



EUROPEES VAKBONDSINSTITUUT

90.

Info 3

De arbeidsduur in West-Europa
in 1982

Het Europees Vakbondsinstituut (EVI) is het instrument van de Europese vakbeweging voor onderzoek, informatie/dokumentatie en vorming.

Het werd in 1978 opgericht op initiatief van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en heeft tot taak de Europese aspecten van de economische, sociale en politieke ontwikkelingen te behandelen die van bijzonder belang zijn voor de werknemers en hun vakbonden.

De volgende nationale vakverbonden zijn bij het EVV aangesloten; zij zijn tegelijkertijd lid van het EVI en vormen samen de bestuursorganen van het EVI:

BELGIE	ACV ABVV
BONDSREPUBLIEK DUITSLAND	DGB
DENEMARKEN	LO FTF
CYPRUS	SEK TÜRK-SEN
FINLAND	SAK TVK
FRANKRIJK	CFDT CGT-FO
GRIEKENLAND	GSEE
GROOT-BRITTANNIE	TUC
IERLAND	ICTU
ITALIE	CGIL CISL UIL
IJSLAND	ASI BSRB
LUXEMBURG	CGT-Lux. LCGB
MALTA	GWU CMTU
NEDERLAND	FNV CNV
NOORWEGEN	LO
OOSTENRIJK	ÖGB
PORTUGAL	UGT-P
SPANJE	UGT STV-ELA
ZWEDEN	LO TCO
ZWITSERLAND	SGB CNG

V O O R W O O R D

"INFO" is een nieuwe reeks publicaties van het EVI die verschijnt vanaf oktober 1982.

Elk nummer van deze serie behandelt bondig een bepaald thema dat weerhouden werd hetzij omwille van de actualiteit, hetzij omwille van de intrinsieke belangrijkheid.

De INFO zal dus een bijkomend informatiemiddel zijn van het EVI evenals een nuttig instrument voor het syndicale vormingswerk.

Dit derde nummer schetst de actuele toestand inzake de arbeidsduur onder zijn verschillende vormen evenals de ontwikkelingen terzake gedurende de jongste jaren in de West-Europese landen. Deze brochure, voorbereid door Rafaël NEDZYNSKI, onderzoeksmedewerker aan het EVI, onderzoekt de wekelijkse arbeidsduur, jaarlijkse betaalde vakantie, schoolplichtige en pensioengerechtigde leeftijd, overuren en ploegenwerk. De studie wordt besloten met een samenvatting van de vakbondseisen en van de vooruitzichten inzake de onderhandelingen betreffende de arbeidsduurverkorting voor 1983 en in sommige landen op middellange termijn. Het instituut vervolgt aldus zijn werkzaamheden betreffende de arbeidsduurverkorting waarmee het in verschillende vroeger gepubliceerde studies begonnen is.

Wij hopen aldus bijgedragen te hebben tot een beter begrip van de vakbondsstandpunten terzake in de West-Europese landen.

Günter KOPKE

Directeur van het EVI

Brussel, januari 1983

DE ARBEIDSDUUR IN WEST-EUROPA IN 1982

I N H O U D S O P G A V E

<u>VOORWOORD</u>	
I. <u>INLEIDING</u>	1
II. <u>ALGEMEEN OVERZICHT</u>	3
III. <u>DE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR</u>	9
IV. <u>OVERUREN</u>	20
a) Omvang van de overuren	20
b) Wettelijke en/of conventionele beperkingen van de overuren	22
c) Wijze van compensatie van de overuren	26
V. <u>JAARLIJKSE BETAALDE VAKANTIE</u>	31
VI. <u>LEERPLICHTIGE EN PENSIOENGERECHTIGDE LEEFTIJD</u>	39
VII. <u>ARBEIDSDUURVERKORTING EIGEN AAN PLOEGWERK</u>	47
VIII. <u>VAKBONDSSTANDPUNTEN EN ONDERHANDELINGSVOOR- UITZICHTEN INZAKE DE ARBEIDSDUURVERKORTING</u>	53

Op 22 april 1977 heeft het uitvoerend comité van het Europees Verbond voor Vakverenigingen een programma aangenomen ter verkorting van de arbeidsduur.

Sedert het congres van Munchen (1979) en van Den Haag (1982) wordt de arbeidsduurverkorting als een van de belangrijkste eisen van het EVV beschouwd. Deze eis werd onder volgende bewoordingen geformuleerd in de algemene Resolutie van het congres van Den Haag (19-23 mei 1982) van het EVV.

"Het EVV beschouwt de arbeidsduurverkorting niet enkel als een middel om de tewerkstelling over iedereen te verdelen; de arbeidsduurverkorting moet parallel hiermee een proces op gang brengen dat door diepgaande wijzigingen van de leefwijze, de arbeidsverhoudingen, het wonen en sociale activiteiten, een belangrijke verandering inhoudt van de sociale behoeften en van de middelen om aan deze tegemoet te komen. Dit is de voorwaarde om de levenswijzen te doen evolueren en om een blijvende herleving van de economische activiteit en de economische groei in de hand te werken, dit ten gunste van allen. Het EVV is van mening dat dit een van de belangrijkste taken is voor de komende jaren.

Het EVV vraagt dat er onderhandelingen zouden worden aangeknopt met de vakbondsorganisaties in de verschillende landen en in de verschillende sectoren. Deze moeten leiden tot een werkelijke arbeidsduurverkorting zonder salarisvermindering. Dit kan bereikt worden op één of meer van volgende manieren:

- verkorting van de wekelijkse arbeidsduur tot 35 uur;
- verlaging van de pensioenleeftijd en het invoeren van het recht om op 60 jaar met pensioen te gaan zonder nadelige financiële gevolgen;

- verlenging van de jaarlijkse vakantie tot ten minste 6 weken;
- verlenging van de voltijdse leerplicht tot minstens 16 jaar;
- veralgemening van het vormingsverlof;
- het invoeren van een vijfde ploeg voor continuwerk;
- vermindering en uiteindelijk afschaffing van systematische overuren;
- compensatie van uitzonderlijk gepresteerde overuren door vrije tijd."

Op vraag van het EVV heeft het Europees Vakbondsinstituut studies uitgevoerd over de arbeidsduurverkorting in West-Europa (eerste deel : de huidige toestand; tweede deel : analyse van de economische en sociale gevolgen) .

Daarenboven bevatten de jaarlijkse rapporten van het EVI over de collectieve onderhandelingen in West-Europa steeds een hoofdstuk dat gewijd is aan de arbeidsduur.

De eerste studie werd in 1979 gepubliceerd zodat het EVI het nodig achtte de vooruitgang gerealiseerd op het gebied van de arbeidsduurverkorting in de periode 1979-1982 in het licht te stellen.

Dit rapport heeft tot doel een overzicht te geven van de wijzigingen die zich gedurende de vier voorbije jaren hebben voorgedaan op het gebied van de arbeidsduurverkorting. Het handelt dus vooral over de verworven resultaten, meer dan over de recente dokumenten en theoretische analyses die gewijd zijn aan de gevolgen van de arbeidsduurverkorting.

II.

ALGEMEEN OVERZICHT

Wanneer men het verloop van de arbeidsduur gedurende de twee vorige decennia onderzoekt, stelt men vast dat deze jaar na jaar geleidelijk verminderd is. Ook in de loop van de voorbije jaren zette deze tendens zich door. De economische crisis heeft hier niets aan veranderd.

De arbeidsduurverkortung heeft alle aspekten van de werktijd beïnvloed (wekelijkse arbeidsduur, jaarlijkse vakantie, overuren, schoolplichtige leeftijd, pensioenleeftijd). Naargelang van het land werd aan een of andere vorm de voorkeur gegeven. Men kan dus niet zeggen dat één bepaalde vorm van werktijdverkortung bij uitstek in alle landen werd toegepast.

Anderzijds moet het onderzoek van de ontwikkelungen die zich in de voorbije drie of vier jaar in de verschillende landen hebben voorgedaan, uitgevoerd worden in het licht van vroegere verworvenheden. Het is namelijk zo dat wat de Skandinavische landen betreft men kan zeggen dat de verkortung van de wekelijkse arbeidsduur tot minder dan 40 uur en de verlenging van de jaarlijkse vakantie tot 5 weken, voor een groot gedeelte van de werknemers werd verworven vanaf het midden van de jaren '70. Men stelt eveneens vast dat men zich in bepaalde landen vooral heeft toegespitst op één bepaalde vorm van werktijdverkortung (b.v. wekelijkse arbeidsduur in België), terwijl in andere landen de werktijdverkortung tegelijkertijd verschillende aspekten van de werkduur heeft beïnvloed (b.v. verorderungen van januari '82 in Frankrijk). De vooruitgang op het gebied van de werktijdverkortung heeft bijgevolg verschillende aspekten van de werktijd beïnvloed die variëren van land tot land.

In Oostenrijk zijn de belangrijkste maatregelen die werden genomen in het voordeel van werknemers die ploegenwerk verrichten, deze hebben supplementair verlof gekregen en een verlaging van de pensioenleeftijd.

In België werd de duur van de werkweek in een groot aantal sectoren verkort, zodat de overgrote meerderheid van de arbeiders van een werkweek van 38 uur of zelfs nog minder genieten.

In Denemarken heeft de belangrijkste maatregel i.v.m. de werktijdverkorting geleid tot het instellen van een systeem waarbij men uit vrije wil op 60 jarige leeftijd reeds met pensioen kan gaan.

In Spanje werd het jaarlijks arbeidsvolume verlaagd van 2.020 uur in 1979 tot 1.880 uur per jaar in 1982, waarbij de 5e week jaarlijkse vakantie ook meer en meer ingang vindt.

In Finland werd in 1982 de 5e week jaarlijkse vakantie toegestaan aan de werknemers met minstens 1 jaar dienst.

In Frankrijk heeft de interprofessionele overeenkomst van 17 juli 1981 en de onderhandelingen per bedrijfstak waar men deze overeenkomst in de praktijk heeft gebracht, samen met de verordeningen die in januari '82 door de regering werden uitgevaardigd, geleid tot de veralgemening van de 39 uren week en de 5e week vakantie, en ook tot een beperking van het aantal overuren. Daarenboven zullen de werknemers die continuarbeid verrichten tegen het einde van 1983 genieten van de 35 uren werkweek. De pensioenleeftijd zal tot 60 jaar verlaagd worden in 1983.

Wat meer is, de regering heeft ook "solidariteitsovereenkomsten" in werking gesteld met het oog op het in de hand

werken van de vervroegde pensionering en van nog belangrijker verkortingen van de wekelijkse arbeidsduur aldus nieuwe arbeidsplaatsen te creëren. Via deze overeenkomst stond de regering ook een vermindering toe van de sociale bijdragen voor ondernemingen die één van deze maatregelen in praktijk brengen. Deze solidariteitsovereenkomsten hebben op 25 september geleid tot 170.000 vervroegde pensioneringen en tot het scheppen van 12.000 nieuwe arbeidsplaatsen door het verkorten van de werkweek. In de nabije toekomst zal de Franse overheid het systeem van vermindering van sociale bijdragen omzetten in een systeem van premies, rechtstreeks aan de bedrijven.

In Groot-Brittannië hebben de overeenkomsten die werden gesloten i.v.m. de wekelijkse arbeidsduur geleid tot een werkweek van minder dan 40 uur voor meer dan 6,5 miljoen arbeiders. Zij vertegenwoordigen aanzienlijk meer dan de helft van het aantal arbeiders in dit land. Het merendeel van de bedienden geniet al langer van een werkweek van minder dan 40 uur. Daarenboven neemt de duur van de betaalde basisvakantie steeds toe en bedraagt reeds bijna 5 weken per jaar.

In Griekenland is men in de voorbije jaren geleidelijk overgegaan van de 6 daagse werkweek naar de 5 daagse werkweek. Daarenboven verminderde de duur van de werkweek eveneens van 43 uur naar 41 uur in de privé sektor; in de openbare sektor bedraagt de duur van de werkweek reeds minder dan 40 uur. De jaarlijkse vakantie werd eveneens verlengd met 1 of 2 dagen, afhankelijk van het aantal dienstjaren.

