

INHOUD

Samenvatting: gemiddeld negen uur overwerk per maand	2
Summary: nine hours overtime on average per month	3
Inleiding	4
1 Oude en nieuwe regels	4
2 Onderzoeksopzet	5
3 Onderzoeksuitkomsten	6
3.1 Hoeveelheid overwerk	9
3.2 Bedrijfstakken	10
3.3 Functies waarin het meest wordt overgewerkt	12
3.4 Overwerkcompensatie	13
3.5 Hoogte van overwerkvergoedingen	15
3.5.1 Overwerk na dienst	16
3.5.2 Overwerk op roostervrije dag	16
3.5.3 Overwerk op rustdag (zondag)	17
3.5.4 Overwerk op feestdag	17
3.5.5 Overige vormen van overwerk	18
3.6 Maaltijdvergoeding	18
3.7 Thuisbrengen bij overwerk	21
3.8 Weigeringen om over te werken	22
4 Opmerkingen en suggesties	24
Bijlage A Vragenlijst	26
Bijlage B Introductiebrief	28

Samenvatting: gemiddeld negen uur overwerk per maand

Gemiddeld wordt er in de Nederlandse Antillen per werknemer ruim 9 uur overgewerkt per maand. Dit blijkt uit een onderzoek dat tussen februari en juni 2000 door het Departement van Arbeid en Sociale Zaken (ArSoZa) onder 324 bedrijven werd gehouden.

Van alle werknemers in het onderzoek is 93 procent in dienst van een bedrijf waar wel eens wordt overgewerkt. Dit wil niet zeggen dat al deze werknemers wel eens overwerken, want bij sommige bedrijven wordt alleen maar door een bepaalde groep overgewerkt. De bedrijven waar wekelijks overgewerkt wordt hebben 57 procent van de werknemers in dienst.

De grootste groep werknemers (28 procent) werkt bij een bedrijf waar gemiddeld minder dan 5 uur per maand wordt overgewerkt. Vijfentwintig procent werkt bij een bedrijf waar 5 tot en met 9 uur wordt overgewerkt en 21 procent bij een bedrijf waar tussen 10 en 20 uur per werknemer per maand wordt overgewerkt.

Het meest wordt overgewerkt in de gecombineerde bedrijfstak Land- en mijnbouw. Dit betreft echter een zeer gering aantal werknemers. Meer dan de gemiddelde 9 uur wordt overgewerkt in de bedrijfstakken Overige diensten (16 uur), Zakelijke diensten (14 uur), Industrie, Bouwnijverheid (beide 12 uur), Nutsbedrijven (11 uur), Financiële diensten en Transport (beide 10 uur).

In bedrijven met minder dan 10 werknemers wordt gemiddeld minder dan twee uur per maand overgewerkt. Dit is veel minder dan in bedrijven met 10 of meer werknemers. Het wel of niet hebben van een CAO heeft geen invloed op de omvang van het overwerk in een bedrijf. Voor wat betreft functies wordt het meest overgewerkt door (onderhouds)technici, verkopers, administratieve medewerkers en werknemers met een logistieke functie (magazijnmedewerkers, chauffeurs, etc.).

Ruim tweederde van de bedrijven in het onderzoek zegt overwerk volledig in geld te compenseren. Vijf procent compenseert volledig in time-back, de optie die wordt voorgeschreven door de ILO (International Labor Organization). Twee bedrijven hebben een vaste maandelijkse overwerkvergoeding en een kwart van de bedrijven hanteert een combinatie van de bovenstaande compensatiemethoden.

De gemiddelde overwerktoeslag bedraagt 57 procent voor overwerk na de gewone dienst, 94 procent voor overwerk op een roostervrije dag, 118 procent voor overwerk op een rustdag en 153 procent voor overwerk op een feestdag. Deze percentages komen dus bovenop het normale uurloon. Een beperkt aantal bedrijven kent een vergoeding voor overwerk gedurende dark hours en overwerk dat aansluit op een nachtdienst. Deze vergoedingen bedragen gemiddeld respectievelijk 61 en 101 procent.

Tweederde van de ondervraagde bedrijven kent een maaltijdvergoeding gerelateerd aan overwerk. Deze bedraagt gemiddeld f 13,47. Een klein aantal bedrijven hanteert een apart bedrag voor broodmaaltijden; dit is gemiddeld f 8,22. Bijna een derde deel van de bedrijven verzorgt onder bepaalde omstandigheden, zoals na 11 uur 's-avonds of indien mensen geen eigen vervoer hebben, vervoer naar huis van werknemers die overgewerkt hebben.

Zeven procent van de ondervraagde werkgevers geeft aan dat regelmatig werknemers weigeren om over te werken. Een grotere groep vermeldt dat dit sporadisch voorkomt. De belangrijkste motieven om niet te willen of kunnen overwerken zijn tijd voor de familie willen hebben en reeds andere verplichtingen aangegaan zijn.

Summary: nine hours overtime on average per month

Employees in the Netherlands Antilles work an average of nine hours overtime per month. This is one of the outcomes of a survey conducted by the Department of Labor and Social Affairs between February and June of the year 2000.

Ninety three percent of the employees in the survey work for a company where overtime occurs. This does not mean that all these workers are required to work overtime, because in some companies only certain groups of employees work overtime. Enterprises that use overtime every week employ 57 percent of all workers.

The largest group of employees (28 percent) works for a company where on average less than five hours of overtime are conducted per month. Twenty-five percent is employed by a company with between 5 and 9 hours of overtime, while 21 percent is in the service of a business where between 10 and 20 hours of overtime per employee per month is conducted.

The largest number of overtime hours is worked in the combined industry Agriculture and mining. However this concerns a very small number of workers. More than the average nine hours of overtime are worked in the industries Other services (16 hours), Business services (14 hours), Manufacturing, Construction (both 12 hours), Public utilities (11 hours), Financial services and Transportation (both 10 hours).

In businesses with less than 10 employees the average amount of overtime is less than 2 hours per month. This is much less than in enterprises with 10 or more employees. The existence of a Collective Labor Agreement does not have any influence on the amount of overtime in a company. The functions that conduct overtime mostly are (maintenance) technicians, sales persons, clerks and persons working in logistics (warehouse employees, drivers, etc.).

More than two third of the companies surveyed state that overtime compensation is completely in money. Five percent compensates in time-back; this is the method prescribed by the ILO (International Labor Organization). Two companies use a fixed monthly compensation for overtime, while one quarter of the respondents uses a combination of two or more of the abovementioned compensation methods.

The average overtime bonus amounts to 57 percent for overtime after work, 94 percent for overtime on the day off, 118 percent for overtime on a day of rest (Sunday) and 153 percent for overtime on an official holiday. These bonuses are added to the normal hourly wage. A limited number of companies apply bonuses for overtime during dark-hours and for overtime following night duty. These bonuses amount to, on average, 61 and 101 percent respectively.

Two third of the companies surveyed supply some kind of meal compensation in relation to overtime. The average meal compensation amounts to f 13,47. A small number of companies use a separate amount for lunches; this amounts to f 8,22 on average. Almost one third of the businesses transport the workers home in certain cases of overtime. Some of the circumstances mentioned are: after 11 in the evening or in case employees don't have their own transportation.

Seven percent of the employers surveyed state that it occurs regularly that employees refuse to work overtime. A larger group mentions that this happens sporadically. The motives most mentioned for not willing to work overtime are: I want to have time for my family and I already have other obligations.

Inleiding

De Arbeidsregeling 1952 legt regels op aan werkgevers voor het laten verrichten van overwerk. Per 1 augustus 2000 is een nieuwe regeling van kracht geworden: de Arbeidsregeling 2000. Daarmee zijn de regels betreffende overwerk op een aantal punten vereenvoudigd. Teneinde na te kunnen gaan wat de invloed van de gewijzigde wetgeving op de praktijken van overwerk in bedrijven is, werd tussen februari en juni 2000 door het Departement van Arbeid en Sociale Zaken (ArSoZa) het onderzoek overtime uitgevoerd. De uitkomsten van dit onderzoek geven dus de situatie weer voordat de nieuwe, meer flexibele regelgeving van toepassing werd. Over enige jaren kan op basis van nieuw onderzoek worden nagegaan of de gewijzigde wetgeving invloed heeft gehad op de praktijken inzake overwerk. In de Arbeidsregeling 2000 is een artikel (artikel 44) aan deze evaluatie gewijd: *“De Minister van Arbeid en Sociale Zaken zendt binnen drie jaar na inwerkingtreding van deze Landsverordening aan de Staten een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze Landsverordening”*. Het vervolgonderzoek zal dus ook andere onderdelen van de nieuwe Arbeidsregeling dienen te omvatten.

1 Oude en nieuwe regels

Artikel 22 van de Arbeidsregeling 1952 stelt regels voor vergoedingen voor overwerk:

- “1 *Indien een arbeider arbeid verricht buiten zijn normale arbeidstijd, is het hoofd of de bestuurder van de betrokken onderneming verplicht de buiten deze tijd vallende arbeidstijd als overwerk te vergoeden.*
- 2 *De vergoeding voor overwerk bedraagt:*
 - a. *tenminste anderhalf maal het naar tijdruimte vastgestelde loon van de arbeider, behoudens het bepaalde onder b en in het derde lid van dit artikel;*
 - b. *tenminste twee maal het naar tijdruimte vastgestelde loon van de arbeider, indien het betreft overwerk op zijn rustdag volgens de voor hem geldende werktijdenregeling.*
- 3 *In afwijking van het bepaalde in het vorige lid, onder b, kan bij collectieve arbeidsovereenkomst worden overeengekomen, dat de arbeider aanspraak heeft op tenminste tweemaal zijn naar tijdruimte vastgestelde loon als vergoeding voor overwerk op zondagen en daarmee ingevolge artikel 8, eerste lid, onder b, gelijkgestelde dagen.*
- 4 *De bevoegde autoriteit kan, gehoord de commissie, bedoeld in het eerste lid van artikel 21, al dan niet onder het stellen van voorwaarden, voor bepaalde soorten van arbeid of bepaalde categorieën van arbeiders bepalen, dat overwerk van minder dan vijftien minuten, dat geen regelmatig karakter draagt, niet voor vergoeding in aanmerking komt.”*

Het bovenstaande komt er op neer dat voor werk buiten de normale arbeidsuren een vergoeding betaald moet worden van 150 procent van het normale uurloon, of van 200 procent als er wordt overgewerkt op een rustdag. Een rustdag kan zijn: een zondag; een feestdag; of de dag waarop de werknemer volgens zijn goedgekeurde werktijdenregeling vrij heeft (vervangende rustdag).

