers echter aan dat er knelpunten zijn, al hoort dat volgens deze respondenten bij de uitdaging van het passend maken van de roosters bij een wisselende vraag naar arbeid. Twee OR-leden noemen het een knelpunt dat er in de praktijk vaak over cao- en wettelijke grenzen heen gewerkt wordt, waardoor er onwenselijke situaties ontstaan. Van de werkgeverskant wordt echter belicht dat met name de cao de planning van arbeidstijden onnodig beperkt.

Medezeggenschap

Bij de bedrijven waar een OR actief is, vindt er ook overleg plaats op dit niveau en bij drie bedrijven is het zelfs een belangrijk en terugkerend onderwerp. De ondernemingsraden houden over het algemeen ook vrij actief toezicht op het naleven van de gemaakte afspraken over arbeidstijden en hebben daarbij veelal inzicht in de roosters en gewerkte uren. Het beeld van de invloed van de OR bij wijzigingen in de afspraken is op basis van de interviews niet consistent en lijkt afhankelijk te zijn van het niveau waarop de beslissingen genomen worden. De respondenten geven wel aan dat de OR instemmingsrecht heeft bij belangrijke wijzigingen op het gebied van arbeidstijden. De rol van de OR is hierin niet veranderd sinds 2007 en de respondenten zijn het eens over de voldoende toerusting van het medezeggenschap.

Binnen het bedrijf waar voor een deel van de medewerkers een regeling is getroffen waarbij buiten de cao om gebruik wordt gemaakt van de normen van de gewijzigde ATW is de planningsadviseur van mening dat er wel rekening gehouden wordt met wensen, zolang men maar wel aan de opdracht kan voldoen. Het OR-lid dat geïnterviewd is geeft echter aan dat de werkgever vast houdt aan de wettelijke normen en dat daarbij weinig inspraak van de werknemer mogelijk is. De OR is dan ook van mening dat ze afhankelijker is geworden van de werkgever

Bij een deel van de onderzochte bedrijven kunnen arbeids- en rusttijden een onderwerp van gesprek zijn bij jaar- of functioneringsgesprekken. Ook is bij een groot deel van de bedrijven het frequente team- of werkoverleg een moment om het onderwerp te bespreken (met name in bedrijven waar geen OR actief is). Ook kan het onderwerp besproken worden bij het maken van nieuwe roosters, maar bij het merendeel van de bedrijven geven de respondenten aan dat dit wel op initiatief van de werknemer dient te gebeuren. Wat invloed van werknemers bij het vaststellen van de arbeidstijden betreft, geven bijna alle respondenten aan dat het bedrijf hierin leidend is of de werktijden zelfs volledig bepaalt. Bij twee (kleinere) bedrijven heeft de werknemer wel meer invloed en is in een geval zelfs vrij zijn uren te kiezen. De geïnterviewden geven aan dat het in principe de opdrachtgever is die de werktijden bepaalt. De mate van inspraak van werknemers binnen de bedrijven is echter niet gewijzigd sinds 2007. Over het algemeen zijn zowel de geïnterviewde werkgevers als de geïnterviewde werknemers van mening dat de regelgeving voldoende ruimte laat voor het maken van maatwerkafspraken, maar de cao wordt door drie werkgevers wel als beperkend aangewezen doordat de normen voor arbeids- en rusttijden in de cao minder ruim zijn dan de wet.

Bedrijven die vallen onder de cao hoveniersbedrijf (bedrijfstaking met veel bepalingen, maar weinig veranderingen)

Typering

Van de negen geïnterviewde bedrijven die onder de cao voor de hoveniers vallen, heeft het merendeel (6) minder dan vijftig werknemers. Vandaar dat de meeste van deze bedrijven ook geen actieve ondernemingsraad hebben die zich bezighoudt met het onderwerp arbeidstijden. Tijdens de interviews die wij voor het cao-onderzoek gehouden hebben met de onderhandelaren, gaven beide partijen aan dat de gewijzigde ATW nauwelijks invloed heeft gehad op de afspraken over arbeidstijden in de cao. Uit de interviews op bedrijfsniveau blijkt dat de meeste bedrijven regelmatige diensten draaien en vooral van maandag tot en met vrijdag werken. Wel zijn er in de bedrijfstaking verschillen tussen de seizoenen. Voor alle bedrijven geldt dat er in de zomer langere dagen wordt gewerkt, zodat men in de winter later kan beginnen. Dit is mogelijk gemaakt in de cao en hier maken de geïnterviewde bedrijven in meer of mindere mate gebruik van. Daarbij blijft men ruim binnen de normen van zowel de oude (standaardregeling) als de nieuwe wet. Sommige hoveniersbedrijven verrichten in de winter, wanneer er minder traditionele hovenierswerkzaamheden zijn, strooiwerkzaamheden voor gemeenten. Deze

werkzaamheden kunnen in principe 24 uur per dag, 7 dagen per week plaatsvinden en worden ingevuld met wisseldiensten op vrijwillige en oproepbasis.⁵

Kennis	De kennis van de mogelijkheden van de nieuwe ATW is naar eigen zeggen beperkt, maar de arbeidstijdenparagraaf van de cao is bij de respondenten goed bekend. De kennis van werknemers wordt door de respondenten wisselend ingeschat en hoewel er een groot deel zal zijn dat niet op de hoogte is van de wet- en regelgeving, is een deel wel redelijk op de hoogte van de cao. Vier van de acht bedrijven vinden de voorlichting over arbeids- en rusttijdenregels onvoldoende tot matig. De overige respondenten geven aan dat de voorlichting van de branchevereniging goed is, dit is mede afhankelijk van de mate van contact met de vereniging.
Afspraken en veranderingen	Met uitzondering van één van de geïnterviewde bedrijven hebben alle hoveniers de afspraken over arbeids- en rusttijden vastgelegd in reglementen of handboeken, waarin veelal verwezen wordt naar de normen en afspraken in de cao. Waar de cao-onderhandelaars aangeven dat er relatief weinig veranderd is op cao-niveau, zijn er volgens de respondenten ook in afspraken op bedrijfsniveau geen veranderingen geweest sinds de wetswijziging van 2007. Datzelfde geldt voor het arbeidspatroon waarin gewerkt wordt (gemiddeld 37 uur per week op jaarbasis, regelmatige werktijden op weekdays, wisselend tussen de seizoenen), wat al jaren op dezelfde manier is afgesproken. De reden die hiervoor wordt gegeven, is vooral dat de winter-/zomerregeling waarmee gewerkt wordt, aansluit bij de werkzaamheden.
Knelpunten	Het venster waarin gewerkt wordt, sluit het beste aan bij de vraag van (particuliere) klanten en ook van de werknemerskant komen geen klachten. De hoveniersbedrijven noemen geen knelpunten op het gebied van arbeidstijdenwetgeving. Wel noemt een enkeling dat de zomer-/winterregeling nog wat zou worden mogen uitgebreid, waardoor voor het bedrijf meer flexibiliteit ontstaat en dat de financiële toeslag voor overuren een belemmering oplevert voor de bedrijfsvoering.
Medezeggenschap	Van de bedrijven die geïnterviewd zijn, hebben er drie een ondernemingsraad. Overleg op het gebied van arbeids- en rusttijden is geen agendapunt op dit niveau. De respondenten geven aan dat het onderwerp wel besproken wordt als het om wijzigingen van collectieve afspraken gaat. Maar dit gaat om uitzonderlijke gevallen. Daarnaast zien de ondernemingsraden toe op het naleven van arbeidstijdenregels wanneer er signalen zouden komen of wanneer er op collectief niveau iets aan de orde zou zijn. In de praktijk is het in de drie gevallen geen speerpunt. De respondenten geven aan dat de OR geheel volgens de regels betrokken wordt bij eventuele wijzigingen in collectieve afspraken, maar wijzigingen komen – zoals aangegeven – nauwelijks voor.

⁵ Vakbonden schatten in dat veel bedrijven zich niet houden aan de ATW ten aanzien van het invullen van de strooiwerkzaamheden.

Op individueel niveau kan het onderwerp ter sprake komen bij functioneringsgesprekken. Binnen de kleine hoveniersbedrijven is er geen vast overlegmoment over arbeidstijden, wat samenhangt met de informele manier van afspraken maken binnen kleine bedrijven. Wel wordt bij een derde van de gevallen genoemd dat het er bij de frequente toolboxmeetings ook overlegd kan worden over het onderwerp. Daarnaast geven de meeste bedrijven aan dat de werkzaamheden leidend zijn bij het vaststellen van de werktijden, maar dat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met wensen van werknemers. In de praktijk wordt aangegeven dat de werknemer eigenlijk bijna nooit afwijkende wensen heeft. Door de vastliggende tijden waarop binnen de bedrijven gewerkt wordt, is er niet veel ruimte voor individuele wensen van werknemers, maar de wet- en regelgeving laat hier in principe voldoende ruimte voor maatwerkafspraken. Een derde van de respondenten geeft aan dat er binnen bedrijven wel meer ruimte zou mogen zijn voor meer flexibiliteit en maatwerk zoals geboden in de wet, maar dat het vooral binnen de branche en het bedrijf zelf geregeld moet worden.

5.1.6 Overige dienstverlening

Bedrijven die vallen onder de cao ziekenhuizen (*bedrijfstak-cao met veel nieuwe bepalingen en bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

Typering

Ziekenhuizen zijn over het algemeen grote organisaties met veel personeel. Van de elf ziekenhuizen die geïnterviewd zijn, hebben er drie een personeelsbestand van meer dan honderd werknemers, maar minder dan vijfhonderd. De overige acht ziekenhuizen hebben meer dan duizend werknemers, oplopend tot zesduizend.

Er wordt in de zorg veel parttime gewerkt en over het algemeen is het aantal fte van de ziekenhuizen aanmerkelijk minder dan het aantal personeelsleden. Binnen alle benaderde organisaties is een ondernemingsraad actief.

Uit het cao-onderzoek is gebleken dat arbeidstijden en rusttijden belangrijke onderwerpen zijn. Ziekenhuizen worden steeds meer een volcontinubedrijf en hoewel de inzet van werkgeverspartijen was om verruiming te bewerkstellen, is er ten opzichte van de eerder gebruikte normen van de overlegregeling nauwelijks iets veranderd in de cao. Uit de interviews met de ziekenhuizen is gebleken dat er in de praktijk inderdaad in de meeste gevallen 24 uur per dag en zeven dagen per week wordt gewerkt. Dit geldt over het algemeen echter niet voor al het personeel en de mate waarin dit gebeurt is afhankelijk van het soort werkzaamheden dat het ziekenhuis of de afdeling aanbiedt. Het personeel werkt voor het merendeel in onregelmatige diensten. De mate van 'onregelmatigheid' verschilt tussen ziekenhuizen, maar ook binnen een ziekenhuis. Soms staan de roosters voor een lange periode vast en wordt dit ruim van tevoren bekendgemaakt, terwijl er in andere gevallen veel meer wijzigingen kort van tevoren plaatsvinden. Nacht- avond- en weekenddiensten horen bij het werk in een ziekenhuis, en datzelfde geldt voor slaap-, aanwezigheids- en consignatiediensten.

Kennis

Bijna alle respondenten geven aan dat zij bekend zijn met de mogelijkheden van de gewijzigde ATW en er wordt meerdere malen genoemd dat de wet inderdaad is verruimd. De kennis van het management binnen de ziekenhuizen over de wet en de arbeidstijdenparagraaf in de cao wordt erg wisselend beoordeeld. De uitspraken hierover variëren van slecht, matig tot redelijk en goed. Degenen die er binnen ziekenhuizen in de dagelijkse praktijk het meeste met arbeidstijdenregels te maken krijgen, zijn de roosteraars. Over het algemeen wordt de kennis van de regelgeving van de planning als redelijk goed beoordeeld, maar dit hangt met name af van het roostersysteem waarvan gebruikgemaakt wordt. In veel ziekenhuizen wordt met een roostersysteem gewerkt waar de normen van de wet of de cao ingevoerd kunnen worden, zodat de roostermaker geconfronteerd wordt met eventuele aanstaande overtredingen. Op deze manier krijgen ze dagelijks te maken met de grenzen van de wet en is de kennis over het onderwerp over het algemeen beter. De kennis van de OR over de wet- en regelgeving op het gebied van arbeids- en rusttijden wordt over het algemeen als goed beoordeeld. Kennis van werknemers daarentegen is wisselend, al wordt verwacht dat de cao beter bekend is dan de wet. De meningen van de respondenten over voorlichting over arbeidstijdenregels is wisselend. En groot deel vindt de voorlichting onvoldoende, maar evenzoveel respondenten geven aan dat er voldoende duidelijke cao-informatie beschikbaar is.