In Ierland werd enkel vooruitgang geboekt op het gebied van de jaarlijkse vakantie, waarbij geleidelijk werd overgegaan van 3 weken naar 4 weken jaarlijkse vakantie.

In Italië hebben de overeenkomsten die werden gesloten in de periode 1978-'80 vooral geleid tot het invoeren van de 5e week jaarlijkse vakantie. In 1981 werd in bepaalde sectoren de vakantie later nog verlengd tot 6 weken.

Anderzijds werd in verschillende sectoren een verkorting van de werkweek doorgevoerd tot minder dan 40 uur voor werknemers die continuarbeid verrichten (staalnijverheid 39 uur, chemische nijverheid 37 uur 20'). In vele sectoren werd dit in praktijk omgezet door het vergoeden van de pauzes die op deze wijze in de werkduur werden opgenomen.

In Luxemburg werd de 5e week jaarlijkse vakantie in 1979 algemeen van toepassing.

Op Malta werd het principe van pensionering op 61 jaar geleidelijk toegepast vanaf 1978.

In Noorwegen moet de overgang van de 4e naar de 5e week jaarlijkse vakantie trapsgewijze gerealiseerd worden, gespreid over een periode van nu tot 1985. In praktijk komt dit neer op het toekennen van 1 supplementaire vakantiedag in 1982.

In Nederland is de jaarlijkse basisvakantie in het merendeel van de sectoren gestegen van 22,5 dag in 1979 tot 24,5 dag per jaar in 1982. In een groot aantal sectoren werden overeenkomsten gesloten i.v.m. de pensioenleeftijd: algemeen geven deze het recht om op 62 jaar met pensioen te gaan met behoud van 80% van het brutosalaris. Daarenboven werden er ook supplementaire vakantiedagen toegestaan aan werknemers vanaf een bepaalde leeftijd, meestal vanaf 55 jaar.

In de Duitse Bondsrepubliek werd in 1979 de jaarlijkse vakantie ~~in~~ de meeste sectoren van 4 op 5 weken gebracht. Een groot aantal overeenkomsten voorzien ook een 6e week vakantie in een volgend stadium (1982 of meestal 1983): b.v. chemische nijverheid, metaalnijverheid, textielnijverheid. Daarenboven werden supplementaire vakantiedagen toegestaan aan ploegenarbeiders in verschillende sectoren enerzijds; en anderzijds aan werknemers vanaf een bepaalde leeftijd.

In Zweden is de jaarlijkse vakantie sedert januari 1978 wettelijk op 5 weken vastgesteld. Inmiddels is de vakantie reeds verlengd tot 6 weken en in een aantal sektoriële overeenkomsten zelfs reeds tot 7 weken.

In Zwitserland werd enkel vooruitgang geboekt op het gebied van de jaarlijkse vakantie, dit door sektoriële overeenkomsten of door overeenkomsten binnen het bedrijf.

In de hoofdstukken die volgen wordt er een meer gedetailleerd overzicht gegeven van de verschillende aspecten van de arbeidsduur.

III. DE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

TABEL 1: WETTELIJKE EN/OF CONVENTIONELE WEKELIJKSE ARBEIDS-
DUUR

LAND	WET	CAO'S
België	40	36 tot 39
BRD	48	40
Denemarken	-	40
Finland	40	35 tot 40
Frankrijk	39	36 tot 39
Griekenland	-	36 tot 41
Groot-Brittannië	-	37,5 tot 40
Ierland	48	35 tot 40
IJsland	40	37,5 tot 40
Italië	48	36 tot 40
Luxemburg	40	38 tot 40
Malta	40	40
Nederland	48	40
Noorwegen	40	40
Oostenrijk	40	40
Spanje	42	41,7
Zweden	40	37,5 tot 40
Zwitserland	45	40 tot 45

De tabel op de vorige bladzijde geeft een beeld van de wettelijke en de conventionele wekelijkse arbeidsduur op het einde van 1981. Deze tabel werd samengesteld op basis van gegevens die werden verstrekt door de organisaties aangesloten bij het EVV.

Wat de conventionele wekelijkse arbeidsduur betreft: wanneer er slechts één getal gegeven wordt is dit de duur die door de meeste CAO's werd vastgelegd, wat dus niet uitsluit dat bepaalde andere overeenkomsten een kortere of een langere werkweek kunnen voorzien.

Andere organisaties hebben de waaiers opgegeven waarbinnen zich de meerderheid van de wekelijkse arbeidsduurafspraken bevinden.

Er moet aan herinnerd worden dat de gebruikelijke duur van de werkweek soms ook de pauzes bevat (maaltijden of andere pauzes). In de duur van andere werkweken zijn deze pauzes niet opgenomen, bijgevolg is de werkelijke wekelijkse arbeidsduur korter dan de conventionele.

In de loop van de vier voorbije jaren werd de meest belangrijke vooruitgang op het gebied van de wekelijkse werktijdverkorting gerealiseerd in België, Spanje, Frankrijk en in Groot-Brittannië.

In België werd de wekelijkse arbeidsduur in de periode 1978-'81 via collectieve onderhandelingen verkort tot minder dan 40 uur in vele belangrijke sectoren. Zo werd de 38 uren werkweek ingevoerd in openbare diensten, staalnijverheid, gas en elektriciteit, petroleumnijverheid, pers (voor het dagwerk), drukkerijen, hospitalen, grote kleinhandelsbedrijven en ook voor groothandelsbedrijven en verdelers van geneesmiddelen. In de banken en verzekeringsmaatschappijen

bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 37 uur 30'. In de havens bedraagt de duur van de werkweek 35 uur. De 36 uren werkweek wordt toegepast in warenhuizen, pers (voor nachtwerk), voor bedienden in de metaalnijverheid en voor spaar- en kapitalisatieinstellingen.

Bedrijfsovereenkomsten hebben ook geleid tot het aanvaarden van de 36 uren werkweek: b.v. ACEC, Coditel, Gervais-Danone, Câbleries de Charleroi.

In de sektor van de non-ferro metalen werd de wekelijkse arbeidsduur verlaagd tot 38 uur 30'. De wekelijkse arbeidsduur werd vastgelegd op 39 uur voor de voeding- en tabaks-industrie, voor steengroeven, garages en steenbakkerijen.

Op 13 februari 1981 hebben de sociale gesprekspartners, na besprekingen met de regering, een interprofessionele overeenkomst ondertekend op nationaal niveau die van kracht is tot 31 december 1982. Deze overeenkomst beperkt de mogelijkheden tot verkorting van de wekelijkse arbeidsduur.

Deze overeenkomst bepaalt het volgende:

- a) In de sectoren waar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 39 uur bedraagt kan men onderhandelen over een verkorting van de werktijd tot een gemiddelde van 38 uur per week;
- b) in de sectoren waar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uur bedraagt kan men onderhandelen over:
 - een salarisverhoging van maximum 1% per jaar;
 - een werktijdverkorting van hoogstens 1 uur per 2 jaar.

In Frankrijk was de vooruitgang op het gebied van de werktijdverkorting in de jaren en maanden die voorafgingen aan de machtsovername van de linkse regering in mei-juni '81

zeer gering. De onderhandelingen op nationaal niveau zijn mislukt. De overeenkomsten die werden gesloten op meerge-decentraliseerde niveau's betroffen meestal enkel sectoren waar de 40 uren werkweek nog niet werd toegepast. Deze overeenkomsten hadden tot doel de wekelijkse arbeidsduur te verkorten tot 40 uur.

Het hervatten van de onderhandelingen na mei-juni '81 en de ondertekening van het protocol van de interprofessionele overeenkomst op 17 juli 1981 heeft ondermeer geleid tot de veralgemening van de 39 uren werkweek.

De onderhandelingen per bedrijfstak om deze veralgemening in praktijk te brengen hebben geleid tot verschillende belangrijke overeenkomsten (39 uur voor de metaalnijverheid, bouw, kledingindustrie, openbare werken, spoorwegen en voor ambtenaren; 38 uur 30' voor verzekeringsmaatschappijen; 38 uur voor het stedelijk vervoer buiten Parijs enz.).

In de sektor van gas en elektriciteit voorziet een overeenkomst een progressieve verkorting van de werktijd om op deze wijze in 1985 tot de 35 uren werkweek te komen.

De regering heeft in januari 1982 verordeningen uitgevaardigd die deze principes, vervat in het akkoordprotocol van 17-7-'81, veralgemenen. Bijgevolg was de 39 uren werkweek vanaf dat ogenblik overal van toepassing.

In Groot-Brittannië is er een belangrijk verschil wat betreft de wekelijkse arbeidsduur afhankelijk van het feit of het gaat om bedienden of arbeiders. In 1982 bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 37 tot 37 uur 30' voor bedienden. Een groot aantal overeenkomsten bepalen de wekelijkse arbeidsduur zelfs op 35 uur of minder. Wat de arbeiders betreft heeft men reeds belangrijke werktijdverkortingen-

en doorgevoerd zodat er op dit ogenblik volgens het TUC voor ongeveer 6,5 miljoen arbeiders overeenkomsten van kracht zijn die de wekelijkse arbeidsduur vastleggen op minder dan 40 uur. Vooral in de volgende sectoren werden belangrijke overeenkomsten ondertekend:

- metaalverwerking: 39 uur : 1.500.000 werknemers;
- bouw en burgerlijke bouwkunde : 39 uur : 700.000 werknemers;
- immobielmaatschappijen : 39 uur : 250.000 werknemers;
- coöperatieve verenigingen van kleinhandelaars : 39 uur : 150.000 werknemers;
- kleinhandelsbedrijven met verschillende bijhuizen : 39 uur : 146.000 werknemers;
- Britse scheepswerven : 39 uur : 70.000 werknemers;
- chemische bedrijven : 38 uur : 60.000 werknemers;
- technici en technische kaders van de telecommunicatiedienst : 37 uur 30' : 110.000 werknemers;
- verpleegsters en vroedvrouwen : 37 uur 30' : 491.000 werknemers;
- drukkerijen : 37 uur 30' : 125.000 werknemers;
- elektriciteitsverdeling : 37 uur : 125.000 werknemers;
- spoorwegen : 37 tot 39 uur, afhankelijk van de personeelscategorieën.

Ook bedrijfsovereenkomsten voorzien een wekelijkse arbeidsduur die gevoelig lager ligt dan 39 uur : b.v. ICV : 37 uur 30'; British Oxygen : 34 uur; Thomson publicaties : 32 uur 30'; Daily Mirror : 32 uur.

De situatie in Spanje verschilt van deze in de vorige landen omdat in dit land de wekelijkse arbeidsduur amper enkele jaren geleden nog veel hoger lag dan in het grootste

deel van de andere Europese landen, de wekelijkse arbeidsduur bedroeg namelijk bijna 45 uur. In de loop van de voorbije jaren heeft men door het herstel van de democratie en van de vrijheid van collectieve onderhandelingen belangrijke verkortingen van de arbeidsduur bekomen. In Spanje wordt de arbeidsduur berekend én op een jaarlijkse én op een wekelijkse basis. De wet voorziet een werkweek van 43 uur bij gesplitste werkdagen en 42 uur bij niet-gesplitste werkdagen. Het jaarlijks arbeidsvolume is wettelijk vastgesteld op 2.006 uur. De CAO's nemen vaak het jaarlijks volume als verwijzing. Dit is met name het geval bij het intersectoriële kaderakkoord dat in het begin van 1980 werd ondertekend en dat een geleidelijke vermindering voorziet van het jaarlijks arbeidsvolume.

Globaal genomen is de verkorting van de jaarlijkse arbeidsduur versneld in de mate waarin deze tussen 1976 en 1979 30 uur per jaar bedroeg, terwijl zij sedertdien gemiddeld 50 uur per jaar bereikt. In uitvoering van het AMI is de werktijd in het merendeel van de sectoren gedaald van 2.020 uur naar 1.980 uur in 1980, en naar 1.930 uur in 1981. Overeenkomstig dit akkoord moet de jaarlijkse arbeidsduur in 1982 nog verkorten tot 1.880 uur (of 41,7 uur per week). Deze maatregel geldt voor meer dan 80% van de CAO's. De toepassing van dit akkoord wordt tegengewerkt door de terughoudendheid van de werkgevers die weigeren, in tegenstelling tot het AMI, bepaalde pauzes in de werkelijke arbeidsduur in te lassen en die trachten om elke verkorting van de jaarlijkse arbeidsduur te vergoeden door een onvolledige looncompensatie.

