

Werk- en rusttijden*

Inleiding

*Geacht bestuur bedrijfsledengroep,
Ik werk in de onderhoudsdienst. Regelmatig word ik opgeroepen om overwerk te doen. Dat komt, omdat er dan een storing is opgetreden. Maar zoals u weet is bij NSM het preventieve onderhoud weggevallen. Dat betekent dat vrijwel alle onderhoud nu onder de noemer 'storing' is te vatten. Omdat dat voor mij persoonlijk steeds meer overwerk betekent vraag ik mij af: mag dat zomaar? En zo ja, hoe lang en hoeveel keer per week mag je maximaal overwerken?*

*Aan het bestuur bedrijfsledengroep,
Als het om overwerk gaat ben ik steeds weer de klos. Bij mij op de afdeling werken veel uitzendkrachten. Daardoor komt overwerk steeds weer terecht op de nek van die paar 'vaste' mensen. Die belasting wordt me te zwaar. Mag ik overwerk weigeren?*

*Bestuur,
Halverwege de week moest ik opeens van dienst veranderen. Dat vond ik op zichzelf niet zo erg. Maar het had wel tot resultaat dat ik negen dagen achter elkaar moest werken. Is dat eigenlijk wel toegestaan?*

*Beste kollega's van het Industriebond-bestuur,
Ik voel me m'n vrije dagen niet meer zeker. Als ik een roostervrije dag heb ben ik doodsbenauwd dat ik word opgeroepen om overwerk te doen. Mijn gezin gaat zo langzamerhand onder die spanning lijden. Daarom is mijn vraag: is die roostervrije dag nou bedoeld om te rusten, en heb je recht op die vrije dag, of is het een dag als elke andere, waarop de werkgever een beroep op je kan doen? Ik wil daar graag zekerheid over hebben.*

* Dit artikel verscheen oorspronkelijk als de brochure *werk- en rusttijden bij NSM*, een uitgave van de bedrijfsledengroep Industriebond FNV bij NSM, per adres: Industriebond FNV, Spoorstraat 68, Sluiskil. Verschijningsdatum: april 1980.

Bestuur,

Ik werk in de vierploegendienst met lapweek. Tegen die lapweek zien ik en mijn gezin elke maand weer verschrikkelijk op. Afspraken maken voor die week kunnen we niet. Want je weet nooit wat je boven het hoofd hangt. Of je in de dag komt te werken, in de ochtend, of in de middag. Mag de lapweek inderdaad voor dit soort lapwerk worden gebruikt? Of niet?

Als bestuur van de bedrijfsledengroep Industriebond FNV bij NSM werden wij de laatste tijd geregeld met dit soort vragen gekonfronteerd. Je wilt dan graag goede antwoorden geven. Maar al gauw bleek ons: er was niks te vinden op dit gebied. Of liever: er was een heleboel over geschreven, in zoveel wetsartikelen en besluiten, zo ingewikkeld, dat we door die bomen heen het bos niet meer konden zien.

Op dat moment konden we natuurlijk bij de pakken gaan neerzitten. Ons neerleggen bij wat de directie ons meedeelde als 'dit kan' en 'dit mag', en daarmee uit. Maar dat wilden we niet. Meer dan een jaar lang zijn we er achteraan getrokken, hebben we in wetsartikelen gesnuffeld, en zijn we bij de Arbeidsinspectie te rade gegaan, om inzicht te verkrijgen op dit gebied. Het resultaat daarvan hebben we neergelegd in een brochure. Opdat de werknemers niet langer zonder meer als de zondebok worden bestempeld. Maar opdat diezelfde werknemers kunnen aantonen dat ze in hun recht staan. Aan de hand van deze brochure.

Waarom ontstaat nu pas die belangstelling voor werk- en rusttijden? Waarom is er nog zo weinig over op papier gezet? Dat vroegen wij ons ook af. We denken dat werknemers maar al te lang allerlei zaken hebben geslikt die ze niet hoefden te slikken. Omdat je nu eenmaal niet in opstand kwam tegen wat je baas je zei. Voetstoots werd aangenomen dat wat de baas vertelde wel juist zou zijn. Wat dat betreft zijn inmiddels de tijden — gelukkig — veranderd. De voortschrijdende automatisering speelt een rol. De geestelijke arbeidsbelasting wordt steeds verder opgeschroefd. De ploegenarbeider krijgt steeds meer aandacht voor zijn vrije tijd. De mensen zijn niet meer zo gemakkelijk als vroeger bereid op hun vrije dag terug te komen.