Quote respondent: "Meer communicatie [over arbeidstijden] hoeft niet veel op te leveren. Pas als het voor mensen persoonlijk aan de orde is en effect heeft op werknemers, heeft voorlichting zin. Daar hebben de organisatie en de ondernemingsraad ook een rol in."

Afspraken en veranderingen

Het merendeel van de benaderde ziekenhuizen heeft afspraken over arbeids- en rusttijden vastgelegd. Dit is vaak in de vorm van een handboek met richtlijnen over hoe er wordt omgegaan met arbeidstijden en roostering. Meestal gaat het hier wel om een verwijzing naar of een opsomming van de afspraken in de cao. In ongeveer de helft van de geïnterviewde bedrijven hebben er veranderingen plaatsgevonden in de arbeids- en rusttijden-regelingen. Hoewel respondenten het lastig vinden aan te geven wat er precies op het niveau van normen is veranderd, gaat het in de meeste gevallen om aanscherping van beleid om aan de wet of te cao de kunnen voldoen (bijvoorbeeld op het gebied van nachtdiensten en pauzes). Als aanleiding tot veranderingen worden onder andere de bedrijfsvoering genoemd, maar ook de wijziging van de cao of de noodzaak om te handelen volgens de regels van de wet. De nadruk ligt daarbij niet op de gewijzigde regels (want in de cao is uiteindelijk weinig veranderd), maar meer op het bewuster omgaan met wet- en regelgeving in het algemeen. In de meeste gevallen gelden de veranderingen voor al het personeel, maar met name voor de medewerkers die werkzaam zijn in de zorg. Slechts eenmaal wordt de

wijziging van de interpretatie van de wet⁶ als reden genoemd om afspraken aan te passen, omdat de oude afspraak niet meer mocht (aanwezigheidsdiensten in de nacht werden nachtdiensten), en één keer wordt een aanpassing in de cao als reden genoemd.

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat het arbeidspatroon binnen het ziekenhuis de afgelopen jaren is gewijzigd. Bij de ziekenhuizen waar dat niet aan de orde is, wordt tweemaal genoemd dat men wel bezig is met het verruimen van de openingstijden en dat dit gevolgen heeft voor het dagvenster van de medewerkers. Verder wordt de noodzaak tot aanpassing bij deze bedrijven niet ingezien. De reden van de wijziging van het arbeidspatroon is in een aantal gevallen de toename van de flexibilisering, met name als gevolg van de invoering van de jaarurensystematiek (dit mag sinds 2002 volgens de cao). In de overige gevallen wordt de verbetering van de roostersystematiek genoemd, waarbij het met behulp van software en harmonisering makkelijker wordt binnen de normen te roosteren. Dit is bijvoorbeeld terug te zien aan het aantal nachtdiensten en de lengte van diensten en de tijd tussen de diensten. Ook hier wordt het belang van het volgen van de regels en de bedrijfsvoering aangevoerd als reden van de wijziging, en niet zozeer de wijziging van de wet. Er wordt in vergelijking met voorgaande jaren dus meer binnen de normen geroosterd en dit is te zien in het arbeidspatroon. De normen liggen daarbij nauwelijks anders dan voor de wetswijziging.

Effecten op het indelen van roosters en afstemming op de bedrijfssituatie worden genoemd, maar zijn erg uitlopend. Tevredenheid van het personeel wordt een paar keren negatief benoemd, omdat werknemers de regels soms als belemmerend ervaren. Zo wordt het verplicht houden van pauzes gezien als een lastige regel in verband met de planning, en willen sommige werknemers meer werken dan is toegestaan. Even zo vaak wordt gewezen op het feit dat het wel beter is voor de veiligheid en gezondheid van het personeel.

Knelpunten Bijna de helft van de respondenten geeft aan geen knelpunten te ervaren op het gebied van arbeids- en rusttijden binnen de organisatie. Het houden van pauzes wordt echter door meerdere bedrijven genoemd als knelpunt. Het gaat dan met name om het houden van een verplichte pauze tijdens nachtdiensten of op afdelingen waar weinig personeel werkzaam is. Het houden van een pauze knelt dan met de zorg voor patiënten. Ook wordt een paar keer genoemd dat werknemers graag meer maatwerk willen en meer mogelijkheden zouden willen om bijvoorbeeld meer nachten of langere diensten te werken dan wettelijk is toegestaan en in de cao is afgesproken.

Medezeggenschap Binnen alle geïnterviewde ziekenhuizen is een ondernemingsraad actief, en alle respondenten geven aan dat er overleg plaatsvindt met de bestuurder en de OR over arbeids- en rusttijden. Het is echter niet altijd een vast agendapunt, maar het komt ter sprake bij ophanden zijnde wijzigingen of door

⁶ Als gevolg van Europese jurisprudentie in het arrest Landeshauptstadt Kiel versus Norbert Jaeger (C-151-02).

signalen. De respondenten geven allemaal aan dat de OR toeziet op het naleven van gemaakte afspraken over arbeidstijden, maar de mate van toezicht varieert. Het merendeel van de ondernemingsraden reageert puur op signalen uit de organisatie en van het personeel. Na wijzigingen of incidenten kan er wat actiever gemonitord worden en een aantal OR-en evalueert actief de roosters en gemaakte (over)uren. De respondenten geven ook aan dat de OR instemmingsrecht heeft wanneer er collectieve wijzigingen op handen zijn op het gebied van arbeidstijden (zoals afdelingsroosters). Enkele ondernemingsraden zijn ook op dit gebied actiever en spelen ook een rol bij het tot stand komen en evalueren van wijzigingen, mocht dat aan de orde zijn. De positie van de OR is volgens de geïnterviewde personen niet veranderd sinds de wetwijziging en voor zover dat te beoordelen is, zijn de personeelsvertegenwoordigers goed genoeg georganiseerd en onderdeel van de organisatie, zodat zij hun taken kunnen uitvoeren.

Bij de helft van de onderzochte ziekenhuizen zijn arbeidstijden een onderwerp bij het jaargesprek van werknemers met hun leidinggevenden. Ook vindt er overleg plaats met individuele werknemers op het gebied van roostering, beschikbaarheid en voorkeuren. Hier is echter geen standaardmoment voor. In enkele gevallen wordt aangegeven dat de werknemer leidend is bij het vaststellen van de werktijden of is er zelfs sprake van zelfroostering, maar in het algemeen wordt het bedrijf als leidend aangewezen. Werknemers kunnen hun wensen aangeven (de mate waarin is wisselend) en daarmee zal zoveel mogelijk rekening gehouden worden, maar de bedrijfsvoering is echter leidend. Wat betreft de inspraak van werknemers zijn de respondenten van mening dat er geen wijzigingen geweest zijn sinds de wetwijziging in 2007. Een enkele keer wordt gewezen op het feit dat de wet maatwerkafspraken met werknemers belemmert. Zo komen er soms verzoeken van werknemers waar niet aan voldaan kan worden, zoals meerdere weekenden of structureel in de nacht werken. Een grote meerderheid is echter van mening dat er binnen de bestaande regelgeving voldoende ruimte is voor maatwerk.

Bedrijven die vallen onder de cao verpleeg-/verzorgingstehuizen en thuiszorg (*bedrijfstak-cao met veel vervallen bepalingen en bepalingen die niet meer onder de oude ATW passen*)

Typering

Van de tien bedrijven die onder de cao voor verpleeg-/verzorgingstehuizen en thuiszorg vallen, hebben vier instellingen meer dan duizend werknemers. De helft heeft tussen de vijftig en vijfhonderd werknemers en een van de benaderde bedrijven heeft minder dan vijftig werknemers. Binnen al deze organisaties is een ondernemingsraad actief. In het cao-onderzoek is duidelijk geworden dat arbeidstijden een belangrijk onderwerp zijn vanwege de aard van de werkzaamheden. Er wordt veel in nachtdiensten en consignatie gewerkt en er zijn pieken in het arbeidsaanbod. Werkgevers hebben dan ook voor elkaar gekregen dat op een aantal punten verruiming uit de ATW in de cao opgenomen is, maar een groot deel van de afspraken past ook binnen de oude wet. Uit de interviews met de instellingen komt naar voren dat er over het

Kennis	<p>algemeen volcontinu zorg wordt verleend. Bij iets minder dan de helft van de gesproken bedrijven worden de diensten wel regelmatig ingevuld (bijvoorbeeld door een vast rooster), maar bij de rest van de bedrijven geven de respondenten aan dat de werktijden onregelmatig zijn.</p> <p>Drie respondenten geven aan niet op de hoogte te zijn van de mogelijkheden van de gewijzigde ATW, maar zij geven aan de normen in de cao wel te kennen. De kennis van het management wordt over het algemeen als redelijk goed beoordeeld, maar met name op de grote lijnen. De verantwoordelijken voor de planning van de roosters worden geacht goed op de hoogte te zijn van de regels. Dit wordt belangrijk gevonden en in veel roostersystemen zitten ook waarschuwingen ingebouwd om overtreding van de regels te voorkomen. Ook voor de ondernemingsraad is het een belangrijk onderwerp en alle respondenten menen dat de kennis van de OR over het onderwerp goed is. Voor individuele werknemers wordt de kennis wisselend ingeschat. Het is niet vanzelfsprekend dat het personeel op de hoogte is, maar mocht het belangrijk gevonden worden, dan weten werknemers wel waar informatie te vinden is (in de cao). Een deel van de respondenten meent dat de branchevereniging en de vakbonden voldoende goede voorlichting geven over het onderwerp. Bij meerdere interviews werd echter ook genoemd dat er wel voldoende informatie is, maar dat deze niet altijd even goed en overzichtelijk te vinden is.</p>
Afspraken en veranderingen	<p>Op één organisatie na hebben alle organisaties afspraken over arbeids- en rusttijden vastgelegd. Het gaat dan bijvoorbeeld om protocollen waarin staat hoe er met roosterwijzigingen omgegaan wordt of hoe teams met arbeidstijden omgaan. Zeven respondenten geven bovendien aan dat er sinds 2007 wijzigingen hebben plaatsgevonden in deze afspraken. In veel van de gevallen gaat het om het aanscherpen van het pauzebeleid. De wetwijziging was hier veelal de aanleiding om het beleid aan te passen, maar de aanscherping was evenwel mogelijk onder de oude wet. Binnen veel verpleeg-, verzorgings- en thuiszorginstellingen is het houden van pauzes door de aard van de werkzaamheden een aandachtspunt. Het lunchen met patiënten bijvoorbeeld, is namelijk geen pauze volgens de ATW. Ook is in twee gevallen de maximale arbeidsduur van ingeroosterde diensten verlengd naar negen uur (in de cao is dit ook gewijzigd naar tien uur). Ook is in een enkel geval het aantal nachtdiensten verminderd, aangezien de oude afspraken volgens de respondent niet aan de nieuwe wet voldeden. De wijzigingen gelden voor het verplegend en verzorgend personeel binnen de instellingen. Als reden voor de wijzigingen wordt aangegeven dat het doel was om flexibeler te kunnen werken en de manier van roosteren te verbeteren om de bedrijfsvoering ten goede te komen. Soms is dit gebeurd omdat de cao iets ruimer is, maar in geen enkel geval werd de ruimte in de gewijzigde wet als aanleiding genoemd.</p>

In één van de grote zorginstellingen heeft de OR samen met het management een roosterwijzigingsprotocol opgesteld. Vanuit de zorgvraag was het vaak nodig roosters te wijzigen en daar was elke keer de instemming van de OR voor nodig. Om de flexibiliteit en helderheid van de roostering te vergroten, is er vervolgens een kader opgesteld waarbinnen roosters gewijzigd mogen worden zonder dat er een instemmingstraject ingezet hoeft te worden. Binnen het protocol is gebruikgemaakt van de normen uit de gewijzigde cao. Wanneer er ingrijpende wijzigingen ingevoerd zullen worden, dient de OR wel betrokken te worden, maar binnen de kaders van het protocol is het mogelijk flexibel te roosteren. De betrokken ondernemingsraad evalueert momenteel deze nieuwe manier van werken.