Alhoewel in Griekenland de sociale gesprekspartners reeds

vanaf 1975 een principiële akkoord hebben ondertekend i.v.m. de overgang van de 6 daagse naar de 5 daagse werkweek, is deze overeenkomst nog niet overal van toepassing. De 5 daagse werkweek werd pas in 1981 van toepassing in de openbare sector en in parastatale ondernemingen. In de privé sector is de 5 daagse werkweek enkel van kracht voor banken, telecommunicatiediensten en de elektriciteitssector.

In de privé sector is de wekelijkse arbeidsduur op 1 oktober verkort van 43 tot 42 uur en tot 41 uur in 1982. Bepaalde akkoorden voorzien zelfs een nog kortere werkweek:

- 40 uur voor het personeel van buitenlandse luchtvaartmaatschappijen;
- 39 uur voor drukkerijen en banken.

In de openbare sector werd de conventionele arbeidsduur bepaald op 36 uur tijdens de zomerperiode (mei tot september) en op 35 uur gedurende de rest van het jaar.

In de Duitse Bondsrepubliek bepaalt de overgrote meerderheid van de sectoriële CAO's de wekelijkse arbeidsduur op 40 uur. In die sectoren waar de arbeidsduur nog hoger lag dan 40 uur werden akkoorden gesloten die moeten leiden tot de 40 uren werkweek. Deze akkoorden hadden in 1980 en '81 betrekking op 700.000 werknemers.

Anderzijds, wanneer er geen algemene overeenkomsten ter verkorting van de wekelijkse arbeidsduur tot minder dan 40 uur bestaan, werden er toch collectieve overeenkomsten gesloten om de wekelijkse arbeidsduur te verkorten, hetzij door de duur van de ploegen te verkorten (in de steenkoolnijverheid werd de duur van de ploegen van 8 uur 30' op 7 uur gebracht, wat geleid heeft tot de 35 uren werkweek), hetzij door geheel of gedeeltelijk de pauzes te betalen,

wat de werkweek heeft verkort tot 38 uur 45' (in geval van gedeeltelijke betaling van de pauzes) of tot 37 uur 30' (in geval van volledige betaling van het half uur pauze per ploeg.

In de Noorse landen is er in de loop van de voorbije jaren weinig veranderd m.b.t. de wekelijkse arbeidsduur. Het is nochtans nodig te vermelden dat men in deze landen reeds eerder is overgegaan tot de verkorting van de werkweek tot minder dan 40 uur. (b.v. Finland: 37 uur 30' voor bedienden; 36 uur in de openbare gezondheidsdiensten; Noorwegen: 38 uur voor bepaalde werknemers bij de PTT; Zweden: 38 uur 30' voor banken, 38 uur 45' voor verzekeringsmaatschappijen enz.).

In Italië is de 40 uren werkweek van toepassing voor een zeer groot deel van de werknemers maar in de openbare sektor bedraagt de duur van de werkweek meestal 36 uur.

Anderzijds bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 37 uur 30' voor bepaalde diensten zoals banken, verzekeringsmaatschappijen, transport en telecommunicatie.

In de textielsektor is de 36 uren week van toepassing in de hele katoen- en wolsektor (meestal 6 X 6 werktijd, d.i. 6 uur per dag gedurende 6 dagen per week). Men moet hier nog aan toevoegen dat in het merendeel van de landen de werknemers die ploegenarbeid verrichten en de nachtwerkers vaak gemiddeld minder uren werken dan de dagarbeiders, de wekelijkse arbeidsduur bedraagt dikwijls minder dan 40 uur. Er zal een apart hoofdstuk gewijd worden aan de duur van het ploegenwerk.

In een aantal landen bestaan er min of meer belangrijke ver-

schillen tussen de wettelijke en/of conventionele en de werkelijke arbeidsduur. De tabel op de volgende bladzijde geeft een overzicht van de werkelijke arbeidsduur. De gegevens zijn niet volledig vergelijkbaar omdat er niet exact dezelfde elementen in opgenomen werden.

De cijfers van de EEG geven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur aan voor de arbeiders uit de industrie : deze cijfers geven een beeld van : *"de wijzigingen van de arbeidsduur ten gevolge van een veranderde economische toestand in de bedrijven of van de veranderde conventionele arbeidsduur."*

De IAB-a gegevens stemmen overeen met de werkelijk gepresteerde uren in de verwerkende industrie.

De IAB-b gegevens geven een beeld van de betaalde uren in de verwerkende industrie.

TABEL II : WERKELIJKE ARBEIDSDUUR OP NATIONAAL NIVEAU *

LAND	BRON	1968	1973	1976	1978	1979	1980
België	EEG		41,0	38,5	37,6	38,1	35,7
BRD	EEG		42,9	42,3	42,0	42,1	41,6
Denemarken	IAB a	37,8	33,5	33,3	32,6	33,1	32,9
Finland	IAB a	39,1	38,0	38,2	38,5	41,0	40,4
Frankrijk	EEG	45	43,6	41,8	41,1	41,0	40,6
Griekenland	IAB b	43,7	43,4	41,9	41,2	41,2	40,7
Groot-Brittannië	H IAB F EEG	45,8 38,2	43,4	42,2	42,2	42,0	40,7
Ierland	IAB a		42,4	42,3	42,3	43,4	41,1
IJsland	IAB b			54,0	51,6	51,4	51,4
Italië	EEG		41,8	41,6	39,4	39,7	38,5
Luxemburg	EEG		43,7	40,3	40,2	40,8	40,2
Malta	IAB	46,2	42,5	41,0			
Nederland	EEG		43,2	41,2	41,1	41,1	40,8
Noorwegen	IAB a		34,0	32,6	31,3	31,0	31,0
Oostenrijk	IAB a	38,6	36,0	34,4	33,4	33,6	33,7
Spanje	IAB a	44,1	44,2	41,6	40,1	38,8	38,5
Zweden	SCB/AKU	39,8	37,4	36,9	36,2	36,1	36,0
Zwitserland	IAB b	44,6	44,9	44,4	44,4	44,2	43,8

* Op blz. 17 werd uitgelegd waarom deze gegevens niet volledig vergelijkbaar zijn.

Wanneer men deze gegevens vergelijkt met de wettelijke en de conventionele gegevens merkt men dat er in belangrijke opzichten verschillen zijn. Bepaalde statistische gegevens bevatten de gedeeltelijke werkloosheid, de pauzes, het absenteïsme, stakingsdagen en deeltijdse arbeid. In andere gegevens werden deze elementen niet opgenomen.

Om het verloop per land te kennen moet men deze gegevens dus horizontaal analyseren. Vergelijkingen tussen landen zijn niet mogelijk omdat men bij het opstellen van de statistieken niet van dezelfde gegevens is uitgegaan.

Wanneer de wekelijkse arbeidsduur hoger ligt dan 40 uur wijst dit op een frequent voorkomen van overuren.

IV.

OVERUREN

a) Omvang van de overuren.

De statistieken betreffende de werkelijke omvang van de overuren zijn zeer uiteenlopend. De gegevens kunnen slaan op het totale jaarlijks aantal overuren, op het gemiddelde aantal overuren per jaar of per week, gepresteerd door elke arbeider afzonderlijk, procentueel uitgedrukt ten opzichte van het normale aantal uren, door vergelijking tussen de normale wettelijke of de conventionele duur van de werkweek en de gemiddelde werkelijke duur enz.

In 1979 heeft het Bureau voor Statistiek van de Europese Gemeenschap een enquête uitgevoerd door middel van een steekproef betreffende de arbeidsduur. Deze enquête heeft globale en relatieve cijfers opgeleverd met betrekking tot werknemers die 42 uur of meer, 45 uur of meer, 51 uur of meer werken per week.

Deze cijfers zijn enkel bij benadering juist : daar het gaat over een steekproefenquête stemmen de cijfers niet exact en noodzakelijk overeen met de realiteit.

Anderzijds kan men stellen dat deze steekproefenquête werd uitgevoerd in de periode april-juni 1979 en dus geen rekening houdt met seizoenverschillen. De enquête geeft enkel een beeld van de situatie op een bepaald moment zonder rekening te houden met perioden van verhoogde of verlaagde economische activiteit.

Binnen de EEG ligt het aantal overuren vooral erg hoog in de volgende sectoren: bouw (31% van de arbeiders werken meer dan 42 uur per week), distributie, restauratie en herstelling (32,1 %) en vervoer (28,9%).

TABEL III : OMVANG VAN HET VERRICHTE WERK BOVEN DE 42,
45 EN 51 UUR IN DE EUROPESE GEMEENSCHAP

LAND	% van de werknemers die 42 uur of meer werken	% van de werknemers die 45 uur of meer werken	% van de werknemers die 51 uur of meer werken
België	7,0	6,1	2,4
BRD	18,1	14,2	4,9
Denemarken	14,7	11,0	4,0
EEG	23,8	16,8	5,3
Frankrijk	33,7	21,7	4,8
Gr.-Britt.	27,5	21,3	9,3
Ierland	24,3	19,6	7,7
Italië	22,0	12,5	1,6
Luxemburg	9,3	6,6	1,3
Nederland	14,8	12,4	5,1

In Groot-Britannië schat het TUC het gemiddelde aantal overuren van de mannelijke arbeidskrachten die overuren presteren, op 10 uur per week.

In Ierland bedraagt de werkelijke arbeidsduur in de verwerkende industrie 44 uur per week, dit volgens cijfers van het ICTU.

In Ijsland bedraagt het aantal overuren per week en per arbeider ongeveer 10 uur.

In Finland bedroegen de overuren in het eerste trimester van 1981 2,2% van de arbeidstijd (2,8% voor mannen en 1,1% voor vrouwen).

In Zweden bedragen de overuren 2% van het totale aantal gepresteerde uren.

b) Wettelijke en/of conventionele beperkingen van de overuren

In het merendeel van de landen bestaan er wettelijke of conventionele bepalingen die nationaal van toepassing zijn, zelfs indien er anderzijds afwijkingen, beperkingen of uitbreidingen per bedrijfstak of onderneming bestaan.

In sommige landen, zoals in Groot-Brittannië werden deze beperkingen vastgelegd door akkoorden op ondernemingsniveau die zeer verschillende modaliteiten inhouden waardoor het erg moeilijk wordt hierover een algemeen overzicht te geven.

Wanneer men de verschillende vormen van beperkingen van overuren tracht te bepalen die in de verschillende landen van toepassing zijn, stelt men vast dat er vier hoofdtypen bestaan:

1. Beperkingen per jaar : De omvang van het overwerk wordt per jaar beperkt. Bijvoorbeeld :

- in Zwitserland mag het totale aantal overuren niet hoger liggen dan 260 uur per jaar (dit aantal werd trouwens onlangs van 220 op 260 uur gebracht);
- in Zweden is dit maximum aantal vastgelegd op 150 uur in het algemeen maar de wet voorziet dat dit totaal in uitzonderlijke gevallen tot 300 uur per jaar kan verhoogd worden, dit met toestemming van de Nationale Raad voor Gezondheid en Veiligheid op de Arbeidsplaatsen. Er moet wel bijvermeld worden dat de collectieve arbeidsovereenkomsten andere beperkingen kunnen vaststellen zodat het

niet juist zou zijn deze beperkingen als algemeen toepasselijk te beschouwen aangezien in een aantal sectoren verschillende stelsels bestaan.

2. Beperkingen per week : het overwerk wordt per week beperkt:

- in Nederland waar de wekelijkse arbeidsduur, inclusief overuren, in principe de 48 uur per week niet mag overschrijden.

De CAO's versterken in het algemeen deze regel en stellen het maximum op 5 uur per week gedurende vier opeenvolgende weken.

