

Flexibiliteit in inzet personeel gewenst

Opvangen van pieken en dalen in het werkaanbod

De cumelasector kent door de invloed van weersomstandigheden en seizoenschommelingen pieken en dalen in het werkaanbod. De ene keer komt een ondernemer handen te kort en een andere keer lopen er net iets te veel werknemers in de schuur. Gelukkig biedt de CAO LEO mogelijkheden om in te spelen op dit wisselende werkaanbod. In een tweedelige reeks worden die uitgelegd aan de hand van voorbeelden. Dit keer: hoe werkt arbeidstijdverschuiving?

Arbeidstijdverschuiving is één van de methoden uit de CAO LEO om flexibel in te spelen op drukke en minder drukke tijden in de dagelijkse werkpraktijk. Hierdoor wordt het mogelijk om de werktijden aan te passen aan seizoenschommelingen die het werkaanbod beïnvloeden. Werktijden kunnen 'op maat' worden gemaakt voor het bedrijf door gebruik te maken van artikel 24 van de CAO LEO.

De normale arbeidstijd volgens de CAO LEO is 7,6 uur per dag en 38 uur per week. Dat betekent dat de werknemer met een voltijds dienstverband 7,6 uur per dag en 38 uur per week moet werken om recht te hebben op zijn vaste loon plus dertien atv-dagen en 26 (of meer, afhankelijk van de leeftijd en de duur van het dienstverband) vakantiedagen.

Werkt de werknemer langer dan 7,6 uur per dag en 38 uur per week, dan maakt de werknemer overuren. Overuren dienen te worden vergoed in tijd of in geld tegen het geldende overwerkpercentage. In het tweede artikel in deze reeks gaan we in op het toepassen van overuren in tijd voor tijd.

Voordeel arbeidstijdverschuiving

De CAO LEO staat toe dat een werkgever, na overleg met het personeel, mag afwijken van de normale arbeidstijd door middel van het toepassen van arbeidstijdverschuiving. Het grootste voordeel van arbeidstijdverschuiving is dat de werknemers langer door kunnen werken, voor hun normale vaste loon, in perioden waarin er structureel méér werk is. Ze

beginnen in dat geval namelijk pas later met het maken van overuren en dit betekent lagere werkgeverslasten. Daar staat tegenover dat de werknemers minder moeten werken in perioden waarin de ondernemer verwacht dat er minder werk is. Op jaarbasis dient het aantal uren namelijk met langere werkweken en kortere werkweken uiteindelijk weer uit te komen op 52 weken maal 38 uur is 1976 uur. Arbeidstijdverschuiving is dus alleen maar zinvol als een werknemers een zekere periode in het jaar korter kan werken dan 38 uur per week. De loonbetaling blijft in alle weken gelijk, namelijk gebaseerd op 38 uur per week.

Toepassing van arbeidstijdverschuiving

Er zijn een aantal spelregels in de cao opgenomen die gaan gelden wanneer er gebruik wordt gemaakt van arbeidstijdverschuiving. Aan de hand van een dienstverband voor onbepaalde tijd, zonder overbrugging (normale vaste contracten), wordt het gebruik van arbeidstijdverschuiving toegelicht. Dit omdat hier arbeidstijdverschuiving het meest wordt toegepast. Hoofregel blijft dat de gemiddelde werkweek (kortere en langere werkweken samen) op 38 uur per week dient uit te komen. Bij arbeidstijdverschuiving mogen er maximaal vijftien weken van 45 uur per week worden ingepland, wat concreet inhoudt dat er 105 overuren (45 uur min 38 uur maal vijftien weken) in een minder drukke periode kunnen worden ingepland. Dit kan aanzienlijk besparen op de loonkosten. De voorbeelden laten zien hoe arbeidstijdverschuiving werkt.

Inzichtelijk maken voor werknemers

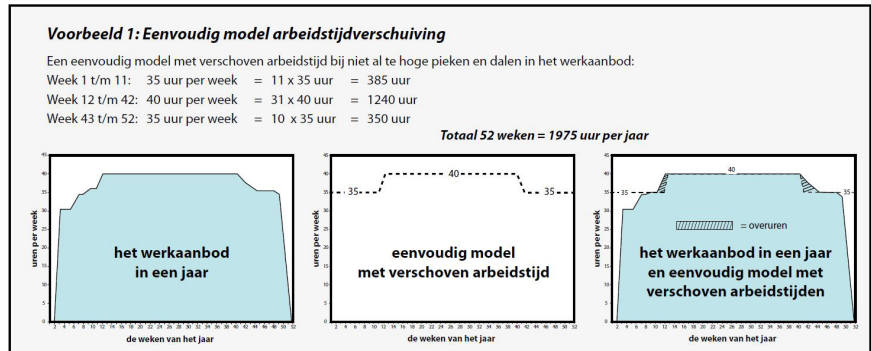
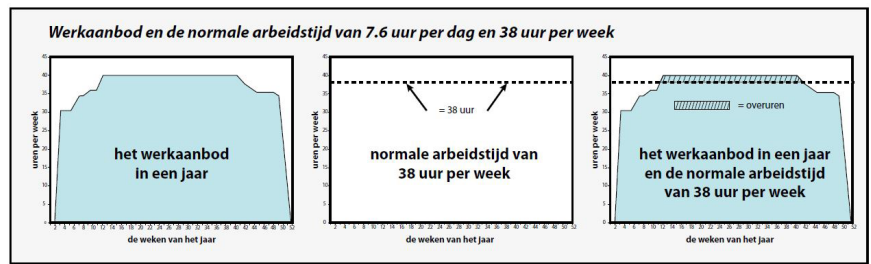
Verschuiving van de arbeidstijden kan niet zomaar worden toegepast. Zo moet het systeem van verschoven arbeidstijden vooraf in een schema van twaalf maanden schriftelijk worden vastgelegd. Hierin staan dan alle korte en alle langere arbeidstijden (piek- en dalweken). Dit kan bijvoorbeeld worden opgenomen in een arbeidsreglement, maar het schema kan bijvoorbeeld ook in de kantine worden opgehangen, zodat het voor iedereen zichtbaar is, of via een e-mail worden gedeeld. De wijzigingen van de arbeidstijden moeten in elk geval vooraf aan de werknemers worden medegedeeld. Formeel is er geen instemming van de werknemers voor de in-

De regels conform artikel 24 van de CAO LEO

Artikel 24 van de CAO LEO geeft de regels aan voor toepassing van arbeidstijdverschuiving. Voor werknemers met een vast dienstverband zonder overbrugging geldt;

- De verschoven arbeidstijd moet vallen binnen een periode van twaalf maanden.
- Het maximum aantal uren per week mag 45 uur zijn, waarvan het maximum van negen uur per dag gedurende hooguit vijftien weken is toegestaan (hoeft niet aaneengesloten).
- Het minimum per week mag 32 uur zijn en dat mag gedurende hooguit acht weken per twaalf maanden.

Voorbeeld 1 – eenvoudig model



voering van arbeidstijdverschuiving nodig, maar het spreekt voor zich dat hun medewerking van belang is voor een goede werking van het systeem.

Weersomstandigheden zijn niet altijd te overzien. Mocht tussentijds het schema aangepast of verschoven moeten worden, dan is dit niet direct een probleem. Het belangrijkste is dat de som uiteindelijk uit blijft komen op 1976 uur per jaar.

Urenregistratie

Het systeem brengt de nodige organisatie en administratie met zich mee. Dit is een aspect waarvoor een goede afweging moet worden gemaakt bij het nemen van de beslissing tot invoering van arbeidstijdverschuiving. De verschoven arbeidstijden hebben namelijk gevolgen voor de urenregistratie. Zo geldt normaal dat de overuren worden bepaald door dagelijks 7,6 uur van de gewerkte uren af te halen. In de weken dat er arbeidstijdverschuiving plaatsvindt, gebeurt dit met het aangepaste aantal uren, zoals in bijgaand voorbeeld (kader 3, urenregistratie zonder of met arbeidstijdverschuiving). Let op: voor de registratie van vrije dagen dient altijd te worden uitgegaan van een normale werkdag (7,6 uur). Ook bij ziekte dient in de registratie en in de uitbetaling te worden uitgegaan van een normale werkdag.

Het verschuiven van overuren in tijd voor tijd is een andere manier om flexibel te worden. Het belangrijkste verschil tussen beide methoden is dat bij arbeidstijdverschuiving een overuur

één tegen één (tegen honderd procent) kan worden doorgeschoven naar een minder drukke periode onder de voorwaarde dat de som op jaarbasis uitkomt op 1976 uur. Bij het inzetten van overuren in tijd voor tijd dient dit echter altijd tegen het geldende overwerkpercentage te gebeuren. Er zijn wel meer vrijheden om dit naar eigen inzicht in te plannen. Overigens kunnen beide methoden naast elkaar worden toegepast. Zijn er vragen over beide methoden en hoe dit voor het bedrijf het beste kan worden ingezet, neem dan contact op met de Ondernemerslijn of met één de adviseurs van Arbeidsmarkt.

TEKST & FOTO'S: Marie-José Lamers, Adviseur personeelsmanagement



Voorbeeld urenregistratie zonder toepassing arbeidstijdverschuiving

	Gewerkt	Normale arbeidstijd	Overuren	Loonbetaling op basis van
week 10	38	38	0	38
week 11	38	38	0	38
week 12	38	38	0	38
week 13	38	38	0	38
week 14	45	38	7	38
week 15	45	38	7	38
week 16	45	38	7	38
week 17	46	38	8	38
saldo overuren			29	te vergoeden

Voorbeeld urenregistratie met toepassing arbeidstijdverschuiving

	Gewerkt	Arbeidstijd verschoven	Overuren	Loonbetaling op basis van
week 10	35	35	0	38
week 11	35	35	0	38
week 12	35	35	0	38
week 13	35	35	0	38
week 14	45	45	0	38
week 15	45	45	0	38
week 16	45	45	0	38
week 17	46	45	1	38
saldo overuren			1	te vergoeden