

Vergaderjaar 1996–1997

25 092

Knelpunten Arbeidstijdenwet

Nr. 1

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 5 november 1996

Bij de bespreking met de Tweede Kamer over het Arbeidstijdenbesluit op 25 oktober 1995 (23 646, nr. 64), heb ik u toegezegd om medio '96 een **knelpunteninventarisatie Arbeidstijdenwet** op te stellen en aan u toe te doen komen. Hierbij stuur ik u de toegezegde knelpunteninventarisatie.

De inwerkingtreding van de nieuwe Arbeidstijdenwet heeft een belangrijke impuls gegeven aan het denken over arbeids- en rusttijden, nadat dit onderwerp een lange tijd nauwelijks aandacht heeft gehad van werkgevers- en werknemers(organisaties) in bijvoorbeeld cao-overleg. Ik ben van mening dat dit gezien de doelstellingen van de ATW, veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer en het bevorderen van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, een waardevolle ontwikkeling is.

Een aantal sectoren heeft zich bij mijn departement gemeld met knelpunten rondom de ATW, ook de Arbeidsinspectie heeft mij gewezen op een aantal problemen.

In het kader van deze notitie wordt als knelpunt aangemerkt: een situatie waarbij, voortvloeiend uit de aard van de arbeid c.q. de aard van het productie-proces, door toepassing van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zodanige beperkingen ontstaan dat een goede bedrijfsvoering niet goed mogelijk is.

Naar aanleiding van de meldingen van sectoren zijn gesprekken gevoerd met de werkgevers- en de werknemerskant over de gemelde problemen. In een aantal gevallen kon geconstateerd worden dat na de nodige uitleg over de ATW geen probleem bleek te bestaan. Bij een aantal sectoren bleek er een daadwerkelijk knelpunt te bestaan dat zowel van de werkgevers- als van de werknemerskant kon worden onderschreven.

Bij de gemelde knelpunten is gezocht naar oplossingen waarbij zowel recht gedaan wordt aan de aard van de arbeid als aan de doelstellingen van de Arbeidstijdenwet.

In vervolg op deze knelpunteninventarisatie zal het Arbeidstijdenbesluit worden gewijzigd. Ook de ATW zal op een aantal punten moeten worden aangepast.

In het kader van de handhaving van de ATW zal de Arbeidsinspectie vooruitlopend op de wijziging van de regelgeving rekening houden met de voorgenomen wijzigingen.

Zoals vermeld heeft de ATW veel sectoren aan het denken gezet over arbeids- en rusttijden. In de praktijk blijkt dat sectoren pas merken dat de ATW knellend werkt voor hun bedrijfsvoering wanneer zij daadwerkelijk met de ATW aan de slag gaan. Door de gefaseerde inwerkingtreding van de ATW is deze wet nog niet overal van toepassing, en hebben nog niet alle sectoren de consequenties van deze wet voor hun sector geïnventariseerd. Pas vanaf 1 januari 1997 zal de ATW overal van toepassing zijn, met uitzondering van de zorgsector en de sector vervoer (de zorgsector zal in de loop van 1997 onder de ATW gebracht worden, de sector vervoer zal zoals de ATW vermeld binnen 3 jaar na plaatsing van de wet in het Staatsblad onder de wet gebracht worden).

In de onderhavige inventarisatie zijn de knelpunten verwerkt die vóór september bij mijn departement zijn gemeld, en waarover dus gesprekken met werkgevers en werknemers gevoerd konden worden. Voor de sectoren die nadien knelpunten hebben gemeld wordt dezelfde procedure gevolgd.

Voor wat de ordening van de knelpunten betreft vermeld ik ten slotte het volgende. Een aantal knelpunten in deze inventarisatie is gerangschikt onder «Algemene knelpunten». Deze knelpunten worden veroorzaakt door kenmerken van bedrijfsvoeringsprocessen die zich in meerdere sectoren voordoen. Voor dit type knelpunten is een algemene oplossing gekozen waarvan alle sectoren waarbij deze problemen zich voordoen gebruik kunnen maken. De specifieke knelpunten van bepaalde sectoren zijn vermeld onder de «sectorale knelpunten», deze knelpunten vloeien voort uit het specifieke productie-proces van de betreffende sector, ook de oplossing is sector-specifiek.

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

ALGEMENE KNELPUNTEN**Pauze**

In een aantal sectoren blijkt de pauzeregeling problematisch te zijn. In de Arbeidstijdenwet (ATW) is een pauze gedefinieerd als een tijdruimte van tenminste 15 minuten waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.

Een werknemer kan wel geconsigneerd zijn tijdens een pauze maar volgens de consignatieregeling mag een werknemer twee van de vier weken niet geconsigneerd zijn.

Knelpunten doen zich voor in werksituaties waarbij een werknemer alleen werkt, zonder direct contact met een collega die hetzelfde werk doet. Dit doet zich onder meer voor in de Jeugdhulpverlening, en de verpleging en verzorging (met name tijdens de nachtdiensten). Ook door sectoren waarbij het tot de aard van het werk behoort dat de werknemers tijdens een dienst steeds oproepbaar moeten zijn wordt de pauzeregeling als knelpunt gemeld. Dit doet zich bijvoorbeeld voor bij de brandweer en de politie.

Kenmerkend voor de genoemde situaties is dat de werknemers normaal gesproken wel een pauze kunnen genieten, maar dat men wel oproepbaar moet zijn om bij calamiteiten zo spoedig mogelijk aan het werk te kunnen gaan.

Oplossing:

De pauzeregeling wordt versoepeld, d.m.v. toevoeging van een artikel in het Arbeidstijdenbesluit (ATB).

Voorgesteld wordt om in hoofdstuk 4 van het ATB (algemene afwijkingen en aanvullingen) een nieuw artikel op te nemen waarmee het in collectief overleg mogelijk wordt om onder voorwaarden af te wijken van de pauzeregeling wanneer het gaat om solitaire functies of wanneer de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de werknemer tijdens de diensttijd steeds bereikbaar is.

Doorstaan in ploegen

In organisaties waar gewerkt wordt in een semi- of volcontinu-ploegenrooster (bv. de chemische industrie) leidt een aantal normen in de ATW tot een knelpunt op incidentele momenten dat door ziekte van een werknemer de bezetting onder een minimum dreigt te zakken. Voorheen werd, met een vertrouwensvergunning van de Arbeidsinspectie, de uitval als volgt geregeld: iemand uit de afgaande ploeg blijft 4 uur langer en iemand uit de opkomende ploeg komt 4 uur eerder. Dit is volgens de normen van de ATW niet langer mogelijk, doordat in een nachtdienst (incl. overwerk) ten hoogste 10 uur arbeid mag worden verricht en er bovendien na een nachtdienst een rustperiode van ten hoogste 14 uur moet zijn. De genoemde situaties doen zich slechts incidenteel voor. Veelal kan uitval door ziekte o.i.d. opgevangen worden door de ploeg zelf. Pas wanneer er met een minimum bezetting wordt gedraaid, bijvoorbeeld in de vakantieperiode en tijdens feestdagen, en er dan onverwacht een werknemer door ziekte uitvalt, doet zich dit probleem voor.