- in Frankrijk waar het absolute maximum krachtens de wet van 6-1-'82 48 uur per week bedraagt. Over een periode van 12 opeenvolgende weken mag de wekelijkse arbeidsduur niet hoger liggen dan gemiddeld 46 uur per week. Het absolute maximum van 48 uur kan in twee gevallen overschreden worden :

- in zogenaamde uitzonderlijke omstandigheden waarin de wekelijkse arbeidsduur tot 60 uur per week mag bedragen;

- in sommige bedrijfstakken zoals de handel, de horecasektor, kappersbedrijven en bewakingsdiensten waar het zogenaamde systeem van "equivalentieuren" bestaat krachtens welk langere aanwezigheid wordt beschouwd als equivalent aan 40 effectieve arbeidsuren.

De wet voorziet daarenboven ook een jaarlijks contingent overuren en bepaalt ook de toelating ervan;

- in Finland waar de maxima voor een periode van twee weken worden vastgelegd. In dit land maakt men een onderscheid tussen twee soorten overuren : per dag en per week.

- De overuren per dag zijn deze die na de normale dagelijkse arbeidsduur worden gepresteerd. De normale dagelijkse

arbeidsduur bedraagt meestal 8 uur : over een periode van twee weken mag het aantal overuren niet hoger liggen dan 20 uur.

-De overuren per week zijn deze die geen deel uitmaken van de overuren per dag (b.v. zaterdag- of zondagwerk): het totaal ervan mag over een periode van twee weken niet hoger liggen dan 16 uur.

Dit onderscheid is vooral belangrijk wat betreft het bedrag van de vergoeding voor deze overuren.

3. Beperkingen per dag :

-in het Groothertogdom Luxemburg is het dagelijks contingent overuren door de wet beperkt tot 2 uur per dag (met tegelijkertijd een beperking van de dagelijkse arbeidsduur tot 10 uur. Deze wet is niet van toepassing voor dringende werkzaamheden. Daarenboven kan de overheid in strikt beperkte gevallen afwijkingen hiervan toestaan (deze beperkingen werden overigens nog verscherpt voor de jaren 1978 en 1979).

4. Combinatie of samenvoeging van de drie eerste typen beperkingen.

Bepaalde landen voorzien namelijk tegelijkertijd een beperking van het aantal overuren per dag, per week of per maand en per jaar:

-in Oostenrijk mag de dagelijkse arbeidsduur niet hoger liggen dan 9 uur. Daarnaast bestaan er ook nog beperkingen per week (maximaal 5 uur) en per jaar (maximaal 60 uur);

-in Noorwegen is de dagelijkse arbeidsduur beperkt tot 14 uur en bovendien mag het aantal overuren niet hoger liggen dan 10 uur per week en 200 uur per jaar. De wet voorziet verschillende uitzonderingen op deze regel en laat een verhoging van de overuren toe tot maximaal 20 uur per week. De beperking

per jaar tot 200 uur blijft nochtans van toepassing in deze gevallen.

- in België mag men per kalenderjaar slechts gedurende 13 weken overwerk verrichten a rato van 1 uur per dag en maximaal 5 uur per week. Nochtans zijn ook hier uitzonderingen mogelijk waardoor de dagelijkse arbeidsduur mag oplopen tot 11 uur met een maximum van 10 overuren per week en 130 per jaar;
 - in Spanje voorziet de wet een drievoudige beperking van de overuren die niet meer dan 2 uur per dag, 20 uur per maand en 120 uur per jaar mogen bedragen. Hierbij komt nog dat bepaalde CAO's in de praktijk het verrichten van overuren nog meer beperken;
 - in Ierland legt de wet een drievoudige limiet op nl. beperking van de overuren tot 2 uur per dag, 12 uur per week en 240 uur per jaar;
 - in Italië zijn de overuren krachtens de wet van 1929 beperkt tot 2 uur per dag en 12 uur per week naast de wettelijke wekelijkse arbeidsduur van 48 uur. Ook hier worden deze beperkingen nog verscherpt door CAO's, vooral op jaarbasis. De jaarlijkse maxima variëren van 80 tot 180 uur. De ondernemingsraad dient akkoord te gaan met het verrichten van deze overuren;
- In de textielsektor voorziet een akkoord dat het aantal overuren uit vrije wil verricht vastgelegd wordt op basis van een aantal forfaitaire uren per bedrijf a rato van 130 uur per arbeider. Via een clause wordt het maximum aantal overuren die een arbeider mag verrichten vastgelegd op 180 uur;
- Wat het Verenigd Koninkrijk betreft kan men verwijzen naar het nationaal akkoord inzake metaalverwerking dat het aantal

overuren beperkt tot 26 uur per maand. Men heeft zich tot doel gesteld het maximaal toegelaten aantal overuren terug te brengen tot 10 uur per maand;

-in de Duitse Bondsrepubliek worden de wettelijke beperkingen aangevuld door conventionele bepalingen. Krachtens de wet mag men per dag 2 uur overwerken gedurende 30 dagen per jaar. Deze berekening is gebaseerd op de wettelijke wekelijkse arbeidsduur van 48 uur. De ondernemingsraad en de arbeidsinspectie dienen hiermee akkoord te gaan. Het verrichten van overwerk wordt slechts toegestaan in noodzakelijke en dringende gevallen die men niet kan vermijden en zonder dat het mogelijk is hiervoor extra personeel in dienst te nemen. De conventionele bepalingen stipuleren ook dikwijls dat de werkdag niet langer mag zijn dan 10 uur. De werkweek mag de variabele limiet van 46 tot 56 uur niet overschrijden (de limiet van 50 uur is in de meeste gevallen van toepassing).

c) Wijze van compensatie van de overuren.

De overuren kunnen op twee verschillende manieren worden gecompenseerd :

- a) compensatie in loon : voor dit overwerk wordt het normale uurloon verhoogd met een toeslag die de wetten en CAO's meestal uitdrukken in een percentage van het normale uurloon;
- b) compensatie in vrije tijd : de werknemer heeft in dit geval het recht om aanvullend betaald verlof te nemen waarvan de duur berekend wordt in functie van het overwerk verricht naast het gewone uurrooster.
In dit geval ontvangt de werknemer dus geen geldelijke compensatie voor het overwerk aangezien dit gebeurt door extra verlof.

Het is nodig om naast deze twee soorten compensatie nog een derde soort te vermelden die in feite een combinatie is van de twee vorige : in een aantal landen wordt het overwerk deels in loon en deels in vrije tijd gecompenseerd.

In de praktijk stelt men echter vast dat geen enkel land tot nu toe uitsluitend gebruik maakt van de compensatie van het overwerk in vrije tijd.

Dit systeem is nochtans in bepaalde landen reeds van toepassing via ondernemings-CAO's. In Denemarken, Luxemburg en Nederland worden tendenzen in deze richting waargenomen.

In Italië wordt het systeem van volledige compensatie in vrije tijd toegepast in de petroleumraffinaderijen. In de textielsector worden de overuren, verricht boven een jaarlijks contingent van 130 uur, vergoed in de vorm van vrije tijd.

In de Duitse Bondsrepubliek voorzien enkele CAO's een compensatie van de overuren in vrije tijd (soms na beslissing van de ondernemingsraad) binnen een bepaalde periode na het verrichten ervan (b.v. kleding, keramische industrie, papier, brouwerijen). De toeslag voor overuren blijft niettemin verschuldigd.

Het gecombineerde systeem van compensatie in loon en in vrije tijd wordt meer toegepast dan het vorige.

Frankrijk is het enige land waar dit systeem door de wet zelf erkend wordt. Deze wet voorziet het volgende :

a) een compensatie in loon :

- premie van 25% voor elk overuur dat werd verricht boven de normale wekelijkse arbeidsduur tot het 48e uur;
- premie van 50% voor elk overuur boven het 48e uur;

b) een compensatie in vrije tijd :

- elk overuur gepresteerd boven de 42 uur per week geeft

recht op 12 minuten supplementair betaald verlof. Dit aanvullend betaald verlof moet in hele dagen worden opgenomen, dit wil zeggen per eenheid van 8 uur (wat overeenstemt met 40 overuren);

-daarnaast wordt een compenserende verlofperiode toegestaan die overeenstemt met 50% van de overuren die verricht werden boven het jaarlijks contingent van 130 uur en waarvoor men geen voorafgaande toestemming nodig heeft.

Deze twee vormen van compensatieverlof zijn niet cumuleerbaar. Wanneer de mogelijkheid bestaat om beide vormen toe te passen zal enkel de meest gunstige vorm aangewend worden (deze van 50% van de overuren).

In andere landen werd dit systeem ingesteld bij overeenkomsten op ondernemingsniveau. Dit is met name het geval in België, Denemarken, Luxemburg en soms ook in Groot-Brittannië.

Het systeem van compensatie in loon is in West-Europa meest algemeen van toepassing :

- in Nederland en in Zweden voorzien de meeste CAO's een compensatie in de vorm van een salaristoeslag;
 - in Denemarken kennen bepaalde akkoorden enkel deze vorm van compensatie;
 - in België schrijft een wet van openbare orde (d.w.z. dat daarvan niet kan worden afgeweken) de betaling van toeslagen voor overuren dwingend voor volgens volgend schema :
 - 25% voor de eerste twee overuren;
 - 50% voor de volgende uren;
 - 100% voor werk op zon- en feestdagen;
 - in Noorwegen voorzien de meeste CAO's een compensatie in loon.
- In de sektor van de machinebouw en de fabricage van mecha-

nisch materiaal bijvoorbeeld worden de eerste twee overuren vergoed door premies die 40% van het normale uurloon bedragen. Voor meer dan 2 uur overwerk tot een maximum van 21 uur bedraagt deze premie 50% van het normale uurloon om bij meer dan 21 uur overwerk te stijgen tot 100%;

- in Finland worden de premies volgens volgend schema bepaald:
 - voor de overuren per dag : 50% van het normale uurloon voor de eerste twee overuren en 100% voor de volgende;
 - voor de overuren per week : 100% van het normale uurloon;
 - voor zondagwerk : 100%, en voor overuren per dag verricht op zondag (d.w.z. naast de normale arbeidsduur van 8 uur): 150%;(zie hoger wat betreft het onderscheid tussen overuren per dag en overuren per week)
- in Zwitserland bedraagt de toeslag 25% van het uurloon;
- in Groot-Brittannië worden deze toeslagen dikwijls door CAO's bepaald. Deze bedragen 50% voor overuren verricht tijdens de week en 100% op zondag;
- in Luxemburg voorziet de wet een toeslag van 50% (daarenboven voorziet de wet ook een verhoging van de sociale bijdragen voor overuren die niet gerechtvaardigd worden door overmacht);
- in Oostenrijk voorziet de wet een toeslag van 50%. Het merendeel van de CAO's voorzien daarenboven een toeslag van 100% voor overwerk op zon- en feestdagen en 's nachts (tussen 20 uur en 6 uur);
- in de Duitse Bondsrepubliek voorziet de wet een toeslag van 25% terwijl CAO's vaak nog verder gaan : tot 50% wanneer de overuren een bepaald niveau overschrijden;

-in Griekenland bedragen de toelagen voor overuren 25% wanneer de duur van de werkweek niet meer dan 45 uur bedraagt. Voor alle overuren boven deze 45 uur bedragen de toeslagen:

- 25% voor 1 tot 60 overuren;
- 50% voor 60 tot 120 overuren;
- 75% voor 120 en meer overuren.

Dit schema is van toepassing wanneer de overuren werden verricht met toestemming van de overheid. Zonder deze toestemming bedraagt de toeslag 100% voor elk overuur boven de wettelijke arbeidsduur van 45 uur;

-in IJsland werden de toeslagen voor overuren krachtens de wet verhoogd. In sommige gevallen werden deze zelfs van 40 op 80% gebracht.

-in Italië varieert het bedrag van de toeslag van 20 tot 85% naargelang de CAO's; in de meeste gevallen bedragen deze toeslagen :

- 25% voor overuren overdag per week;
- 50% voor overuren 's nachts;
- 75% voor overuren 's nachts op zon- en feestdagen.