In acht van de tien bedrijven geven de respondenten aan dat het arbeidspatroon is veranderd ten opzichte van het arbeidspatroon voor 2007. Deze trend in het arbeidspatroon heeft te maken met flexibilisering van arbeidstijden. Ten eerste gaat het om de flexibilisering van de roosters en dus gewerkte uren, omdat de vraag naar zorg zich meer naar de ochtenden en de avonden verplaatst. Er wordt meer vraaggericht geroosterd (met de zorgvraag als uitgangspunt) en daarom werkt men veelal meer met korte diensten. Om voldoende flexibiliteit te kunnen bieden om die uren in te vullen, wordt er ook meer met parttime contracten gewerkt en worden er meer zzp'ers en oproepkrachten ingeschakeld. Hoewel de wijziging van de cao het in een enkel geval heeft mogelijk gemaakt het arbeidspatroon aan te passen, worden in het grootste deel van de gevallen de financiële en organisatorische verandering in de sector als reden opgegeven. Hierdoor moeten de instellingen meer op de zorgvraag gericht roosteren, wat gevolgen heeft voor het arbeidspatroon van het personeel. Er zijn op basis van de interviews geen uitspraken te doen over de effecten van de wijzigingen.

Knelpunten

De helft van de respondenten ziet geen knelpunten en kan uit de voeten met de huidige regels en afspraken. Dit komt ook onder andere doordat er veel gewerkt wordt met flexkrachten en parttimers, zodat die niet in de buurt komen van de wettelijke grenzen. Het verplicht houden van pauzes wordt meerdere malen als knelpunt genoemd, zo nemen werknemers niet altijd pauze omdat deze vaak niet betaald is en het werk dit niet altijd mogelijk maakt. Ook de beperkende afspraken in de cao met betrekking tot gebroken diensten worden een paar keer genoemd als knelpunt, aangezien de vraag naar zorg gebroken diensten noodzakelijk maakt. De regels rondom reistijd (zoals vastgelegd in de cao), de wettelijke normen voor nachtarbeid en slaapdiensten (nachtdiensten) worden ook door een respondent aangewezen als knelpunten bij het roosteren in de bedrijfstak.

Medezeggenschap

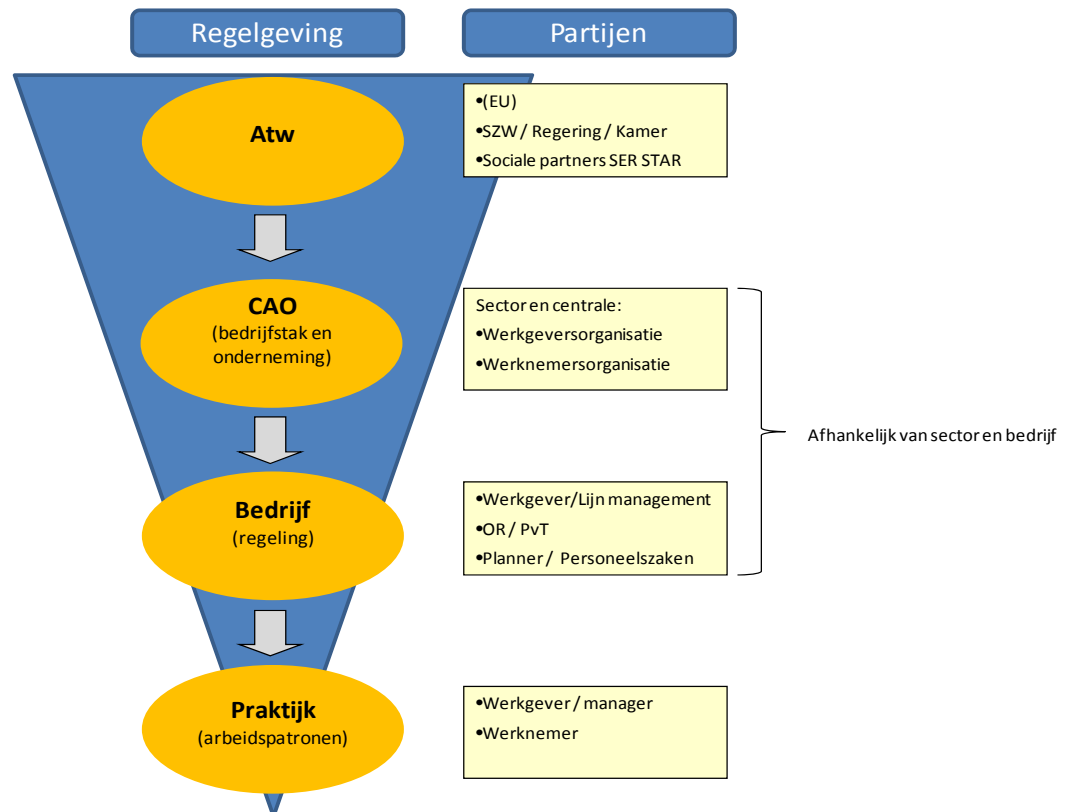
Bij overleg met de ondernemingsraden staat het onderwerp regelmatig op de agenda, maar het wordt over het algemeen alleen besproken als er aanleiding voor is, zoals bij ophanden zijnde wijzigingen of klachten. Ook ziet de OR in alle gevallen toe op het naleven van afspraken over arbeids- en rusttijden. De mate waarin dit gebeurt, verschilt per OR. De meeste ondernemingsraden geven aan te reageren op signalen uit de organisatie, maar een groot deel kijkt

ook actief naar roosters en evalueert actief wanneer er roosterwijzigingen zijn doorgevoerd. De meeste respondenten geven aan dat de OR instemmingsrecht heeft als het gaat om grote en collectieve wijzigingen op het gebied van roosters of andere afspraken over arbeidstijden. Het verschilt of de OR ook in de aanloop naar wijzigingen betrokken wordt; evaluatie aan de hand van wijzigingen gebeurt ook niet in alle gevallen. In de meeste gevallen wordt de OR als goed georganiseerd en actief geclassificeerd door de geïnterviewde personen. Hoewel het ingewikkelde materie is, krijgen de meeste OR-leden voldoende training en informatie en zijn zij voldoende toegerust om de taken rondom het voor de bedrijfstak belangrijke onderwerp uit te voeren. De rol of positie van de OR is bij de onderzochte instellingen dan ook niet veranderd sinds de wetwijziging.

Overleg over arbeids- en rusttijden vindt binnen acht van de tien instellingen plaats met individuele werknemers in het functioneringsgesprek of bij het vaststellen van roosters en roosterwijzigingen. Bij de helft van de tien instellingen geven de respondenten aan dat de organisatie leidend is bij het vaststellen van de werktijden. Bij deze bedrijven zijn over het algemeen de cliëntvraag en de doelstellingen van de organisatie leidend, maar wordt in meer of mindere mate wel rekening gehouden met wensen van werknemers. Soms is het mogelijk voorkeuren of vaste vrije dagen aan te geven, in andere gevallen gaat het meer om ad hoc-verzoeken. Zes respondenten geven aan dat het de laatste jaren lastiger is geworden om tegelijkertijd aan de wensen van de werknemers en de cliëntvraag te voldoen in roosters en dit heeft effect op de inspraak van werknemers. Bijna alle respondenten vinden dat er binnen de wet- en regelgeving voldoende ruimte is voor het maken van maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer. Dit betekent echter niet dat het mogelijk is maatwerk te leveren of tegemoet te komen aan alle individuele wensen, zoals structureel nachtwerk of een standaard werkweek van vrijdag tot en met maandag.

5.2 De wijziging van de ATW op bedrijfsniveau

Zoals in hoofdstuk 1 is aangekondigd, hebben we in de aanpak van het onderzoek in beginsel de volgende trechterbenadering gevolgd:



Bij elk niveau horen actoren die in het schema zijn aangegeven.

- Op het bovenste niveau, het niveau van de vertegenwoordigende organen zijn de centrale werkgevers en werknemersvertegenwoordigers actief. In de aanloop naar de wetswijziging hebben de actoren op dit niveau een belangrijke rol gespeeld.
- Op het tweede niveau, het niveau van sociale partners, zijn de onderhandelaars op cao-niveau actief. De wetswijziging kan op dit niveau leiden tot het maken van andere afspraken over arbeidstijden binnen afzonderlijke cao's. In hoofdstuk 3 is gepresenteerd hoe de wijziging van de ATW hier van invloed is geweest binnen een selectie van cao's. Een klein deel van de wijzigingen die hebben plaatsgevonden in de steekproef van cao's tussen 2003 en 2009, was niet mogelijk onder het regime van de oude ATW.

- Het derde niveau is het bedrijfsniveau van de individuele werkgevers en werknemers dan wel de OR of PVT als vertegenwoordigers van de werknemers. Op het moment dat er in de cao wijzigingen van kracht worden, is het op bedrijfsniveau mogelijk (en in enkele gevallen noodzakelijk) daar gebruik van te maken en de arbeidstijden anders in te richten. In hoofdstuk 4 en 5 is dit niveau en de invloed van de wetswijziging op afspraken en arbeidspatronen (niveau 4) binnen bedrijven uitgebreid belicht. In hoofdstuk 4 werd dit gedaan aan de hand van een aantal algemene gegevens over de organisatie van arbeidstijden in bedrijven, afkomstig uit de NEA- en WEA-enquêtes. Het beeld dat daaruit naar voren kwam, werd verdiept met onze eigen gegevens, afkomstig uit interviews onder 199 bedrijven. In dit hoofdstuk is de invloed van de wetswijziging in bedrijven binnen een aantal geselecteerde sectoren besproken.

Door het volgen van de trechter is per cao geanalyseerd of er veranderingen in afspraken over arbeidstijden en/of veranderingen in het arbeidspatroon hebben plaatsgevonden. Dit levert geen eenduidig beeld op van grote verschillen tussen branches en bedrijven. De context waarin de arbeidstijden worden vastgesteld, verschilt tussen sectoren en bedrijven.

In de voorgaande hoofdstukken zijn de veranderingen sinds de wijziging van de ATW op verschillende niveaus beschreven. In de onderstaande tabel is schematisch weergegeven welke veranderingen op het tweede en derde niveau hebben plaatsgevonden sinds de wetswijziging van 2007.

Tabel 5.2 Wijzingen steekproef cao's

Cao	CAO-NIVEAU (niveau 2)				BEDRIJFSNIVEAU (niveau 3)
	Aantal wijzigingen 2009	Type wijzigingen	Wijzigingen 2011	Bepalingen die niet meer binnen de oude Atw passen	Benut in bedrijven*
Glastuinbouw	6	3 nieuw, 1 vervallen, 2 ruimer	arbeidstijd per referentieperiode (52 weken), zondagsbepaling	arbeidstijd per referentieperiode; zondagsbepaling: minder dan 13 vrije zondagen mogelijk	nee, maar mogelijk bij volgen cao (indien noodzakelijk)
Ondernemings-cao DSM	18	11 ruimer, 1 nieuw, 4 vervallen, 1 minder ruim	geen	wekelijkse rust, pauze, arbeidstijd per dienst en per 16 weken, aantal nachtdiensten aaneen, rust na 3 nachtdiensten, en zondagsbepaling	bij collectieve regeling
Bakkersbedrijf	14	12 vervallen, 1 ruimer, 1 minder ruim	geen	aantal nachtdiensten per referentieperiode	nee
Bouwnijverheid	geen (m.u.v. pilot)	-	geen	-	pilot nieuwe ATW (1 case)
Bloemen- en plantengroothandel	6	3 nieuw, 3 minder ruim	geen	-	Nee
Levensmiddelen	geen	-	geen	-	Nee
Horeca	10	6 ruimer, 3 nieuw, 1 vervallen	geen	arbeidstijd per dienst, per week, per zestien weken, aantal nachtdiensten, definitie nachtarbeid, geen minimum aantal vrije zondagen	ja bij volgen cao (zowel afspraken als arbeidspatroon)
Particuliere beveiliging	2	1 vervallen, 1 nieuw	geen	-	bij afwijkende bedrijfsafspraken
Hoveniersbedrijf	7	7 ruimer	geen	definitie nachtarbeid, vervallen bepaling overwerk	nee
Ziekenhuizen	20	18 nieuw, 1 ruimer, 1 minder ruim	geen	maximale arbeidstijd per week, definitie nachtarbeid, pauzeregeling, rust na reeks nachtdiensten	ja (zowel afspraken als arbeidspatroon)
Verpleeg-, verzorgingstehuizen en thuiszorg	11	9 vervallen, 1 nieuw, 1 minder ruim	geen	definitie nachtarbeid (en rechtstreekse toepassing ATW bij oa. pauze, arbeidstijd per week en rust na nachtdienst)	ja (zowel afspraken als arbeidspatroon)

* Trend op basis van aantal geïnterviewde bedrijven. Dit is niet per se representatief voor alle bedrijven in de bedrijfstak.