Lid 3 stelt dat voor zon- en feestdagen hogere vergoedingen in CAO's kunnen worden afgesproken, terwijl lid 4 bepaalt dat voor overwerk van minder dan 15 minuten dat geen regelmatig karakter draagt kan worden bepaald dat hiervoor geen overwerkvergoeding hoeft te worden betaald. Artikel 7 van de oude Arbeidsregeling bepaalt dat een bedrijf een vergunning van de directeur van het Departement van Arbeid en Sociale Zaken nodig heeft om overwerk te laten verrichten.

De nieuwe wet (Arbeidsregeling 2000) hanteert een volstrekt andere benadering van overwerk. Het hoofddoel van de Arbeidsregeling 2000 is immers flexibilisering van de arbeidswetgeving, al zijn er als tegenwicht ook een aantal aanvullende zekerheden opgenomen. In navolging van in CAO's tot stand gekomen gebruiken zijn er nu vier verschillende overwerkvergoedingen:

- 150 procent voor overwerk in de rusttijd of door overschrijding van de maximale arbeidsduur (dit laatste vindt veel minder snel plaats dan in het verleden door de introductie van het begrip 'arbeidsduur berekend over een periode van vier weken', zie hierachter);
- 175 procent voor overwerk op een roostervrij dagdeel en voor overwerk in combinatie met nachtdienst;
- 200 procent voor overwerk op een rustdag, en
- 250 procent voor overwerk op een feestdag.

De Arbeidsregeling 2000 maakt onderscheid tussen schemawerkers (die geheel of gedeeltelijk werken tussen 20.00 en 7.00 uur en/of op zon- en feestdagen) en niet-schemawerkers die dus niet regulier op die tijden en dagen werken. Voor beide groepen gelden verschillende regels. Niet-schemawerkers werken gemiddeld ten hoogste 40 uur per week, maar dit wordt berekend over een periode van vier weken. Per dag mag er maximaal 9 uur gewerkt worden voordat er sprake is van overwerk. Het is dus mogelijk om 2 weken van 5 werkdagen 9 uur per dag te werken zonder dat er sprake is van overwerk, mits deze worden gevolgd (of voorafgegaan) door 2 weken waarin maximaal 7 uur per dag gewerkt wordt. Aldus kunnen wekelijkse en maandelijkse piekdagen (deels) worden opgevangen zonder dat de verplichting ontstaat overwerkvergoedingen te betalen. Voor schemawerkers zijn de regels ruimer. Deze mogen gemiddeld 45 uur per week werken, berekend over een periode van vier weken en maximaal 10 uur per dag.

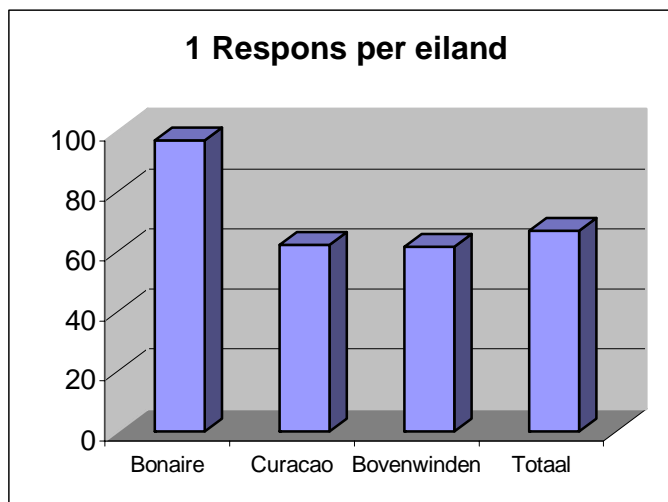
De noodzaak om vergunning bij het Departement van Arbeid en Sociale Zaken aan te vragen voor overwerk is met de nieuwe Arbeidsregeling komen te vervallen.

Op dit moment (november 2000) is een wetsvoorstel in behandeling om de regels betreffende overwerk opnieuw aan te passen.

2 Onderzoeksopzet

Gekozen is voor een survey met een vaste vragenlijst (zie bijlage A) die per post naar de geselecteerde bedrijven werd gestuurd. De vorige postenquête die door het departement werd gehouden, "Ontslagen in de private sector", kende een nettorespons van 26,3 procent. In de onderzoeksopzet van het overwerkonderzoek werd er naar gestreefd deze respons te verhogen. Het onderzoek werd begonnen als een post enquête. Alle getrokken bedrijven kregen per post een introductiebrief, een vragenlijst en een retourenveloppe. Na een aantal weken werd een rappelbrief gestuurd naar alle bedrijven die op dat moment de ingevulde vragenlijst nog niet geretourneerd hadden. Na ongeveer twee maanden werden de bedrijven die op dat moment nog steeds geen vragenlijst hadden teruggestuurd, telefonisch of persoonlijk benaderd door personeel van het departement.

Daarbij was het streven om tijdens dat contact de vragenlijst alsnog in te vullen. In Bonaire blijkt deze strategie zeer goed gewerkt te hebben; op twee na konden alle bedrijven verantwoord worden wat een nettorespons van 97,1 procent opleverde. De overall netto respons bedraagt bijna 67 procent. De Bovenwindse Eilanden en Curaçao ontlopen elkaar daarbij weinig en kennen een veel lagere respons dan Bonaire. De opzet om alle bedrijven die in de eerste schriftelijke ronde niet respondeerden te bezoeken, heeft hier niet optimaal gewerkt.



Tabel 1 Steekproef en respons per eiland

Eiland	Bruto steekproef	Netto steekproef	Respons	Respons percentage
Bonaire	76	68	66	97,1
Curacao	287	270	168	62,2
Bovenwinden	193	146	90	61,6
Totaal	556	484	324	66,9

De steekproef van bedrijven werd getrokken uit het bedrijvenregister van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Het verschil tussen bruto en netto steekproef wordt gevormd door bedrijven die ten tijde van het onderzoek niet operationeel waren; deze zaten weliswaar in het bestand maar behoorden niet tot de theoretische onderzoekspopulatie, aangezien het onderzoek slechts in actieve bedrijven geïnteresseerd is. Opvallend is het grote verschil tussen bruto en netto steekproef in St.Maarten; bijna een kwart van de getrokken bedrijven blijkt niet meer actief te zijn.

In de steekproef waren 4 bedrijven in St.Eustatius en Saba opgenomen, van drie daarvan is een ingevulde vragenlijst verwerkt. Gezien de geringe aantallen per eiland is het niet verantwoord afzonderlijk over deze twee eilanden te rapporteren. Om die reden is in de tabellen naar eiland, de categorie Bovenwindse Eilanden (Bovenwinden) gebruikt.

De steekproef is gestratificeerd naar aantal werknemers. Alle grote bedrijven (met meer dan 49 werknemers) zijn in de steekproef opgenomen. Uit de bedrijven met minder dan 50 werknemers is een steekproef getrokken. De steekproef fractie verschilde per eiland. Uitgangspunt was een bruto steekproefomvang van 80 voor Bonaire, 300 voor Curaçao en 200 voor St.Maarten. Ook de grote bedrijven in St.Eustatius en Saba werden in de steekproef opgenomen. Bedrijven die gezien de aard van hun activiteit niet onder de werking van de Arbeidsregeling of één van de arbeidsbesluiten vallen werden uit de steekproef verwijderd. Dit betreft scheepvaartondernemingen/rederijen, stuwadoorsbedrijven, loodsbedrijven, luchtvaartmaatschappijen, straatventers, vissers en land- en tuinbouwers. Ook overheids- en semi-overheidsinstellingen werden buiten het onderzoek gehouden.

3 Onderzoeksuitkomsten

Vijfentwintig bedrijven in de steekproef (15 in Curaçao, 5 in Bonaire en 5 in St.Maarten) hebben geen personeel in dienst. In deze bedrijven kan per definitie geen overwerk worden verricht. Deze 25 bedrijven zullen verder niet in de beschrijvende tabellen worden opgenomen zodat deze resultaten van 299 bedrijven bevatten.

Tabel 2 laat zien dat 91 van de 299 bedrijven actief zijn in de handel, dit is 30 procent. Op de tweede en derde plaats komen horeca en zakelijke diensten met 42 en 37 bedrijven, dit is respectievelijk 14 en 12 procent van het aantal bedrijven. De bedrijfstak Overige diensten telt in de steekproef 30 bedrijven; deze bedrijfstak omvat een veelheid van activiteiten zoals vuilnisophaal, bedrijfsmatige activiteiten van verenigingen en vakbonden, casino's, nummerkantoren en discotheken, alsmede wasserijen, kappers en schoonheidssalons.

In tabel 3 is het aantal werknemers van de responderende bedrijven weergegeven. Daaruit blijkt dat de onderzoeksgegevens ruim 20 duizend werknemers beschrijven. Volgens de CBS Business Census van 1998 werkten er in dat jaar 60355 personen bij de 6630 getelde bedrijven. Dit betekent dat dankzij de gestratificeerde steekproefopzet ongeveer een derde van de totale werkgelegenheid kon worden bereikt door het enquêteren van minder dan 5 procent van de bedrijven. De verwachting is dat de totale werkgelegenheid in het jaar 2000 lager is dan in 1998

als gevolg van de afgenomen bedrijvigheid en de sterk gestegen migratie gedurende de afgelopen 3 jaren.