V. JAARLIJKSE BETAALDE VAKANTIE

TABEL IV : WETTELIJKE EN/OF CONVENTIONELE BASISDUUR VAN DE JAARLIJKSE VAKANTIE

LAND	WETT. DUUR	CONVENTIONELE DUUR
België	4 weken	van 4 tot 5 weken
BRD	3 weken	van 4 tot 6 weken
Denemarken	5 weken	zie wet
Finland	5 weken	zie wet
Frankrijk	5 weken	van 5 tot 6 weken
Griekenland	4 weken	4 weken
Groot-Brittannië	-	van 4 tot 6 weken
Ierland	3 weken	3 weken 4 dagen
IJsland	-	4 weken
Italië	-	van 4 tot 6 weken
Luxemburg	5 weken	zie wet
Malta	4 weken	zie wet
Nederland	3 weken	van 4 tot 5 weken
Noorwegen	4 weken 1 dag	zie wet
Oostenrijk	4 weken	zie wet
Spanje	3 weken 2 dagen	van 4 tot 5 weken
Zweden	5 weken	van 5 tot 8 weken
Zwitserland	2 weken	van 3 tot 5 weken

Deze tabel geeft een overzicht van de duur van de jaarlijkse vakantie zoals deze enerzijds door de wet en anderzijds door CAO's wordt voorgeschreven. In vele landen is de conventionele duur van de vakantie vaak veel langer dan de wettelijke duur.

De conventionele duur geeft benaderende cijfers aan m.b.t. de belangrijkste sekoren. In een aantal landen hebben bepaalde sectoren of bepaalde categoriën werknemers een langere vakantie, dit in functie van leeftijd, anciënniteit, aard van het werk enz. Dit kan echter zeer uiteenlopend zijn van land tot land.

In Oostenrijk hebben de werknemers die reeds 20 jaar dienst hebben recht op 5 weken betaalde vakantie in plaats van de normale 4 weken.

Anderzijds hebben nachtarbeiders en deze die zware arbeid verrichten recht op extra vakantiedagen :

- 2 dagen voor zij die reeds gedurende vijf jaar dit soort arbeid verrichten;
- 4 dagen voor zij die reeds gedurende vijf tot vijftien jaar dit soort arbeid verrichten;
- 6 dagen voor zij die reeds meer dan vijftien jaar dit soort arbeid verrichten.

In België wordt aan arbeiders uit bepaalde bedrijfstakken 1 tot 5 dagen extra vakantie gegeven : scheikunde, tabak, cement, leder en papier. Dit is ook het geval in sommige bedrijven.

In Spanje bedraagt de vakantie 30 dagen per jaar (in geval van een 6 daagse werkweek). Dit geldt voor ongeveer 70% van de CAO's, voor de overige 30% blijft dit een streefdoel.

Wanneer de werkgevers pogen de vakantie over meerdere perioden te verdelen eist de UGT compensaties voor de verlofperiodes die moeten genomen worden naast de gewone vakantie (langere vakantie, vermindering van de arbeidsduur).

In Finland hebben werknemers die minstens drie jaar bij een bedrijf tewerkgesteld zijn krachtens een wet uit 1979 recht op een minimum van 5 weken betaalde vakantie per jaar. Een aantal CAO's heeft deze vakantieduur op 6 weken gebracht.

In 1982 hebben de sociale gesprekspartners een akkoord gesloten waardoor vanaf 31 maart 1982 aan alle werknemers die minstens één jaar dienst hadden vijf weken jaarlijkse vakantie werd toegestaan. Deze week moet in de winterperiode worden opgenomen. Dit akkoord werd later door een wet bekrachtigd.

In Frankrijk bedraagt de duur van de jaarlijkse vakantie sedert 1 februari 1982 vijf weken. Men kan deze vijf weken vakantie niet in één keer opnemen. De belangrijkste vakantieperiode van een werknemer (tijdens de zomer) moet minstens twee weken bedragen met een maximum van vier weken. Daarenboven moet men deze vakantie in de periode van 1 mei tot 31 oktober opnemen.

In Groot-Brittannië is de jaarlijkse basisvakantie krachtens talrijke akkoorden vastgelegd op meer dan vier weken en benadert de gemiddelde duur van de vakantie nl. 5 weken. Wat de vakantie betreft bestaat er eveneens een verschil tussen arbeiders en bedienden, de laatste groep heeft meestal recht op een langere vakantie. Wat de akkoorden betreft die de duur van de vakantie voor arbeiders hebben verlengd kan men verwijzen naar het akkoord dat de arbeiders uit de

metaalverwerkingssector (1.500.000) hebben verkregen. Deze hebben 5 weken vakantie. De arbeiders van de scheepswerven hebben 4 weken en 3 dagen vakantie per jaar.

De duur van de jaarlijkse vakantie werd verlengd tot :

- 22 dagen voor 25.000 werknemers bij de BBC;
- 25 dagen voor 50.000 arbeiders uit de koperindustrie en gieterijen. Dit vanaf 1982;
- 22 dagen voor 60.000 arbeiders uit de scheikundige nijverheid;
- 21 dagen voor 30.000 arbeiders uit de verwarmings- en de verluchtungsbranche;
- 25 dagen voor 26.500 werknemers bij IMI (vanaf 1983);
- 25 dagen voor 29.000 arbeiders uit de papier- en de kartonindustrie (vanaf 1982).

Daarenboven hebben arbeiders vaak extra vakantie op grond van het aantal dienstjaren.

In Griekenland werd in 1982 de duur van de jaarlijkse vakantie verlengd tot 4 weken voor alle werknemers die reeds één jaar in dienst waren bij een bedrijf. Voordien hadden deze werknemers recht op slechts 2 weken vakantie per jaar.

In Ierland houdt men zich steeds minder aan de wettelijke minimum vakantie van 3 weken, d.w.z. 15 dagen op basis van een 5 daagse werkweek. Meestal hebben de bedienden 17 tot 19 dagen vakantie per jaar. In vele sectoren hebben de arbeiders een zelfde aantal dagen vakantie, dit in overeenstemming met het akkoord dat in 1979 in de bouwsector werd ondertekend. Op grond van het aantal dienstjaren krijgt men ook extra vakantie (1 tot 3 dagen).

Werknemers die in ploegen werken hebben recht op 1 extra

dag vakantie.

Akkoorden die in de periode 1979-'80 in de belangrijkste sectoren werden ondertekend hebben in Italië een arbeidsduurverkortung doorgevoerd van 40 of 48 uur per jaar. Dit betekent dus een arbeidsduurverkortung met 5 of 6 dagen, ter vervanging van bepaalde kerkelijke feestdagen die in 1977 werden afgeschaft. In de praktijk betekent dit dat een groot deel van de Italiaanse werknemers 5 weken vakantie hebben per jaar.

Een aantal akkoorden voorzagen ook een latere arbeidsduurverkortung met 40 uur per jaar, in sommige gevallen uitsluitend voor bepaalde functies. In de praktijk resulteren deze akkoorden in een 6e week vakantie per jaar. De meeste akkoorden zijn sedert 1981 van kracht. In een aantal gevallen verkrijgt men ook extra vakantiedagen op grond van het aantal dienstjaren, deze extra vakantie kan oplopen van 1 dag tot 1 week.

In Luxemburg is de duur van de jaarlijkse vakantie krachtens een wet vanaf 1 januari 1979 op 5 weken gebracht. De werknemers uit de staalnijverheid hebben via een CAO 2 extra vakantiedagen bekomen.

In Noorwegen heeft de regering in 1981 een wetsvoorstel ingediend dat een trapsgewijze invoering van de 5e week vakantie tot doel heeft, gespreid over een periode van 4 jaar. Als gevolg hiervan hadden de werknemers in 1982 een extra vakantiedag. Men verwacht echter nu reeds dat het bereiken van de 5e week vakantie langer zal aanslepen dan binnen de voorziene termijn van 4 jaar.

Werknemers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt heb-

ben recht op 5 weken vakantie.

In Nederland bedroeg de gemiddelde basisduur van de vakantie in 1979 22,5 dag. Inmiddels werd deze krachtens talrijke CAO's met 1 dag verlengd in 1981 en met 1 extra vakantiedag in 1982. Overeenkomsten voorzien eveneens extra vakantiedagen in een aantal sectoren; dit in functie van de leeftijd, of van het aantal dienstjaren : meestal variëren deze van 1 tot 5 dagen (auto-industrie, elektrotechniek, textiel, vezels, rubber, kleding, glas, scheepsbouw, bouw) en soms van 1 tot 8 dagen (staal) en van 1 tot 10 dagen (scheikundige nijverheid). In het laatste geval hebben de werknemers al recht op 6 weken vakantie. Anderzijds hebben werknemers uit bepaalde sectoren die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben recht op een stijgend aantal vakantiedagen die mét behoud van het loon zelfs het dubbele kunnen bedragen van het normale aantal vakantiedagen.

In de Duitse Bondsrepubliek werd de duur van de jaarlijkse vakantie in 1979 van 4 op 5 weken gebracht in het merendeel van de sectoren. De wettelijke minimumduur bedraagt echter nog steeds 15 werkdagen. In een aantal belangrijke sectoren werden akkoorden gesloten die in de periode vanaf nu tot 1983 of 1984 de verlenging van de jaarlijkse vakantie tot 6 weken voorzien.

Voor ongeveer 94% van de werknemers bedraagt de conventionele duur van de vakantie in de praktijk 4 weken of meer. Slechts in een klein aantal CAO's is de duur van de vakantie vastgelegd op minder dan 4 weken, dit vooral met betrekking tot jonge werknemers. Op enkele uitzonderingen na bedraagt de werkelijke duur van de vakantie 25 tot 40 werkdagen. Meer dan 80% van de werknemers hebben in de praktijk

5 weken vakantie of meer. Het aantal werknemers met meer dan 6 weken jaarlijks verlof is gestegen van 4% in 1980 tot 25% in 1981. Een groot aantal CAO's die in 1979 werden ondertekend voorzagen in feite een progressieve verlenging van de vakantie. Als voorbeeld kan men verwijzen naar de akkoorden die in drie belangrijke sectoren werden ondertekend :

- scheikundige nijverheid : 1980 : 24 tot 28 werkdagen vakantie;
: omstreeks 1982 : 30 dagen vakantie voor alle werknemers;
- metaalindustrie : 1980 : 24 tot 29 werkdagen vakantie;
: omstreeks 1983 : 30 werkdagen vakantie voor alle werknemers;
- textiel en kleding (met uitzondering van Berlijn) :
in 1980 : 28 of 29 werkdagen vakantie;
omstreeks 1983 : 30 werkdagen vakantie voor alle werknemers;

In de openbare sektor als een geheel heeft men vanaf 1980 één of twee extra vakantiedagen bekomen waarbij de duur van de vakantie van 22 tot 24 en van 27 tot 28 dagen werd gebracht voor de hogere categoriën. Deze hebben vaak al recht op 30 werkdagen vakantie.

Daarenboven voorzien een groot aantal CAO's die in 1980 en 1981 werden gesloten, extra rustdagen voor oudere werknemers :

- PTT : 1 extra dag op 50 jaar en een andere op 55 jaar voor werknemers die in ploegen werken;
- staalnijverheid : 3 extra vakantiedagen vanaf 58 jaar.

Soortgelijke bepalingen gelden ook voor de volgende sectoren : drukkerijen, sigarenindustrie, brouwerijen, kleinhandels, bakkerijen, melkerijen, de horecasector, slagerijen, vishandels, de suikerindustrie en de kledingsector. Deze akkoorden betreffen ongeveer 750.000 werknemers.

In Zweden bedraagt de wettelijke duur van de vakantie vanaf januari 1978 5 weken maar een groot aantal akkoorden per bedrijfstak verlengen de vakantie tot 6 weken en soms zelfs tot 7 weken.

In de openbare sector en de lokale administraties varieert de duur van de vakantie van 5 tot 7 weken en op het niveau van de centrale administraties bedragen deze 6 tot 8 weken.

In Zwitserland wordt in een aantal bedrijfstakken en ondernemingen een 5e week vakantie toegekend aan werknemers vanaf een bepaalde leeftijd (45 of 50 jaar) of aan werknemers die een bepaald aantal dienstjaren hebben (vaak 20 jaar).