In de eerste kolom is te zien dat er sinds 2003 in het merendeel van de hier onderzochte cao's wijzigingen hebben plaatsgevonden. Dit kan gaan om nieuwe bepalingen, vervallen bepalingen, minder ruime bepalingen of ruimere bepalingen in vergelijking met 2003. Dit geeft een inhoudelijk gevarieerd beeld en niet alle wijzigingen zijn te interpreteren in het licht van de nieuwe ATW. In een enkel geval is er bij de meer recente cao-onderhandelingen ook een wijziging in de arbeidstijdenparagraaf opgenomen (Wilms, 2011). In de vierde kolom is weergegeven die van deze wijzigingen niet binnen de kaders van de oude ATW passen (Wilms & De la Croix 2010).⁷ Het gaat om uiteenlopende wijzigingen welke afhankelijk zijn van de werkzaamheden en arbeidspatronen binnen de bedrijfstak in kwestie. Bovendien zijn gemaakte afspraken niet los te zien van de context van de cao-onderhandelingen. De meeste wijzigingen hebben plaatsgevonden bij de eerste onderhandelingen na de wetswijziging.

De laatste kolom geeft weer of bedrijven die onder de cao in kwestie vallen ook gebruikmaken van de ruimte die de nieuwe ATW biedt. Hieruit blijkt dat wijzigingen in cao-afspraken niet per definitie tot aanpassingen in afspraken op bedrijfsniveau of veranderingen in het arbeidspatroon leiden. De bedrijven die wel gebruikmaken van de ruimte in de gewijzigde wet en cao zijn met name flexibele, vraaggerichte bedrijven met een arbeidspatroon buiten de standaard werkweek.⁸ Dit hoeft overigens niet te betekenen dat alle bedrijven binnen de branche gebruikmaken van een ruimer arbeidspatroon, of dat in de praktijk op de werkvloer grote verschuivingen hebben plaatsgevonden.

⁷ Zoals in hoofdstuk 3 is toegelicht, is specifiek gekozen om cao's te onderzoeken waar wijzigingen hebben plaatsgevonden die niet mogelijk waren onder de oude ATW.

⁸ Het hier gepresenteerde beeld is gebaseerd op de gegevens uit de interviews met de bedrijven die hierboven gedetailleerd besproken zijn.

6 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In dit laatste hoofdstuk zetten we de belangrijkste conclusies uit het onderzoek naar de effecten van de vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet (ATW) per 1 april 2007 op een rij. Allereerst geven we een samenvatting van de belangrijkste conclusies, vervolgens worden de vier kernvragen van het onderzoek beantwoord.

6.1 Samenvatting

Achtergrond wijziging van de ATW-regelgeving

De algemene doelstelling van het kabinet, die in 2004 ten grondslag lag aan de vereenvoudiging (deregulering) van de ATW was 'minder regels en meer verantwoordelijkheid'. *Minder regels* om bedrijven meer ruimte te geven om in te spelen op ontwikkelingen op de arbeids- en afzetmarkt om zo een goede concurrentiepositie te behouden. Ook de werknemer zou die ruimte ten goede kunnen komen door de combinatie van werk en privé te vergemakkelijken. In beide gevallen zou dit tot meer 'maatwerk' kunnen leiden. Meer ruimte, maar ook *meer verantwoordelijkheid*, hetgeen betekent dat de gegeven ruimte op een verantwoordelijke manier dient te worden ingevuld. Dit wil zeggen met inachtneming van de belangen van de werknemer en zonder te tornen aan de normen voor veiligheid, gezondheid en welzijn die internationaal zijn vastgelegd voor de bescherming van werknemers.

De centrale onderzoeksvraag voor de evaluatie van de gewijzigde ATW luidde:

Wat zijn de veranderingen als gevolg van de gewijzigde ATW:

- (1) op het gebied van afspraken over arbeids- en rusttijden op cao-, bedrijfs- en individueel niveau en;*
- (2) op het gebied van arbeidspatronen en;*
- (3) waar heeft dat toe geleid?*

In de evaluatie staan twee elementen centraal. In de eerste plaats of *minder regels* in de ATW inderdaad heeft geleid tot meer maatwerk voor de individuele werkgever en werknemer. Daartoe is allereerst onderzocht in hoeverre de ruimere normen van de nieuwe ATW hun weg hebben gevonden in cao-afspraken, in bedrijfsafspraken en/of in de daadwerkelijke arbeidspatronen. Daar waar dit is gebeurd, is gekeken waar dit toe heeft geleid, voor de werkgever (bedrijfsresultaten), voor de werknemer (balans tussen werk en privé) of voor beiden. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is of dit is gebeurd zonder negatieve effecten voor de werknemers.

In de tweede plaats of de ruimte die is geboden door het schrappen en verruimen van de normen, op een *verantwoordelijke* wijze is ingevuld.¹ In het kader daarvan is een zeer belangrijk aandachtspunt in hoeverre het schrappen van de wettelijke plicht tot collectief overleg van invloed is geweest op het evenwicht tussen werkgever en werknemers. Is dit verschoven, en zo ja, in welke mate? De dubbele-normsystematiek van de oude ATW bood immers met name de werknemer bescherming. Was voorheen de werkgever de vragende partij, in de nieuwe wet is dat de werknemer. De ruime norm is nu de standaard en als werknemers die te ruim vinden, zullen ze dit aan de onderhandelingstafel (op cao- of bedrijfsniveau) moeten inkaderen.

Voor deze evaluatie zijn diverse bronnen – in samenhang – gebruikt (zie bijlage 2). Door middel van inhoudsanalyse van cao's, interviews met cao-partijen, arbeidstijdenexperts en bedrijven (werkgevers en ondernemingsraden) en de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) en Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) zijn de onderzoeksvragen beantwoord.

Samenvatting van de belangrijkste conclusies:

- **Het effect van de gewijzigde ATW op de arbeids- en rusttijden in de cao is – vijf jaar na inwerkingtreding van de wet – beperkt. Van de cao's in Nederland bevat naar schatting ten hoogste tien procent één of meer 'nieuwe' bepalingen. Dit zijn bepalingen die niet onder de oude ATW mogelijk waren geweest, zoals een nieuwe definitie van nachtarbeid.**
- **Van de werkgevers in Nederland meldt 12,8 procent dat er veranderingen in arbeids- en rusttijden als gevolg van de wijzigingen in de ATW zijn doorgevoerd (Oeij et al. 2010). Regioplan heeft een groot deel van deze bedrijven nogmaals (n=123) geïnterviewd en hieruit blijkt dat dit een overschatting betreft; veel van de wijzigingen waren ook onder de oude ATW mogelijk geweest. Het percentage veranderingen als gevolg van de nieuwe Arbeidstijdenwet ligt op één à twee procent (van de bedrijven in Nederland). Het uiteindelijke effect van de Arbeidstijdenwet op de arbeidspatronen is aldus gering.**
- **Als gevolg van het geringe aantal bedrijven waar op dit moment daadwerkelijk structureel wordt gewerkt met gebruikmaking van één of meer 'nieuwe' normen, in combinatie met de relatief korte periode (2007-2012) waarin de nieuwe wet geldig is, is het nog te vroeg om gefundeerde uitspraken te doen over de uiteindelijke effecten, zoals die op de bedrijfsresultaten, dan wel op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers.**
- **Tot slot, werkgevers- en werknemersorganisaties die te maken hebben gehad met veranderingen op het gebied van arbeids- en**

¹ Zie hoofdstuk 2 voor een uitgebreide beschrijving van de wijzigingen. Het voert te ver om deze hier allemaal te beschrijven. In dit onderzoek stonden centraal: de normen omtrent rusttijden, arbeidstijden, nachtarbeid en zondagsarbeid.

rusttijden zijn in het algemeen van mening dat de (nieuwe) ATW in beginsel voldoende ruimte voor maatwerk biedt.

6.2 Conclusies

De centrale onderzoeksvraag is uitgesplitst in een viertal kernvragen. In de subparagrafen 6.2.1 tot en met 6.2.4 worden deze vragen één voor één beantwoord.

6.2.1 Ruimte en maatwerkafspraken

Kernvraag 1

Wordt door de relevante actoren de ruimte voor maatwerkafspraken benut in cao-afspraken en/of afspraken tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan, en/of afspraken tussen werkgever en individuele werknemer?

- *Zo ja, hoe? Wat waren hiervoor de achterliggende gedachten? Op welke wijze zijn de afspraken tot stand gekomen? (Hoe lag bijvoorbeeld het evenwicht tussen de twee partijen?)*
- *Zo nee, wat waren hiervoor de achterliggende gedachten? (Is de afspraak gelijk gebleven, verder ingeperkt of toch iets verruimd ten opzichte van vóór april 2007? Een aandachtspunt hierbij is het 'dichttimmeren' van cao's).*

In deze paragraaf zal de eerste kernvraag op twee niveaus worden beantwoord, beginnend met de afspraken op cao-niveau (niveau 1). Vervolgens zal ingezoomd worden op de afspraken en de ruimte voor maatwerk op bedrijfsniveau (niveau 2).

Cao-niveau

Samenvatting cao-afspraken (niveau 1 van kernvraag 1)

- **Als een groot aantal (n=100) bedrijfstak- en ondernemings-cao's uit 2003 wordt vergeleken met dezelfde cao's uit 2009/2010, dan blijkt dat het aantal verruimingen gering is. In ongeveer tien procent van de cao's is de door de wetswijziging geboden ruimte in de arbeidstijdenparagraaf terug te vinden. De huidige wettelijke ruimte wordt voldoende geacht om cao-maatwerkafspraken te maken (hierop komen we nog terug bij de beantwoording van kernvraag 3 de ervaren ruimte).**
- **Doorgaans kan men spreken van een 'herbevestiging van eerdere afspraken'.² In de gevallen dat de herbevestiging van eerdere afspraken heeft geleid tot verruimingen, waren deze beperkt en in het algemeen ook mogelijk geweest onder de oude ATW.**

² 'Herbevestiging' moet hier niet letterlijk worden opgevat. Het betekent niet dat er geen enkele wijziging heeft plaatsgevonden in de arbeidstijdenparagraaf tussen 2003 en 2009. Het overgrote deel van de onderzochte cao's is in de genoemde periode wel enigszins gewijzigd (67 van de 85). 'Herbevestiging' betekent dat de afspraken uit 2003 na de wetswijziging zijn heroverwogen en *grosso modo* bestendigd.

- Er zijn geen aanwijzingen gevonden voor het ‘dichttimmeren’³ van cao’s.
- Soms worden de normen uit de nieuwe ATW als ‘overlegnorm’ in de cao opgenomen: de ruimere norm mag alleen worden toegepast op voorwaarde van overleg met een medezeggenschapsorgaan. In feite betekent dit terugkeer naar de (oude) dubbele-normsystematiek in de cao.
- Daar waar – zonder beperkende voorwaarden – normen uit de nieuwe ATW zijn opgenomen in de cao, gebeurt dit met name in cao’s voor flexibele en/of of meer vraaggerichte bedrijven.

Vergelijking

Een vergelijking van arbeidstijdbepalingen in cao’s van vóór (2003) en na de wetwijziging (2009) levert een divers beeld op. Er is geen algemene trend te benoemen in termen van ‘veel afspraken zijn opgerekt’ dan wel ‘veel zijn beperkt’. Elke sector heeft een andere behoefte en traditie als het gaat om het inrichten van de arbeidstijden en rusttijden en overal verlopen de onderhandelingen weer anders. Het cao-resultaat is sterk afhankelijk van de behoefte aan verandering bij werkgevers (meestal) of werknemers en de machtsverhouding tussen deze twee partijen. De bedrijfsomstandigheden bepalen de marges waarbinnen wordt gewerkt. Drie beelden blijken dominant in termen van bedrijfsvoering. Allereerst de van *neven-tot-vijfbedrijven*: nachtarbeid of zondagsarbeid zijn niet in de cao opgenomen omdat de betreffende modaliteiten simpelweg niet voorkomen. Ten tweede de *volcontinubedrijven (7*24)*: over het algemeen zijn dit bedrijven met grote druk op het in te zetten personeel. Roosters zijn al jaren richtinggevend en afgestemd op het productieproces. Werkgeverspartijen zoeken de grenzen op van wat mogelijk is in de bedrijfsvoering en proberen in sommige gevallen op te schuiven naar de grenzen van de wet. Tot slot de *flexibele of meer vraaggerichte bedrijven*. Deze bedrijven of instellingen die te maken hebben met een sterke fluctuatie in de vraag naar producten of diensten proberen – meer dan in andere branches – op cao- en bedrijfsniveau binnen de wettelijke kaders afspraken over arbeids- en rusttijden te maken. Fluctuatie hangt hier vaak samen met seizoenseffecten. Het is vooral bij cao’s waarbij dit soort bedrijven aangesloten zijn dat er behoefte is aan het overnemen van de ruime bepalingen van de nieuwe ATW. Zoals bijvoorbeeld bij de horeca-cao of de cao ziekenhuizen.