Het is roostertechisch wel mogelijk om het probleem dat ontstaat bij onverwachte uitval in ploegen binnen de normen van de ATW op te lossen, namelijk door i.p.v. alleen de ploeg voor en de ploeg na de uitval erbij te betrekken, de ploeg voor en de twee ploegen erna erbij te betrekken. Echter deze oplossing heeft organisatorische bezwaren; bovendien worden er bij deze oplossing drie andere personen belast met

overwerk terwijl in de situatie van voorheen slecht twee personen met overwerk geconfronteerd werden.

Oplossing

Daar het hier gaat om incidentele situaties wordt voorgesteld om in het ATW in hoofdstuk 4 een artikel op te nemen waardoor het mogelijk wordt om in incidentele gevallen, 12-uurs diensten te kunnen draaien, ten hoogste twee keer per 4 weken en 8 keer per 52 weken. Hierdoor wordt enerzijds een problematische situatie voorkomen maar wordt door de genoemde maxima voorkomen dat de werknemers overbelast raken en wordt eveneens voorkomen dat deze mogelijkheid wordt gebruikt voor te voorziene uitval (zoals vakantie). Van deze mogelijkheid kan alleen gebruik gemaakt worden in collectief overleg.

Arbeidstijd incl. overwerk

In artikel 5:9 van de ATW staan de normen voor de arbeidstijden inclusief overwerk. Wanneer het overwerk in een dagdienst betreft is de maximale arbeidstijd per dienst 12 uur, wanneer het overwerk in een nachtdienst betreft is dit maximum 10 uur.

Een probleem, dat vanuit diverse sectoren is gemeld, doet zich voor wanneer een dagdienst door overwerk de nacht inschiet. Volgens de wet is deze dienst dan een nachtdienst. Weliswaar is in artikel 5:9 bepaald dat deze nachtdienst niet wordt meegeteld in het aantal toegestane nachtdiensten per 4 en per 13 weken, maar voor het overige zijn de normen voor nachtdienst van toepassing. Dit houdt in dat men eigenlijk met overwerk niet de nacht in mag schieten, want de norm voor max. arbeidstijd per nachtdienst is 10 uur. Bovendien is men gehouden aan het maximum van gemiddeld 40 uur arbeid per week over een periode van 13 weken als men een keer door overwerk de nacht in zou schieten.

Oplossing

Het vergt een wetswijziging om het ongewenst en onbedoelde effect van artikel 5:9 op te lossen. In een veegwet, waarin nog een aantal kleinere technische fouten zullen worden hersteld, kan dit meegenomen worden.

Voorgesteld wordt om artikel 5:9 dan zodanig te wijzigen dat wanneer een dagdienst door overwerk een nachtdienst wordt die uiterlijk om 2.00 uur eindigt, de bepalingen omtrent nachtdiensten niet van toepassing zijn.

Woon-werkverkeer vs. werk-werkverkeer.

Door diverse sectoren is de vraag gesteld of woon-werkverkeer nu wel of niet moet worden gerekend tot arbeidstijd. In een aantal situaties bestaat daarover onenigheid tussen werkgever en de werknemers. Hoewel de onenigheid veelal de arbeidsvoorwaardelijke kant betreft (waar de ATW niets over zegt, en dus moet worden opgelost tussen werkgevers en werknemers), verwacht men hierover van de overheid meer duidelijkheid.

Oplossing

In de ATW wordt onder arbeid verstaan elke inspanning van lichaam of geest die onder gezag van de werkgever door de werknemer wordt uitgevoerd. Over het algemeen wordt woon-werkverkeer niet onder gezag van de werkgever uitgevoerd, en wordt dus ook niet als arbeidstijd gerekend. Anders is dat met werk-werkverkeer, dat wordt wel onder gezag van de werkgever uitgevoerd en wordt dus als arbeidstijd meegerekend.

De discussies over woon-werkverkeer vinden met name plaats in situaties waarbij de werknemer geen vaste standplaats heeft. De vraag is dan of de reis van huis naar het (eerste) werkadres van de dag al dan niet tot arbeid moet worden gerekend. Hier is geen eenduidig antwoord op te geven. Het is afhankelijk van de feitelijke situatie. Kijkend naar de feitelijke situatie kan gezien worden of deze reis al dan niet onder gezag van de werkgever plaatsvindt. Zo zal een werknemer die vanuit z'n huisadres door de werkgever op pad wordt gestuurd om op verschillende plaatsen arbeid te verrichten (bv. een vertegenwoordiger), de reis van het woonhuis naar de eerste werkplek onder gezag van de werkgever uitvoeren en dus arbeid verrichten. Terwijl een werknemer die op een aantal dagen per week in filiaal x werkt en een aantal dagen in filiaal y, het woon-werkverkeer doorgaans niet onder gezag van de werkgever uitvoert.

Genoemd knelpunt zal niet leiden tot aanpassing van ATW of ATB, maar moet in concrete situaties door werkgever en werknemers zelf worden gezien.

Bij inspecties door de AI zal ook naar de concrete situatie gekeken worden.

SECTORALE KNELPUNTEN

Kerkelijke organisaties

Door het Interkerkelijk contact in overheidszaken is het volgende knelpunt m.b.t. arbeid op zondag gemeld: hoewel bij uitstek de kerkelijke organisaties hechten aan zo min mogelijk arbeid op zondag, hebben zij een probleem met de naleving van artikel 5:4 van de ATW (arbeid op zondag) ten aanzien van arbeid verricht door kosters, pastoraal werkers, voorzangers en organisten. In de overlegregeling is bepaald dat zij tenminste 13 vrije zondagen per jaar moeten hebben. Dit komt erop neer dat zij één keer per 4 weken niet mee mogen werken aan de dienst(en) op zondag. Dit brengt organisatorische problemen met zich mee, omdat dit werk zich met name op de zondag concentreert.

In artikel 2.1:2 van het ATB wordt voor het geestelijk ambt zelf artikel 5:4 niet van toepassing verklaard. De toelichting geeft aan dat deze uitzondering alleen van toepassing is op het geestelijk ambt zelf en niet op kosters, voorzangers, organisten e.d. In de toelichting wordt niet gemotiveerd waarom zij niet onder de uitzondering vallen.

Oplissing

Voorgesteld wordt om artikel 2.1:2 van het Arbeidstijdenbesluit zodanig te wijzigen dat de werknemers die binnen kerkelijke organisaties arbeid verrichten ten behoeve van de dienst op zondag, ook zijn uitgezonderd van artikel 5:4 van de ATW.