Tabel 2 Responderende bedrijven naar eiland en bedrijfstak

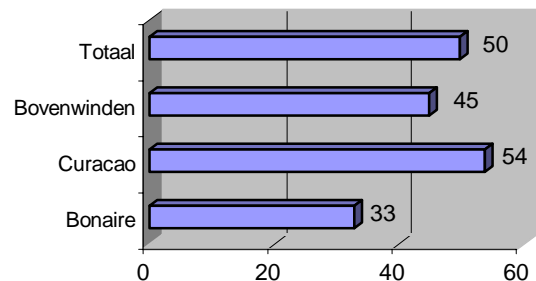
Bedrijfstak	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Land- en mijnbouw	1	2		3
Industrie	2	18	2	22
Nutsbedrijven	1	1		2
Bouw	7	13	5	25
Handel	19	39	33	91
Horeca	11	15	16	42
Transport	1	5	4	10
Financiële diensten	1	10	3	14
Zakelijke diensten	7	19	11	37
Onderwijs		2		2
Gezondheidszorg	1	17	3	21
Overige diensten	10	12	8	30
Totaal	61	153	85	299

Tabel 3 Werknemers in responderende bedrijven naar eiland en bedrijfstak

Bedrijfstak	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Land- en mijnbouw	46	86		132
Industrie	27	2319	103	2449
Nutsbedrijven	112	486		598
Bouw	175	1180	275	1630
Handel	185	1709	1266	3160
Horeca	542	1102	699	2143
Transport	45	1131	310	1486
Financiële diensten	83	1459	280	1822
Zakelijke diensten	95	1423	474	1992
Onderwijs		182		182
Gezondheidszorg	180	2625	95	2900
Overige diensten	173	975	303	1451
Totaal	1663	14677	3805	20145

Ruim tienduizend werknemers, iets meer dan de helft, werken bij een bedrijf waar een CAO van kracht is. CAO's komen vooral voor in de grotere bedrijven; het gemiddelde werknemersaantal van CAO bedrijven is 143, terwijl de bedrijven zonder CAO gemiddeld 44 werknemers op de loonlijst hebben staan. Het percentage CAO bedrijven is in dit onderzoek hoger dan in de werkelijkheid omdat grotere bedrijven integraal in de steekproef zijn opgenomen. Curaçao met veel grotere bedrijven heeft de hoogste percentages werkgevers en bedrijven met een CAO. Bonaire bevindt zich op het andere uiterste.

2 Percentage werkenden dat valt onder een CAO



Tabel 4 Werknemers in bedrijven met en zonder CAO

	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Wel CAO	555	7872	1712	10139
Geen CAO	1108	6741	2093	9942
Totaal	1663	14613	3805	20081
Werkenden onder CAO	33%	54%	45%	50%

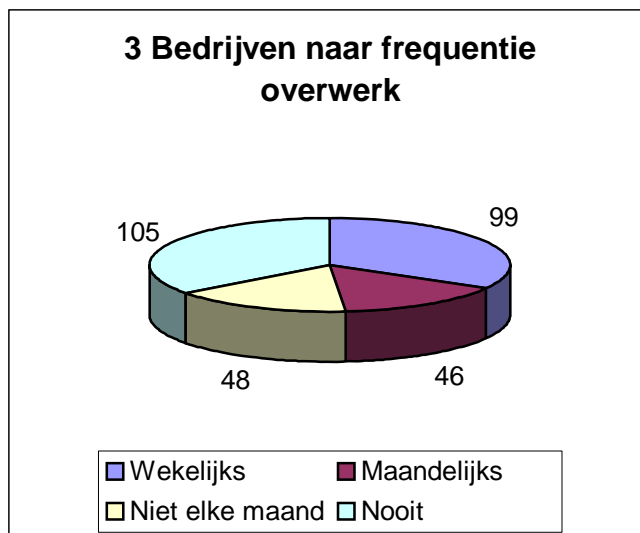
Tabel 5 Bedrijven met en zonder CAO

	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Wel CAO	9	44	18	71
Geen CAO	52	108	67	227
Totaal	61	152	85	298
Percentage CAO bedrijven	15%	29%	21%	24%

Tabel 6 Bedrijven naar frequentie overwerk en eiland

Frequentie Overwerk	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal	Relatief
Wekelijks	12	54	33	99	33,2
Maandelijks	5	28	13	46	15,5
Niet elke maand	10	24	14	48	16,1
Nooit	34	47	24	105	35,2
Totaal	61	153	84	298	100,0

De tabellen 6 en 7 verschaffen informatie over de frequentie van overwerk. In het grootste aantal bedrijven wordt nooit overgewerkt. Als we naar de verdeling per eiland kijken dan blijkt de oorzaak hiervan in Bonaire te liggen, daar wordt in meer dan de helft van de bedrijven nooit overgewerkt. In Curaçao en op de Bovenwindse Eilanden wordt in de grootste groep bedrijven wekelijks overgewerkt. Tabel 7 laat zien dat overwerk vooral voorkomt in bedrijven met veel personeel, want ook al valt slechts een derde deel van de bedrijven in de categorie waar wekelijks wordt overgewerkt, in deze bedrijven is 57 procent van het totaal aantal werknemers actief. Nog extremer, maar in omgekeerde verhouding, geldt dit voor de groep die nooit overwerkt. Hierin valt 35 procent van de bedrijven en slechts 7 procent van de werknemers. Dit betekent dat 93 procent van de werknemers in dienst is van een onderneming waar wel eens overgewerkt wordt. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat ook 93 procent van de werknemers wel eens overwerkt.



Tabel 7 Werknemers naar frequentie overwerk en eiland

Frequentie overwerk	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal	Relatief
Wekelijks	873	8472	2093	11438	56,8
Maandelijks	186	2964	885	4035	20,0
Niet elke maand	330	2577	439	3346	16,6
Nooit	274	664	386	1324	6,6
Totaal	1663	14677	3803	20143	100,0

3.1 Hoeveelheid overwerk

In het onderzoek zijn twee vragen gesteld betreffende de gemiddelde omvang van het overwerk in een bedrijf: "hoeveel procent van het werk vindt (ongeveer) plaats als overwerk?", "of, hoeveel uur wordt er gemiddeld per maand per werknemer overgewerkt?". De bedoeling was dat er slechts één van deze vragen ingevuld zou worden, de bedrijven konden dan zelf kiezen welke vraag voor hun het gemakkelijkst te beantwoorden was. In de praktijk blijkt een aanzienlijk aantal bedrijven beide vragen te hebben beantwoord en blijken bovendien de beide antwoorden niet altijd volledig met elkaar in overeenstemming te zijn. Als wordt uitgegaan van een 40-urige werkweek dan zijn er ongeveer 173 werkuren in een maand. Vijf procent overwerk zou dan neerkomen op 8 of 9 overuren per maand. Als beide vragen beantwoord zijn is het aantal overuren genomen, indien alleen een percentage overwerk is opgegeven is dit omgezet in uren volgens de hierboven genoemde verhouding. Slechts in één geval, waar het verschil tussen absolute en relatieve opgaaf erg groot was, is het gemiddelde van beide genomen.

Tabel 8 Bedrijven naar gemiddeld aantal overuren per maand. Relatief.

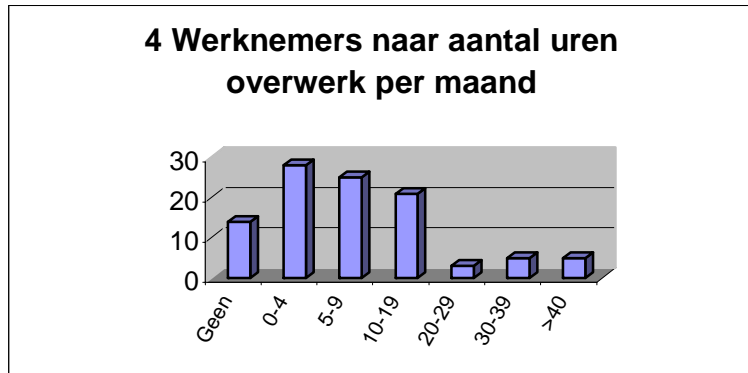
Aantal overuren	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Geen	55,7	33,3	34,1	38,1
0-4	19,7	23,5	30,6	24,7
5-9	11,5	16,3	18,8	16,1
10-19	4,9	14,4	8,2	10,7
20-29	1,6	2,6	5,9	3,3
30-39	4,9	4,6	1,2	3,7
40 en meer	1,6	5,2	1,2	3,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabel 8 laat zien dat in 38 procent van de bedrijven nooit wordt overgewerkt, in bijna een kwart van de onderzochte bedrijven wordt gemiddeld minder dan 5 uur per werknemer per maand overgewerkt. Zestien procent van de bedrijven kent een gemiddelde overwerkduur tussen de 5 en 9 uur, en 11 procent tussen 10 en 19 uur. In de daaropvolgende categorieën zitten veel minder bedrijven. Toch zegt ruim 3 procent van de bedrijven (5 procent in Curaçao) per maand meer dan 40 overuren te hebben, dit betekent dat in deze bedrijven ongeveer 20 procent van het werk als overtijd wordt uitgevoerd.

Tabel 9 laat zien dat slechts een beperkt aantal (14 procent) werknemers in bedrijven werkt waar nooit wordt overgewerkt. Hieruit blijkt opnieuw dat het vooral kleine bedrijven zijn die geen overwerk kennen. Het grote verschil tussen de tabellen 8 en 9 zit in de categorie van 10 tot 19 uur; in deze categorie zit 11 procent van de bedrijven en 21 procent van de werknemers.

Het gemiddeld aantal overuren per bedrijf bedraagt 6,6 per maand. Dit cijfer geeft echter een aanzienlijke onderschatting van de realiteit omdat kleine bedrijven, waar minder wordt overgewerkt, even zwaar wegen als grote bedrijven. Het met het aantal werknemers gewogen gemiddelde van overuren blijkt dan ook aanzienlijk hoger te

zijn; 9,3 uur. In Curaçao is dit cijfer 10,1 en op de Bovenwindse Eilanden 6,8. Bonaire bevindt zich hier tussenin met gemiddeld 8,2 uur overwerk per werknemer per maand.



Tabel 9 Aantal werknemers in onderzochte bedrijven naar gemiddeld aantal overuren per maand. Relatief.

