

Flexibel werken binnen de cao

De cao biedt een aantal mogelijkheden om flexibel met inzet van personeel om te gaan. Sommige mogelijkheden liggen redelijk voor de hand, zoals de inzet van overwerk of het aanpassen van de arbeidsduur per week. Andere mogelijkheden liggen misschien niet zo voor de hand en verdienen het daarom om nog eens onder de aandacht gebracht te worden, zoals de flexibele werkwekenregeling, het aanmerken van roostervrije dagen als reservedagen of het afkopen van vrije dagen. Misschien biedt een van deze flexibiliseringsmogelijkheden soelaas in uw bedrijf.

Welke flexibiliteit is er?

- Arbeidsduur baseren op arbeidspatroon (art. 33.1)
- Werkgever stelt roostervrije dagen vast (art. 34.1)
- Atv-dag als reserve dag (art. 34.8)
- Vakantie- en roostervrije dagen te koop (art. 38.1)
- Flexibele werkweken-regeling' (art. 36)
- Werkweken van 4 x 9,5 uur (artikel 35)
- Verschoven dienst beter dan ploegendienst (art. 45)
- Grotere inzetbaarheid door scholing (art. 77)
- Inlenen via Samenwerkingsverband
- Vierdaagse werkweek 55+ (art. 37)
- Profiteren van deeltijd-vroegpensioen
- Overwerk met mate (art. 46)

Hoe vertel ik het mijn medewerkers?

Er zijn een flink aantal alternatieven. Alternatieven die goedkoper zijn voor het bedrijf.

Vanzelfsprekend heeft die medaille een keerzijde voor de werknemers. Het beperken van overwerk betekent dat werknemers er in inkomsten op achteruit zullen gaan. Zij zullen dan ook niet snel voorstander zijn van het doorvoeren van veranderingen zoals hiervoor genoemd. Het met succes kunnen doorvoeren van verandering zal in grote mate afhangen van hoe het personeel er tegenover staat. Ga daarom de dialoog aan met uw werknemers. Maak duidelijk waarom de inzet van een bepaalde mogelijkheid noodzakelijk is en wat de alternatieven of gevolgen zullen zijn wanneer men niet meewerkt.

Wanneer men medewerkers bij de problematiek betreft en deelgenoot wordt van het probleem zullen mensen meer betrokkenheid tonen en geneigd zijn sneller mee te denken over oplossingen.

Arbeidsduur baseren op arbeidspatroon (art. 33.1)

Volgens de cao mag de werkgever een arbeidsduur kiezen tussen 37,5 en 40 uur per week. Die keuze heeft gevolgen voor het recht op arbeidstijdverkorting (atv). Bij een week van 37,5 uur hebben werknemers recht op 5 atv-dagen, bij 40 uur zijn dat er 19. Het aantal productie-uren en het salaris zijn op jaarbasis even hoog. Voordeel van de 40-urige werkweek is dat de overwerkvergoeding pas geldt voor de uren die de 40 te boven gaan – kortom, dat scheelt 2,5 uur per week ten opzichte van degene 37,5 uur werkt. Het nadeel van het grotere aantal atv-dagen is te ondervangen door goede inplanning (zie voorbeeld 1 en 2).

Voorbeeld 1

Meubelbedrijf A produceert seriematig, en sinds jaar en dag werkt iedereen er 40 uur per week. Een nadeel is dat bij het productiepersoneel de productiviteit tegen het einde van de week sterk terugloopt. Ook wordt het aantal atv-dagen (19) als 'veel' ervaren. De arbeidsduur op de productieafdeling wordt omgezet in 37,5 uur per week (met 5 atv-dagen). De eerste 4 dagen van de week zijn 8-urig; op vrijdag houdt het werk na 5,5 uur op. De werkweek van de afdelingen administratie, verkoop en werkvoorbereiding blijft 40 uur.

Voorbeeld 2

Bij interieurbouwer B is het werkaanbod grillig. De werkweek telt 37,5 uur en in drukke tijden moet vaak worden overgewerkt. Dat zijn dure uren, vooral omdat de 'teller' al begint te lopen bij 37,5 uur. Het voornemen is om de arbeidsduur om te zetten naar 40 uur en om, gezien ervaringen uit het verleden, de rustige periodes op te vangen door atv-dagen (19 per persoon) in te plannen. In drukke tijden biedt de langere werktijd meer productietijd met als extra voordeel dat pas overwerk hoeft te worden uitbetaald bij overschrijding van de 40 uur.

Werkgever stelt roostervrije dagen vast (art. 34.1)

De werkgever is degene die het best kan inschatten wanneer het verantwoord is om atv-dagen in te roosteren. Dat inroosteren kan ook in de vorm van uren in plaats van dagen – individueel of per afdeling. In geval van onvoorziene (niet-ingecalculeerde) drukte of terugloop van het werkaanbod staat de cao wijzigingen toe in een eenmaal vastgesteld rooster (zie voorbeeld 3).