Agenda setting

In de gevallen dat de wijziging van de ATW niet heeft geleid tot wijzigingen in de cao-afspraken, blijkt de wetwijziging er wel voor gezorgd te hebben dat het onderwerp ‘arbeidstijden’ bij cao-onderhandelingen is geagendeerd. Dit is

³ Dat wil zeggen dat er *in reactie op* de wetwijziging bepalingen in de cao zijn opgenomen, die er daarvoor niet in stonden, en die er voor zorgen dat op bedrijfsniveau de volledige ruimte van de nieuwe ATW niet gebruikt kan worden. Hierbij moet wel de kanttekening geplaatst worden dat ook het ‘herbevestigen’ van bestaande afspraken in feite als een vorm van ‘dichttimmeren’ beschouwd kan worden. Immers, ook cao-onderhandelaars die ná 2007 besluiten de bestaande afspraken (*grosso modo*) te consolideren, voorkomen daarmee dat individuele bedrijven de maximale ruimte van de nieuwe ATW benutten.

dus ook het geval in de sectoren waar dit onderwerp over het algemeen niet op de agenda staat.

Het arbeidstijdenvraagstuk is geen hamerstuk tijdens de cao-onderhandelingen. Het is in veel gevallen belangrijk, niet in de laatste plaats omdat afspraken over arbeids- en rusttijden ook een arbeidsvoorwaardelijk aspect hebben.

In een enkel geval hebben partijen ervoor gekozen een experiment op te zetten of een cao ATW-werkgroep in het leven te roepen. Ook hieruit blijkt dat het een gewichtig cao-onderwerp is en partijen niet over één nacht ijs gaan. Meestal is het de werkgever die het onderwerp op de agenda plaatst en is de inzet verruiming. Uiteindelijk bepaalt echter het machtsevenwicht tussen werkgevers en werknemers of een bepaalde verruiming wordt gerealiseerd. Uit het onderzoek blijkt dat veel cao-afspraken die vóór 2007 al bestonden, van kracht zijn gebleven. In veel gevallen kan men spreken van een 'herbevestiging van eerdere afspraken'. In de gevallen dat de heroverweging van bestaande afspraken heeft geleid tot enige verruiming, waren deze verruiming in het algemeen ook mogelijk onder de oude wetgeving.

Ook is gevonden dat met de wetwijziging de oude situatie, met een standaard- en overlegnorm of een onderverdeling in arbeidstijd met en zonder overwerk, niet geheel uit beeld is geraakt. Zo is in sommige cao's nog steeds de oude standaardregeling opgenomen (zoals bij Tata Steel). Daarnaast zien we dat weliswaar een of meer ruimere, nieuwe normen zijn opgenomen, maar dat de toepassing ervan gekoppeld is aan de voorwaarde dat deze alleen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden toegepast. In dergelijke gevallen keert dus wat verdwenen is uit de wet, weer terug in de cao. Verder proberen werknemersorganisaties vaak de begrenzing van overwerk op te nemen (volgens vakbondsvertegenwoordigers lukt dat in circa 75 procent van de cao's). Waar er al een overwerkbepaling in de cao is opgenomen, is deze veelal blijven staan.

Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat (werknemers)partijen cao's probeerden 'dicht te timmeren' om de situatie van voor april 2007 te behouden en zo te voorkomen dat op bedrijfsniveau afspraken worden gemaakt op basis van de nieuwe ATW (zie voetnoot 3).

Bedrijfs-
afspraken

Samenvatting bedrijfsafspraken (niveau 2 van kernvraag 1)

- **De extra ruimte voor maatwerkafspraken is binnen twaalf van de onderzochte 199 bedrijven benut om bedrijfsafspraken te maken als daar in de cao ruimte voor is en als het vanuit de aard van het werk als relevant wordt gezien. Bij deze cijfers dient aangemerkt te worden dat wij voor het bedrijvenonderzoek specifiek bedrijven benaderd hebben waarbij arbeids- en rusttijden een pregnant onderwerp zijn en waar de kans dat daadwerkelijk veranderingen hebben plaatsgevonden naar aanleiding van de wetwijziging het grootst zijn.**
- **Deze veranderende bedrijfsafspraken hebben vooral betrekking op afspraken over arbeidstijden buiten de reguliere werkweek en**

kantooruren: de (verlenging van) de arbeidstijd per dienst, en (al dan niet betaalde/verplichte) pauzes, nachtarbeid en zondagsarbeid.

- **Normen voor de maximale arbeidstijd, de verplichte pauzes, de rusttijd bij opeenvolgende diensten en de inzet van jeugdigen leiden in individuele bedrijven soms tot knelpunten. Grotendeels betreft het echter geen knelpunten met de ATW, maar zijn deze (mede) het gevolg van afspraken op cao-niveau. Daarbij komt dat een deel van de genoemde knelpunten van arbeidsvoorwaardelijke aard zijn, zoals de betaling van toeslagen voor werk buiten kantooruren of het verplicht pauze moeten nemen, terwijl die niet wordt betaald.**
- **De kennis van de (nieuwe) arbeidstijdenregels is niet altijd optimaal. Ondanks de vereenvoudiging blijken werkgevers en ondernemingsraden de ATW nog steeds complex te vinden.**
- **De betrokkenheid van de ondernemingsraad bij het maken van bedrijfsafspraken over arbeidstijden is wisselend. De opstelling van de ondernemersraad en de invulling die zij aan hun taken op het gebied van arbeids- en rusttijden geven, is vergelijkbaar met de situatie van voor de wetswijziging. Hun positie als overlegpartner op bedrijfsniveau is door de wetswijziging niet onder druk is komen te staan.**

Maatwerk

Werkgevers in Nederland zijn over het algemeen tevreden over de mogelijkheden tot het maken van maatwerkafspraken. Ook de geïnterviewde werknemersvertegenwoordigers in ons onderzoek zijn deze mening toegedaan. De meeste afspraken op bedrijfsniveau vallen ruim binnen de normen van wat er wettelijk is toegestaan en verruiming van de huidige afspraken wordt meestal niet gezien als noodzakelijk.

Uit het bedrijvenonderzoek van Regioplan is naar voren gekomen dat de door de gewijzigde wet geboden extra ruimte voor maatwerkafspraken in de bedrijfsafspraken van een aantal (n=12) van de onderzochte bedrijven (n=199) is opgenomen. Bij deze cijfers dient aangemerkt te worden dat wij voor het bedrijvenonderzoek specifiek bedrijven benaderd hebben waarbij arbeids- en rusttijden een pregnant onderwerp zijn en waar de kans dat daadwerkelijk veranderingen hebben plaatsgevonden naar aanleiding van de wetswijziging het grootst zijn.

Ten eerste is dit aan de orde als er in de cao ruimte voor is en ten tweede als het vanuit de aard van het werk als relevant wordt gezien. De verandering in bedrijfsafspraken waarbij deze extra ruimte wordt benut die tijdens het onderzoek naar voren zijn gekomen, heeft vooral te maken met afspraken over arbeidstijden buiten de reguliere werkweek en kantooruren. Deze hebben vooral betrekking op de (verlenging van) de arbeidstijd per dienst, (al dan niet betaalde/verplichte) pauzes, nachtarbeid en zondagsarbeid. Meestal wordt verandering van bedrijfsafspraken door werkgevers op de agenda gezet. Soms agendeert de ondernemingsraad het onderwerp arbeidstijden, bijvoorbeeld bij verkorting van (onbetaalde) pauze bij diensten van negen uur of langer.

Knelpunten	<p>De knelpunten die in het bedrijvenonderzoek worden genoemd, hebben deels rechtstreeks te maken met de normstelling, bijvoorbeeld voor de maximale arbeidstijd, de verplichte pauzes of de inzet van jeugdigen.</p> <p>Zo kan het zijn dat wanneer bij het einde van de dienst de maximale arbeidstijd, zoals vastgelegd in de wet, is bereikt, het werk nog niet af is, zodat de norm als belemmerend wordt ervaren. Dit is met name het geval in bedrijven waar vraag en aanbod fluctueren en werkzaamheden niet uitgesteld kunnen worden (bijvoorbeeld in de zorg). Ook het verplicht houden van pauzes wordt binnen bedrijven in verschillende sectoren als een knelpunt ervaren. In de zorg geldt bijvoorbeeld dat het werk vaak niet kan wachten, zodat de pauze daar onder lijdt. In andere gevallen (bijvoorbeeld in het bakkersbedrijf) is de reden dat verplichte pauzes als knelpunt worden gezien meer het feit dat de pauze niet betaald is en werknemers niet altijd pauze willen nemen.</p> <p>Bedrijfsafspraken worden met name als knelpunt ervaren wanneer zij de bedrijfsvoering in de weg zitten of financiële gevolgen hebben. Daar waar de wet of de eigen afspraken echt knellen, worden voor de daardoor niet in te vullen uren vaak oproepkrachten, uitzendkrachten en zzp'ers ingezet. Of door de nieuwe ATW nu minder behoefte is aan deze flexibele schil op de arbeidsmarkt is onbekend.</p>
Kennis	<p>De kennis van de (nieuwe) arbeidstijdenregels verschilt tussen en binnen bedrijven. Zelfs binnen de bedrijven die als gevolg van de inrichting van de werkzaamheden te maken hebben met de grenzen van de wet of de cao is de kennis van deze wettelijke grenzen niet altijd optimaal. Dit is deels toe te schrijven aan het verschil in verantwoordelijkheid op dit vlak, maar er wordt ook gewezen op het gebrek aan voldoende (begrijpelijke) voorlichting. Ook de huidige wet is ondanks de vereenvoudiging op onderdelen nog complex en dus niet eenvoudig toe te passen. Digitale planningsondersteuning helpt hier wel bij. Maar nog steeds geldt dat de complexe regelgeving bijvoorbeeld rondom nachtdiensten niet altijd volledig wordt doorzien door de – met name kleine – werkgever. Ook wordt er op bedrijfsniveau niet altijd evenveel belang gehecht aan de kennis van wet- en regelgeving.</p>
Medezeggenschap	<p>De betrokkenheid van de ondernemingsraden is zeer wisselend. Bij veranderingen in bedrijfsafspraken over arbeids- en rusttijden speelt de ondernemingsraad bijna altijd een rol (instemmingsrecht), in de dagelijkse praktijk is een deel van de ondernemingsraden minder actief. Uit het onderzoek blijkt niet dat de positie van de ondernemingsraad de afgelopen jaren is veranderd en daarmee haar positie als overlegpartner op bedrijfsniveau onder druk is komen te staan. In sommige organisaties kent de ondernemingsraad een roostercommissie die de roosters toetst aan de wet- en regelgeving en de gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemers. Bij de meeste bedrijven controleert de ondernemingsraad echter niet actief, maar onderneemt uitsluitend actie wanneer men van werknemers signalen ontvangt over overtredingen of het schenden van afspraken. Verder zien we niet – in ons materiaal – dat het een en ander tot meer conflicten heeft geleid.</p>

De opstelling van de ondernemingsraad – en de invulling van haar taken – is op dit dossier vergelijkbaar met de situatie voor 2007.

6.2.2 Veranderingen in arbeidspatronen

Kernvraag 2

Hebben de wijzigingen in de ATW daadwerkelijk geleid tot veranderingen in arbeidstijdpatronen?