De samenloopbepaling blijft ook voor deze werknemers van kracht, hetgeen in de praktijk betekent dat wanneer deze werknemers naast genoemde werkzaamheden een andere baan hebben, zij op zaterdag niet kunnen werken, teneinde te kunnen voldoen aan de minimale wekelijkse rust van 36 uur.

Podiumkunsten

In 5.16 van het Arbeidstijdenbesluit is een bijzondere regeling voor de podiumkunsten opgenomen. De paragraaf is van toepassing op arbeid die bestaat uit werkzaamheden met betrekking tot uitvoeringen van culturele of artistieke aard of daarmee vergelijkbare uitvoeringen alsmede de direct daarmee samenhangende werkzaamheden.

Echter in de praktijk blijkt dat deze regeling niet voldoende soelaas biedt

voor het werkproces van de podiumkunsten. Met name bij werkzaamheden die worden verricht ten behoeve van reizende gezelschappen blijkt de ATW en het ATB problematisch.

Het werkschema voor reizende gezelschappen leidt tot een diensttijd van 14½ waarin 12 uur arbeid wordt verricht en 2½ uur gepauzeerd wordt.

In het ATB-artikel is het mogelijk om een dienst van 14 uur te draaien mits de werknemer na die dienst tenminste 24 uur vrij heeft. Deze regeling biedt op zich wel mogelijkheden ware het niet dat het aantal van deze diensten gemaximeerd is tot 26 per jaar.

Een andere manier van werken is ook door de sector zelf overwogen. Dit zou inhouden dat er op een dag met twee ploegen wordt gewerkt, een opbouwploeg en een voorstelling- en afbreekploeg. Noch voor de werkgevers noch voor de werknemers is dit een aantrekkelijke manier van werken. Voor werkgevers levert dit organisatorische problemen op en brengt dit extra kosten met zich mee (bv. reiskosten). Voor werknemers is het geen bevredigende manier van werken, omdat zij zich betrokken voelen bij de voorstelling waar ze aan mee werken.

Een bijkomend probleem voor deze sector is het woon-werkverkeer. Bij reizende gezelschappen zijn reistijden van meer dan 1 of 2 uur heen en dezelfde tijd terug niet ongebruikelijk. Meestal wordt dit woon-werkverkeer niet onder gezag van de werkgever uitgevoerd en zal dit dus in het kader van de ATW niet als arbeidstijd worden meegerekend. Dit neemt niet weg dat tussen werkgevers en werknemers afspraken gemaakt kunnen worden over de betaling van de reizen.

Oplossing

Een alternatief dat voor zowel de werkgevers als de werknemers acceptabel is, is het dag-op dag-af rooster. Dat wil zeggen er wordt met twee ploegen gewerkt. Ploeg A verzorgt op dag 1 de voorstelling, en draait dus zo'n lange dag, op dag 2 is ploeg A vrij en werkt ploeg B. Op dag 3 werkt ploeg A weer. Hoewel een werkdag voor de werknemers zwaar belastend is wordt dat direct daarna gecompenseerd door voldoende rusttijd. Deze systematiek brengt de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers niet in gevaar. Dit schema is momenteel nog niet mogelijk volgens het ATB. Voorgesteld wordt om het ATB voor de podiumkunsten zodanig aan te passen dat een dag-op dag-af systeem mogelijk wordt.

Op een werkdag is de maximale arbeidstijd incl. overwerk 12 uur per dienst, de rusttijd in de 24 uur van de werkdag mag ingekort worden tot tenminste 8 uur (waardoor de dienstlengte ten hoogste 16 uur bedraagt) wanneer de werknemer na de dienst een rusttijd van tenminste 24 uur heeft. In elke periode van 52 weken mag dit ten hoogste 117 keer worden toegepast, waardoor het dag-op-dag-af systeem gedurende het gehele seizoen (9 maanden per jaar) kan worden toegepast. Van de uitzonderingsmogelijkheid kan alleen in collectief overleg gebruik gemaakt worden.

Artikel 5.16:3 en artikel 5.16:4, tweede lid, tweede volzin, komen hierbij te vervallen.

Audiovisuele bedrijfstak

De Audiovisuele Federatie Nederland (AFN), de branche-organisaties in de audiovisuele bedrijfstak, heeft aangegeven organisatorische problemen te hebben met de bepalingen t.a.v. de dagelijkse rust. Al enige jaren wordt in deze branche, zoals eveneens in de CAO is opgenomen, een minimum rusttijd van 10 uur per 24 uur in acht genomen. Volgens de Arbeidswet 1919 was dit mogelijk. In de ATW is de minimum dagelijkse rust 11 uur. Deze beperking heeft grote consequenties voor de sector. Bij

bepaalde soorten producties wordt in een productieproces gewerkt van drie zones van vier uur, telkens onderbroken door 1 uur pauze. Dit betreft dus diensten van 14 uur waarin 12 uur arbeid wordt verricht.

Dergelijke producties worden afgewisseld met kortlopende producties en roostervrije dagen.

In theorie zou het mogelijk zijn om de pauzes van 1 uur in te korten tot ½ uur. Hierdoor zou men binnen de normen van de ATW blijven. In de praktijk acht men dit echter niet wenselijk; twee pauzes van ½ uur zijn te kort om voldoende te kunnen rusten en ontspannen. Men prefereert een inkorting van de dagelijkse rust met 1 uur boven de inkorting van de pauzes.

Wisseling van personeel tijdens een productieproces, hetgeen in theorie ook zou kunnen leiden tot werktijden die binnen de normen van de ATW vallen, is organisatorisch problematisch en zou leiden tot tijdsverlies, en dus extra kosten.

Daar staat tegenover dat de mogelijkheid die de ATW biedt om de rusttijd één keer per week in te korten tot 8 uur, niet nodig is voor deze branche.

Oplossing

Gezien het productie-proces (bij een deel van de producties), lijkt het inderdaad niet wenselijk om de pauzes in te korten ten einde binnen de grenzen van de ATW te kunnen blijven. Een inkorting van de dagelijkse rust lijkt te prefereren.

Voorgesteld wordt om voor deze branche de volgende afwijking mogelijk te maken: de dagelijkse rust kan ten hoogste 12 keer per periode van 4 weken ingekort worden tot tenminste 10 uur. Gerekend over een periode van 52 weken is de gemiddelde arbeidstijd per week ten hoogste 40 uur. Van deze mogelijkheid kan alleen in collectief overleg gebruik gemaakt worden.