Voorbeeld 3

Aan het begin van het jaar roostert interieurbouwer C altijd alle atv-dagen in. De ervaring leert dat het vlak na kerst en in de periode van eind januari tot begin maart meestal rustig is. Om die reden heeft het personeel de verplichting om de atv-dagen in die periodes op te nemen. Maar als de interieurbouwer half februari 2005 een grote order binnenhaalt, maakt hij gebruik van de mogelijkheid om het al vastgestelde atv-rooster aan te passen, zodat het personeel doorwerkt op de dagen in maart die aanvankelijk als vrije dagen waren ingepland.

Atv-dag als reserve dag (art. 34.8)

Door plotselinge drukte kan de werkgever genoodzaakt zijn om het atv-rooster te veranderen, bijvoorbeeld door werknemers alsnog te laten werken. Of, als het werk terugloopt, juist atv-dagen in te plannen. Flexibilisering kan ook door de geplande atv-dag te bestempelen als een zogenaamde reservedag. Bij een 40-urige werkweek mogen vijf van de negentien atv-dagen als reserve dag worden aangemerkt. Wordt op zo'n *reserve dag* gewerkt dan krijgt de werknemer 100 procent extra uitbetaald; de atv-dag vervalt dan. Dit instrument is goedkoper dan overwerk, dat immers recht geeft op 125 procent loon over de extra gewerkte uren (zie voorbeeld 4).

Voorbeeld 4

Interieurbouwer C krijgt plotseling een grote order. Hij besluit het atv-rooster niet te wijzigen, maar deelt het personeel mee dat hij de vijf voor de maand maart vastgestelde atv-dagen, als het nodig is, zal aanmerken als reservedagen. De productie gaat voorspoedig en C laat het personeel weten dat hij verwacht dat gedurende drie van de reservedagen zal worden doorgewerkt. Daar staat 200 procent betaling tegenover; het recht op drie atv-dagen vervalt daarmee. De twee overige reservedagen blijven gewone atv-dagen.

Vakantie- en roostervrije dagen te koop (art. 38.1)

De cao biedt kans om pieken in de productie op te vangen door bovenwettelijke vakantie- of roostervrije dagen van medewerkers te kopen. De werknemer is niet verplicht dagen te verkopen, maar met name jongere werknemers zijn soms minder gebrand op vrije dagen en blij met de extra inkomsten. Ook kunnen in rustige tijden dagen worden vérkocht aan de werknemer. De prijs van een dag bedraagt het uurloon maal het aantal uren op een dag.

Flexibele werkweken (art. 36)

Een uitgelezen kans om mee te bewegen met de conjunctuur is de 'flexibele werkwekenregeling'. De cao voorziet erin dat werknemers 80 uur op 12maandsbasis boven of onder de overeengekomen arbeidsduur mogen werken zonder overwerkvergoeding. De arbeidsduur per week telt dan maximaal 45 uur en gedurende twee dagen zelfs 10 uur. In de periode na de 'afwijkende' arbeidsduur moeten de extra of te weinig gemaakte uren worden gecompenseerd. Over de hele periode geldt het overeengekomen salaris en wordt enkel een overwerktoeslag betaald als de meer-uren niet binnen 12 maanden gecompenseerd konden worden. (zie voorbeeld 5).

Voorbeeld 5

Een rustige periode is aangebroken voor interieurbouwer D. Als ook nog eens een order wordt afgezegd, besluit de directie – met instemming van de OR – om het personeel te laten afwijken van de gebruikelijke 37,5-urige werkweek. Al het personeel gaat per week 5 uur minder werken tegen hetzelfde loon; de uren worden 'opgespaard'. Gelukkig keert het tij snel. Er wordt een grote order binnengehaald en met de opgespaarde 'min-uren' weet de interieurbouwer het nieuwe werk af te krijgen zonder overwerk te hoeven uitbetalen.

Werkweken van 4 x 9,5 uur (artikel 35)

De CAO biedt de mogelijkheid te werken in een schema van 4 x 9,5 uur. Hiermee realiseer je een werkweek van 38 uur. Bij deze constructie bestaat aanspraak op 7 roostervrije dagen van 9,5 uur en daarbij een half uur roostervrij per week. Er horen 19,2 vakantiedagen van 9,5 uur bij. Veel bedrijven gebruiken deze mogelijkheid om de productie-uren per week uit te breiden door 5 dagen van 9,5 uur binnen de onderneming te produceren. Er ontstaat op die manier een 'productieweek' van maar liefst 47,5 uur zonder extra toeslagen te hoeven betalen. De werknemers hoeven uiteraard maar 4 x 9,5 uur per week te werken. Wel moet nauwkeurig worden ingepland welke werknemer op welke dag moet werken.