- Zo ja, welke arbeidstijdpatronen?*
- Zijn de arbeidstijdpatronen overeenkomstig cao- en/of bedrijfsafspraken?*
- Hebben de wijzigingen in de ATW geleid tot effecten als meer flexibiliteit, 'slimmer' werken, betere bedrijfsresultaten, meer tevreden werknemers of een verbeterde combinatie van arbeid en privéleven?*
- Hebben de wijzigingen in de ATW geleid tot effecten als klachten met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn en toename van de arbeidstijd?*

Arbeids- patronen

Samenvatting veranderingen in arbeidspatronen en effecten

- **Arbeidspatronen veranderen langzaam. In 2010 werkte 24,2 procent regelmatig 's nachts en 29,8 procent regelmatig in het weekend. Er lijkt de afgelopen jaren een licht stijgende trend zichtbaar, maar de rol van de ATW is beperkt. Uit ons onderzoek blijkt namelijk dat een beperkt aantal (n=19) van de onderzochte bedrijven (n=199) een ruimer arbeidspatroon heeft ingevoerd als gevolg van de ATW-wijzigingen of cao-aanpassing naar aanleiding van deze ATW-wijzigingen. Het landelijk percentage wijzigingen op bedrijfsniveau – op grond van de ATW – wordt door ons ingeschat op één à twee procent.⁴**
- **In ons onderzoek betrof het bedrijven uit de volgende sectoren: horeca, ziekenhuizen, verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg en de particuliere beveiliging.**
- **Als ruimere arbeidspatronen worden ingevoerd, is dit vooral bij bedrijven waarvan een grote (vraag) flexibiliteit wordt verwacht (zoals beveiliging en horeca) of continue werkprocessen de norm zijn, zoals bij DSM of een zorginstelling. Dit zijn veelal ook de bedrijven die de arbeidstijdengrenzen opzoeken.**
- **Gezien de beperkte invloed van de ATW op de arbeidspatronen is de conclusie dat de invloed van de wetwijziging op de combineerbaarheid van arbeid en het privéleven eveneens zeer beperkt is.**
- **Een relatie tussen de verruiming van de ATW en mogelijke negatieve effecten, bijvoorbeeld op de gezondheid van de werknemers, is vooralsnog op basis van het onderzoek niet te leggen. Hetzelfde**

⁴ In de WEA-enquete stelt 12,8 procent dat de arbeidstijden zijn veranderd. Uit onze analyse blijkt dat van deze WEA-werkgevers (n=123) vijftien wijzigingen binnen de oude wet niet mogelijk zijn. $15/123 * 12,8\%$. (De andere wijzigingen laten we hierbij buiten beschouwing, deze komen uit een ander deel van het bedrijvenonderzoek – een selectie die gekoppeld is aan het cao-onderzoek.

geldt voor een mogelijk positief effect op de bedrijfsresultaten (in tijden van crisis), alhoewel de geïnterviewden wel een positief effect verwachten.

- Arbeidspatronen** Er is op basis van de onderzoeksresultaten niet eenvoudig een eenduidig beeld te schetsen van het effect van de wetswijziging op arbeidspatronen. Bij ons onderzoek hebben we ook bedrijven betrokken die in de WEA-enquête (Oeij et al. 2011) expliciet hadden aangegeven veranderingen te hebben doorgevoerd naar aanleiding van de wetswijziging van 2007. Bij 84 van de 199 door ons onderzochte bedrijven (meer dan veertig procent) hebben veranderingen in het feitelijke arbeidspatroon plaatsgevonden. De invloed van de wetswijziging bleek evenwel aanzienlijk minder te zijn. De veranderingen waren in veruit de meeste gevallen ook mogelijk geweest onder de oude ATW. In negentien gevallen heeft de wetswijziging wel tot een ruimer arbeidspatroon geleid, mogelijk gemaakt door de ruimere grenzen van de nieuwe wet. 15 daarvan komen uit het WEA-onderzoek.
- Nachtarbeid** Van de Nederlandse werknemers werkt bijna een kwart (24,2%) regelmatig in de avond of 's nachts (Koppes et al., 2011). De wetswijzigingen die het mogelijk hebben gemaakt om meer in de randen van de nacht te werken, onder andere als gevolg van een nieuwe definitie van nachtarbeid, zouden dus van substantiële invloed kunnen zijn. Het is nu immers meer mogelijk in deze randen te werken zonder dat deze uren tot nachtarbeid worden gerekend. Over het algemeen wordt aangenomen dat het werken in de randen van de nacht een extra belasting vormt ten aanzien van herstel en gezondheid, maar ook de mate van functioneren op de werkvloer (FNV Bondgenoten, 2011; Koppes et al., 2011). Het oprekken van het dagvenster naar 'ultravroege' of 'ultralate' diensten is meer mogelijk gemaakt. Op basis van de onderzoeksresultaten is niet te zeggen in hoeverre hier in de praktijk gebruik van wordt gemaakt.
- Zondagsarbeid** Ook buiten de standaardwerkweek vindt er bedrijvigheid plaats op de Nederlandse werkvloer. De cijfers (Oeij et al., 2011; Koppes et al., 2011) laten een lichte stijging zien van het percentage werknemers dat in het weekend werkt. Binnen bepaalde sectoren (zoals de horeca, de bloemen-en plantengroothandel en de zorg) is het werken op zondag al jaren een normaal onderdeel van het arbeidspatroon. Maar ook in andere sectoren wordt het perspectief van de normale werkweek opgerekt, zoals in het levensmiddelenbedrijf en de detailhandel (met de verruiming van de winkeltijden). De nieuwe wetgeving biedt meer mogelijkheden tot het werken op zondag. (Minder dan 13 vrije zondagen per 52 weken is toegestaan, al blijft individuele instemming vereist). In enkele gevallen wordt het wijzigen van de cao (als gevolg van de wet) als reden aangegeven om deze wijzigingen op bedrijfsniveau door te voeren. De wijziging van het arbeidspatroon is dan mogelijk gemaakt door de wet, maar dit gebeurt alleen als het voor de bedrijfsvoering ook relevant is. Op het moment dat de gewenste inzet van het

vaste personeel op de zondag niet realiseerbaar is, wordt dit vaak opgelost met het inhuren van flexibele krachten.

- Flexibiliteit** Naast 'maatwerk', als een afstemming van arbeidspatronen op de bedrijfsvoering, danwel op de belangen van de werknemer, is er het begrip 'flexibiliteit', dat meer betrekking heeft op het inspelen op actuele situaties. Voor de werkgever kan het daarbij gaan om het opvangen van piekdruktes, maar ook voor de combineerbaarheid van werk en privé kan tijd- en plaatsafhankelijk werken een uitkomst bieden. Deze ontwikkeling van nieuwe vormen van werken wordt ook wel gevat onder termen als 'slimmer werken' of 'Het Nieuwe Werken' (HNW). Zowel op cao- als bedrijfsniveau wordt wel aangegeven dat de wetwijziging tot wat meer ervaren flexibiliteit heeft geleid. De meningen verschillen echter over de kwalificatie van deze flexibiliteit in termen van positief dan wel negatief. Sommige van de geïnterviewden zijn wel van mening dat thuiswerken en andere vormen van tijd- en plaatsongebonden werken ertoe kunnen leiden dat de normen van de ATW makkelijker worden overschreden. De werkgever heeft dan immers geen zicht meer op de daadwerkelijk gewerkte uren, pauzes en rusttijden.
- Bedrijfsresultaten** In situaties waarin de wijzigingen in de ATW ook daadwerkelijk hebben geleid tot veranderingen in het arbeidspatroon verwachten de meeste respondenten dat dit een positief effect heeft op de bedrijfsresultaten. Dit sluit aan bij de eerdere waarneming dat de bedrijfsvoering, en in het verlengde hiervan het bedrijfsresultaat, vaak de reden is om bij het maken van afspraken op cao- of bedrijfsniveau in te zetten op wijzigingen en ruimere normen.
- Gezondheid** Een relatie tussen de verruiming van de ATW en mogelijke negatieve effecten, bijvoorbeeld op de gezondheid van de werknemers, is – vooralsnog – niet te leggen. Dit vanwege het zeer beperkte aantal bedrijven dat daadwerkelijk een of meer van de mogelijke ATW-verruiming heeft doorgevoerd en de relatief recente datum van invoering. Bovendien zijn er veel andere zaken die van invloed zijn op veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Gevraagd naar genoemde effecten van de nieuwe ATW geven respondenten dan ook aan hierop geen zicht te hebben. Door de vakbonden en experts wordt wel verwacht dat als er standaard twaalf uur per dag gewerkt wordt of het aantal nachtdiensten (per werknemer) toeneemt, dit negatieve gevolgen zal hebben voor de gezondheid en veiligheid. Men wijst er op dat vooral op de korte termijn een toename van ongevallen is te verwachten. De langere termijn is volgens de experts niet te voorspellen. OR-leden onderschrijven de stelling (perceptie) dat langere werktijden en het draaien van meer nachtdiensten negatieve effecten hebben op de gezondheid.

6.2.3 Ervaren ruimte

Kernvraag 3

Hoe wordt de ruimte die de nieuwe ATW biedt, in relatie tot de gehanteerde uitgangspunten van meer mogelijkheden tot maatwerk (ten behoeve van bedrijfsvoering en het vergemakkelijken van de combinatie werk-privé) en het voorkomen van gezondheidsklachten door de relevante actoren ervaren?

Samenvatting ervaren ruimte

- **De werkgever heeft een leidende positie bij het vaststellen van de werktijden. Hierin is na de wetwijziging geen verschuiving opgetreden. De balans is niet doorgeslagen naar de werkgeverszijde.**
- **Werkgevers(vertegenwoordigers) vinden de in de nieuwe ATW geboden ruimte veelal voldoende en een klein deel ziet de normering bij voorkeur opschuiven naar het Europese (minimum)niveau. Zij wensen verruiming ten behoeve van meer flexibiliteit.**
- **Werknemersvertegenwoordigers zien de verruiming eerder als een bedreiging, vanwege het goeddeels wegvallen van de wettelijke voorwaarde tot collectief overleg, in combinatie met de ongelijke machtsverhoudingen tussen de werkgever en werknemers.**

Zowel van werkgevers- als werknemerszijde wordt de noodzaak erkend van regelgeving op het gebied van arbeids- en rusttijden. Het belang van de ATW in de Nederlandse arbeidsverhoudingen staat niet ter discussie. Wel staat het onderwerp arbeidstijden vaker dan voor 2007 op de agenda van cao-partijen en binnen bedrijven. Dit gebeurt doorgaans op initiatief van de werkgeverspartijen of een individuele werkgever. Veel werkgevers en werknemers vinden de huidige normen voldoende en zijn tevreden met de mogelijkheden die de wet biedt.

De standpunten van de verschillende vertegenwoordigende partijen die geïnterviewd zijn over de ervaren ruimte lopen uiteen.

Werkgeversorganisaties ervaren de vereenvoudiging als een stap in de goede richting. Wel zijn sommige vertegenwoordigers de mening toegedaan dat de Nederlandse normen ook na de wetwijziging niet ruim genoeg zijn, of dat er zelfs technisch gezien geen sprake is van verruiming, maar meer een verplaatsing van het speelveld. Zij zien graag dat het Nederlandse stelsel opschuift richting de Europese regelgeving. Dit wordt van belang geacht, gezien het beperkende effect van de Nederlandse wetgeving op de internationale concurrentie.

Het feit dat er sprake is van één uniforme wet betekent bovendien dat er in de praktijk situaties zijn die nog steeds niet binnen het voorgeschreven kader passen, ondanks de verruiming (bijvoorbeeld bij de politie of in de beveiligingsbranche, zie hoofdstuk 3 en 5).

Vakbonden zien de ruimere normen echter als een bedreiging, zeker gezien de ongelijke machtspositie tussen werkgever en werknemer bij het vaststellen van de werktijden en roosters. Bovendien wordt door deze partijen opgemerkt dat de verruiming en met name het verdwijnen van de standaard- en overlegregeling in de wet niet heeft geleid tot een verbetering van de zeggenschap van werknemers, en het aldus discutabel is of de wijziging geleid heeft tot meer maatwerk voor de werknemer. Waar er voor werkgevers ruimere normen zijn gecreëerd, hebben werknemers geen extra instrumenten ter beschikking gekregen om deze verruiming waar nodig in te perken. Het begrenzen van arbeidstijden en het garanderen van rusttijd is essentieel voor de bescherming van de gezondheid van werknemers.

6.2.4 Verschilanalyse

Kernvraag 4

Is er ten aanzien van de implementatie van de nieuwe ATW (in afspraken en/of arbeidstijdpatronen) een verschil waar te nemen tussen ondernemings-cao's versus bedrijfstak-cao's, tussen MKB en grote bedrijven, tussen bedrijven met en zonder cao en met en zonder ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?