Tentoonstellingsbouwers

De ESAH (Exhibition Services Association Holland), de brancheorganisatie van ondernemingen in de tentoonstellingsbouw in Nederland, heeft aangegeven niet uit de voeten te kunnen met de ATW. Veel organisaties werken internationaal voor (inter)nationale klanten, en hebben dus te maken met internationale concurrentie. De korte doorlooptijd van opdrachten (de periode tussen het verkrijgen van de opdrachten en de levering en opbouw van het product op een beurs) alsmede de korte opbouwtijd die door beursorganisaties beschikbaar wordt gesteld (teneinde de capaciteit van tentoonstellingsruimte optimaal te benutten), maken dat in deze branche werknemers (met name die in de buitendienst werkzaam zijn) in een korte periode relatief veel uren arbeid moeten verrichten. Daar de opbouw tijden soms zo kort zijn is het niet altijd mogelijk om de wekelijkse rust op te nemen, ook is de maximale arbeidstijd inclusief overwerk per week (max. 60 uur) vaak te kort om de werkzaamheden tijdig af te kunnen ronden. Werknemers die in het buitenland arbeid moeten verrichten, hebben veelal geen behoefte aan de wekelijkse rust, maar ronden het werk bij voorkeur in een korte periode af en genieten hun rusttijd bij voorkeur thuis in Nederland.

Omdat artikel 5:16 de werkgevers verplicht om werknemers die zowel in Nederland als buiten Nederland arbeid verrichten, geen arbeid te laten verrichten die in strijd is met de ATW, werkt de ATW voor dergelijke werkzaamheden knellend. De termijn waarbinnen de maximale arbeidstijd inclusief overwerk moet worden gecompenseerd (13 weken) tot gemiddeld 48 uur per week acht men te kort. Gezien de aard van het werk en de plaats waar het werk plaatsvindt (bv. in het buitenland), is het

economisch en organisatorisch vaak niet mogelijk om het werk door meer werknemers uit te laten voeren.

De maanden mei, juni, juli en december zijn in deze branche relatief rustige maanden waarin compensatie kan worden geboden.

Oplossing

De mogelijkheden die er zijn om voor deze sector te komen tot een acceptabele arbeids- en rusttijdenregeling worden beperkt door de EG-richtlijn. Deze sector wordt niet genoemd bij de categorieën van arbeid waarvoor uitzonderingen op de richtlijn mogelijk gemaakt kunnen worden. Het oprekken van de referentieperiode t.a.v. de 48-uurs norm behoort derhalve niet tot de mogelijkheden.

Het is wel mogelijk om t.a.v. van het knelpunt m.b.t. de wekelijkse rust een mogelijkheid in het ATB te creëren die beter aansluit bij het productieproces. Voorgesteld wordt om het volgende mogelijk te maken: ten hoogste 8 keer per jaar mag de wekelijkse rust van 36 uur per periode van 7 x 24 uur vervangen worden door een onafgebroken rusttijd van 60 uur in een aaneengesloten tijdruimte van 14 x 24 uur. In deze weken is de maximale arbeidstijd incl. overwerk 72 uur per week. Per 13 weken is de gemiddelde arbeidstijd incl. overwerk ten hoogste 48 uur per week, per 52 weken is de maximale arbeidstijd incl. overwerk ten hoogste 45 uur per week. Deze uitzonderingsmogelijkheid is ook reeds in het ATB voor de podiumkunsten mogelijk gemaakt.

Van de uitzonderingsmogelijkheid kan alleen in collectief overleg gebruik gemaakt worden.

Defensie

In het Arbeidstijdenbesluit is reeds een aparte paragraaf voor defensie opgenomen. In artikel 5.6:7 staan afwijkingen aangegeven voor de militaire luchtvaart. Dit artikel is te beperkend voor defensie. In een aantal (nieuw aangeschafte) vliegtuigen komt het incidenteel voor dat er een diensttijd van ca. 20 uur benodigd is. Dit zijn situaties waarbij een bepaald (vracht)vliegtuig grote afstanden af moet leggen (bv. naar de VS). Anders dan in de burgerluchtvaart is het voorbereiden van de vlucht en het afhandelen van zaken na de vlucht ook een taak van de werknemers die de vlucht zelf uitvoeren.

De vluchten waarover het hier gaat zijn meestal geen oefeningen in de zin van artikel 2:4 van de ATW. Het gaat om vluchten waarbij bv. materiaal wordt gebracht naar een Nederlandse basis ergens ter wereld, of om het verzorgen van de dienstreizen van de minister of staatssecretaris van Defensie.

Het is niet mogelijk dergelijke vluchten in te korten, noch is het mogelijk om de arbeid voor en na de vlucht te beperken aangezien er op militaire vliegvelden geen mogelijkheden zijn om dergelijke arbeid door anderen uit te laten voeren. Het is wel mogelijk om voor en na een dergelijke vlucht voldoende rusttijd in acht te nemen.

Defensie hanteert t.b.v. de veiligheid zelf een reglement per vliegtuigtype t.a.v. arbeids- en rusttijden.

In artikel 2:4 van de ATW wordt een uitzondering gemaakt voor defensie v.w.b. «het varen en oefenen». In de praktijk blijkt het vaak moeilijk om onderscheid te maken tussen het oefenen en niet-oefenen.

Oplossing

In artikel 2:4 is het vliegen niet opgenomen, omdat men destijds ten aanzien van het vliegen geen problemen verwachtte. Problemen die er nu wel blijken te zijn. Het is mogelijk om ook het vliegen onder de uitzonderingsbepaling in de ATW (art.2:4) te brengen. In internationale

verdragen v.w.b. vliegtijden is defensie uitgezonderd. Het ligt dus in de rede om middels een wetwijziging het vliegen toe te voegen aan artikel 2:4.

Horeca

Het knelpunt van de horeca, met name gemeld door Holland Casino's en Horeca Nederland, betreft de nachtarbeid. In het ATB is een paragraaf opgenomen die het mogelijk maakt om per periode van 13 weken ten hoogste 35 nachtdiensten te draaien of ten hoogste 20 uur nachtarbeid in een aaneengesloten periode van twee weken. In de oude wetgeving was er voor deze sector geen normstelling w.b. het aantal nachtdiensten.

De horeca is een sector waarin stelselmatig een beroep gedaan wordt op nachtarbeid. Veel horeca-gelegenheden zijn geopend van het eind van de middag tot het begin van de nacht. Het is dus veelal niet mogelijk om werknemers zodanig afwisselend in dag en avond/nachtdiensten te laten werken, dat zij binnen de normen van de ATW blijven. Bij bv. Holland Casino's is ruim 65 % van de diensten een nachtdienst en slechts 35 % een dagdienst. Een deel van deze nachtdiensten eindigt vóór 2.00 uur, maar aangezien een deel ook na 2.00 uur eindigt, kan geen gebruik gemaakt worden van het verlichte nachtregime. Bij bv. cafés en bars zijn vrijwel alle diensten nachtdiensten omdat de openingstijden veelal liggen tussen ca. 19.00 uur en 2.00 uur. In deze gelegenheden kan geen gebruik gemaakt worden van het verlichte nachtregime, want hoewel deze gelegenheden om 2.00 uur sluiten is er nog ca. 1 uur nodig om op te ruimen en af te sluiten.

De bovenstaande voorbeelden hebben betrekking op dat deel van de horeca dat «de nacht in werkt», maar waarbij de arbeid in de nachtelijke periode stopt. In een ander deel van de horeca, bv. bij hotels, maar ook bij sommige discotheken, worden volledige nachtdiensten gedraaid. Zij kunnen gebruik maken van de max. 35 nachtdiensten per 13 weken. Echter (een deel van) de horeca wordt geconfronteerd met seizoensinvloeden. Wanneer er iets meer speling in de regeling zou zitten zou men beter in kunnen spelen op de seizoensinvloeden. Men kan wel voldoen aan maximaal 140 nachtdiensten per jaar (= gemiddeld 35 per 13 weken).

Om binnen de huidige regeling te kunnen blijven wordt de sector gedwongen om werknemers alleen in deeltijd te laten werken.

In het ATB wordt voor een aantal andere sectoren, rekening houdend met hun productieproces, ruimere uitzonderingen mogelijk gemaakt dan voor de horeca het geval is.

De sector pleit onder verwijzing naar die uitzonderingen voor een verruiming van het aantal uren nachtarbeid.

Oplissing

Het knelpunt van de Horeca kan worden opgelost door lid 2 van artikel 5.8:3 van het ATB zodanig te wijzigen dat een werknemer ten hoogste 42 nachtdiensten per 13 weken en max. 140 per 52 weken mag draaien hetzij maximaal 32 uur arbeid per 14 dagen verricht tussen 0.00 en 6.00 uur. Van deze uitzonderingsmogelijkheid kan alleen gebruik gemaakt worden in collectief overleg.

Deze regeling is gelijk aan de regeling voor de bakkerssector.

Vleessector

Ook de vleessector heeft een knelpunt geconstateerd t.a.v. de nachtarbeid.

Voor een groot deel van de werknemers vangt de arbeid niet aan voor 6 uur 's ochtends, voor die groep werknemers is er dan ook geen probleem. Er zijn echter in slachterijen bepaalde voorbereidende werkzaamheden die

gedaan moeten worden voordat de grote groep werknemers om ca. 6.00 uur aan de slag kan. Bijvoorbeeld werkzaamheden die verband houden met het in ontvangst nemen van het slachtvee en het opstarten van de fabriek. Dit zijn werkzaamheden die niet afwisselend door verschillende werknemers gedaan kunnen worden, omdat het specialistische functies zijn. Deze werknemers beginnen 's ochtends tussen 4.00 en 5.00 uur. Werkgevers en werknemers in deze branche zijn het erover eens dat er geen andere manieren zijn om dit probleem binnen de kaders van de ATW op te lossen zonder dat het grote financiële en/of organisatorische consequenties heeft.

Volgens de werkgevers doet hetzelfde probleem zich voor bij de vleesverwerkende bedrijven/slachterijen die voor de binnenlandse afzetmarkt werken. Ook zij zouden voor 6.00 uur zouden moeten aanvangen met de arbeid, aangezien de afnemers (grootwinkelbedrijven en detailhandel) specifieke eisen hebben ten aanzien van het moment van aanleveren en van de versheid van het product. De werknemersorganisaties zijn echter van mening dat dit niet noodzakelijkerwijs het geval is, slechts bij kleine bedrijven, waarvoor het niet mogelijk is om in ploegendiensten te werken en ook niet om de arbeid 's avonds te laten verrichten, kan het noodzakelijk zijn om de werknemers voor 6.00 uur te laten aanvangen met de arbeid.

Oplossing

In het ATB wordt reeds voor vergelijkbare problemen een oplossing geboden (bijvoorbeeld bij de distributie en overslag). Voorgesteld wordt om voor werknemers in slachterijen die voorbereidende werkzaamheden verrichten, zoals het in ontvangst nemen van het slachtvee en het opstarten van de fabriek, en voor werknemers van kleine vleesverwerkende bedrijven waarbij het niet mogelijk is om de arbeid anders te organiseren (door bv. ploegendiensten of avondarbeid) dezelfde uitzondering als de distributie en overslag mogelijk te maken: 35 nachtdiensten per 13 weken of 20 uur nachtarbeid in een periode van 2 weken. Van deze uitzonderingsmogelijkheid kan alleen gebruik gemaakt worden in collectief overleg.

Scheepsreparatiewerven

De scheepsreparatiesector heeft de afgelopen jaren onder zware druk gestaan. De internationale concurrentie is zeer groot. Een groot deel van het werk is niet of nauwelijks te plannen. Het is vaak niet te voorzien wanneer bepaalde schepen binnenkomen voor onderhoud, wat er aan onderhoud moet worden gepleegd en hoeveel tijd dat vergt. Bovendien is men mede afhankelijk van het weer en de getijden, wanneer een schip het dok in kan komen.

De scheepsreparatiebedrijven hebben vaak een bepaalde hoeveelheid eigen personeel en huren in drukke tijden extra menskracht en/of bepaalde specialisten in. Voor de werknemers is er sinds enige tijd een soort «spaarsysteem» (tijd-voor-tijd-regeling) geïntroduceerd. In drukke perioden werken ze wat meer, in rustiger perioden wat minder. Over het algemeen kan men redelijk uit de voeten met de normen van de ATW, de overwerkregeling biedt voldoende mogelijkheden om het werkaanbod in drukke perioden op te kunnen vangen. Het kan echter voorkomen dat men door overwerk «de nacht inschiet» (zie algemene knelpunten), of dat men incidenteel in ploegen gaat werken om het werk op te kunnen vangen. De ATW bepaalt dat wanneer er in nachtdienst wordt gewerkt men gehouden is aan het gemiddelde van 40 uur per week over een periode van 13 weken. En aangezien het gaat om elke periode van 13 weken komt het er in de praktijk op neer dat wanneer men in een drukke periode bv één week in nachtdiensten werkt, men over een langere periode (26 weken) aan de

40-uurs norm vastzit. Juist in perioden waarin de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken om incidenteel en van korte duur, nachtarbeid te verrichten is de compensatie tot gemiddeld 40 uur per week niet mogelijk.

In deze sector zijn er gedurende een jaar een aantal rustiger maanden (de wintermaanden) waarin gecompenseerd kan worden. Het gemiddelde van 40 uur per week gerekend over een periode van 52 weken is dus zeer goed haalbaar.

Oplossing

Het de nacht inschieten door overwerk wordt in de algemene knelpunten beschreven.

Voorgesteld wordt om in het ATB een artikel op te nemen waarmee het in collectief overleg mogelijk wordt dat het incidenteel verrichten van nachtarbeid, in situaties waarin de bedrijfsomstandigheden dat gedurende een korte periode noodzakelijk maken is, gecompenseerd kan worden tot een gemiddelde van 40 uur per week over een periode van 52 weken i.p.v. over een periode van 13 weken.

De overige normen rondom nachtarbeid (14 uur rust na een nachtdienst, 48 uur rust na een reeks nachtdiensten) blijven voor deze situaties wel van kracht waardoor voorkomen wordt dat werknemers overbelast worden.

Maatschappelijke opvang

Onder maatschappelijke opvang (M.O.) vallen diverse soorten instellingen waaronder de vrouwenopvang (bv. Blijf van mijn lijf-huizen), crisis-opvang, thuislozen-zorg en sociale pensions. Voor de maatschappelijke opvang zijn tot op heden geen uitzonderingen mogelijk gemaakt in het ATB. Voor andere werksoorten waarbij de aard van de werkzaamheden vergelijkbaar zijn met die van de maatschappelijke opvang zijn wel uitzonderingen gemaakt, bv. voor de Jeugdhulpverlening (JHV) en de verpleging en verzorging. De maatschappelijke opvang pleit er dan ook voor de regelgeving voor de JHV ook van toepassing te verklaren voor de Maatschappelijke opvang. Maar dan blijven er nog een aantal knelpunten over. De pauzeregeling geeft problemen in vrijwel alle instellingen (zie algemene knelpunten). Veel instellingen in de M.O. kennen zgn. aanwezigheidsdiensten (evenals in de JHV), er worden meer aanwezigheidsdiensten ingeroosterd volgens de JHV-regeling mogelijk zou zijn. In instellingen waar uitsluitend 's nachts wordt gewerkt, wordt in een nachtdienst ca. 10 uur arbeid verricht. Dit komt met name voor bij de passantenopvang, waarbij het hulpverleningsaanbod zich beperkt tot «BBB» (bed, bad en brood). De openingstijden van deze instellingen zijn veelal tussen 22.00 en 8.00. Inkorting van de openingstijden is (zeker in de winterperiode) om sociale en maatschappelijke redenen niet wenselijk.

De sector verzoekt om een regeling voor aanwezigheidsdiensten zoals voor de JHV is geregeld, maar met een hoger aantal aanwezigheidsdiensten per week en per 13 weken voor situaties waarin mensen uitsluitend aanwezigheidsdiensten draaien. Men pleit voor een uitbreiding van het aantal nachtdiensten naar 49 per 13 weken, maar tenminste naar 35 per 13 weken. En men pleit voor het toestaan van 10-uurs nachtdiensten.

Oplossing

Het ligt in de rede om ook voor de maatschappelijke opvang aanwezigheidsdiensten mogelijk te maken. Voorgesteld wordt om voor de maatschappelijke opvang dezelfde aanwezigheidsdiensten mogelijk te maken als voor de verpleging en verzorging.

Tevens wordt voorgesteld om voor die soorten van maatschappelijke

opvang waarbij vrijwel uitsluitend 's nachts gewerkt wordt en dus geen mogelijkheid bestaat om werknemers afwisselend in dag en nachtdiensten te laten werken, het aantal nachtdiensten per 13 weken te stellen op maximaal 42 en per 52 weken op maximaal 140 (dit is gelijk aan het maximum voor andere sectoren waarbij het werkaanbod in de nacht geconcentreerd is, bv. de horeca, en de bakkers). Van deze uitzonderingsmogelijkheid kan alleen gebruik gemaakt worden bij collectief overleg.

De wens van de 10-uurs nachtdiensten kan binnen de bestaande regeling worden opgelost. In een nachtdienst mag ten hoogste 9 uur arbeid verricht worden (overlegregeling). Ook in een nachtdienst moet gepauzeerd worden. Aangezien het mogelijk wordt om alle pauzes geconsigneerd te zijn (zie algemene knelpunten) kan men ook in dergelijke werksituaties pauzes inroosteren. Met de maximale arbeidstijd en geconsigneerde pauzes kan een diensttijd van 10 uur bereikt worden.

Ten aanzien van het maximum aantal aanwezigheidsdiensten per week en per 13 weken voor die werknemers die uitsluitend aanwezigheidsdiensten draaien wordt voortsnog geen uitzondering voorgesteld, daar een uitzondering zou leiden tot permanente nachtarbeid.

Uitvaartverzorging

De vereniging ondernemingen in de uitvaartverzorging hebben een knelpunt gemeld t.a.v. de wekelijkse rust. In deze sector wordt over het algemeen gewerkt van maandag t/m vrijdag, tijdens kantooruren en veelal ook op zaterdagen en zondagen. Voor de meeste werknemers geldt dat zij kunnen voldoen aan de ATW. Een uitzondering daarop zijn de uitvaartverzorgers/uitvaartleiders. Dit zijn de personen die contact onderhouden met de nabestaanden van de overledene, en alle werkzaamheden rond de uitvaart organiseren. De nabestaanden hebben het liefst met één contactpersoon te maken, die voor de nabestaanden tevens functioneert als vraagbaak, een wens die begrijpelijk wordt geacht en waaraan de ondernemingen in de uitvaartverzorging zoveel mogelijk proberen te voldoen. Het overdragen van werkzaamheden aan collega's wordt zoveel mogelijk beperkt. De uitvaart moet binnen 5 dagen na de dag van overlijden plaatsvinden.

Daar er ook in het weekend mensen overlijden draaien uitvaartverzorgers ook ca. één keer per drie weken een weekenddienst. Degene die weekenddienst draait verzorgt de uitvaart van degenen die in het weekend zijn overleden in de dagen daarna. Het is dus niet mogelijk om ná het weekend (bv. op ma en di) de wekelijkse rust te genieten. En ook voor dit weekend 1 of 2 dagen vrij zijn biedt geen soelaas, want ook dan moeten er werkzaamheden van de voorafgaande dagen worden overgedragen.

Momenteel wordt er veelal een rooster gebruikt waarbij de werknemers 10 dagen werken en vervolgens vier dagen vrij zijn. Dit sluit het beste aan bij de aard van het werk.

Oplossing

De noodzaak voor de gevraagde uitzondering ligt in de aard van het werk van uitvaartverzorgers/uitvaartleiders. Het blijkt niet mogelijk de arbeid zodanig te organiseren dat de werknemers elke week hun wekelijkse rust kunnen genieten en het overdragen van werkzaamheden tot een minimum te beperken. Het overdragen van werkzaamheden is voor nabestaanden van een overledene ongewenst. Door één keer per drie weken 10 achtereenvolgende dagen te werken en vervolgens 4 dagen rust te hebben kan wel aan deze maatschappelijke wens voldaan worden.

Voorgesteld wordt in een artikel in het ATB voor werknemers die de functie van uitvaartverzorgers/ uitvaartleider vervullen, het volgende mogelijk te maken: ten hoogste 18 keer per jaar (gemiddeld 1 x per 3

weken), mag de wekelijkse rust worden vervangen door een rustperiode van tenminste 96 uur in een periode van 14 dagen. Van deze mogelijkheid kan alleen in collectief overleg gebruik gemaakt worden.

Duikerwerkzaamheden

Duikers die hun werkzaamheden verrichten vanaf mijnbouwinstallaties, zijn sterk afhankelijk van het weer en de getijden. Duikwerkzaamheden kunnen alleen worden uitgevoerd als het water nagenoeg stil staat. Dat is tijdens de kenteringen (het moment tussen eb en vloed). Onder meer afhankelijk van de weersomstandigheden kunnen rond de kenteringen gedurende ½ uur tot 3 uur duikwerkzaamheden worden verricht. Tussen de kenteringen door verrichten de duikers wat voorbereidende werkzaamheden en verder hebben ze pauze. De maximale dienstlengte, die door de minimale rust van 11 uur per 24 uur, ten hoogste 13 uur bedraagt, maakt dat er met één ploeg duikers ten hoogste bij 2 kenteringen kan worden gewerkt. Bij duikwerkzaamheden vanaf een mijnbouwinstallatie is het gebruikelijk dat tijdens ten hoogste 3 kenteringen wordt gewerkt, waarvoor een dienstlengte van 16 uur nodig is. Het werktijdpatroon waarin wordt gewerkt is 14 dagen op, 7 dagen af, gemiddeld wordt in 13 weken 6,5 week gewerkt en is men 6,5 week vrij. Er kan geen 2-ploegensysteem van 12 uur op 12 uur af, zoals gebruikelijk op een mijnbouwinstallatie, worden ingesteld in verband met de beperkte huisvestingsmogelijkheden van de duikers op een mijnbouwinstallatie. Daarbij komt dat in de seizoenen waarin duikwerkzaamheden met name worden verricht veel wordt gewerkt met freelance duikers. Wanneer deze freelancers volgens een andere regeling dan 14 op 7 af, bijv. 14 op 14 af, werken, is de kans groot dat zij in de 14 dagen af voor een andere werkgever gaan werken.

Oplossing

Voorgesteld wordt, omdat de ATW knelt ten aanzien van duikwerkzaamheden verricht vanaf een mijnbouwinstallatie, aan te sluiten bij de reeds getroffen regeling voor de mijnbouwinstallatie, en wel door uitbreiding te geven aan de regeling ten aanzien de niet-bestendige en -regelmatige arbeidstijdpatronen. Deze regeling ten behoeve van duikers zal dan inhouden dat ten hoogste 14 dagen achtereenvolgend mag worden gewerkt, waarbij tegenover iedere 24 uur aanwezigheid op een mijnbouwinstallatie, 24 uren afwezigheid staat, te rekenen over elke periode van 13 weken. Ten behoeve van de benodigde flexibiliteit, maar om tevens zorg te dragen voor voldoende rust tussen 2 «klussen» op verschillende lokaties zal worden vastgelegd dat de verhouding tussen dagen werken en dagen vrij 3 op 1 is, binnen 13 weken zal de verhouding weer tot 1 op 1 moeten worden teruggebracht. Voor de werkdagen wordt het mogelijk gemaakt dat de dagelijkse rust gedurende de aanwezigheid op de mijnbouwinstallatie mag worden ingekort tot tenminste 8 uur, de maximale arbeidstijd per dienst blijft 10 uur en inclusief incidenteel overwerk maximaal 12 uur. Deze regeling zal dan toepassing zijn op duikwerkzaamheden en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden.

Deze uitzonderingsmogelijkheid kan alleen gebruikt worden bij collectief overleg.

Mijnbouwinstallaties

Voor de mijnbouwinstallaties is in het ATB een paragraaf opgenomen waarin een aantal uitzonderingen mogelijk worden gemaakt. In de praktijk blijkt dat deze mogelijkheden te inflexibel zijn. In de praktijk blijken zich de volgende problemen voor te doen.

1. Veel werkzaamheden op een mijnbouwinstallatie (mbi) worden in ploegendiensten uitgevoerd. Er zijn echter ook werkzaamheden die door specialisten worden verricht en in principe alleen in dagdienst worden uitgevoerd. Echter het kan voorkomen dat zij gedurende de dagelijkse rust moeten werken. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de kraanmachinist die 's nachts containers moet lossen vanuit een juist gearriveerd schip. Dit werk is van te voren in te plannen, waardoor voldoende dagelijkse rust van minimaal 8 uren kan worden gerealiseerd; echter de reeds toegestane bekorting tot 8 uren 2 maal in de 2 weken is onvoldoende, wanneer men 14 op 14 af draait.

Ook zijn er specialisten, die in verband met onvoorziene omstandigheden hun dagelijkse rust moeten onderbreken, zoals de verpleegkundige. Volgens de ATW kan men in dit laatste geval tijdens de dagelijkse rust geconsigneerd zijn, maar dan is de maximale arbeidstijd per week ten hoogste 60 uur. Dit nu is een probleem voor de mbi's daar er in de weken dat men op een mbi verblijft normaal gesproken 77 uur arbeid verricht.

2. Op een mbi worden verschillende soorten arbeid (bv. de catering en de boorwerkzaamheden), die niet in direct verband met elkaar staan, verricht, waarbij het niet noodzakelijk is dat werknemers in een zelfde arbeidstijdpatroon werkzaam zijn (zoals het ATB voorschrijft). In de praktijk kan dit een probleem opleveren wanneer er op een mbi 14 op 14 af gedraaid wordt maar dat dit bepaalde soorten werk te zwaar wordt gevonden en men voor die soorten werkzaamheden liever 7 op 7 af draait.

3. Op mbi's worden vaak incidentele werkzaamheden verricht door personeel, dat voor wisselende duur op verschillende mbi's werkzaam is. De klussen waar het om gaat zijn vaak van korte duur, waarbij er in sommige gevallen geen noodzaak bestaat om volgens het op de mbi gebruikelijke arbeidspatroon te werken. Uit de toelichting bij artikel 5:14:4 kan immers worden opgemaakt dat een persoon die langer dan 14 dagen op een mbi arbeid verricht tot het vaste personeel behoort, waardoor hij/zij volgens het gebruikelijke regelmatige en bestendige arbeidstijdpatroon dient te werken. Om tot een duidelijker onderscheid te komen tussen bestendig en niet-bestendig wordt door EZ (waar de mijnbouw-wetgeving en het Staatstoezicht op de Mijnen onder valt) verzoekt om klussen met een duur van maximaal 6 weken te rekenen tot een niet-bestendig en -regelmatig arbeidstijdenpatroon. Duren de werkzaamheden langer dan dienen zij in een bestendig patroon te worden verricht. Deze regeling kan ook gelden voor duikwerkzaamheden; hier is ook sprake van werkzaamheden aan wisselende mijnbouwinstallaties die niet langer dan 6 weken duren.