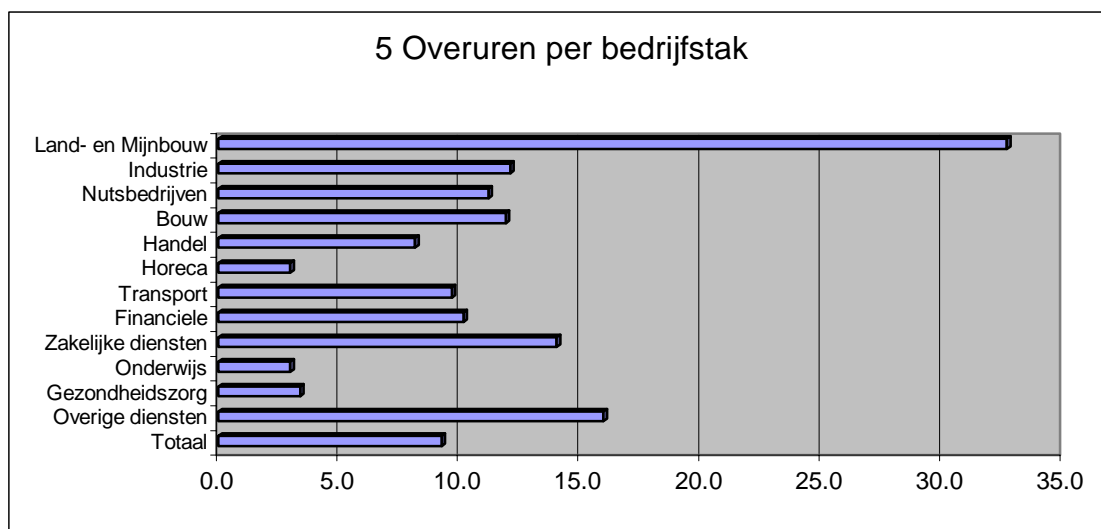
Aantal overuren	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Geen	16,5	14,0	13,9	14,2
0-4	36,7	24,9	35,9	27,9
5-9	20,8	23,9	29,5	24,7
10-19	13,3	23,3	13,7	20,7
20-29	2,6	2,7	3,5	2,9
30-39	7,4	5,7	0,9	4,9
40 en meer	2,6	5,6	2,6	4,8
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

3.2 Bedrijfstakken

Er zijn tamelijk grote verschillen in de hoeveelheid overwerk tussen de verschillende bedrijfstakken. Uitschieter aan de bovenkant is de land- en mijnbouw, maar daarbij dient wel voor ogen gehouden te worden dat dit een zeer kleine bedrijfstak (combinatie) is. Relatief van groter belang is de bedrijfstak overige diensten waar gemiddeld bijna 16 uur wordt overgewerkt en de zakelijke diensten met 14 uur. Er zijn drie uitschieters aan de onderkant van de verdeling,

Tabel 10 Gemiddeld (gewogen) aantal uren overwerk per werknemer per maand naar bedrijfstak

Bedrijfstak	Uren	Werknemers
Land- en Mijnbouw	32,7	129
Industrie	12,1	2449
Nutsbedrijven	11,2	598
Bouw	11,9	1630
Handel	8,2	3160
Horeca	3,0	2343
Transport	9,7	1486
Financiële diensten	10,2	1822
Zakelijke diensten	14,0	1992
Onderwijs	3,0	182
Gezondheidszorg	3,4	2900
Overige diensten	16,0	1451
Totaal	9,3	20145



waar het gemiddelde slechts drie uur bedraagt. Dit zijn het particuliere onderwijs, maar vooral de qua werknemersaantallen veel belangrijker bedrijfstakken Horeca en Gezondheidszorg. De overige bedrijfstakken wijken 2 uur of minder van het gemiddelde af.

Tabel 11 laat zien dat er in bedrijven met minder dan 10 werknemers gemiddeld veel minder overwerkuren gemaakt worden dan in grotere bedrijven. Voor bedrijven met meer dan 10 werknemers maakt het nauwelijks verschil meer; met een verder toenemende bedrijfsomvang neemt het aantal uren overwerk zelfs iets af.

Tabel 11 Gemiddeld (gewogen) aantal uren overwerk per werknemer per maand naar bedrijfsomvang

Omvang bedrijf	Uren	Werknemers
1-9	1,7	307
10-49	9,9	2442
50-149	9,5	6966
150 en meer	9,2	10430
Totaal	9,3	20145

Tabel 12 laat zien dat het hebben van een CAO geen invloed uitoefent op de hoeveelheid verricht overwerk. De gemiddelden zijn vrijwel geheel aan elkaar gelijk.

Tabel 12 Gemiddeld (gewogen) aantal uren overwerk per werknemer per maand in bedrijven met en zonder CAO

Omvang bedrijf	Uren	Werknemers
Wel CAO	9,4	10139
Geen CAO	9,3	9942
Totaal	9,3	20081

3.3 Functies waarin het meest wordt overgewerkt

Een meerderheid van 73 procent van de bedrijven waar overwerk plaatsvindt, met eveneens 73 procent van het aantal werknemers, zegt dat overwerk geconcentreerd is in bepaalde functies. Van die functies zijn per bedrijf de eerste drie genoemde verwerkt. In de eerste tabel zijn ongewogen gegevens opgenomen, dus het percentage bedrijven dat een bepaalde functie als eerste, tweede of derde noemt. De keus voor ongewogen cijfers kan worden toegelicht aan de hand van het volgende voorbeeld. In veel bedrijven zijn het de onderhoudsmonteurs die vaak overwerken. Dit is echter in de meeste bedrijven een kleine minderheid van het personeel. Wegen met het totale personeelsaantal van het bedrijf leidt dan tot een overschatting van het belang van die functie. Tabel 13 is ook niet ideaal want nu telt een hotel met 10 medewerkers even zwaar als één met 200.

Uit tabel 13 blijkt dat logistieke functies (zoals chauffeurs en magazijnmedewerkers), verkooppersoneel en medewerkers in technische en administratieve functies in veel bedrijven overwerk verrichten. Ongeschoold personeel, schoonmaakpersoneel en verzorgende functies worden het minst vaak genoemd. Dat is begrijpelijk want deze medewerkers zijn goed te krijgen en relatief goedkoop, dus zorgen bedrijven ervoor voldoende van deze personen in dienst te hebben. In de totaalkolom van tabel 13 scoren bouwvakkers ook laag, maar dit komt vooral omdat deze functie bijna geheel samenvalt met de bedrijfstak, zodat een bouwbedrijf maar één functie opgeeft. Uit tabel 10 hierboven is reeds gebleken dat er in de bouwnijverheid iets boven gemiddeld wordt overgewerkt.

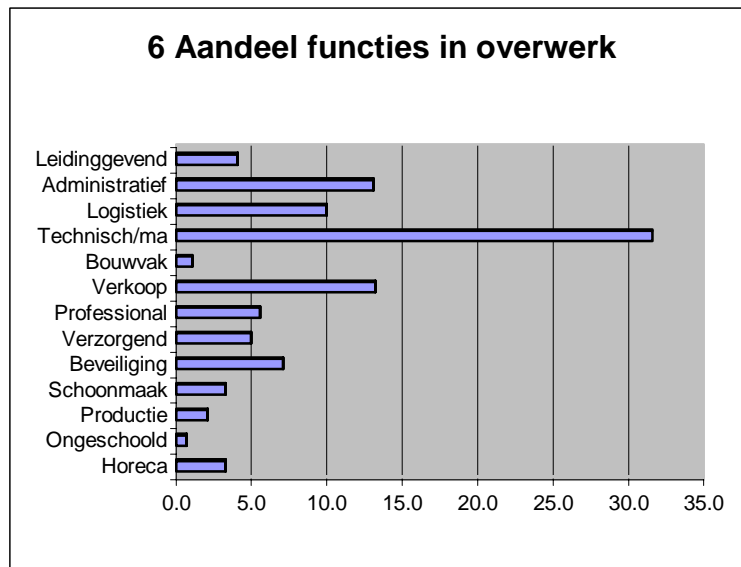
Tabel 13 Bedrijven naar functies waarin wordt overgewerkt. Relatief.

Functie	Eerste	Tweede	Derde	Totaal
Leidinggevend	3,4	3,4	25,0	10,6
Administratief	10,2	18,6	12,5	13,8
Logistiek	14,3	18,6	25,0	19,3
Technisch/maintenance	15,6	13,6	12,5	13,9
Bouwvak	7,5			2,5
Verkoop	16,3	13,6	12,5	14,1
Professional	3,4	8,5		4,0
Verzorgend	6,1	3,4		3,2
Beveiliging	5,4	5,1		3,5
Schoonmaak	2,7	6,8		3,2
Productie	7,5	3,4		3,6
Ongeschoold	1,4	1,7		1,0
Horeca	6,1	3,4	12,5	7,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabel 14 laat vervolgens de verdeling van overwerk naar functies zien als elk bedrijf meetelt met het aantal personeelsleden dat het in dienst heeft (gewogen verdeling). In deze tabel scoren technische en onderhoudsfuncties duidelijk het hoogst met ruim 30 procent van het aantal medewerkers. Logistieke ondersteuning is nu veel minder belangrijk dan in de ongewogen tabel. Verkoop en administratief personeel hebben in beide opstellingen een nagenoeg even zwaar gewicht. Opvallend is dat horecapersoneel een minder groot gewicht heeft in de functies waarin wordt overgewerkt als wordt gewogen met het personeelsaantal van het bedrijf.

Tabel 14 Functies waarin wordt overgewerkt gewogen met personeelsaantallen.
Relatief.

Functie	Eerste	Tweede	Derde	Totaal
Leidinggevend	2,2	0,5	9,6	4,1
Administratief	9,7	24,6	4,9	13,1
Logistiek	11,5	13,2	5,3	10,0
Technisch/maintenance	25,3	7,4	62,2	31,6
Bouwwak	3,3			1,1
Verkoop	10,2	14,1	15,2	13,2
Professional	1,8	14,9		5,6
Verzorgend	11,4	3,5		5,0
Beveiliging	11,1	10,1		7,1
Schoonmaak	2,5	7,3		3,3
Productie	4,2	2,0		2,1
Ongeschoold	1,8	0,4		0,7
Horeca	4,9	2,1	2,8	3,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0



3.4 Overwerkcompensatie

Ruim tweederde van de bedrijven in het onderzoek zegt overwerk in geld te compenseren, door een toeslag op het loon per overuur. Eén bedrijf zegt geen enkele compensatie toe te kennen, twee bedrijven geven de werknemers een vaste maandelijkse compensatie ongeacht het aantal werkelijk gemaakte overuren. Tien bedrijven (5 procent) zeggen overwerk volledig terug te geven in time-back. Deze methode wordt voorgeschreven door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), aangezien op deze wijze de minste kans op overbelasting van de werknemer bestaat. Tenslotte geeft een kwart van de bedrijven aan een combinatie te hanteren van time-back en uitbetaling in geld.

Tabel 15 Bedrijven naar wijze van compensatie van overtime

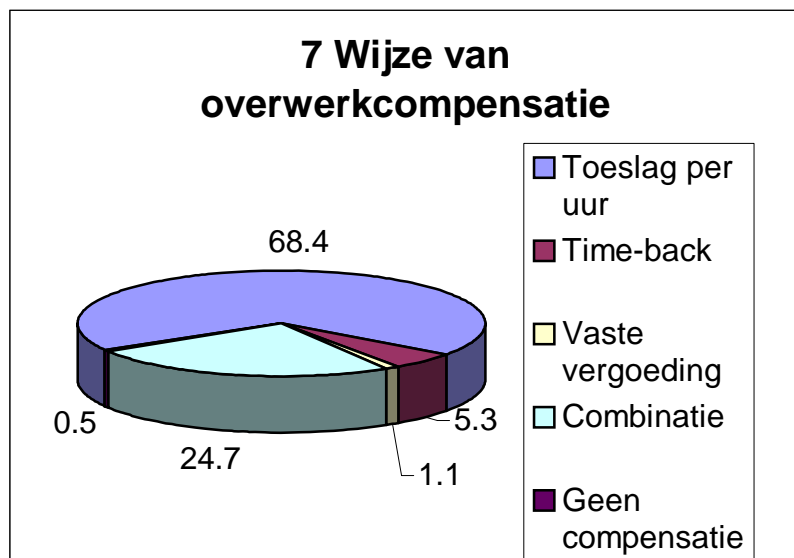
Wijze van compensatie	Absoluut	Relatief
Toeslag per uur	130	68,4
Time-back	10	5,3
Vaste vergoeding	2	1,1
Combinatie	47	24,7
Geen compensatie	1	0,5
Totaal	190	100,0

Uit tabel 16 blijkt dat op de Bovenwindse Eilanden het hoogste percentage bedrijven voorkomt dat overwerk volledig in geld uitbetaalt. Vergoeden via vrije tijd geschiedt het meest in Curaçao, terwijl de combinatie van beide verhoudingsgewijs het meest in Bonaire voorkomt.

Tabel 16 Bedrijven naar wijze van compensatie van overtime en eiland. Relatief.

Wijze van compensatie	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Toeslag per uur	59,3	63,2	82,5	68,4
Time-back	3,7	8,5		5,3
Vaste vergoeding		1,9		1,1
Combinatie	37,0	25,5	17,5	24,7
Geen compensatie		0,9		0,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabel 17 laat zien dat het compenseren van overwerk door het verstrekken van time-back relatief het meest voorkomt in de bedrijfstakken gezondheidszorg en zakelijke diensten en onderwijs (voor kruistabellen zijn een aantal bedrijfstakken met weinig bedrijven samengevoegd met één of meer andere bedrijfstakken). Ook in de financiële diensten komt dit regelmatig voor, in de productiesectoren daarentegen wordt het systeem van alleen maar time-back geven niet gehanteerd. Vaste vergoedingen worden slechts gehanteerd in handel en horeca. Een combinatie van twee of meer compensatiesystemen worden meer dan gemiddeld aangetroffen in horeca, transport, financiële diensten en gezondheidszorg. De hoogste percentages betaling in geld werden geregistreerd in de combinatie land- en mijnbouw en in de handel.



Tabel 17 Bedrijven naar wijze van compensatie van overtime en bedrijfstak. Relatief.

Bedrijfstak	Toeslag per uur	Time-back	Vaste vergoeding	Combinatie	Totaal
Land- en mijnbouw	100,0				100,0
Industrie en nutsbedrijven	77,8			22,2	100,0
Bouw	85,0			15,0	100,0
Handel	90,0		2,0	8,0	100,0
Horeca	40,9	4,5	4,5	50,0	100,0
Transport	50,0			50,0	100,0
Financiële diensten	45,5	9,1		45,5	100,0
Zak.diensten en onderwijs	56,5	17,4		26,1	100,0
Gezondheidszorg	40,0	20,0		40,0	100,0
Overige diensten	77,8	5,6		16,7	100,0
Totaal	68,8	5,3	1,1	24,9	100,0

Tabel 18 laat zien dat het systeem van een vaste maandelijkse vergoeding voor overwerk alleen in de kleinste bedrijven wordt toegepast. Het vergoeden van overwerk via time-back lijkt zeer weinig door de omvang van het personeelsbestand beïnvloed te worden. De combinatie van verschillende systemen komt het meest voor in de grootste bedrijven, maar wordt in de kleinste bedrijven meer toegepast dan in middelgrote ondernemingen, dus eenduidig is deze relatie niet.

Tabel 18 Bedrijven naar wijze van compensatie van overtime en bedrijfsomvang. Relatief.

Omvang bedrijf	Toeslag per uur	Time-back	Vaste vergoeding	Combinatie	Totaal
1-9	56,3	6,3	12,5	25,0	100,0
10-49	76,6	6,3		17,2	100,0
50-149	76,0	4,0		20,0	100,0
150 en meer	44,1	5,9		50,0	100,0
Totaal	68,8	5,3	1,1	24,9	100,0

In tabel 19 wordt de wijze van overwerkcompensatie vergeleken tussen bedrijven met en zonder CAO. De verschillen zijn niet opvallend. Vaste vergoedingen komen niet voor in CAO bedrijven, terwijl het systeem van time-back vaker voorkomt in bedrijven zonder CAO. Combinaties komen daarentegen meer voor in bedrijven waar wel een CAO van kracht is.

Tabel 19 Bedrijven naar wijze van compensatie van overtime en het wel of niet hebben van een CAO in het bedrijf. Relatief.

	Toeslag per uur	Time-back	Vaste vergoeding	Combinatie	Totaal
Wel CAO	67,2	3,0		29,9	100,0
Geen CAO	69,7	6,6	1,6	22,1	100,0
Totaal	68,8	5,3	1,1	24,9	100,0

3.5 Hoogte van overwerkvergoedingen

In vraag 9 van de questionnaire werd naar de hoogte van de overwerktoeslag geïnformeerd, ongeacht of deze in geld of in time-back wordt verstrekt. Daarbij werden zeven mogelijkheden aangegeven die hieronder succesievelijk besproken zullen worden. De vragen waren als volgt geformuleerd: "loon plus ____ % overwerktoeslag", zodanig dat alleen de overwerktoeslag opgegeven diende te worden. Zeer veel bedrijven hebben dit verkeerd opgevat en het totale bedrag van basisloon plus overwerktoeslag opgegeven. Door navraag en nazoeken in de op het

Departement beschikbare CAO's kon dit gecorrigeerd worden. Niet alle bedrijven hebben deze vragen beantwoord, voor een deel omdat ze de vraag niet konden of wilden beantwoorden, voor een ander deel omdat die bepaalde vorm van overwerk in het bedrijf niet voorkomt. Daarom verschilt de respons per soort overwerk.

3.5.1 Overwerk na dienst

In totaal 193 bedrijven geven aan dat er wel eens overgewerkt wordt. Daarvan vermelden 179 de hoogte van de vergoeding die zij verstrekken voor overwerk volgend op de reguliere werktijd. Drie van deze bedrijven geven aan daar geen extra vergoeding voor te geven. Dit zijn in alle gevallen bedrijven die de compensatie in time-back toekennen. Zes bedrijven (3 procent van de antwoorden) geven een overwerkvergoeding beneden 50 procent op. Dit betekent dat 5 procent van de bedrijven een lagere dan de wettelijk verplichte toeslag van 50 procent verstrekt. De overgrote meerderheid van 83 procent geeft op de wettelijk verplichte toeslag van 50 procent te betalen. Dit betekent dat 12 procent van de responderende bedrijven een overwerktoeslag van meer dan 50 procent betaalt; meer dan de wettelijke verplichting. Het grootste deel van deze groep (7 procent) geeft een overwerktoeslag van 100 procent op, maar één bedrijf zegt zelfs een 150 procent toeslag te geven. Dertien van de 21 bedrijven met een bovenwettelijke toeslag hebben een CAO met hun personeel afgesloten.

Tabel 20 tenslotte laat zien dat de gemiddelde overwerktoeslag voor werk na de gewone dienst per werknemer 57 procent bedraagt. In Curaçao is dit met 58 procent het hoogste. Bonaire en de Bovenwindse Eilanden komen uit op respectievelijk 53 en 54 procent. Alle gemiddelde overwerktoeslagen zijn gemiddeldes die gewogen zijn met het aantal werknemers van het bedrijf.

Tabel 20 Werknemers naar gemiddelde toeslag voor overwerk na dienst per eiland

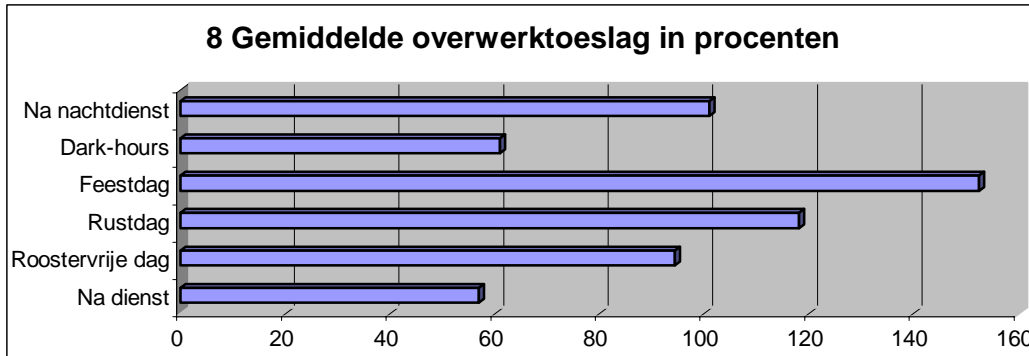
Eiland	Procentuele toeslag	Werknemers
Bonaire	52,6	1339
Curacao	58,3	13737
Bovenwinden	53,6	3352
Totaal	57,0	18428

3.5.2 Overwerk op roostervrije dag

Een roostervrije dag is, na de invoering van de veertigurige werkweek in 1999 de tweede vrije dag per week naast de rustdag (zon- of feestdag). Voor veel mensen is de zaterdag de roostervrije dag, maar dit kan een andere dag zijn. Onder de Arbeidsregeling 1952 geldt voor overwerk op deze dag ook een toeslag van 50 procent.

Uit het onderzoek blijkt dat de meeste bedrijven in dit geval een bovenwettelijke vergoeding betalen. Van de 145 bedrijven die deze vraag beantwoorden geven er 90 (62 procent) aan een toeslag van 100 procent te verstrekken. Er zijn zelfs bedrijven die hogere vergoedingen dan 100 procent kennen. In totaal geeft 75 procent van de respondenten op een vergoeding van meer dan 50 procent te verstrekken. Vierentwintig procent betaalt precies de verplichte 50 procent en 1 procent betaalt minder dan de wettelijk voorgeschreven 50 procent. De bedrijven die minder dan 50 procent toeslag betalen, compenseren overwerk via een combinatie van de verschillende compensatiesystemen.

Tabel 21 laat zien dat het gemiddelde verschil met de verplichte 50 procent voor overwerk op de roostervrije dag een stuk groter is dan in het geval van overwerk aansluitend op de reguliere



werkuren. In dit geval is Bonaire met 105 procent hoger dan Curaçao en de Bovenwindse Eilanden waar het gemiddelde op 94 en 92 procent uitkomt. Curaçao zit daarmee op het gemiddelde, maar gezien het grotere aantal werknemers op dit eiland is dat ook voor de hand liggend.

Tabel 21 Werknemers naar gemiddelde toeslag voor overwerk op roostervrije dag per eiland

Eiland	Procentuele toeslag	Werknemers
Bonaire	105,0	1192
Curacao	93,9	12136
Bovenwinden	92,3	2773
Totaal	94,5	16101

3.5.3 Overwerk op rustdag (zondag)

Hiervoor geldt wettelijk een toeslag van 100 procent. Tweeëntachtig procent van de 149 bedrijven die deze vraag beantwoorden geeft ook aan deze verplichte toeslag te betalen. Vijftien procent betaalt een hoger en drie procent een lager percentage. Net als in het vorige geval, betaalt geen van de bedrijven die zich in dezen niet aan het wettelijke minimum houdt deze toeslag geheel in geld uit.

Zoals uit de voorgaande cijfers verwacht mocht worden is in dit geval het verschil tussen wettelijk voorschrift en realiteit minder groot. Voor de Bovenwindse Eilanden is dit verschil verwaarloosbaar, Bonaire zit 14 procent boven de 100 procent en Curaçao 22 procent.

Tabel 22 Werknemers naar gemiddelde toeslag voor overwerk op rustdag per eiland

Eiland	Procentuele toeslag	Werknemers
Bonaire	113,5	1260
Curacao	122,2	13053
Bovenwinden	101,2	2683
Totaal	118,2	16996

3.5.4 Overwerk op feestdag

Volgens de Arbeidsregeling 1952 is een feestdag ook een rustdag en geldt daarvoor, net als voor de zondag, een overwerktoeslag van 100 procent. Van de 147 bedrijven die op deze vraag responderen antwoordt ruim de helft (53 procent) de wettelijke toeslag te betalen. Vierenveertig

procent betaalt meer (tot 300 procent) en 3 procent minder. In dit geval is er één bedrijf dat een lagere dan de wettelijk voorgeschreven vergoeding in geld uitbetaalt. De overige 5 doen dit in time-back of door een combinatie van de verschillende methoden.

Tabel 23 Werknemers naar gemiddelde toeslag voor overwerk op feestdag per eiland

Eiland	Procentuele toeslag	Werknemers
Bonaire	155,1	1233
Curacao	158,1	12833
Bovenwinden	127,3	2916
Totaal	152,6	16982

Feestdagen worden hoger aangeslagen dan gewone zondagen, de Arbeidsregeling 2000 onderkent dit nu ook, en daarom worden hogere overwerktoelagen betaalt. Gemiddeld is dit 153 procent (zie tabel 23). Curaçao en Bonaire ontlopen elkaar in dit geval weinig, de Bovenwindse Eilanden zijn wel duidelijk lager.

Dit is een geliefd onderwerp voor vakbonden om in CAO's op te nemen. De gemiddelde procentuele toeslag voor overwerk op feestdagen is 175 voor bedrijven met een CAO, terwijl het in bedrijven zonder CAO 121 bedraagt.

3.5.5 Overige vormen van overwerk

De vragenlijst bevat nog drie andere vragen naar soorten overwerk; de eerste daarvan betreft overwerk gedurende dark-hours. Dit is een zaak die niet in de wet is geregeld, al komt het wel in verschillende CAO's voor. Slechts 35 bedrijven in de steekproef werken met dit begrip. Wettelijk is de standaard overwerktoeslag van 50 procent verplicht, meer dan de helft (54 procent) van de bedrijven betaalt deze ook. Zesentwintig procent betaalt meer (tot 200 procent), maar het meest opvallende is het hoge percentage dat opgeeft minder dan het wettelijk bedrag uit te keren, namelijk 20 procent. De gemiddelde toeslag voor overwerk gedurende dark-hours bedraagt 61 procent.

De tweede categorie betreft overwerk aansluitend op een nachtdienst. Ook in dit geval geldt wettelijk een toeslag van 50 procent. Deze wordt door 55 procent van de 29 bedrijven die op deze vraag responderen betaald. Achtendertig procent betaalt een hogere overwerktoeslag (tot 200 procent) en zeven procent een lagere. De gemiddelde toeslag in dit geval is 101 procent, waarbij de verschillen tussen de eilanden zeer groot zijn. Het betreft hier echter kleine aantallen bedrijven, zodat toevalsfluctuaties een grote rol kunnen spelen.

De laatste vraag naar overwerktoeslagen vroeg naar "andere" vergoedingen. Hieronder kunnen dus verschillendsoortige toeslagen opgegeven zijn. Vijftien bedrijven gaven een antwoord op deze vraag. De opgegeven toeslagen variëren van 50 tot 300 procent; 200 procent wordt het vaakst opgegeven. Het gemiddelde percentage bedraagt ook 200 procent. Het wel of niet hebben van een CAO speelt hierbij nauwelijks een rol.

De meest genoemde "andere" vergoedingen betreffen overwerk op feestdagen die op een zondag vallen. In enige gevallen is daar ook de zaterdag bij inbegrepen.

3.6 Maaltijdvergoeding

In artikel 16 lid 2 van de Arbeidsregeling 2000 wordt bepaald dat wanneer de arbeiduur per dag inclusief overwerk, tenminste tien uur bedraagt, de werkgever verplicht is om de werknemer een

warme maaltijd of een daartoe toereikende vergoeding te geven. In de oude wetgeving ontbrak deze clausule, al werd hij wel vaak door de directeur van ArSoZa als voorwaarde opgenomen in een vergunning voor overwerk.

Tabel 24 Maaltijdvergoeding in bedrijven met overwerk naar eiland. Relatief.

	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Wel maaltijdvergoeding	70,4	74,5	48,3	66,0
Geen maaltijdvergoeding	29,6	25,5	51,7	34,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Uit tabel 24 blijkt dat tweederde van de bedrijven waar wel eens overwerk wordt verricht een maaltijdvergoedingssysteem kennen. Op de Bovenwindse Eilanden komt dit minder vaak voor dan op de Benedenwindse Eilanden.

Tabel 25 Bedrijven naar situatie waarin maaltijdvergoeding wordt verstrekt

Situatie waarin maaltijdvergoeding wordt verstrekt	absoluut	relatief
Altijd	29	23,4
Na tenminste 1 uur overwerk	4	3,2
Na 2 uur overwerk	31	25,0
Na 2,5 uur overwerk	1	0,8
Na 3 uur overwerk	3	2,4
Na 4 uur overwerk	8	6,5
Als werknemer 12 uur achtereenvolgend heeft gewerkt	1	0,8
Na anderhalf uur of op zon-en feestdagen na 4 uur overwerk	1	0,8
Bij onverwacht overwerk	6	4,8
Bij overwerk op zaterdagmiddag	4	3,2
Op zondag en/of rustdag	6	4,8
Als er op etenstijd niet naar huis gegaan kan worden	20	16,1
Bij overwerk tussen de middag	2	1,6
Wanneer er aanleiding toe is	1	0,8
Als er een orkaan is	1	0,8
Alleen een bepaalde afdeling	1	0,8
Als de eigen keuken open is altijd, anders na 4 uur overwerk	1	0,8
Geen antwoord	4	3,2
Totaal	124	100,0

De volgende vraag luidde: "onder welke omstandigheden wordt deze maaltijdvergoeding verstrekt?" Dit was een open vraag die een veelheid van antwoorden opleverde. In tabel 25 zijn die toch nog enigszins gegroepeerd. Het blijkt dat de grootste groep bedrijven al was voorbereid op de regels van de nieuwe Arbeidsregeling 2000; want precies een kwart van de respondenten geeft een maaltijdvergoeding na 2 uur overwerk. Een bijna even grote groep geeft aan in alle gevallen van overwerk een maaltijdvergoeding te betalen. Hieronder zijn veel (fastfood) restaurants die hun werknemers elke dag een maaltijd uit eigen keuken verstrekken. Een laatste veel voorkomende categorie is het verstrekken van een maaltijdvergoeding als er om etenstijd niet naar huis gegaan kan worden om te eten. De overige categorieën komen veel minder vaak voor en spreken voor zich zelf.

In de realiteit hanteren een aantal bedrijven ingewikkelder regels. Ter illustratie daarvan worden hieronder enige voorbeelden gegeven.

Bedrijf A. Maaltijdvergoeding wordt onder drie omstandigheden verstrekt.

1 Na 2 uur overwerk onmiddellijk aansluitend op de normale werktijden.

2 In geval het overwerk langer dan 8 uren achtereen duurt.

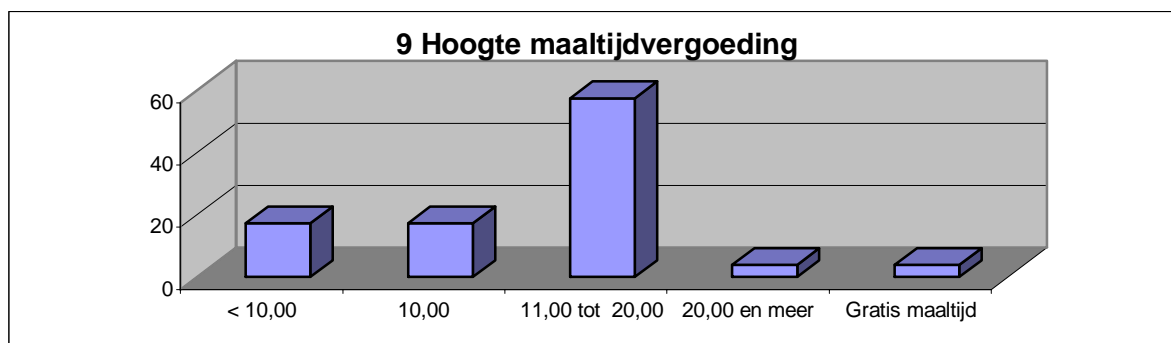
3 Wanneer onvoorbereid tot overwerk wordt opgeroepen tijdens de normale etenstijden.

Bedrijf B. Aan de werknemer die overwerk moet verrichten zal een maaltijd worden verstrekt indien het volgende tijdstip in dit overwerk valt: een warme maaltijd om 18.00 uur, een broodmaaltijd om 23.00 uur, een warme maaltijd op werkdagen tussen 12.00 en 13.00 uur en een broodmaaltijd tussen 0.00 en 08.00 uur. Aan de werknemer die op een vrije dag overwerk moet verrichten zal een maaltijd worden verstrekt indien het volgende tijdstip in dit overwerk valt: een warme maaltijd om 12.00 of 18.00 uur, een broodmaaltijd om 23.00 uur en een broodmaaltijd om 03.00 uur. Als de werknemer geen gebruik wenst te maken van één of meer van die maaltijden zal daarvoor geen financiële compensatie worden gegeven.

De hoogte van de maaltijdvergoedingen is weergegeven in tabel 26. Nadat bleek dat een aantal bedrijven twee vergoedingen hanteren, één voor een warme maaltijd en een ander voor een broodmaaltijd, is besloten hiervoor ook twee velden op te nemen. In tabel 26 staat steeds het hoogste bedrag (warme maaltijd). Als er maar één bedrag gehanteerd wordt staat dit ook in deze tabel. De gemiddelde maaltijdvergoeding bedraagt f 13,47 (op de Bovenwindse Eilanden is dit hoger dan in Bonaire en Curaçao) en de meeste bedrijven vallen in de categorie van f 11,00 tot f 20,00.

Tabel 26 Bedrijven naar hoogte maaltijdvergoeding bij overwerk

Bedrag maaltijdvergoeding	Absoluut	Relatief
Minder dan 10,00	22	17,3
10,00	22	17,3
11,00 tot 20,00	73	57,5
20,00 en meer	5	3,9
Gratis maaltijd	5	3,9
Totaal	127	100,0
Gemiddelde	F13,47	



Tabel 27 Bedrijven naar hoogte broodmaaltijdvergoeding bij overwerk

Bedrag broodmaaltijdvergoeding	Absoluut	Relatief
5,00	5	29,4
7,00	1	5,9
7,50	5	29,4
8,50	1	5,9
9,00	1	5,9
10,00 en meer	4	23,6
Totaal	17	100,0
Gemiddelde	8,22	

Dertien procent van de bedrijven die in bepaalde gevallen een maaltijd (vergoeding) geven hanteren daarvoor twee bedragen. Tabel 27 toont de vergoedingen voor broodmaaltijden. De meest voorkomende bedragen zijn f 5,00 en f 7,50. Het (gewogen) gemiddelde bedraagt f 8,22.

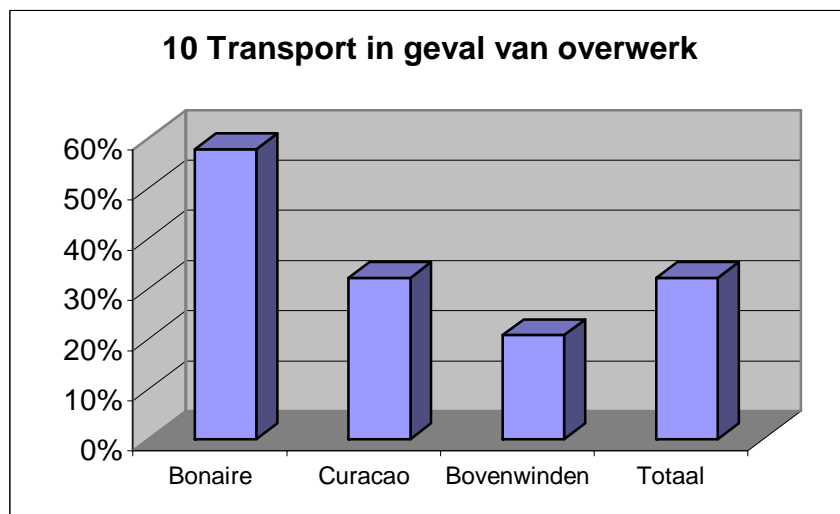
3.7 Thuisbrengen bij overwerk

Eenzestig bedrijven brengen hun overwerkende werknemers thuis onder bepaalde omstandigheden. Dit is 32 procent van alle bedrijven in de steekproef die opgeven wel eens overwerk te laten verrichten (tabel 28). In Bonaire komt het relatief veel vaker voor dat werkgevers hun medewerkers naar huis (laten) brengen in geval van overwerk dan in Curaçao en vooral op de Bovenwindse Eilanden. In veertig procent van de CAO bedrijven tegenover 28 procent van de bedrijven zonder CAO komt dit voor. Daarnaast is er een relatie met de bedrijfsgrootte; relatief meer grote dan kleine bedrijven zorgen voor vervoer naar huis in geval van overwerk. Transport van overwerkende werknemers komt relatief het meest voor in de horeca (77 procent) en de bouwnijverheid (53 procent).

Tabel 28 Bedrijven naar transport naar huis bij overwerk door werkgever en eiland. Relatief.

	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Wel transport	57,7	32,1	20,7	32,1
Geen transport	42,3	67,9	79,3	67,9
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

De zestig antwoorden op de vraag onder welke omstandigheden transport wordt verzorgd zijn zeer gevarieerd. De twee meest voorkomende antwoorden zijn 'altijd' (30 procent) en 'als ze zelf geen vervoer hebben' (22 procent). Een andere belangrijke groep is na 11 uur; eigenlijk komen beide antwoorden daarover op hetzelfde neer. De andere antwoorden komen veel minder vaak voor, sommige daarvan zijn niet echt een antwoord op de gestelde vraag.



Tabel 29 Bedrijven naar omstandigheden waaronder transport naar huis door werkgever wordt verzorgd

Omstandigheden transport	Absoluut	Relatief
Altijd	18	30,0
Zo vaak mogelijk	3	5,0
Na 23.00 uur	5	8,3
Tussen 23.00 en 06.00 uur	7	11,7
Na 20.00 uur vrouwelijke werknemers zonder eigen vervoer	1	1,7
Vrouwen na 22.00 uur	1	1,7
Als ze zelf geen vervoer hebben	13	21,7
Als er geen openbaar vervoer is	3	5,0
In geval van onverwacht overwerk	3	5,0
Na 2 uur overwerk	2	3,3
Geen vaste regel	1	1,7
Geen vervoer naar huis, maar naar diverse opstapplaatsen	2	3,3
Gebruik dienstauto	1	1,7
Totaal	60	100,0

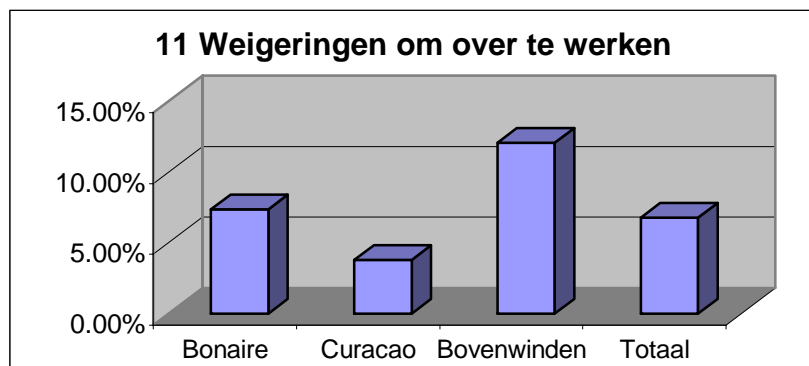
3.8 Weigeringen om over te werken

De vraagstelling luidde of het regelmatig voorkomt dat werknemers niet willen overwerken. In zijn totaliteit lijkt dit met 7 procent van de bedrijven met overwerk nogal mee te vallen. Er waren echter betrekkelijk veel bedrijven die aangaven dat het wel voorkwam, maar niet regelmatig; deze bedrijven beantwoordden de vraag dus ontkennend. In toekomstig onderzoek zal een soortgelijke vraag dus anders geformuleerd moeten worden met antwoordmogelijkheden als nooit, zelden, regelmatig en vaak.

Tabel 30 Bedrijven waar regelmatig werknemers weigeren over te werken naar eiland. Relatief.

Regelmatische weigeringen	Bonaire	Curacao	Bovenwinden	Totaal
Ja	7,4	3,8	12,1	6,8
Neen	92,6	96,2	87,9	93,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Opvallend in tabel 30 is dat de verschillen tussen de eilanden betrekkelijk groot zijn, waarbij het in Bonaire twee keer en op de Bovenwindse Eilanden drie keer zo veel bedrijven zijn waar werknemers regelmatig niet willen overwerken als in Curaçao. Wegen van de uitkomsten met personeelsaantallen versterkt deze verschillen alleen nog maar.



Het is bekend dat er met name in St.Maarten relatief veel personen zijn die meer dan één baan hebben. Juist deze personen zullen niet in staat zijn om overwerk te verrichten want daardoor komen de verplichtingen ten aanzien van hun tweede werkring in het gedrang. Tabel 31 geeft de motiveringen weer die de 12 bedrijven waar regelmatig werknemers weigeren om over te werken, naar voren brengen. De twee meestgenoemde motieven zijn de behoefte om tijd voor de eigen familie te hebben en het al hebben van andere verplichtingen. Tevens zijn er twee bedrijven die aangeven dat hun personeel het financieel niet de moeite waard vind om over te werken.

Tabel 31 Bedrijven naar redenen waarom werknemers niet willen overwerken

Reden weigering	Absoluut	Relatief
Ze willen tijd hebben om met hun familie door te brengen	4	33,3
Het is (financieel) niet de moeite waard	2	16,7
Ze zien de noodzaak van het overwerk niet in	1	8,3
Ze hebben al andere afspraken of verplichtingen	3	25,0
Ze worden te laat geïnformeerd	1	8,3
Ze zijn te moe	1	8,3
Totaal	12	100,0

4 Opmerkingen en suggesties

Aan het eind van de vragenlijst werd de respondenten de mogelijkheid geboden eigen opmerkingen of suggesties over het onderwerp van het onderzoek naar voren te brengen. Twintig bedrijven maakten daarvan gebruik. De opmerkingen worden hieronder weergegeven.

- Alle bedrijven moeten een CAO hebben.
- Pleidooi om stijging van kosten van levensonderhoud in de lonen te compenseren waarbij de werkgever de mogelijkheid moet hebben om gestegen loonkosten in zijn prijzen door te berekenen.
- Graag een salarisonderzoek voor administratieve functies houden.
- Een dienstverlenend bedrijf voor schoonmaakwerk moet vooral in deze tijd dat niemand gestoord wil worden tijdens kantooruren, de mogelijkheid hebben om volgens een werkschema werk aan te nemen zonder dat daarvoor vergunning of toestemming nodig is.
- Werknemers doen zo min mogelijk gedurende werkuren zodat ze daarna kunnen overwerken.
- Bedrijf streeft ernaar het overwerk tot het strikt noodzakelijke te beperken. Ten aanzien van overwerktoeslagen: bij overwerk op zaterdag wordt tenminste 4 keer het normale uurloon gegarandeerd; op zon- en feestdagen is dit 6 keer het normale uurloon.
- Ten aanzien van maaltijdvergoedingen. Bij overwerk van minimaal 1 en maximaal 2 uur een maaltijd van maximaal f 10,00. Bij overwerk van meer dan 2 uur en bij overwerk gedurende de gebruikelijke lunchtijd een maaltijdvergoeding van f 18,00. Bij overwerk in de weekeinden van meer dan 4 uur een maaltijdvergoeding van maximaal f 18,00. Duurt het overwerk meer dan 8 uur dan wordt een tweede maaltijd verstrekt. Werknemers ontvangen geen geld, maar een maaltijd.
- Meestal moeten ze overwerken omdat ze te laat komen of een dag niet komen. Dan stagneert het werk van alle bestellingen die afgeleverd moeten worden. Dus eigenlijk werken ze over om het werk in te halen.
- [Bedrijf in zakelijke dienstverlening]. U geeft geen definitie van overwerk. U geeft ook niet aan of het onderzoek alleen geldt voor functies onder de SVB grens. Ik ga ervan uit dat u met overwerk bedoelt dat dit betekent meer dan 40 uur per week. Hierop zijn de antwoorden gebaseerd. Voor ons is dit echter geen overwerk. Binnen onze functies is het normaal dat we meer uren draaien.
- Due to water surge Lenny my restaurant is now closed. No chance to rebuild due to government and landlord. But I believe in overtime in the restaurant industry to serve tourist better. But we must pay our employee properly.
- Service op zondagen is van essentieel belang. Echter wettelijk is zondag een officiële rustdag. Het zou ideaal zijn indien met de werknemer overlegd kon worden welke dag in de week een officiële rustdag is.
- Indien overwerk structureel plaatsvindt moet meer personeel worden aangenomen. Medewerkers moeten goed kunnen ontspannen en uitrusten.
- St.Maarten needs a simplified rule regarding casual labor. If a business has a task requiring 5 general laborers for one day it is currently an onerous administrative burden to put them on the payroll with wage tax, AVBZ, etc. General rule should be: Casual worker for less than 15 hours/month, no AOV, no AVBZ, no SVB and wage tax = 10%. Employer/employee should have option to opt out of SVB if they provide proof of insurance coverage.
- We would like to receive a copy of the final results.
- In a tourist related business overtime should not be on voluntary base. It is part of the job. Employers must make monthly schedule and inform employees of this ahead of time.

- Being that we are a telecommunications company, there is a need for the technicians to work overtime due to outages (storingen).
- Overtime is best conducted on a voluntary basis and only on peak days of the week/month if necessary.
- No meal compensation, but employees get 50% off meals at all times, with or without overtime.
- We are in a tourist related economy. The law should help us persuade to work overtime and Sundays when necessary, especially during the winter months of peak season. The way the law is currently we have a very limited voice in requesting overtime help. In addition non-productive employees have very little motivation to improve themselves, especially if they have been with the company for numerous years and feel "they know it all". The law has to allow for some form of dismissal for an unproductive employee of this nature, who is detrimental for the company.
- We have just started to try to decrease the amounts of overtime.

Bijlage A - De vragenlijst

ONDERZOEK OVERWERK

nummer: _____

- 1 Soort bedrijf (hoofdactiviteit)? _____
- 2 Totaal aantal werknemers inclusief uitzendkrachten? _____
- 3 Geldt er in uw bedrijf een CAO? **[omcirkel het juiste antwoord]**
- 1 ja
- 2 neen
- 4 Wordt er in uw bedrijf regelmatig overwerk verricht?
- 1 wekelijks
- 2 tenminste één keer per maand
- 3 niet elke maand
- 4 nooit → **einde vragenlijst**
- 5 Hoeveel procent van het werk vindt (ongeveer) plaats als overwerk? _____ %
- Of, hoeveel uur wordt er gemiddeld per maand per werknemer overgewerkt? _____ uren
- 6 Betreft het overwerk vooral bepaalde functies?
- 1 ja
- 2 neen
- 7 In welke functies wordt het meeste overgewerkt?
- _____
- _____
- _____
- _____
- 8 Hoe wordt overwerk in uw bedrijf gecompenseerd?
- 1 door een toeslag op het loon per overuur
- 2 door een vergoeding in time-back
- 3 door een vaste maandelijkse vergoeding
- 4 door een combinatie van twee of meer van de bovenstaande
- 9 Welke toeslagen betaalt u voor overwerk (ongeacht of deze toeslag in geld of in time-back wordt verleend)?
- overwerk na dienst: loon plus _____ % overwerktoeslag
- overwerk op roostervrije dag: loon plus _____ % overwerktoeslag
- overwerk op rustdag (zondag): loon plus _____ % overwerktoeslag
- overwerk op feestdag: loon plus _____ % overwerktoeslag
- overwerk gedurende dark-hours: loon plus _____ % overwerktoeslag
- overwerk na nachtdienst: loon plus _____ % overwerktoeslag
- anders, nl.: _____: loon plus _____ % overwerktoeslag

10 Kent uw bedrijf een maaltijdvergoeding in verband met overwerk?

1 ja

2 neen

→ **vraag 13**

11 In welke situaties wordt deze verstrekt?

12 Hoeveel bedraagt die maaltijdvergoeding? ____ gulden

13 Zijn er gevallen van overwerk waarbij de werkgever zorg draagt voor vervoer van de werknemer naar huis?

1 ja

2 neen

→ **vraag 15**

14 In welke gevallen verzorgt u vervoer van de werknemer naar huis?

15 Komt het regelmatig voor dat werknemers niet willen overwerken?

1 ja

2 neen

→ **vraag 17**

16 Wat zijn de meest voorkomende redenen waarom uw werknemers niet willen overwerken?

17 Heeft u zelf nog opmerkingen of suggesties die voor dit onderzoek van belang zijn?

Bijlage B - Introductiebrief**DEPARTEMENT VAN ARBEID EN SOCIALE ZAKEN**

Schouwburgweg 24 - tel.: (+5999) 434 6000 - fax.: (+5999) 461 55 53

Geachte werkgever,

Het Departement van Arbeid en Sociale Zaken streeft er naar om zo goed mogelijk op de hoogte te blijven van, onder meer, de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden. Om meer inzicht te krijgen in de huidige situatie voor wat betreft overwerk houdt het Departement een kleine enquête over dit onderwerp. Ook van uw bedrijf zouden we graag antwoord krijgen op deze vragen.

Ik verzoek u daarom de bijgevoegde vragenlijst zo nauwkeurig mogelijk in te vullen en in de ingesloten retourenvelop binnen twee weken aan het Departement terug te sturen. Uw gegevens zullen volstrekt vertrouwelijk worden verwerkt en uitsluitend voor dit onderzoek worden gebruikt. De nummers op de enquêteformulieren dienen alleen voor het bijhouden van de respons.

Voor eventuele vragen betreffende dit onderzoek kunt u contact opnemen met Mr. E.M. Paassen op telefoonnummer 434 6511 in Curaçao.

Ik dank u bij voorbaat voor uw medewerking.

Hoogachtend,

Mr.E.I.Karel
Directeur