In sommige bedrijven zoals Swissair, SSR en Radio Zwitserland werd de 6e week vakantie reeds doorgevoerd.

VI. LEERPLICHTIGE EN PENSIOENGERECHTIGDE LEEFTIJD

TABEL V : ALGEMENE LEERPLICHTIGE EN PENSIOENGERECHTIGDE
LEEFTIJD

LAND	LEERPLICHT	PENSIOENLEEFTIJD	
		MANNEN	VROUWEN
België	14	65	60
BRD	15-16	65	65
Denemarken	16	67	67
Finland	16	65	65
Frankrijk	16	65	65
Griekenland	15	65	60
Groot-Brittannië	16	65	60
Ierland	15	65	65
IJsland	16	67	67
Italië *	14	60-65	55-65
Luxemburg	15	65	60
Malta	16		
Nederland	15	65	65
Noorwegen	16	67	67
Oostenrijk	15	65	60
Spanje	16	65	65
Zweden	16	65	65
Zwitserland	15-16	65	62

* privé sektor : 60 jaar voor mannen, 55 jaar voor vrouwen;
openbaar ambt : 65 jaar voor allen.

Wat de algemene wettelijke pensioengerechtigde leeftijd betreft moet men er op wijzen dat er in het merendeel van de landen bovendien verschillende wettelijke of conventionele stelsels bestaan waardoor men vroegtijdig met pensioen kan gaan. Dit hangt af van zeer uiteenlopende elementen. Het betreft systemen die gebaseerd zijn op de vrije keuze van de werknemer, deze is vrij om al dan niet vervroegd pensioen te nemen. De mate waarin de werknemers hiervan gebruik maken is zeer uiteenlopend, men laat zich vooral leiden door de al dan niet gunstige financiële voorwaarden die er aan verbonden zijn.

In Oostenrijk voorziet de wet afwijkingen van dit algemene systeem. Zo bijvoorbeeld kan in geval van langdurige werkloosheid of ziekte (minstens 52 weken) de pensioengerechtigde leeftijd verlaagd worden tot 55 jaar voor vrouwen en tot 60 jaar voor mannen. Deze leeftijd geldt ook in geval van vervroegd pensioen na een lange periode van sociale bijdragen (minstens 35 jaar).

Anderzijds voorziet een wet uit 1981 een verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd voor werknemers die ploegenarbeid verrichten en voor zij die zwaar werk verrichten. Deze verlaging wordt gespreid over een periode van 1981 tot 1990 en brengt de pensioengerechtigde leeftijd op :

- van 1981 tot 1983 : op 57 jaar voor mannen en op 52 jaar voor vrouwen;
- van 1984 tot 1986 : op 58 jaar voor mannen en op 53 jaar voor vrouwen;
- van 1987 tot 1988 : op 59 jaar voor mannen en op 55 jaar voor vrouwen;
- in 1990 : op 60 jaar voor mannen en op 55 jaar voor vrouwen.

In België bestonden er tot 1982 verschillende regelingen voor vervroegde pensionering. Deze regelingen kwamen in 1982 in het gedrang door een nieuwe wet krachtens welke men vanaf 1983 de mogelijkheid had om uit vrije wil op 60 jaar met pensioen te gaan.

Onder de bestaande systemen werd met name op het systeem van de vervroegde uittreding vanaf 60 jaar met een verlaging van de pensioenuitkering van 5% per jaar weinig beroep gedaan vermits het minder voordelig was dan andere systemen.

Het conventionele brugpensioen biedt aan werknemers die door hun werkgever werden ontslagen de kans om op 60 jaar (voor mannen) en op 50 jaar (voor vrouwen) met pensioen te gaan met behoud van 60% van het bruto salaris plus de helft van het verschil tussen het netto salaris en de werkloosheidsuitkering. Dit systeem is van toepassing krachtens een CAO die dateert van 19-12-'74 en heeft ertoe geleid dat er in de overeenkomsten per bedrijfstak en per onderneming lagere leeftijdsgrenzen werden aanvaard. In een hele reeks akkoorden is deze leeftijdsgrens vastgelegd op 58 jaar voor mannen en op 55 jaar voor vrouwen. Ondanks het invoeren van de nieuwe wet zal dit systeem van toepassing blijven.

Daartegenover zal het wettelijk brugpensioen op aanvraag niet meer mogelijk zijn vanaf 1 januari 1983. Dit liet toe dat in de privé sektor mannen (vanaf 60 jaar) en vrouwen (vanaf 55 jaar) brugpensioen konden aanvragen onder dezelfde financiële voorwaarden als bij het conventionele brugpensioen. De werkgever was in dat geval verplicht om de uit-tredende werknemer te vervangen door een jonge werknemer

van minder dan 30 jaar die niet in het bedrijf tewerkgesteld was en dus buiten het bedrijf werd aangenomen. Afwijkingen van deze verplichting waren mogelijk met toestemming van de vakbondsafvaardiging en de overheid. In slechts 15% der gevallen werd van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. In de nieuwe wet blijft de verplichting om een jonge werknemer aan te werven behouden.

Hier moet nog aan toegevoegd worden dat mijnwerkers die onder de grond werken het recht hebben om na 25 jaar dienst met pensioen te gaan.

In Denemarken bestaat er vanaf 1979 een systeem dat vervroegde pensionering toelaat. Hierdoor kan ~~men~~ werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt uit vrije wil met pensioen gaan. Het aantal werknemers ~~dát~~ van deze mogelijkheid gebruik maakt ligt veel hoger dan wat het Ministerie van Tewerkstelling verwacht had. Men kan dus wel stellen dat deze maatregel erg veel bijval kende.

Anderzijds hebben arbeiders de mogelijkheid om tussen 60 en 66 jaar geleidelijk over te gaan van het beroepsleven naar het pensioen.

In Spanje voorziet de besluitwet van 20 augustus 1981 dat men via collectieve onderhandelingen of via een akkoord tussen werknemer en werkgever op 64 jaar met pensioen kan gaan waarbij de werknemer zijn rechten voor 100% behoudt, met gelijktijdige vervanging onder dezelfde contractuele voorwaarden van een werknemer die met pensioen gaat door een jonge werknemer of een vergoede wekkloze.

In Finland hebben de ambtenaren recht op pensioen vanaf 63 jaar. In sommige ondernemingen kan men reeds op 60 jaar

uit vrije wil met pensioen gaan. Piloten, militairen en verpleegsters gaan eveneens voor hun 65e met pensioen.

In Frankrijk heeft de regering beslist de leeftijd waarop men met volledig pensioen kan gaan van 65 op 60 jaar te brengen voor werknemers die reeds 37,5 jaar sociale bijdragen betalen. Deze maatregel wordt normaal van kracht vanaf 1 april 1983 en bijgevolg zijn de verschillende modaliteiten ervan nog niet exact bepaald. Deze beslissing zal andere systemen teniet doen zoals het zogenaamde systeem van inkomstzekerheid waarbij afgedankte en uittredende werknemers vanaf 60 jaar de mogelijkheid hadden vervroegd pensioen aan te vragen met behoud van 70% van het bruto salaris van de 3 laatste maanden indien zij reeds gedurende 10 jaar sociale bijdragen hadden betaald.

In de openbare en genationaliseerde sektor bedroeg de pensioengerechtigde leeftijd reeds 60 jaar en soms 55 jaar voor werknemers die zwaar en ongezond werk verrichten. In de staalindustrie werd via het akkoord van 1979 een systeem van "vervroegde stopzetting van het beroepsleven" ingevoerd vanaf 55 jaar en met behoud van 70% van het laatste salaris.

In Groot-Brittannië heeft het "job release scheme" niet veel bijval gekend omwille van de niet zo gunstige financiële voorwaarden die het inhoudt. Dit plan biedt aan mannen vanaf 62 jaar en aan vrouwen vanaf 59 jaar de mogelijkheid om uit vrije wil met vervroegd pensioen te gaan met compenserende aanwerving van jonge werklozen.

Volgens schattingen van de TUC maken slechts 10% van de mannelijke werknemers uit de privé sektor gebruik van de mogelijkheden om met vervroegd pensioen te gaan. Deze 10% bestaat vooral uit bedienden.

In de openbare sektor daarentegen wordt aan 35% van de mannelijke werknemers de kans geboden om met vervroegd pensioen te gaan. Deze groep bevat ondermeer :

- onderwijzers, ambtenaren, werknemers bij de PTT vanaf 60 jaar;
- mijnwerkers vanaf 60 jaar indien deze 20 jaar ondergronds hebben gewerkt;
- werknemers bij de water-, gas-, en elektriciteitsverdeling vanaf 60 jaar na 25 jaar dienst;
- werknemers bij de Britse Spoorwegen vanaf 62 jaar en deze tewerkgesteld bij British Steel vanaf 55 jaar na 25 jaar dienst.

In Griekenland is de pensioengerechtigde leeftijd krachtens de wet bepaald op 65 jaar voor mannen en op 60 jaar voor vrouwen. In de openbare sektor heeft elke werknemer het recht om met pensioen te gaan na 35 jaar dienst.

In Luxemburg kunnen werknemers vervroegd pensioen bekomen :

- vanaf 62 jaar voor arbeiders die al 40 jaar sociale bijdragen betalen;
- vanaf 60 jaar voor mannelijke bedienden uit de privé sektor die al 15 jaar sociale bijdragen betalen;
- vanaf 55 jaar voor vrouwelijke bedienden uit de privé sektor die al 15 jaar sociale bijdragen betalen.

Daarenboven hebben metaalarbeiders en beroepschaffeurs het recht om met 60 jaar met pensioen te gaan. De eerste groep na 35 dienstjaren en de tweede groep indien ze reeds 35 jaar verzekering betalen.

Mijnwerkers kunnen met pensioen gaan :

- vanaf 60 jaar na 20 jaar dienst;

- vanaf 58 jaar na 30 jaar dienst;
- vanaf 55 jaar na 35 jaar dienst;

Op Malta werden in 1978 maatregelen genomen waardoor vanaf 1983 alle werknemers die de leeftijd van 61 jaar bereikt hebben na 30 jaar dienst, het recht hebben met pensioen te gaan en een uitkering ontvangen die gelijk is aan $\frac{2}{3}$ van hun laatste salaris.

In Nederland kunnen werknemers uit een steeds toenemend aantal sectoren vanaf 62 jaar met vervroegd pensioen gaan met behoud van 80% van hun bruto inkomen.

Daarenboven voorzien akkoorden op ondernemingsniveau ook de mogelijkheid voor werknemers die ploegenarbeid verrichten om nog eerder met vervroegd pensioen te gaan : b.v. :

- bij Hoogovens : op 61,5 jaar voor continu- en semi-continuarbeiders;
- bij Philips : 1/2 tot 2 jaar vóór het bereiken van de leeftijd van 62 jaar, afhankelijk van het aantal jaren dat men reeds ploegenwerk verricht.

In de Duitse Bondsrepubliek kan men vroeger met pensioen gaan (op 63 jaar voor mannen en op 60 jaar voor vrouwen) wanneer de andere voorwaarden die recht geven op pensioen vervuld zijn. Zwaar gehandicapten kunnen sinds 1980 vanaf 60 jaar met pensioen gaan.

In de sigarettenindustrie kan men in bedrijven met meer dan 100 werknemers en wanneer men 15 jaar dienst heeft, na akkoord met de werkgever en de ondernemingsraad en tot 24 maand vóór de normale pensioengerechtigde leeftijd ofwel de arbeidsduur verkorten tot 20 uur per week ofwel met vervroegd pensioen gaan. In het eerste geval (arbeidsduurver-

korting) verminderen het normale salaris en andere premies niet. In het tweede geval (vervroegd pensioen) ontvangt de werknemer 75% van zijn salaris en van andere geldelijke voordelen.

In Zweden hebben vrouwelijke ambtenaren op gemeentelijk niveau meestal het recht om op 63 jaar met pensioen te gaan. Op het niveau van de centrale overheid kunnen bepaalde categorieën werknemers tussen 60 en 65 jaar met pensioen gaan. In de privé sektor hebben ondergrondse mijnwerkers het recht om vanaf 60 jaar met pensioen te gaan.

Daarenboven bestaat voor alle werknemers de mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan tussen 60 en 65 jaar. In dit geval wordt hun pensioenuitkering verminderd ten aanzien van de uitkering die men op 65 jaar ontvangt.

Krachtens een wet uit 1975 bestaat er daarenboven een systeem van gedeeltelijk pensioen. Dit betekent dat elke werknemer vanaf 60 jaar de mogelijkheid geboden wordt om, indien hij dat wenst, de wekelijkse arbeidsduur met minstens 5 uur te verorten. Gemiddeld mag men echter niet minder dan 17 uur per week werken. De werknemer ontvangt dan een salaris dat overeenstemt met het aantal gewerkte uren maar het verlies van loon als gevolg van de arbeidsduurverkortung wordt gecompenseerd voor 65% en dit ten laste van het pensioensysteem. Vanaf dat moment valt de werknemer dus gedeeltelijk ten laste van het pensioenstelsel.

In Zwitserland voorzien de pensioenfondsen van de ondernemingen soms lagere pensioengerechtigde leeftijden dan de wet.

VII. ARBEIDSDUURVERKORTING EIGEN AAN PLOEGENWERK

Men kan een onderscheid maken tussen drie belangrijke soorten ploegenwerk :

- continuwerk : wanneer het werk 24 uur per dag, 7 dagen per week doorgaat;
- semi-continuwerk : wanneer er tijdens de nacht wordt door-
gewerkt met uitzondering van een gedeelte
van de week, meestal het weekeinde;
- discontinuwerk : wanneer de productie niet 24 uur op 24
wordt voortgezet.

In deze drie gevallen is er een opeenvolging van verschillen-
de ploegen die elkaar aflossen.

Deze speciale vorm van arbeidsverdeling vereist eveneens een speciale organisatie van de arbeidsduur en kan bijgevolg aan-
leiding geven tot bijzondere vormen van arbeidsduurverkort-
ting zoals bijvoorbeeld de toename van het aantal ploegen
die elkaar voor éénzelfde werk aflossen. Dit kan een verkort-
ing van het uurrooster tot gevolg hebben voor de werknemers
van de ploegen in hun geheel.

Deze vorm van arbeidsorganisatie die algemeen wordt erkend
als schadelijk voor de gezondheid van de werknemers, vooral
omwille van het nachtwerk en de onregelmatige werkuren; is
vaak het voorwerp van maatregelen tot arbeidsduurverkorting.
Deze maatregelen hebben tot gevolg dat werknemers die ploeg-
genarbeid verrichten minder uren moeten presteren dan dag-
werkers. Men beschouwt deze arbeidsduurverkorting als een
compensatie voor de slechte werkomstandigheden eigen aan
ploegenwerk.

Deze arbeidsduurverkorting bij ploegenwerk kan op verschillende manieren worden toegepast : wekelijkse arbeidsduur, vakantie, pensioengerechtigde leeftijd en aantal ploegen.

In dit rapport werd reeds verwezen naar de maatregelen i.v.m. ploegenwerk : b.v. Oostenrijk wat betreft vakantie en pensioengerechtigde leeftijd en Frankrijk wat betreft pensioengerechtigde leeftijd.

De informatie die volgt heeft niet tot doel een volledig overzicht te geven van de toestand in de verschillende landen omdat over de arbeidsduurverkorting bij ploegenwerk, méér nog dan over andere aspecten van de arbeidsduur, onderhandeld wordt op ondernemingsniveau.

In Oostenrijk werd aan werknemers die ploegenwerk verrichten en aan zij die zwaar werk verrichten aanvullende vakanties en vervroegd pensioen toegestaan (zie hoofdstukken over vakantie en pensioengerechtigde leeftijd).

In België werd in een aantal bedrijven krachtens akkoorden op ondernemingsniveau een 5e ploeg toegevoegd bij continu-arbeid.

In Denemarken hebben werknemers die ploegenarbeid verrichten recht op 3 uur aanvullend verlof per gewerkte week in de 2e of 3e ploeg. Deze uren worden toegevoegd aan de vakantie van het volgende jaar en worden samen met de vakantietoeslag betaald waardoor deze meer lijken op een premie in vrije tijd dan op een verschillend werkrooster.

In Finland hebben werknemers die continuwerk verrichten sinds 1979 een werkweek van 36 uur. Voor werknemers die semi-continuwerk verrichten bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 38 uur.

In Frankrijk voorziet de verordening i.v.m. de arbeidsduur die in januari 1982 werd aangenomen dat, ten laatste op 31 december 1983, de arbeidsduur voor werknemers die steeds continuwerk verrichten niet hoger mag liggen dan een gemiddelde van 35 uur per gewerkte week.

Er werden reeds akkoorden gesloten waardoor een 5e ploeg werd toegevoegd voor continuwerk b.v. bij BSN.

In Ierland hebben werknemers die ploegenarbeid verrichten recht op 1 extra vakantiedag per jaar.

Op IJsland heeft elke werknemer krachtens een wet van 1 januari 1982 recht op een minimum van 10 opeenvolgende uren rust per dag. Voordien bedroeg dit minimum 8 uur. Daarenboven hebben alle werknemers recht op minstens 1 vrije dag per week, bij voorkeur op zondag.

In quasi de hele verwerkende industrie in Italië bedraagt de wekelijkse arbeidsduur voor werknemers die ploegenwerk verrichten 40 uur met pauzes van 30 of zelfs 40 minuten waarvoor men ook een normale salarisvergoeding ontvangt. In de wekelijkse arbeidsduur van werknemers die dagwerk verrichten is de maaltijdpauze niet begrepen in de 40 uur waardoor deze in feite dus 37,5 uur werken. In de staalnijverheid hebben werknemers die ploegenarbeid verrichten in 1976 de 35 uren werkweek bekomen. In de scheikundige nijverheid bedraagt de wekelijkse arbeidsduur voor werknemers die continuwerk verrichten meestal 37 uur 20' met inbegrip van een pauze van 30'. Voor deze werknemers benadert de duur van de werkweek dus 35 uur.

In Noorwegen bedraagt de wekelijkse arbeidsduur voor discontinuarbeid 39 uur en voor continuarbeid 38 uur. De weke-

lijkse arbeidsduur bedraagt eveneens 38 uur voor :

- arbeid die hoofdzakelijk 's nachts wordt verricht;
- arbeid in twee ploegen die regelmatig op zon- en/of feestdagen wordt verricht;
- wanneer het rooster zo wordt opgesteld dat elke werknemer om de 3 zon- en/of feestdagen moet werken.

Voor continuwerk bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 36 uur.

In Nederland voorzien akkoorden op ondernemingsniveau arbeidsduurverkortingen voor ploegenwerk volgens verschillende modaliteiten :

- verlenen van aanvullende verlofdagen : b.v. Shell, Hoogovens, Philips, Unilever, Akzo, Douwe Egberts en Heineken;
- invoeren van een 5e ploeg voor continuwerk : b.v. Avebe, Mobil Oil, Akzo, Pennwalt, European Container Terminus.

In sommige ondernemingen wordt de overgang van de 4e naar de 5e ploeg via een tussenstadium uitgevoerd : systeem van 9 maand met 5 ploegen en 3 maand met 4 ploegen.

In de Duitse Bondsrepubliek bedraagt de wekelijkse arbeidsduur krachtens een aantal CAO's minder dan 40 uur voor werknemers die continu- en semi-continuarbeid verrichten en vaak slechts 37,5 uur door vergoeding van de dagelijkse pauzes die in de arbeidsduur zijn opgenomen. Daarenboven krijgen werknemers die ploegenarbeid verrichten in een groot aantal sectoren extra verlofdagen. Deze compenserende verlofperiode varieert meestal van 2 tot 8 dagen. De voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op deze verlofdagen kunnen verschillen in functie van :

- het aantal dagen ploegenwerk;
 - het aantal dagen nachtwerk;
- of met betrekking tot werknemers die :

- regelmatig in een andere ploeg worden opgesteld;
- hoofdzakelijk ploegenwerk verrichten;
- die 9 maand per jaar ploegenwerk verrichten.

Deze bepalingen hebben betrekking op 5 miljoen werknemers. Als voorbeeld kan men verwijzen naar het PTT akkoord : werknemers die ploegenarbeid verrichten kunnen er 1, 2, 3, of 4 dagen aanvullend verlof krijgen indien ze respectievelijk 110, 220, 330 of 450 uur nachtwerk per jaar hebben verricht. Deze verlofperiode stemt overeen met de aanvullende vrije tijd voor ploegenwerk van 8 uur. Onder nachtwerk verstaat men alle werk dat verricht wordt tussen 20 uur en 6 uur 's morgens. Werknemers die nachtarbeid verrichten krijgen 1, 2, 3 of 4 dagen aanvullend verlof indien ze respectievelijk 150, 300, 450 of 600 uur nachtwerk per jaar hebben verricht.

In andere sectoren werden soortgelijke akkoorden ondertekend b.v. in de voedingssector, textielsector. (in verschillende gebieden), kolen- en zoutmijnen, staalnijverheid, drukkerijen en pers, scheikundige nijverheid, steengroeven, baggerwerken, plasticverwerkende bedrijven, bakkerijen en banketbakkerijen (in Noord-Rijnland-Westfalen), cementfabrieken, banken en verzekeringskantoren, openbare diensten en de sigarettensektor.

In Zweden werkt men in de privé sektor en bij de centrale overheid 36 uur per week in geval van continuarbeid, en 38 uur per week in geval van semi-continuarbeid. Op gemeentelijk niveau werkt men in de openbare sektor 36 uur in geval van semi-continuarbeid en 34 uur in geval van continuarbeid.

VIII.

VAKBONDSSTANDPUNTEN EN ONDERHANDELINGSVOORUITZICHTEN
INZAKE DE ARBEIDSDUURVERKORTING

Voor de meerderheid van de vakbondsorganisaties is de eis tot arbeidsduurverkorting reeds vele jaren en blijft ook vandaag nog prioritair.

De meeste organisaties schuiven deze eis samen met twee andere overal op het voorplan : de strijd voor het behoud en de toename van de koopkracht samen met de verbetering van de werkgelegenheidssituatie en de daling van de werkloosheid.

Voor andere organisaties b.v. TVK (Finland) *"moet de arbeidsduurverkorting gekoppeld zijn aan de verzekering van een billijke en gepaste inkomsttoename en -verdeling tussen verschillende sociale groepen evenals tussen salarisinkomsten en het kapitaal"*.

Binnen de vakbondsbewegingen werden verschillende redenen naar voor gebracht ten gunste van de arbeidsduurverkorting. Dit gebeurde echter ook met name door de regeringen in een aantal landen.

Deze maatregel werd steeds beschouwd als een belangrijk middel tot verbetering van de arbeids- en levensomstandigheden. Dit argument wordt ook door de Zweedse vakbondsorganisaties LO en TCO gebruikt om een arbeidsduurverkorting op lange termijn door het invoeren van een 30 uren week te rechtvaardigen.

Daarenboven *"zal de arbeidsduurverkorting bijdragen tot een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen door hen meer*

tijd te geven om thuis te blijven en zich met hun kinderen bezig te houden" (TVK-Finland).

Nochtans, sedert de economische crisis en het stijgend aantal werklozen beschouwen een groot aantal vakbondsorganisaties de arbeidsduurverkorting als een middel om de werkloosheid tegen te gaan, bedreigde arbeidsplaatsen te beschermen en nieuwe arbeidsplaatsen te scheppen. Voor de vakbondsorganisaties die argumenten in deze zin hebben geuit, betekent de arbeidsduurverkorting een middel om samen met andere maatregelen de tewerkstelling te beschermen in perioden van economische recessie. Via de arbeidsduurverkorting moet het tevens mogelijk zijn om in het kader van de technologische vooruitgang het verlies van arbeidsplaatsen als gevolg van de aanpassing van de produktie-structuren, te vermijden.

Dit standpunt wordt met name door de vakbondsorganisaties uit volgende landen verdedigd : Oostenrijk (ÖGB), België (ABVV en ACV), Frankrijk (CFDT en CGT-FO), Groot-Brittannië (TUC), Griekenland (GSEE), Ierland (ICTU), Italië (CGIL-CISL-UIL), Nederland (FNV en CNV), Duitse Bondsrepubliek (DGB) en Zwitserland (USS).

Een aantal regeringen hebben eveneens in deze zin stelling genomen, met name de regeringen van Oostenrijk en Frankrijk hebben zeer duidelijk stelling terzake ingenomen.

Wat de vorm betreft waarin de arbeidsduurverkorting moet worden gerealiseerd zijn de meeste vakbondsorganisaties meestal voorstander van een combinatie van verschillende maatregelen waarbij men echter wel de voorkeur geeft aan een of andere vorm.

De verkorting van de wekelijkse arbeidsduur verbonden met een beperking van het overwerk geniet echter meestal de voorkeur.

In Oostenrijk vraagt de ÖGB de veralgemening van de 5e week vakantie met bijzondere schikkingen voor oudere werknemers.

In België streven het ABVV en het ACV de veralgemening van de 36 uren week na om aldus de beschikbare arbeid te verdelen. Deze verkorting van de arbeidsduur kan trapsgewijs doorgevoerd worden met name via een eerste verkorting van de wekelijkse arbeidsduur tot 38 uur in de sectoren waar dit nog niet is gebeurd. Om tot een werkelijke verdeling van de arbeid te komen zijn de twee Belgische vakbondsorganisaties van mening dat de verkorting van de wekelijkse arbeidsduur moet gekoppeld worden aan een beperking van het aantal overuren, gecompenseerd door aanvullende vrije tijd, en met een controle van het werkritme.

Voor het ACV kan de verkorting van de arbeidsduur ook onder andere vormen verwezenlijkt worden.

In Denemarken vragen LO en FTF een compensatie van de overuren in vrije tijd om het hoofd te bieden aan de moeilijkheden om de overuren te beperken. FTF eist eveneens de 35 uren week voor alle werknemers en de 30 uren week voor werknemers die ploegenarbeid verrichten.

In Spanje dringt de UGT aan op de invoering van de 5e week vakantie in sectoren en ondernemingen waar dit nog niet gebeurd is en vraagt tevens de vermindering van het jaarlijks arbeidsvolume en de beperking van de overuren.

STV-ELA eist de invoering van de 40 uren week.

In Frankrijk eisen de CGT-FO en de CFDT in de eerste plaats

de effectieve trapsgewijze verkorting van de wekelijkse arbeidsduur tot 35 uur samen met de beperking van de overuren. Ze vragen daarenboven de invoering van de 5e ploeg voor continuwerk, wat dus betekent dat elke ploeg 33 uur 36' per week moet werken. In overeenstemming met de verordeningen van januari 1982 moet deze 5e ploeg normaal op het einde van 1983 ingevoerd zijn.

Wat de CGT-FO betreft moet deze arbeidsduurverkorting doorgevoerd worden mét behoud van het salaris terwijl voor CFDT de compensatie in loon het voorwerp van onderhandelingen moet zijn, net zoals de arbeidsorganisatie en het scheppen van arbeidsplaatsen.

In Finland vragen de vakbondsorganisaties SAK en TVK de progressieve invoering van een 2e week vakantie tijdens de winter alsook een uitbreiding van het vormingsverlof. Zij eisen een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur tot 38 uur.

Het TVK is van mening dat de geleidelijke verkorting van de wekelijkse arbeidsduur in de eerste plaats moet bekomen worden door de duur van de werkdag in te krimpen en door de overuren te beperken.

In Groot-Brittannië vragen het TUC en de aangesloten organisaties in het kader van hun campagne voor arbeidsduurverkorting de 35 uren werkweek alsook de verlenging van de jaarlijkse vakantie tot 6 weken, de beperking van de overuren en nog belangrijker verkortingen van de arbeidsduur voor werknemers die ploegenarbeid verrichten. Deze eisen moeten worden onderzocht in het kader van de collectieve onderhandelingen. De TUC is echter bezig om de rol

van en het mogelijke verhaal op de wet te onderzoeken met betrekking tot de reglementering van het uurrooster, met name wat de overuren betreft en dit vermits de standpunten van de vakbonden aangesloten bij de TUC er op dit ogenblik hierover uiteenlopende meningen op na houden.

In Griekenland eist de GSEE in de eerste plaats de 36 uren werkweek en de veralgemening van de 5 daagse werkweek.

In Ierland vraagt de ICTU eerst en vooral de verkorting van de wekelijkse arbeidsduur tot 35 uur en de beperking van de overuren. De ICTU spreekt zich eveneens uit voor een verlenging van de jaarlijkse vakantie.

In IJsland hebben de vakbondsorganisaties geen verkorting gevraagd van de wekelijkse arbeidsduur die 40 uur bedraagt. Zij willen in de eerste plaats een beperking van de overuren die voor elke werknemer ongeveer 10 uur per week bedragen.

In Italië geven de vakbondsorganisaties prioriteit aan de verkorting van de wekelijkse arbeidsduur, dit in het licht van de onderhandelingen die vanaf eind 1982 en in 1983 moeten plaatsvinden.

In Luxemburg vragen de vakbondsorganisaties de strikte naleving van de conventionele arbeidsduur en bijgevolg ook de beperking van de overuren. Met betrekking tot de staal- en de metaalindustrie vragen zij een verlenging van de jaarlijkse vakantie tot 6 weken en een verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd a rato van 1 jaar per 10 jaar ploegenarbeid.

In Noorwegen vraagt LO in de eerste plaats de geleidelijke invoering van de 5e week betaalde vakantie.

In Nederland heeft de FNV stelling genomen ten voordele van

een arbeidsduurverkortung in al haar vormen en legt de nadruk op de 35 uren week en de beperking van de overuren.

De CNV legt vooral de nadruk op de verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd en op de verlenging van de betaalde vakantie en op de invoering van een 5e ploeg voor continuwerk.

In de Duitse Bondsrepubliek heeft de DGB met het oog op de nieuwe collectieve onderhandelingen de prioritaire eis voor verkortung van de wekelijkse arbeidsduur tot 35 uur, opnieuw bevestigd. In de metaalindustrie stelt IG-Metall de verkortung van de wekelijkse arbeidsduur als prioriteit voor de onderhandelingen van 1984.

In Zweden vragen LO en TCO hoofdzakelijk arbeidsduurverkortungen voor een aantal zeer benadeelde categoriën van werknemers. Ze eisen met name de 38 uren werkweek voor werknemers die discontinuarbeid verrichten waardoor deze per week hetzelfde aantal uren zouden werken als werknemers die semi-discontinuarbeid verrichten.

In Zwitserland is de prioritaire doelstelling van de USS op het gebied van de arbeidsduur, het bekomen van de 40 uren week voor alle sectoren waar dit nog niet is gebeurd. De tweede prioriteit betreft de jaarlijkse vakantie : de USS eist minimum 4 weken jaarlijkse vakantie in de sectoren waar dit nog niet werd doorgevoerd. Men wil dit bereiken via CAO's die betrekking hebben op alle werknemers uit de sektor.

Algemeen kan men stellen dat de West-Europese vakbondsorganisaties in de loop van de voorbije jaren de eisen met betrekking tot de arbeidsduurverkortung hebben aangehouden en zelfs versterkt. De verworven resultaten hebben hen aangespoord in deze richting verder te gaan.

Tezelfdertijd is het patronaat in alle landen zich blijven verzetten tegen elke vorm van arbeidsduurverkorting.

Op enkele uitzonderingen na hebben de verkiezingen en de machtsovernamen van de laatste jaren de macht in handen gegeven van rechtse partijen wiens standpunten eerder neigen naar deze van het patronaat dan naar deze van de vakbondsorganisaties.

Bijgevolg lijkt alles er op te wijzen dat, de vooruitgang op het gebied van de arbeidsduurverkorting, méér nog dan in het verleden, zal afhangen van de mogelijkheid voor de vakbondsorganisaties om in een gunstige machtspositie te komen op ondernemingsniveau, ondanks de druk die uitgaat van een permanente bedreiging van de werkgelegenheid.

REEDS VERSCHENEN IN DE "INFO"-REEKS :

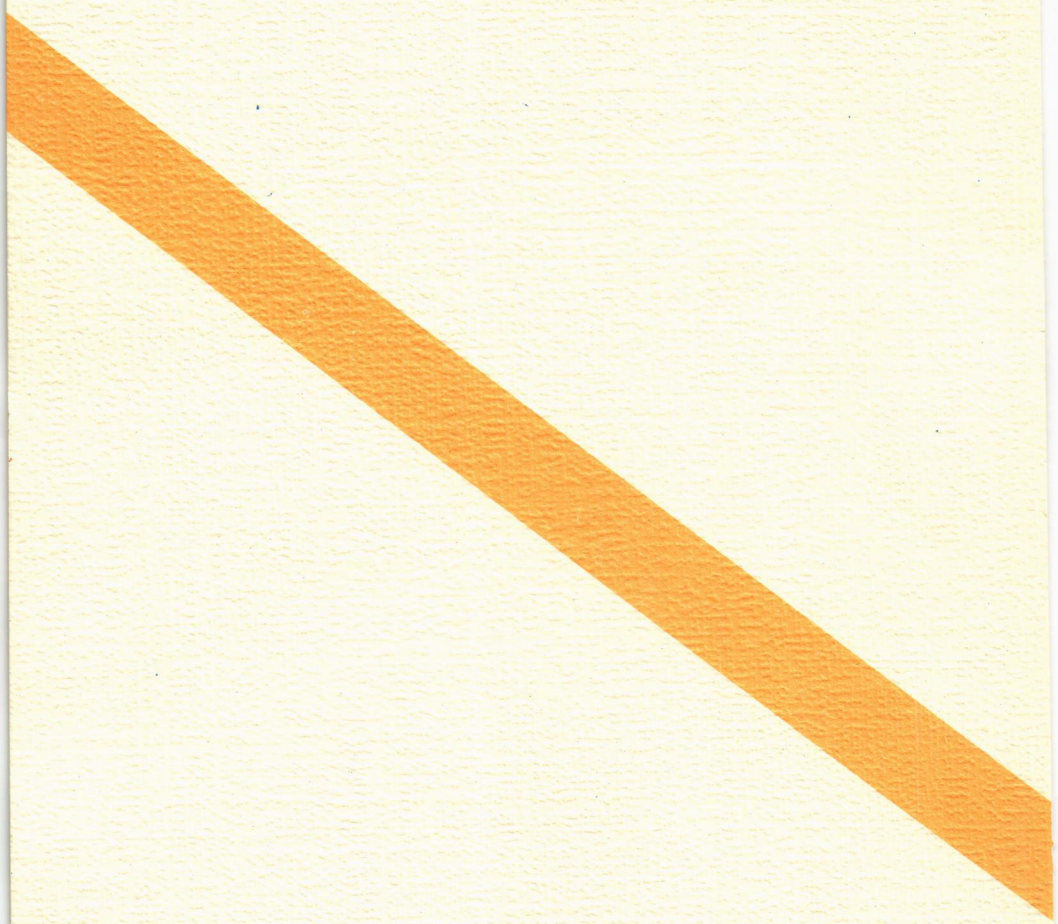
1. De vakbeweging in Groot-Brittannië
2. Werkgelegenheid, investeringen en de openbare
sektor
3. De arbeidsduur in West-Europa in 1982

Deze INFO'S kunnen worden besteld bij het

E.V.I.
Keizerinlaan, 66 (bus 4)
B - 1000 Brussel

Copyright voorbehouden op alle E.V.I.-publicaties.
Voor het citeren uit E.V.I.-publicaties is geen
voorafgaande toestemming nodig, mits de bron duidelijk
word aangegeven. Het zal op prijs worden gesteld
wanneer in publicaties gebruik wordt gemaakt van E.V.I.
materiaal dat een exemplaar van de betrokken studie
aan het E.V.I. wordt toegestuurd.

D/1983/3163/4



EUROPEES VAKBONDSINSTITUUT

Keizerinlaan 66 (Bus 4) 1000 Brussel tel. (02) 512 30 70 - telegram kabel: Euroinst