4. Een ander probleem wordt gevormd doordat de 14 op 14 af regeling geen mogelijkheden biedt om aan wal de noodzakelijke trainingen in te plannen, immers de 14 dagen rust mogen volgens het ATB niet worden onderbroken. Ook biedt de 14 op 14 af regeling geen mogelijkheid om mensen bij ziekte van een collega extra dagen op een mbi te laten werken. Het verzoek is om de mogelijkheid te bieden om max. 3 dagen per 13 weken de onafgebroken rustperiode te kunnen onderbreken, en deze dagen op jaarbasis te kunnen compenseren.

5. Voorts is er nog een knelpunt voor de onshore, bij functies die op «oproep-basis» arbeid verrichten: het gaat om de werknemer die arbeid verricht en vervolgens voor een onbepaalde periode pauze heeft tot een volgende oproep (de pauze kan op lokatie of soms in een pension worden doorgebracht). Het aantal uren arbeid tijdens een dienst overschrijdt niet de maxima die in de ATW gegeven worden. Tot op heden werden dergelijke diensten in twee ploegen uitgevoerd. Echter met de ATW is het niet mogelijk om met 2 ploegen een 24 uren oproepbaarheid te regelen. Immers door de minimale rusttijden van 11 uur resp. 14 uur kan een dagdienst ten hoogste 13 uur duren en een nachtdienst ten hoogste 10 uur.

Oplissing

Het eerst genoemde probleem kan, waar het gaat om in te plannen werk, worden opgelost door i.p.v. de mogelijkheid om de dagelijkse rust 2 maal in 2 weken in te korten tot 8 uren te verruimen naar 4 maal per 4 weken. Wat betreft de onvoorziene werkzaamheden in consignatiedienst is de oplossing een artikel aan de mbi-paragraaf toe te voegen waardoor het mogelijk wordt om, in de overlegregeling, de consignatieregeling van toepassing te verklaren en daarbij het maximum aantal uren arbeid per week te stellen op 85. Voor het overige blijft de consignatieregeling van kracht hetgeen inhoudt dat de maximale arbeidstijd per 13 weken ten hoogste 40 uur per week is. Ook het maximum van 13 uur arbeid per periode van 24 uur blijft gehandhaafd.

De oplossing voor het tweede probleem is de verplichting tot het laten verrichten van arbeid in een zelfde arbeidstijdpatroon te koppelen aan soortgelijke werkzaamheden.

Het derde probleem kan opgelost worden door de termijn gedurende welke volgens een niet-bestendig en -regelmatig arbeidspatroon kan worden gewerkt op dezelfde mbi te stellen op maximaal 6 weken, indien door het personeel steeds op een andere locatie wordt gewerkt. Waarbij ten hoogst 14 dagen aaneengesloten mag worden gewerkt. Tegenover iedere 24 uur aanwezigheid op een mbi dient 24 uur afwezigheid te staan te rekenen over een periode van 13 weken. Daarbij dient om te voorkomen, dat onvoldoende rust wordt genoten tussen twee werkperiodes, de verhouding tussen dagen werken en dagen vrij 3 op 1 te zijn. Dit komt feitelijk overeen met de voor de duikwerkzaamheden voorgestelde regeling.

Het vierde probleem kan worden opgelost door in het ATB een mogelijkheid te creëren om de minimale rust maximaal 3 dagen per 13 weken te kunnen onderbreken ten behoeve van het volgen van noodzakelijke trainingen. De trainingen vinden in principe aan de wal plaats. Deze dagen kunnen niet gebruikt worden om werknemers op méér dan 14 dagen per 28 dagen op een mbi te laten werken. Een aaneengesloten periode arbeid van meer dan 14 dagen wordt niet geacht bij te kunnen dragen aan de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers. De trainingsdagen dienen op jaarbasis te worden gecompenseerd. Om voldoende ruimte te creëren voor het inplannen van de trainingsdagen, dient de gemiddelde arbeidstijd tijdens een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon van 40 uur niet over 4, maar 13 weken te worden berekend. De verruiming van de referentie-periode is niet uitsluitend bedoeld voor het volgen van trainingen, maar kan ook benut worden voor bijvoorbeeld OR-werkzaamheden, Tevens wordt met de referentie-periode van 13 weken aangesloten bij de algemene systematiek van de ATW en het ATB ten aanzien van de normstelling.

Het als vijfde genoemde probleem speelt slechts bij functies onshore die niet vallen onder de toepasselijkheid van de in 5.14 ATB (Mijnbouwinstallaties), want immers, op mbi's kan gebruik gemaakt worden van de 12 uur op 12 uur af regeling, waarmee in 24 uur met twee ploegen gewerkt kan worden. Voorgesteld wordt om voor de onshore een regeling te treffen waarbij, in overleg, de minimale rust na een nachtdienst ten hoogste 28 keer per 13 weken in te korten tot tenminste 13 uur.

De genoemde uitzonderingsmogelijkheden kunnen alleen gebruikt worden in collectief overleg.

Verwerking van landbouwproducten.

In het Arbeidstijdenbesluit is een regeling opgenomen voor de landbouw, die rekening houdt met de seizoensinvloeden waar de landbouw mee te maken heeft. De referentieperiode waarin compensatie moet plaatsvinden is i.p.v. 13 weken voor de landbouw 52 weken.

De industrie die landbouwproducten verwerkt, heeft uiteraard met dezelfde seizoensinvloeden te maken als de landbouw zelf. Bijvoorbeeld de doperwten moeten in een bepaalde periode van het land gehaald worden maar ook in diezelfde periode in blik gestopt worden, en datzelfde geldt natuurlijk voor diverse andere landbouwproducten.

In de industrie die landbouwproducten verwerkt wordt gewerkt met een vaste kern van medewerkers. In het hoogseizoen wordt extra menskracht ingehuurd. Toch is het veelal niet mogelijk om zoveel extra personeel aan te trekken dat men binnen de grenzen van de ATW gewerkt wordt. Het extra personeel werkt onder leiding/toezicht van een vaste cq. ervaren arbeidskracht. Het is niet opportuun om meer vaste krachten aan te nemen en op te leiden aangezien er in de rest van het jaar, buiten het seizoen, niet voldoende werk is voor deze mensen.

Men name de 13 weken norm van gemiddeld 40 uur per week wanneer er sprake is van nachtarbeid werkt voor deze sector knellend.

Oplossing

Het ligt in de rede om de uitzondering die voor de landbouw zelf is gemaakt in het ATB ook van toepassing te laten zijn op de verwerking van landbouwproducten, aangezien die sector met dezelfde seizoensinvloeden geconfronteerd wordt. Dit houdt in dat artikel 5.13:1 van het ATB moet worden uitgebreid met deze sector. Hiermee wordt ook voor deze sector mogelijk gemaakt dat de referentieperiode 52 weken wordt i.p.v. 13 weken.

Gebruikmaking van de uitzonderingsregeling is alleen mogelijk bij collectief overleg.