Op basis van ons (kwalitatieve) cao- en bedrijfsonderzoek zijn moeilijk verschillen aan te tonen tussen verschillende typen cao's of bedrijven. Zoals eerder aangegeven, is het aantal wijzigingen als gevolg van de gewijzigde ATW beperkt. Voor zover er iets te zeggen is met betrekking tot kernvraag 4, is dat op basis van de kwantitatieve gegevens van de WEA en NEA (Oeij et al., 2011; Koppes et al., 2011) en staat hieronder samengevat. Het kan hierbij zowel gaan om wijzigingen van cao-afspraken, bedrijfsafspraken als arbeidspatronen. Verder gaat het om aanpassingen die hebben plaatsgevonden na 2007. Dit wil echter niet altijd zeggen dat alle aanpassingen alleen maar mogelijk waren dankzij de vereenvoudigde ATW.

Wijzigingen komen vaker voor bij:

- grote bedrijven;
- bedrijven met een OR;
- bedrijven met een ondernemings-cao;
- bedrijven die onregelmatig werken.

De omvang van de bedrijven, het hebben van een ondernemings-cao en de aanwezigheid van een ondernemingsraad hangen sterk met elkaar samen.

Wijzigingen komen minder vaak voor bij:

- bedrijven zonder cao.

Tot slot

Het hier gepresenteerde onderzoek laat zien dat ook de nieuwe ATW een van de hoekstenen van de Nederlandse arbeidsverhoudingen is. De fundering van het stelsel van arbeids- en rusttijden kan echter niet rusten op één hoeksteen. De afspraken die door sociale partners gemaakt worden op cao-niveau en de afspraken tussen werkgever en werknemer op bedrijfsniveau bepalen met de wet al vele jaren de grenzen waarbinnen arbeidstijden worden ingericht. Met een dergelijke fundering is het dan ook niet vreemd dat de wetswijziging van 2007 een beperkt effect heeft gehad op de Nederlandse werkvloer.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Literatuurlijst

FNV Bondgenoten (2007). *De Arbeidstijdenwet. De werking van de vernieuwde Arbeidstijdenwet.*

FNV Bondgenoten (2011). *Werken in de randen van de nacht. Een onderzoeksrapport over de ervaringen van werknemers.*

Kamerstukken II 2003-2004 29376, nr. 1 en 2.

Kamerstukken 2005-2006 30532, nr. 1 t/m 6.

Mevissen, Knecht en Zwinkels Jongbloed (2001). *Arbeidstijden in overleg? Evaluatie van de Arbeidstijdenwet.*

Pott, Feenstra, Junger, Klaassen en Wiggers et al. (2004). *De Arbeidstijdenwet in 2003. Een onderzoek naar de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit in CAO.*

Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad, 2003.

SER (2005). *Arbeidstijdenwet: hoofdlijnen en ontwikkelingen, deeladviezen 2005.*

TNO (2010). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) 2009.*

Koppes, De Vroome, Mol, Janssen en Van den Bossche (2011). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010: Methodologie en globale resultaten.* Hoofddorp: TNO.

TNO (2000), *Werkgevers en Arbeid 2008.*

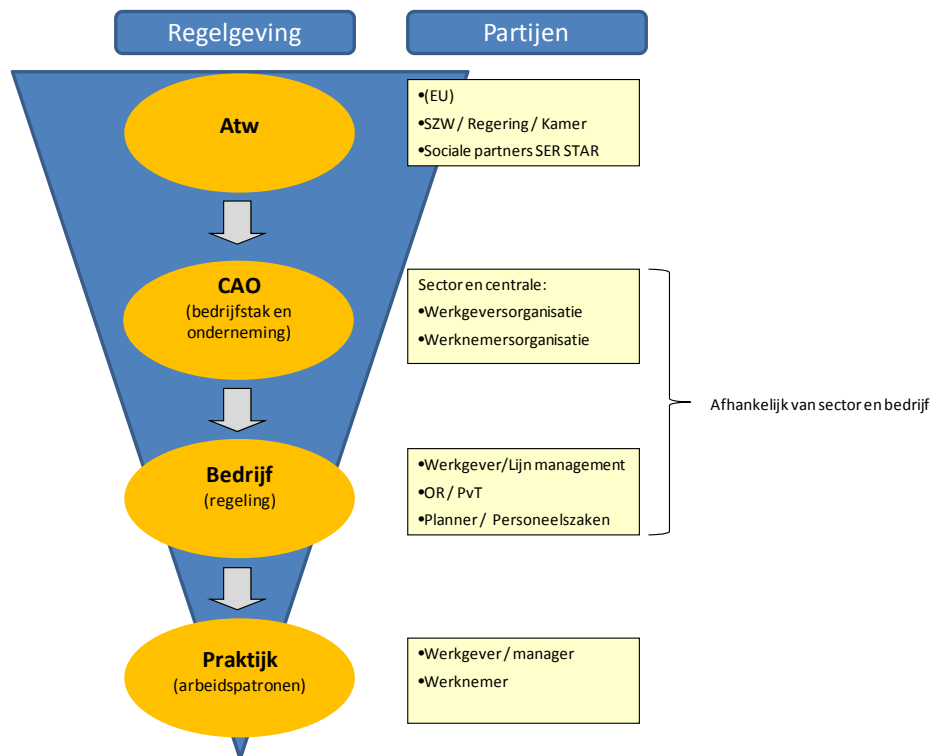
P.R.A. Oeij, E.M.M. de Vroome, K. Kraan en A. Goudswaard (2011). *Werkgevers Enquête Arbeid 2010. Methodologie en beschrijvende resultaten,* Hoofddorp: TNO.

Wilms (2011). *De Arbeidstijdenwet in 2011* (interne publicatie SZW).

Wilms en De la Croix (2010). *De Arbeidstijdenwet in 2009* (interne publicatie SZW).

Onderzoeksverantwoording

In het onderzoek is de volgende trechterbenadering gevolgd.



Bij elk niveau horen actoren die in het schema zijn aangegeven. Voor het huidige onderzoek waren drie niveaus van belang: het niveau van de vertegenwoordigende organen (het bovenste niveau van de polder: de centrale werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers), het niveau van sociale partners op cao-niveau (de onderhandelaars) en het bedrijfsniveau van de individuele werkgevers en werknemers (dan wel OR en PVT als vertegenwoordigers).

Het onderzoek is conform deze actorindeling in drie fasen opgedeeld:
 fase 1: deskresearch en interviews met sleutelpersonen;
 fase 2: cao-onderzoek (n=20);
 fase 3: bedrijvenonderzoek (n=200).

Fase 1: deskresearch en interviews met sleutelpersonen

In deze fase is de literatuur bestudeerd en met enkele sleutelpersonen gesproken.

Tabel B2.1 Geïnterviewde sleutelpersonen

	Organisatie	Sleutelpersoon
Overheid	Arbeidsinspectie	Leo Bonefaas
	VNG	Michiel Drucker
Bonden	FNV Vakcentrale	Rick van Steenberg
	MHp/de Unie	Martijn de Heer
	FNV Bondgenoten	Sam Groen
	CNV	Sonja Baljeu
Werkgevers	AWVN	Peter Vos
	VNO-NCW	Alfred van Delft
Branches	FME	Leo van Houtert
	Bouwend Nederland	Gerard Werkhoven
Publicisten	Syntro	Coen van Limborgh
Vrijwilligersorganisaties	Movisie/NOV	Ronald Hetem

Fase 2: cao-onderzoek

De keuze van de cao's is toegelicht in hoofdstuk 2. De basis voor de keuze is gelegen in een nadere analyse van het rapport 'De arbeidstijdenwet in 2009'.¹

- Per cao zijn voorstellen, brieven en de definitieve cao en daarmee samenhangende wijzigingen op de deelonderwerpen van de ATW bestudeerd.
- Vervolgens is per cao gesproken met één cao-onderhandelaar van werkgeverszijde en één onderhandelaar van werknemerszijde.
- De onderhandelaars zijn face-to-face of telefonisch geïnterviewd. De bevraging heeft plaatsgevonden door middel van een topicgestuurde, ook wel semigestructureerde itemlijst.

Tabel B2.2 Respondenten cao-interviews

Cao	Partij	Organisatie	Respondent
Brandweer	Werkgever	VNG	Michiel Drucker
Brandweer	Werknemer		
Brandweer	Deskundige	BZK	Jan Petri
		LTO Noord	
Glastuinbouw	Werkgever	Glaskracht	Arend Hekman
Glastuinbouw	Werknemer	FNV	Gerard Roest
Heineken	Werkgever	AWVN	Marcel Nijhoff
Heineken	Werknemer	FNV	Fransien de Jong
Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie	Werkgever	AWVN	Roel Bosma
Mode- interieur- tapijt en textielindustrie	Werknemer	de Unie	Jasinta Rensen
Ziekenhuizen	Werkgever	NVZ Ziekenhuizen	Mark Smeets
Ziekenhuizen	Werknemer	FNV ABVACABO	Elise Merlijn
Verpleeg/verzorgings- tehuizen/thuiszorg	Werkgever	ActiZ	Lodi Simon Marina de Voogdt
Verpleeg/verzorgings- tehuizen/thuiszorg	Werknemer	FNV ABVACABO	W. v.d. Hoorn
DSM Limburg	Werkgever	AWVN	Roel Bosma
DSM Limburg	Werknemer	FNV	Henk van Rees

¹ Wilms & De la Croix (2010).

Vervolg tabel B2.2 respondenten cao-interviews

Cao	Partij	Organisatie	Respondent
		De Nederlandse Brood- en banketbakkers Ondernemers Vereniging	
Bakkersbedrijf	Werkgever		Paul Passchier
Bakkersbedrijf	Werknemer	FNV	L.F. van Beekum
KPN	Werkgever	AWVN	Jan Paauw
KPN	Werknemer	CNV	Anselma Zwaagstra
Hoveniersbedrijf	Werkgever		
Hoveniersbedrijf	Werknemer	FNV	Monique Daamen
Tata Steel	Werkgever	AWVN	Roel Bosma
Tata Steel	Werknemer	FNV	Aad in 't Veld
Levensmiddelenbedrijf	Werkgever	Het Vakcentrum	Patricia Hoogstraaten
Levensmiddelenbedrijf	Werknemer	FNV Bondgenoten	Arie van de Pijl
Bouwnijverheid	Werkgever	Bouwend Nederland	Gerard Werkhoven
Bouwnijverheid	Werknemer	FNVBouw	Bernet van Leeuwen
Universitaire Medische Centra	Werkgever	NFU	Dirk Kramer
Universitaire Medische Centra	Werknemer	CNV	Aaldert Mellema
Politiepersoneel	Werkgever	Ministerie van Veiligheid en Justitie	Yvonne Ulijn
Politiepersoneel	Werknemer	Politiebond	Jan-Willem van de Pol
Sociale Verzekeringsbank	Werkgever	SVB	Rosina Brinksma
Sociale Verzekeringsbank	Werknemer	ABVAKABO FNV	Ilse van der Weide
Afbouw	Werkgever	de Nederlandse Ondernemers-vereniging voor Afbouwbedrijven	Jan van de Kant
Afbouw	Werknemer	CNV	Roel van Dijk
Bloemen- en plantengroothandel	Werkgever	VGB	Dhr. Roodenburg
Bloemen- en plantengroothandel	Werknemer	FNV Bondgenoten	Jeroen Brandenburg
Recreatie	Werkgever	Recron	Martin Merks
Recreatie	Werknemer	FNV Horeca	Ben Francooy
Particuliere beveiligingsorganisaties	Werkgever	VPB	Ron Follon
Particuliere beveiligingsorganisaties	Werknemer	CNV	Arie Kasper
Horeca	Werkgever	KHN	Paul Schoormans
Horeca	Werknemer	FNV Horeca	Ben Francooy

Fase 3: bedrijvenonderzoek

Voor het bedrijvenonderzoek is een aantal uitgangspunten geformuleerd:

- Het bedrijvenonderzoek is verdiepend (kwalitatief) en niet kwantitatief (generaliserend). Een kwantitatief beeld wordt verkregen door het WEA-onderzoek (en deels door het NEA-onderzoek). Hiervoor hebben we via SZW bij TNO (de uitvoerder van WEA en NEA) tabellen verkregen. Deze tabellen zijn verwerkt in het eindrapport. Met het bedrijvenonderzoek willen we komen tot verdieping. Cao-onderzoek en bedrijvenonderzoek bieden

slechts beperkte mogelijkheden om kwantitatieve (algemeen generaliserende) uitspraken te doen.