Mensen nemen het niet meer als de ploegenbezetting zo klein wordt dat zij in hun vrije tijd als een soort reserve beschikbaar moeten zijn. NSM kan nu wel zeggen: wij hebben een reserve van 40 tot 50 procent, maar dat is gewoon niet waar. Dan beschouwt NSM de ploegenwerkers in de lapweek, de werknemers op hun roostervrije dag, als reserve. **DAT ZIJN ZIJ NIET!**

In feite heeft NSM een reserve van 0,0. De standaardbezettingen van de ploegen worden verminderd. Steeds minder mensen werken per ploeg. Daardoor moeten steeds minder mensen meer en onregelmatiger werk doen. Dit geeft de

werknemers een onbevredigend gevoel. Zij zijn niet meer zeker van hun eigen vrije tijd. Wij vinden dat niet met mensen mag worden gesold. De werknemers moeten weten wat hun rechten zijn. Maar uiteindelijk moeten we er ook naar toe dat NSM een goede ploegenbezetting heeft, met een werkelijke reserve.

Wij hebben gemerkt dat de NSM-direktie zo hier en daar de regels met voeten treedt. Mede daarom hebben we in deze brochure op verschillende plaatsen opgenomen hoe vaak bepaalde situaties zich volgens de NSM-direktie hebben voorgedaan, in de periode 1 mei tot en met 30 oktober 1979. In een half jaar dus! U kunt er vanuit gaan dat de genoemde gevallen zich in die periode eerder meer dan minder hebben voorgedaan.

Wij willen niet ons gram halen. Wij willen enkel en alleen de werknemers van NSM meer informatie geven over wat zij moeten doen en wat zij kunnen laten. Wij willen hen wijzen op wat hun rechten zijn en wat hun plichten. Door middel van deze brochure willen wij ertoe bijdragen dat onzekerheden verdwijnen, roostervrije dagen en lapweken niet meer met angst en vreze worden tegemoet gezien.

Kortom: Wij willen dat NSM-ers als mondige werknemers tegenover hun direktie komen te staan. Als dit boekje daarbij tot steun kan zijn zijn wij daar blij mee. We zijn ons ervan bewust dat we er met deze informatie nog niet zijn. Waarschijnlijk roepen we meer vragen op dan we kunnen beantwoorden. Dat vinden we prima. Beter een discussie op basis van nog te weinig informatie dan geen discussie omdat iedere informatie ontbreekt.

Voor uw vragen, op- of aanmerkingen staan we open. Graag wachten we uw reacties af.

1. Werk en overwerk

Om te weten wanneer sprake is van overwerk moeten we eerst weten wanneer gewoon wordt gewerkt. Dat staat in de cao, artikel 6. Cao is de afkorting voor Collectieve Arbeids Overeenkomst. In de cao staan de afspraken tussen de werkgever en de werknemersorganisaties, de vakbonden, ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Zolang de cao geldt moeten werkgevers en werknemers zich houden aan die afspraken. In het genoemde artikel 6 van de cao-NSM staan de werktijden vermeld binnen de verschillende dienstroosters. De normale werktijd is 8 uur per dag en 40 uur per week. In de vier- en vijfploegendienst wordt dit gemiddelde op jaarbasis bereikt. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur, zo staat ook in de cao te lezen, maken deel uit van de normale werktijd. Zo is de normale arbeidstijd van een werknemer in de dagdienst van 8 uur tot half 5. Als diezelfde werknemer om zijn werk af te maken blijft tot kwart voor 5 werkt hij niet over. Zijn overuren gaan pas in na 5 uur. Dit

is van belang voor de beloning van overwerk, die in artikel 9 van de cao-NSM is geregeld. Van overwerk in de zin van de Arbeidswet is echter pas sprake als langer wordt gewerkt dan 8½ uur per dag en 48 uur per week. Hierop zijn echter tal van uitzonderingen mogelijk. Deze zijn te vinden in het Werktijdenbesluit Fabrieken en Werkplaatsen. Als van zo'n uitzondering sprake is, is geen overwerkvergunning van de Arbeidsinspectie nodig. In alle andere gevallen — maar pas als langer moet worden gewerkt dan 8½ uur per dag — is dat wel het geval.

Arbeidslijst

De werktijdregeling, dat wil zeggen begin en eind van de werktijd en de tussengelegen rusttijden, moet worden aangegeven op een arbeidslijst. Deze moet zo worden opgehangen dat iedere werknemer er kennis van kan nemen. Bij NSM zou dat bijvoorbeeld kunnen in het stempellokaal. Voor elke afwijking van zo'n werktijdregeling is vergunning nodig van de Arbeidsinspectie. Overtreding is strafbaar. De Arbeidsinspectie hoort voordat de vergunning wordt afgegeven, de ondernemingsraad.

De werkgever bepaalt eenzijdig wanneer de werktijd begint en wanneer deze eindigt. Behalve in bedrijven als NSM, waar begin en einde werktijd in de cao staan opgenomen. Echter: voor vaststelling of wijziging van een werktijdregeling heeft de werkgever de instemming nodig van de ondernemingsraad (artikel 27-1c van de Wet op de Ondernemingsraden).

Nachtarbeid; zondagarbeid

Volgens de Arbeidswet mag na 18 uur 's avonds en vóór 7 uur 's ochtends niet worden gewerkt. De praktijk bij NSM en tal van andere bedrijven leert, dat uitzonderingen op deze regel mogelijk zijn en veelvuldig voorkomen. Deze uitzonderingen zijn — wat de situatie bij NSM betreft — opgenomen in het Werktijdenbesluit Fabrieken en Werkplaatsen. Dat betekent dat voor het werk buiten de normale arbeidsuren geen vergunning van de Arbeidsinspectie meer hoeft te worden aangevraagd.

Ook mag in fabrieken en werkplaatsen niet worden gewerkt op zaterdag na 13 uur en op zondagen. Hierop zijn in het Werktijdenbesluit eveneens tal van uitzonderingen te vinden, zoals voor NSM.

Deze uitzonderingen gelden echter alleen voor mannen. Jeugdigen beneden de 18 jaar en vrouwen mogen nooit op zondag in fabrieken en werkplaatsen werken. Een ontheffing hiervan via een vergunning is niet mogelijk. Dit geldt ook voor nachtarbeid.

2. Overwerk met vergunning

De bepalingen over de arbeidsduur, de rustduur en de tijden waarop arbeid mag worden verricht zijn te vinden in de Arbeidswet, die dateert uit 1919. We hebben echter ook al het Werktijdenbesluit Fabrieken en Werkplaatsen genoemd. Dat is één van de talrijke besluiten waarin de Arbeidswet verder wordt uitgewerkt. Verder is voor NSM de ook al eerder genoemde cao-NSM van belang. Daarnaast zijn er tal van andere wetten en besluiten waarin het nodige over overwerk en rusttijden is geregeld.

Inmiddels weten we dat voor alle afwijkingen van de werktijdregelingen of dienstroosters, zoals deze op de arbeidslijst staan aangegeven, een vergunning nodig is. Deze moet worden aangevraagd bij de Arbeidsinspectie en vooraf besproken met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad kan zijn bevoegdheid in deze verplaatsen naar een vaste commissie van de ondernemingsraad. Boven gaat het over incidentele afwijkingen van het bestaande dienstrooster, waarbij voor elke afwijking een vergunning nodig is.

Daarnaast echter kan door de Arbeidsinspectie voor een groep van ondernemingen een algemene overwerkvergunning worden verleend. Voordat zo'n vergunning wordt verleend moet de vakbond in de gelegenheid gesteld worden z'n mening te geven.

Komen in een bedrijf vaak spoedeisende gevallen voor, die het tijdig aanvragen en verkrijgen van een overwerkvergunning niet mogelijk maken, dan kan de Arbeidsinspectie een voorafgaande machtiging tot overwerk verlenen. Van deze voorafgaande machtiging mag echter alleen gebruik worden gemaakt als dit tevoren aan de Arbeidsinspectie is gemeld.

Kontrole

De overwerkvergunning en/of de voorafgaande machtiging tot het laten verrichten van overwerk moeten in het bedrijf worden opgehangen, eventueel naast de arbeidslijst. Op die manier kunnen de werknemers controleren of overwerk mag worden verricht. Zolang de vergunning en/of de voorafgaande machtiging niet zijn opgehangen mag de werkgever er geen gebruik van maken. Overtreding door de werkgever van deze verplichting is strafbaar. Omdat de Arbeidsinspectie toeziet op de naleving van de Arbeidswet en de Werktijdenbesluiten kan men een dergelijke overtreding bij de Arbeidsinspectie melden.

Laten overwerken zonder voorafgaande vergunning is strafbaar. Echter: er zijn bepaalde omstandigheden denkbaar waarin dit kan zonder dat het strafbaar is. Zulke omstandigheden kunnen zijn: rampen, plotselinge omvangrijke defekten aan fabrieksinrichtingen en productieprocessen, instorten van huizen, verkeersbelemmeringen. Kortom: zich plotseling voordoende ongevallen of de onmiddellijke dreiging daarvan, evenals andere onvoorzienbare noodgevallen van

niet-periodiek karakter, waardoor de normale gang van zaken in de onderneming wordt verstoord. Zo staat het in de Arbeidswet, artikel 83-7. Als zo'n situatie zich voordoet moet de werkgever wel onmiddellijk de Arbeidsinspectie inlichten. Doet hij dit niet dan is hij strafbaar.

Moet een werknemer overwerken?

De verplichting om overwerk te verrichten vloeit niet automatisch voort uit de aanwezigheid van een vergunning. Veeleer uit de cao, de individuele arbeids-overeenkomst en het gebruik. In geval van nood is de werknemer steeds verplicht om overwerk te doen (artikel 1639d Burgerlijk Wetboek).

Weigert men een redelijke opdracht tot overwerk dan kan dit ontslag op staande voet tot gevolg hebben. Maar wat is redelijk? Daarvoor zijn geen algemeen geldende regels te geven. Het eigen gevoel over wat redelijk of onredelijk is komt niet altijd overeen met wat de kantonrechter ervan vindt. En het is uiteindelijk de kantonrechter die bepaalt of een opdracht om overwerk te doen al dan niet redelijk was. Iemand die vindt dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen omdat de opdracht om over te werken onredelijk was moet dan ook via de kantonrechter proberen dat ontslag ongedaan te maken.

Twee voorbeelden ter illustratie.

Piet D. moest van zijn werkgever overwerken. Piet weigerde en werd op staande voet ontslagen. De kantonrechter stelde Piet in het gelijk wat zijn weigering betreft. Ook de kantonrechter vond het bevel tot overwerk in dit geval onredelijk. Maar toch was Piet D. fout. Want hij had zijn weigering niet zo tijdig aan zijn werkgever meegedeeld dat deze nog voorzieningen had kunnen treffen. Bij het bedrijf X werd overgewerkt zonder dat de vereiste vergunning daarvoor aanwezig was. Volgens de rechtbank was in die situatie elke opdracht tot overwerk onredelijk. Omdat de vergunning ontbrak zou overwerk in strijd zijn met de Arbeidswet of het Werktijdenbesluit. Dit betekende dat de rechter in dit geval het ontslag op staande voet, dat op de weigering om over te werken was gevolgd, ongedaan maakte.

Dit hoeft echter niet in alle gevallen op te gaan! Voorzichtigheid blijft dus geboden bij weigering om over te werken, ook als er geen overwerkvergunning is. Een andere uitspraak: overwerk mag niet tegen diens zin in meer dan evenredige mate aan een *bepaalde* werknemer worden opgedragen. In het algemeen is een ontslag nietig als overwerk wordt geweigerd terwijl er voldoende vrijwilligers zijn die dit overwerk wel willen doen. De verplichting tot overwerk moet tijdig worden aangezegd.

Aan een werknemer die al een zeer zware dag achter de rug heeft zal geen overwerk mogen worden opgedragen.

Blijf dus voorzichtig, maar laat niet over je lopen!

Godsdienstige redenen kunnen in geen geval een motief zijn om overwerk op zondag te weigeren. Dat kan alleen bij wederzijdse overeenstemming.

Toezichthoudend personeel

Er is één categorie van werknemers op wie de werk- en rusttijdbepalingen niet van toepassing zijn. Dat is het toezichthoudend personeel. De werknemers vanaf fabriekgechef en hoger.

Het Werktijdenbesluit Fabrieken en Werkplaatsen omschrijft deze categorie als volgt:

1. Personen die, niet zijnde hoofd of bestuurder der onderneming, aan het hoofd staan van een fabriek of werkplaats of een afdeling daarvan en uitsluitend of in hoofdzaak met de leiding daarvan zijn belast. Zoals fabrieksdirekteuren, bedrijfsleiders, bedrijfsingenieurs, opzichters, werkmeesters, chef-machinisten en dergelijke. Onder deze personen worden niet verstaan personen, die door handenarbeid aan bedrijfsarbeid plegen deel te nemen, ook al geven zij daarnaast enige leiding aan het overige personeel.
2. De fabriekage-chef, voorzover hij uitsluitend of in hoofdzaak is belast met de leiding van de fabriekage en niet door handenarbeid aan de bedrijfsarbeid pleegt deel te nemen.

Bij NSM valt het personeel in de categorieën 1, 2 en 3 onder het toezichthoudend personeel.

Verlading

Voor de verlading van zeeschepen kan het nodig zijn af te wijken van het geldende rooster. Je hebt nu eenmaal van die situaties dat bij slecht weer een verladingstop geldt en het pas bij mooi weer, in het weekend, mogelijk is te verladen. Als van het rooster wordt afgeweken moet echter een vergunning aanwezig zijn van de Inspectie van de Havenarbeid. Ook deze vergunning moet op een voor ieder zichtbare plaats worden opgehangen.

Voor alle niet-gevaarlijke stoffen verbiedt de Stuwadoorswet het werken op zondag. Vloeibare Urean bijvoorbeeld is zo'n niet-gevaarlijke stof, waardoor het onmogelijk is hieraan op zondag te werken. Bij gevaarlijke stoffen mag dat wel. Verlading van schepen met vloeibare ammoniak mag dan ook op zaterdag én zondag.

3. Overwerk zonder vergunning

Voor overwerk dat is te voorzien, zoals geplande stops, moet de ondernemer vooraf een vergunning aanvragen bij de Arbeidsinspectie. Voor het 's avonds schoonmaken van pompen bijvoorbeeld, dat in een werkplaats geregeld gebeurt. Dan is er geen sprake van een onvoorzien optredende gebeurtenis en moet dus

een overwerkvergunning aanwezig zijn (en op een voor iedereen duidelijk zichtbare plaats worden opgehangen).

Er zijn echter uitzonderingen zodat geen vergunning nodig is. Namelijk als artikel 45 van het Werktijdenbesluit voor Fabrieken en Werkplaatsen van toepassing is. Van artikel 45 is sprake als herstellingswerk of ander spoedeisend werk moet worden gedaan om de geregelde gang van de bedrijfsarbeid niet te beletten of om deze zo veel mogelijk te verzekeren. Of als het erom gaat schade of hinder van ernstige aard te voorkomen.

Zo is artikel 45 bijvoorbeeld van toepassing als het gaat om het herstellen van machines, drijfwerken, ovens, ketels of leidingen ten gevolge van een onvoorzien optredende storing, het vastlopen van de motor of iets dergelijks. In elk geval moet de oorzaak onvoorzien zijn. In zo'n situatie mag zonder vergunning worden overgewerkt, maar controle achteraf door de Arbeidsinspectie moet mogelijk zijn.

Ter plaatse moet een geschrift worden opgehangen waarop is aangegeven op welk tijdstip de afwijking van de arbeidslijst of het rooster is aangevangen en van welke aard de te verrichten werkzaamheden zijn. De werknemers moeten aan dit geschrift kunnen zien dat artikel 45 van het Werktijdenbesluit Fabrieken en Werkplaatsen van toepassing is. Daarom moet ook de reden van het overwerk duidelijk worden aangegeven. (Een voorbeeld van zo'n geschrift is achterin de brochure bijgevoegd.)

Voor alles gelden regels. Zo ook voor overwerk, zelfs als artikel 45 van het Werktijdenbesluit Fabrieken en Werkplaatsen van toepassing is.

Onder artikel 45 mag een werknemer overwerk doen

- a. maximaal 12 uur per dag
- b. behoudens één dag per week 16 uur
- c. maximaal 58 uur per week
- d. maximaal 168 uur in 3 achtereenvolgende weken
- e. maximaal 192 uur in 4 achtereenvolgende weken
- f. maximaal 54 nachturen in 4 achtereenvolgende weken (dat zijn de uren tussen 22 en 6 uur)
- g. alleen om de andere week op zondag.

4. Ploegendienst

Voor overwerk in ploegendienst wordt in principe geen vergunning afgegeven. Alleen na zorgvuldige toetsing der redenen geeft de Arbeidsinspectie een vergunning. Een vergunning kan dan worden verleend voor een maximale werkduur van 11 uur per dag. De aanwezigheidstijd zal dan 12 uur bedragen. De belangrijkste consequentie hiervan is dat zonder vergunning in de kontinudienst

niet mag worden gewerkt in afwijking van het geldende rooster. Verschoven uren zijn in de ploegendienst dus niet mogelijk.

Volgens het rooster moet men na 8 uur worden afgelost. Maar als door onvoorziene omstandigheden de opvolger dan niet verschijnt mag 4 uur worden nagebleven. Daarin moet één uur rust zitten. 16 uur achter elkaar staan is niet toegestaan. Ook het werken op roostervrije dagen is niet toegestaan.

• Uit een rapport van de directie, 1 mei tot en met 31 oktober 1979. In deze periode werd 315 keer gewerkt op een roostervrije dag, op een personeelsbestand van 402. Het minst gebeurde dit in de centrale. 0,2 keer per man in deze 6 maanden. Het meest bij reforming c. 2,6 keer per man in dezelfde tijd.

In de dagdienst zijn roosterwijzigingen wel mogelijk, maar daarvoor moet de Arbeidsinspektie vergunning geven. Het invallen vanuit dagdienst in ploegendienst is zo'n roosterwijziging, waarvoor een vergunning aanwezig moet zijn. Als die dag niet meer wordt gewerkt dan 8½ uur is er sprake van verschoven uren. Anders is het overwerk.

Wanneer iemand normaal in dagdienst werkt en moet invallen in een ploegendienst stelt de Arbeidsinspektie als voorwaarde dat tussen deze diensten een onafgebroken rusttijd van tenminste 8 uur wordt genoten. In de rusttijd is de reistijd van en naar huis inbegrepen.

Voorbeeld: Iemand werkt in dagdienst en moet 's avonds om 22 uur opkomen in de ploegendienst. Hij moet dan om 14 uur naar huis. Als hij om 16.30 uur zijn normale dagtaak beëindigt mag hij pas om 0.30 uur weer aan het werk.

LET WEL: Hier is sprake van een afwijking van de arbeidslijst of het rooster. Een vergunning van de Arbeidsinspektie is dus noodzakelijk.

5. Rusttijden

De werk- en rusttijden staan vermeld op de arbeidslijsten of -roosters.

Dagdienst

In de dagdienst (niet bedoeld wordt de dagweek van de ploegendienst) moet na 4½ uur werken een onafgebroken rusttijd worden gegeven van tenminste een half uur. De schafttijd. Dat geldt voor elke dag waarop langer wordt gewerkt dan 5½ uur. Rusttijden van minder dan een kwartier worden geacht werktijden te zijn.

Ploegendienst

In de volkontinu hoeft geen schafttijd te worden gegeven. Wel moet de werknemer in de gelegenheid worden gesteld op een daartoe geëigende, hygiënisch verantwoorde plaats te eten.

Bij het werken in drie ploegen of meer geldt als regel een onafgebroken rusttijd van tenminste 15 uur. In verband met de ploegenwisseling mag deze rusttijd enige malen worden teruggebracht tot 8 uur. Dit mag echter alleen bij een in het rooster aangegeven ploegwisseling.

NB: Omdat bij NSM in alle roosters 16 uur is aangegeven (voor wachtchefs 14 uur) is het onmogelijk na 8 uur al op te komen. Een aantal belangrijke consequenties vloeien hieruit voort.

a. Het is onmogelijk binnen het schema te wisselen. Bijvoorbeeld in een cyclus van 7 morgendiensten 3 morgens, 1 middag en nog eens 3 morgens.

b. In de lapweek van de vierploegendienst met lapweek is het onmogelijk in te vallen in een andere ploeg. In deze zogenaamde lapweek liggen de werktijden namelijk tussen 8 en 16.30 uur.

Omdat zowel a. als b. afwijkingen zijn van het rooster moet de Arbeidsinspectie daarvoor een vergunning worden gevraagd.

Volgens de directie is het in de periode van 1 mei tot en met 31 oktober 1979 229 keer voorgevallen op een personeelsbestand van 100 man dat moest worden ingevallen in de ploegendienst vanuit de dagdienstweek van de vijfploegendienst. In 30 procent van de gevallen werd éénmaal ingevallen in de ploegendienst vanuit de dagdienstweek; in 25 procent tweemaal; in 20 procent meer dan drie maal; in 15 procent drie maal en slechts in 10 procent niet één keer.

Nachtarbeid

Maximaal mogen 60 nachturen worden gedraaid in 4 weken. Volgens het eigen rooster werkt de volkontinu al 56 nachtdiensten (uren tussen 22 en 6 uur). Dit betekent dat het niet mogelijk is vanuit volkontinudienst in te vallen in de nachtdienst.

De ploegdienstregelingen kunnen alleen betrekking hebben op mannen. Nachtarbeid en zondagarbeid voor jeugdigen onder de 18 jaar en vrouwen is immers te allen tijde uitgesloten!

Snipperdagen

Volgens het direktierapport over 1 mei tot en met 31 oktober 1979 werden 573 aanvragen voor snipperdagen of extra roostervrije dagen afgewezen op een personeelsbestand van 514. Gemiddeld werd per aanvrager in deze periode 1,1 afwijzing gedaan. De oorzaken volgens de directie: 60 procent werd afgewezen omdat de aanwezige ruimte reeds was benut (te grote concentratie); 30 procent wegens ziekte in de afdeling of ploeg; 10 procent wegens bedrijfsomstandigheden.

In de cao, artikel 12-5, is geregeld wanneer werknemers snipperdagen kunnen opnemen. Werknemers hebben recht op hun snipperdagen. Op snipperdagen, roostervrije dagen en in de vakantie kunnen werknemers alleen worden teruggeroepen in ZEER bijzondere gevallen. Bijvoorbeeld als er sprake is van kalamiteiten.

Volgens ditzelfde direktierapport werd in dezelfde periode 315 keer gewerkt op een roostervrije dag, op een personeelsbestand van 402. Het minst hoefden de werknemers van de centrale terug te komen: gemiddeld 0,2 keer. Het meest de werknemers van reformation c. Gemiddeld 2,6 keer. Ruim 70 procent heeft in deze periode niet één keer op zijn roostervrije dag hoeven werken. Bijna 13 procent één keer; 6,9 procent 2 keer; 5 procent 3 keer en eveneens 5 procent meer dan 3 keer.

De roostervrije ploeg is GEEN reserve. De personeelsbezetting moet een dusdanige reserve hebben in zichzelf dat daarbinnen is te voldoen aan te verwachten afwezigheid wegens snipperdagen, vakantie, extra roostervrije dagen, deelname aan ondernemingsraads- en OR-kommissiewerk, vakbondsverlof en dergelijke.

Meestal roept de portier of waker de werknemers op om terug te komen naar het bedrijf. Hij moet daarvoor dan wel opdracht hebben van iemand die daartoe bevoegd is. Tegenover de opgeroepene moet de portier of waker de reden van oproepen kunnen noemen. Hij is niet bevoegd om te beoordelen of een reden om te weigeren op het werk te verschijnen al dan niet terecht is.

6. Naleving

Voor de naleving van de wettelijke bepalingen omtrent werk- en rusttijden, genoemd in de Arbeidswet, is het hoofd of de bestuurder van het bedrijf verantwoordelijk. Dat geldt zowel voor eigen als voor ingeleend personeel. De afdelingschefs, de afdeling personeelszaken en de ondernemingsraad moeten hierop controle uitoefenen.

De werkgever lapt de regels aan zijn laars

Wat dan? De werknemer die constateert dat zijn werkgever een strafbaar feit heeft begaan of begaat, kan daarvan rechtstreeks aangifte doen bij de Arbeidsinspectie. Beter is echter, dit aan de vakbond te melden, aan de distriktsbestuurder of het bestuur van de bedrijfsledengroep. Dan geeft deze het door aan de Arbeidsinspectie.

Van een strafbaar feit is sprake als de werkgever handelt in strijd met de Arbeidswet of met het Werktijdenbesluit Fabrieken en Werkplaatsen. Dit is

bijvoorbeeld het geval als zonder vergunning wordt afgeweken van de werktijden-regeling (of het dienstenrooster). Of als de vergunning niet op een goed zichtbare plaats is opgehangen. Zoals we hebben gezien mag dit alleen als er een situatie is als in artikel 45 van het Werktijdenbesluit Fabrieken en Werkplaatsen vermeld. Zoveel mogelijk aangifte doen van strafbare feiten kan ertoe leiden dat de werkgever zich voortaan beter aan de regels houdt.

Het liefst hebben wij dat u overtredingen doorgeeft aan de vakbond. Het is voor de vakbond erg belangrijk te weten hoe in de praktijk met de werk- en rusttijden van werknemers wordt omgesprongen. De vakbond kan hierover rechtstreeks onderhandelen met de direktie, of proberen de kwestie via de cao te regelen.

Ook via de ondernemingsraad is een en ander te bereiken op het gebied van de werk- en rusttijden. Allereerst kan de ondernemingsraad gebruik maken van het recht van initiatief. Volgens artikel 23-3 en -4 van de Wet op de Ondernemingsraden kan de ondernemingsraad over 'alle aangelegenheden de onderneming betreffende' zijn standpunt kenbaar maken aan de direktie. Over deze aangelegenheden kan de ondernemingsraad de direktie ook voorstellen doen. Dus ook op het gebied van de werk- en rusttijden. Dit moet schriftelijk en voorzien van een toelichting gebeuren. Tenminste éénmaal moet over dit voorstel in een overlegvergadering met de direktie worden gesproken. De direktie kan dan besluiten het voorstel over te nemen of het naast zich neer te leggen. Tegen zo'n besluit kan de ondernemingsraad verder niets ondernemen.

De bevoegdheden voortvloeiende uit artikel 27-1c van de Wet op de Ondernemingsraden gaan verder. Dit artikel verplicht de direktie de ondernemingsraad om instemming te vragen als zij een werktijd- of vakantie-regeling wil vaststellen, wijzigen of intrekken. Vraagt de direktie de instemming niet dan kan de ondernemingsraad dit instemmingsrecht opeisen via de bedrijfskommissie bij de kantonrechter.

(Aan het slot van de brochure is een namenlijstje opgenomen alwaar klachten kunnen worden gedeponeed, t.w. de bedrijfsleiding of de dienst personeelszaken, de OR, de vakbond en de Arbeidsinspektie van het distrikt.)

Nu in de boekhandel



ERNEST MANDEL

De economische theorie van het marxisme

twee delen paperback; samen f 99,50

De houding van de academische wereld tegenover de marxistische economische theorie wordt door een vreemde paradox beheerst. Hoewel er een groeiende theoretische belangstelling voor was en deze theorie in universitaire kring het onderwerp van hartstochtelijke debatten was, weigerden de gevestigde economen elk nuttig effect ervan in de praktijk te erkennen. De marxistische economische theorie zou praktisch niet bruikbaar zijn.

Ernest Mandel toont in deze magistrale studie aan dat er wel degelijk over een marxistische economische theorie kan worden gesproken die praktisch toepasbaar is.

Bovendien heeft hij kans gezien de oorspronkelijke economische theorieën van Marx toegankelijk te maken voor een breed publiek. Naast *Monopoly Capital* van Baran en Sweezy wordt dit werk van Mandel internationaal beschouwd als de standaardinleiding tot het - vaak taale - economische werk van Marx.

Het boek is opgesplitst in twee delen. Het eerste deel bestaat uit tien hoofdstukken, geeft een overzicht van de geschiedenis van het kapitalisme en loopt min of meer parallel aan het eerste deel van *Het Kapitaal*. In het tweede deel ontwikkelt Mandel de marxistische economische theorie verder door een op strenge toepassing van arbeidswaarde- en meerwaardetheorie gegroundveste verklaring van de evolutie van het kapitalisme in deze eeuw.

'Gezien de belangrijke rol die dit werk heeft gespeeld tijdens de discussies in de jaren zestig en zeventig is de Nederlandse vertaling van eminent belang.' Wim Boerboom, Katholieke Hogeschool Tilburg.

Een uitgave van
Het Wereldvenster - Bussum