Voorbeeld 6

Toeleverancier A heeft het erg druk maar ziet het aantrekken van nieuw personeel nog niet zo zitten. Hij zoekt dan ook naar mogelijkheden om met de bestaande mensen de orders te kunnen produceren zonder meerkosten. Hij besluit gebruik te maken van de 4 x 9,5-urige werkweek. De werknemers werken per week 4 x 9,5 uur maar de fabriek draait 5 x 9,5 uur. De werknemers worden ingedeeld zodanig dat op elke dag voldoende vakmensen aanwezig zijn om alle producten te kunnen produceren. Zonder extra kosten wordt de grote hoeveelheid orders geproduceerd. En als de drukte weer wegeeft kan de werkgever weer een 4-daagse 'productieweek' invoeren. Bijkomstigheid kan zijn dat werknemers blij zijn met de 4-daagse werkweek.

Verschoven dienst beter dan ploegendienst (art. 45)

Werknemers in wisselende ploegendiensten ontvangen een toeslag van 15% op hun inkomen. Het kan daarom gunstiger zijn om personeel in 'vaste' ploegen te laten werken. Bij niet-wisselende ploegen geldt alleen een toeslag over de uren tussen 22:00 en 7.00 uur.

Grotere inzetbaarheid door scholing (art. 77))

Breed inzetbare medewerkers bieden een bedrijf grote voordelen. Bij ziekte is een organisatie minder kwetsbaar; pieken en dalen zijn gemakkelijker op te vangen en de werknemers in kwestie vinden meer uitdaging in hun werk. Dankzij scholing kunnen meer werknemers breder inzetbaar worden, en voor scholing biedt de cao ruime subsidiemogelijkheden, inclusief loonverlet, cursus- en reiskostenvergoeding. Het is aan te raden om scholing te plannen in rustige periodes.

Inlenen via Samenwerkingsverband

Een alternatief voor het inhuren van dure en vaak onervaren uitzendkrachten is het inlenen van werknemers via een van de Samenwerkingsverbanden. Deze regionale stichtingen verzorgen beroepsopleidingen, waarin de leerling een dag per week theorie krijgt en vier dagen per week mee meewerkt. Het opleiden tot vakmensen staat wel centraal in dit alternatief.

Voor meer informatie kunt u bellen met het secretariaat van de Samenwerkingsverbanden, tel. (023) 5158830.)

Vierdaagse werkweek 55+/ 80-90-100- regeling (art. 37)

Soms loopt de arbeidsproductiviteit van werknemers boven de 55 iets terug, maar hun rijke ervaring is kostbaar. De cao stelt 55-plussers in staat om vier dagen per week te gaan werken tegen inlevering van vrije dagen en atv-dagen of door onbetaald verlof. Daarbij krijgen 58-plussers eventueel gemiste pensioenopbouw (tot 15%) gecompenseerd. Hierdoor kun je een 80/90/100-regeling realiseren.

Oudere werknemers kunnen op deze manier hun loopbaan afbouwen, maar toch hun ervaring blijven inzetten, bijvoorbeeld bij het inwerken van nieuwe medewerkers.

Profiteren van deeltijd-vroegpensioen

De werkervaring van oudere medewerkers kan nog goed tot zijn recht komen in deeltijdvroegpensioen.

De werknemer werkt in dat geval in deeltijd en geniet daarnaast van opgebouwde pensioenrechten. Pensioenfonds Meubel biedt de mogelijkheid om een deel van je ouderdomspensioen te gebruiken om de periode tot je AOW-leeftijd te overbruggen. Je ouderdomspensioen na je AOW-leeftijd valt dan wel lager uit.

Toch kunnen werknemers, die geboren zijn een aanvulling krijgen op deze uitkering op grond van de aanvullingsregeling bij het pensioenfonds. Ook bestaat de mogelijkheid om met een hoger pensioen te beginnen. Dat betekent wel dat je later een lager ouderdomspensioen krijgt.

Met vragen over deze regeling kunt u terecht bij de juridische afdeling van de CBM, tel. (023) 5158842 of jur@cbm.nl of bij het bedrijfspensioenfonds meubel, tel. (088 008 40 48).

<https://www.meubelpensioen.nl/contact/>

Overwerk met mate (art. 46)

In het rijtje flexibiliseringsinstrumenten mag overwerk niet ontbreken. Maar vanwege hoge kosten en negatieve gezondheidseffecten is het verstandig dit instrument spaarzaam te gebruiken. Overwerk houdt in dat de vaste, wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden. Het is uit te betalen in geld of in betaald verlof. Dat laatste heeft als groot voordeel dat werknemers het overwerk in rustiger tijden kunnen compenseren. Dat beperkt ook de werkdruk.