- SZW is geïnteresseerd in bedrijven die arbeids- en rusttijden naar aanleiding van de wijzigingen in 2007 hebben aangepast. Hierbij is gekozen om een deel van de WEA-steekproef opnieuw te benaderen. In dit onderzoek is een ATW-vraag gesteld: *“De wijzigingen in de ATW hebben geleid tot wijzigingen in de door ons bedrijf gehanteerde arbeids- en rusttijden”* (eens/oneens). Voor dit onderzoek zijn de bedrijven benaderd die hierop ‘ja’ hebben geantwoord, onder een cao vallen en aangegeven hebben dat ze bereid waren om nogmaals aan een interview deel te nemen (bruto n=305).
- Aanvullend hierop zijn bedrijven gekozen die gekoppeld kunnen worden aan tien van de onderzochte cao's. Dit is onder andere gebeurd door cao-onderhandelaars te vragen bedrijven voor te dragen. Daarnaast is uit een database van Nederlandse bedrijven (Marktselect) een steekproef getrokken van bedrijven uit sectoren behorend bij deze cao's. Hierbij is het van belang te vermelden dat de sectorindeling zoals gebruikt door de Kamer van Koophandel (en Marktselect) niet een-op-een aansluit bij de cao-indeling. Binnen bepaalde sectoren komen meerdere cao's voor; zo zijn er bakkerijen die de bakkers-cao volgen, maar ook die onder de cao voor koek en snoep vallen. Hoewel er in eerste instantie voor gekozen is om bedrijven die vallen onder de cao voor de afbouw mee te nemen in het onderzoek, viel geen van de benaderde afbouwbedrijven onder deze cao. Daarom is ervoor gekozen in de analyse om de cao voor de bouwnijverheid mee te nemen.
- De interviews in het kader van het bedrijvenonderzoek hebben telefonisch plaatsgevonden. Er is gestreefd naar twee interviews per bedrijf: één met een vertegenwoordiger van werkgeverszijde (bijvoorbeeld iemand van personeelszaken, de werkgever zelf, een afdelingshoofd of een planner) en één met een vertegenwoordiger van werknemerszijde (ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging). Dit is niet altijd gelukt.

Dit heeft geresulteerd in het volgende:

- Er zijn ongeveer honderd bedrijven geïnterviewd die vallen onder de volgende tien cao's: glastuinbouw, bakkersbedrijf, bouwnijverheid, bloemen- en plantengroothandel, horeca, levensmiddelenbedrijf, particuliere beveiliging, hoveniersbedrijf, ziekenhuizen, verpleging en verzorging. Daarnaast nemen we één ondernemingscao mee: DSM (projectgroep: afspraak loopt nog). Uiteindelijk zijn 92 bedrijven geïnterviewd die behoren bij een van deze cao's.
- De volgende cao's zijn niet betrokken in het bedrijvenonderzoek. Deze cao's zijn wel opgenomen in het cao-onderzoek: Heineken, mode en textiel, Tata Steel, afbouw, drogisterij, recreatie, KPN, politie, Sociale Verzekeringsbank, UMC, brandweer.
- Daarnaast is een aantal bedrijven benaderd op basis van de steekproef van 305 WEA-bedrijven. Uiteindelijk zijn 123 bedrijven afkomstig uit de WEA geïnterviewd.

RESPONSOVERZICHT BEDRIJVENONDERZOEK

Hieronder wordt kort ingegaan op de respons en de verdeling van het bedrijvenonderzoek.

Steekproef WEA

In de onderstaande tabel is het overzicht van de respons binnen de WEA-bedrijven weergegeven.

Tabel B2.3 Responsoverzicht WEA

Responsoverzicht WEA	Aantal bedrijven
Aantal bedrijven benaderd	305
Aantal bedrijven geïnterviewd	123
Aantal bedrijven geweigerd	96
Aantal bedrijven waar juiste persoon niet bereikt	86

Steekproef bedrijven behorend bij geselecteerde cao's

In de onderstaande tabel is een overzicht weergegeven van de respons van bedrijven die wij hebben benaderd omdat zij tot één van de tien door ons geselecteerde cao's vallen weergegeven.

Tabel B2.4 Responsoverzicht bedrijvenonderzoek cao-bedrijven

Sector	Aantal benaderd	Aantal geïnterviewd	Aantal geweigerd
Bakkerijen	98	10	24
(Af)bouw	57	5	17
Beveiliging	78	13	8
Bloemen- en plantengroothandel	70	10	41
Horeca	19	2	2
Zorg	35	7	8
Ziekenhuizen	32	7	1
Glastuinbouw	25	11	2
Hoveniers	20	11	3
Overig ²	22	9	2
Totaal	456	85	108

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de respons van het gehele bedrijvenonderzoek.

² Deze bedrijven zijn benaderd via de cao-onderhandelaars die bij het cao-onderzoek geïnterviewd zijn.

Tabel B2.5 Respons totaal bedrijven onderzoek

Totaal bedrijven onderzoek	Aantal bedrijven	Percentage
Aantal bedrijven benaderd	761	100
Aantal bedrijven geïnterviewd	208	27,33
Aantal bedrijven geweigerd	204	26,8

Na het opschonen van de interviewgegevens hebben we 199 bedrijven kunnen gebruiken voor de analyse. In de onderstaande tabel is het aantal geïnterviewde bedrijven uitgesplitst naar sector.

Tabel B2.6 Geïnterviewde bedrijven per sector

Sector	Aantal bedrijven	Percentage
Landbouw	11	5,5
Industrie	45	22,6
Bouw	9	4,5
Handel	26	13,1
Horeca	13	6,5
Vervoer & communicatie	9	4,5
Financiële instellingen	1	,5
Zakelijke dienstverlening	22	11,1
Overheid	20	10,1
Onderwijs	3	1,5
Gezondheids- & welzijnszorg	40	20,1
Totaal	199	100,0

Bij de 199 bedrijven zijn er in totaal 186 interviews met werkgevers gehouden. Onder deze categorie hebben we naast de directeur of eigenaar ook iemand van de planning of personeelszaken geschaard. Daarnaast zijn interviews met personeelsvertegenwoordiging of een ondernemingsraad gehouden.

Typering bedrijven

De onderstaande tabel laat zien in welke grootteklasse de geïnterviewde bedrijven vallen.

Tabel B2.7 Grootteklasse geïnterviewde bedrijven

Grootteklasse (aantal werknemers)	Aantal bedrijven	Percentage
<5 werknemers	14	7,0%
5-9 werknemers	47	23,6%
10-49 werknemers	38	19,1%
50-99 werknemers	55	27,6%
>100 werknemers	44	22,1%
onbekend	1	0,5%
Totaal	199	100,0

Ook hebben we de onderzochte bedrijven gevraagd naar de aard van de werkzaamheden. De onderstaande tabel is een weergave van de uitsplitsing naar arbeidstijden per bedrijf.

Tabel B2.8 Arbeidstijden onderzochte bedrijven

Arbeidstijden	Aantal bedrijven	Percentage
9 tot 5 (of 8-18)	54	27,1
Volcontinu 24 uur per dag; 7 dagen per week	64	32,2
Ertussenin	81	40,7
Totaal	199	100,0

Hoeveel van de door ons onderzochte bedrijven regelmatige werktijden hebben en hoeveel bedrijven onregelmatig werken, is in de onderstaande tabel weergegeven.

Tabel B2.9 Regelmatigheid werkzaamheden onderzochte bedrijven

Werkzaamheden	Aantal bedrijven	Percentage
Onregelmatig	64	32,2
Regelmatig	110	55,3
Anders	25	12,6
Totaal	199	100,0

BIJLAGE 3**Leden klankbordgroep**

Naam	Directie/onderdeel SZW
Leo Bonefaas	Arbeidsinspectie
Paul van der Gaag	Gezond & Veilig Werken
Irene van Heijningen	Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden
Ton Janusch	Arbeidsverhoudingen
Ingrid Pieters	Gezond & Veilig Werken
Arjan van Sluijs	Financieel-Economische Zaken
Karel Stoker	Gezond & Veilig Werken
Jochem van der Veen	Arbeidsverhoudingen
Angela Visscher	Arbeidsinspectie

BIJLAGE 4
Vragenlijst bedrijveninterview

Algemeen	
1	Wat is de naam van het bedrijf?
2	In welke sector is uw bedrijf actief?
3	Wat is uw functie?
	- Werkgever;
	- Pz'er;
	- Planner;
	- OR/PVT;
	- Anders, namelijk.
Typering	
4	Hoe typeert u uw bedrijf?
	- 9 tot 5 (of 8 tot 6);
	- Volcontinu 24 uur per dag; 7 dagen per week;
	- Ertussenin: (toelichting).
5	Zijn deze tijden regelmatig of onregelmatig?
6	Hoeveel personen zijn er in uw vestiging/afdeling werkzaam? (in aantal personen en in fte's)?
Cao	
7	Valt uw bedrijf onder een cao?
Kennis	
8	Bent u bekend met de mogelijkheden van de gewijzigde ATW (april 2007)?
9	Hoe goed of slecht is de kennis van de ATW en de cao-bepalingen (arbeidstijdenparagraaf) bij het management, de roostermakers, het medezeggenschapsorgaan en bij werknemers?
10	Is er (vanuit de overheid of brancheorganisaties) voldoende communicatie/voorlichting over de arbeidstijdenregels?
Afspraken en wijzigingen	
11	Heeft uw bedrijf een arbeids- en rusttijdenregeling?
12	Is deze tot stand gekomen of gewijzigd na de wetswijziging in 2007?
13	Welke afspraken staan er in de regelingen (indien tot stand gekomen na 2007) of zijn er gewijzigd (indien gewijzigd na 2007)?
14	Waarom waren de wijzigingen nodig?
15	Voor welke groepen medewerkers waren wijzigingen nodig (of gewenst)? (Gaat om type werkzaamheden/werknemers: verkoop, onderhoud, uitvoering.)
16	Hebben deze wijzigingen van de arbeids- en rusttijdenregeling samenhang met de wijziging van de ATW?
17	Waren deze wijzigingen ook mogelijk onder de oude wet?
Arbeidspatroon	
18	Verschilt het feitelijke arbeidspatroon nu ten opzichte van het arbeidspatroon in 2007?
19	Is hier een reden voor?
20	Hebben deze wijzigingen van het feitelijke arbeidspatroon samenhang met de wijziging van de ATW?
Effecten	

Algemeen	
21	<p>Hebben de wijzigingen invloed gehad op de volgende zaken en zo ja, hoe (positief of negatief)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - het indelen van roosters, afstemming op bedrijfssituatie; - combinatie werk en privé; - Het Nieuwe Werken (dat wil zeggen plaats- en tijdonafhankelijk werken); - tevredenheid van personeel/werksfeer; - veiligheid en gezondheid van personeel; - bedrijfsresultaten en concurrentiepositie van de organisatie; - ziekmeldingen; - vermoeidheid medewerkers; - arbeidstijd (bijvoorbeeld toename).
Knelpunten	
22	Voldoen de wijzigingen/huidige situatie of loopt u in de praktijk nog tegen knelpunten aan?
Medezeggenschap	
23	Vindt er tussen werkgever/werknemer overleg plaats over arbeids- en rusttijden? (Met de OR/PVT, individuele werknemers of op een andere manier)
24	In hoeverre wordt bij het vaststellen van de werktijden rekening gehouden met wensen van de individuele werknemer?
25	Is in deze situatie (antwoord vorige vraag) verandering gekomen sinds de ATW-wijziging van 2007?
26	In zijn algemeenheid: vindt u dat de wet- en regelgeving voldoende of onvoldoende ruimte biedt voor maatwerkafspraken tussen u en uw werknemers/u en uw werkgever?
27	Is een OR/PVT binnen het bedrijf?
28	Ziet de OR/PVT toe op het naleven van de gemaakte afspraken over arbeidstijden? (ATW/cao/bedrijfsreglement).
29	Heeft de OR/PVT een rol gespeeld bij de totstandkoming van de eerdergenoemde wijzigingen?
30	Is de rol en/of positie van de OR/PVT veranderd sinds de ATW-wijziging van 2007 (actiever, afhankelijker van werkgever)?
31	Acht de OR/PVT zich voldoende toegerust om deze taak uit te voeren?

Regioplan Beleidsonderzoek

Nieuwezijds Voorburgwal 35

1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl