



Onderhandelings- resultaat 'het nieuwe roosteren'

**NIEUWSBRIEF LEDEN
AUGUSTUS 2019**

AC RIJKSVAKBONDEN

IN DEZE NIEUWSBRIEF:

- Meer mogelijkheden om zelf te bepalen wanneer je wilt werken
 - Versterken positie van de medezeggenschap om bij onderbezetting maatregelen te nemen
 - Afschaffing vaste TOD 55+
 - Extra verlofbonus voor medewerkers jonger dan 46 jaar
 - Overgangsregeling van medewerkers van 46 jaar en ouder
 - Vergoedingen en toelagen
 - Jaarurensystematiek
 - Wat betekent jouw ja- of nee-stem?
-

LEDEN

NIEUWSBRIEF

Inleiding

Onderhandelingsresultaat 'het nieuwe roosteren'

In de CAO 2018-2020 spraken jullie onderhandelaars af om tussentijds een onderhandelingsresultaat te bereiken over roosterinnovatie en over de hervorming van nachtdienstonthefing en vaste TOD 55+. Hierbij presenteert AC Rijksvakbonden aan jullie dit onderhandelingsresultaat. Hierover kan je begin september jouw stem uitbrengen.

In dit onderhandelingsresultaat spreken jullie onderhandelaars meer mogelijkheden af om zelf te bepalen wanneer je wilt werken.

Daarnaast versterken jullie onderhandelaars de positie van de medezeggenschap om bij onderbezetting maatregelen te nemen.

Omdat nachtdiensten voor iedereen schadelijk zijn, spreken jullie onderhandelaars ook extra verlof af per uur dat je tussen 0.00 en 6.00 uur werkt. Dit verlof kan je direct opnemen voor extra hersteltijd, of juist opsparen. 10 jaar voor jouw AOW-leeftijd mag je

stoppen met nachtdiensten. Vanaf dat moment kan je jouw opgespaarde verlof laten uitbetalen ter compensatie van het gemis aan TOD.

Maar jullie onderhandelaars schaffen ook de vaste TOD vanaf 55 jaar af. Uiteraard niet abrupt, maar met een overgangsregeling vanaf 46 jaar. En ten slotte veranderen we de overwerkvergoeding en verhogen we de maximale TOD.

Met een vriendelijke groet,

AC Rijksvakbonden

Inhoudsopgave

Meer mogelijkheden om zelf te bepalen wanneer je wilt werken

PAGINA 3

Versterken positie van de medezeggenschap om bij onderbezetting maatregelen te nemen

PAGINA 4

Afschaffing vaste TOD 55+

→ Extra verlofbonus voor medewerkers jonger dan 46 jaar

PAGINA 5

→ Overgangsregeling van medewerkers van 46 jaar en ouder

PAGINA 6

Vergoedingen en toelagen

PAGINA 7

Jaarurensystematiek

PAGINA 7

Wat betekent jouw ja- of nee-stem?

PAGINA 8

Download de
podcast die bij
deze nieuwsbrief
hoort!



AC Rijksvakbonden

- NCF
- Justitievakbond JUVOX
- VPW
- VCPS
- De Unie

Deze vijf vakbonden, allen binnen de sector Rijk, hebben besloten om heel nauw samen te werken onder de naam AC Rijksvakbonden.

AC Rijksvakbonden is een onderdeel van de vakorganisatie Ambtenarencentrum.

NCF

Strevelsweg 700 / 305
3083 AS Rotterdam
Telefoon: (010) 410 16 58
E-mail: mijnncf@ncf.nl
Website: www.ncf.nl

Justitievakbond Juvox

Ametisthorst 20
2592 HN 's-Gravenhage
Telefoon: (070) 315 51 18
E-mail: hoofdkantoor@juvox.nl
Website: www.juvox.nl

VPW

Ariane 20a
3824 MB Amersfoort
Telefoon: (033) 465 06 91
E-mail: info@vpwnet.nl
Website: www.vpwnet.nl

VCPS

Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon: (070) 315 51 24
Email: vcpsbestuur@vcps.nl
Website: www.vcps.nl

De Unie

Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Telefoon: (0345) 85 19 63
Email: info@unie.nl
Website: www.unie.nl

Meer mogelijkheden om zelf te bepalen wanneer je wilt werken

Voor de meeste medewerkers geldt dat de leidinggevende of planner bepaalt wanneer je wordt ingeroosterd. Dit heet collectief roosteren. Omdat je bij collectief roosteren weinig invloed hebt op jouw rooster, zijn er meer beschermende maatregelen voor werk- en rusttijden.

AC Rijksvakbonden wil graag dat jullie meer invloed krijgen op jullie roosters. Jullie onderhandelaars spreken daarom meer mogelijkheden af om zelf te bepalen wanneer je wilt werken. Dit heet meeroosteren. Voor een aantal medewerkers geldt dit al. Maar nu komt dit beschikbaar voor iedereen. Met meeroosteren besluit je zelf welke dienst jij wilt werken. Omdat jij dan zelf meer invloed hebt op jouw rooster, zijn er minder beschermende maatregelen nodig omdat jij zelf kan bepalen hoeveel rusttijd je nodig hebt tussen de diensten door.

Tegelijkertijd krijgt de werkgever meer mogelijkheden om de roosters af te stemmen op de pieken en dalen in het werkaanbod door het jaar heen. Daardoor biedt de werkgever in een bepaalde periode meer diensten aan en in een andere periode juist minder. Hierover moet de werkgever wel overeenstemming bereiken met de medezeggenschap.

Hoe gaat dit in de praktijk?

De werkgever bepaalt hoeveel roosterdiensten in totaal gedraaid moeten worden. Het vullen van dit rooster doe je samen met jouw collega's in drie rondes.

Ronde 1:

Je tekent in op de diensten die jij wilt werken.

Ronde 2:

Jij en jouw collega's zien waar te veel medewerkers op een dienst zijn en waar te weinig. Jullie proberen dit gezamenlijk op te lossen door af te zien van een dienst waar te veel mensen zijn of in te tekenen op een dienst waar te weinig medewerkers zijn.

Ronde 3:

Indien er aan het eind van ronde 2 nog steeds diensten zijn met te veel of te weinig medewerkers, zal de planner of leidinggevende dit oplossen door een dienst eenzijdig op te leggen of je van een dienst af te halen.

De keuze om te kiezen voor collectief roosteren of meeroosteren ligt bij de medezeggenschap. De medezeggenschap dient wel rekening te houden met wat jij en jouw collega's het liefste willen: collectief roosteren of meeroosteren.

'Kies zelf wanneer je het werk wilt doen. Dan ga je straks gezond met pensioen.'

Versterken positie van de medezeggenschap om bij onderbezetting maatregelen te nemen

Jullie onderhandelaars versterken in dit onderhandelingsresultaat de positie van de medezeggenschap om bij onderbezetting maatregelen te nemen.

Onderbezetting betekent dat te weinig medewerkers beschikbaar zijn om het werk te kunnen uitvoeren. Het is heel belangrijk dat de hoeveelheid werk in overeenstemming is met het aantal medewerkers. Bij te weinig medewerkers, zonder aanpassing van de hoeveelheid werk, leidt dit tot werkdruk en overwerk. Dit vergroot de kans op ziekte, burn-out of dat je het simpelweg niet volhoudt tot jouw pensioen.

Daarom is een instrument ontwikkeld waaruit blijkt wat de organisatie nodig heeft aan aantal medewerkers en wat de

organisatie tot zijn beschikking heeft: het capaciteitsoverzicht. Indien blijkt dat er te weinig medewerkers zijn voor de hoeveelheid werk, dan moet de bestuurder met de medezeggenschap een plan van aanpak maken om zo snel mogelijk dit op orde te krijgen. Mochten de medezeggenschap en bestuurder geen overeenstemming krijgen over dit plan van aanpak, dan kan zowel de medezeggenschap als de bestuurder dit voorleggen aan de commissie bestaande uit werkgever, bonden en een onafhankelijke voorzitter. Deze commissie beoordeelt het verschil van mening tussen de bestuurder en medezeggenschap.



'Medezeggenschap versterken om onderbezetting te beperken.'

Extra verlofbonus voor medewerkers jonger dan 46 jaar

Uit onderzoek blijkt dat nachtdiensten voor iedereen schadelijk zijn. Daarom spreken jullie onderhandelaars extra verlof af per uur dat je tussen 0.00 en 6.00 uur werkt. Ieder uur dat je dan werkt, ontvang je een verlofbonus van 12%. Dit verlof kan je direct opnemen voor extra hersteltijd, of opsparen voor later in een verlofspaarregeling.

Maar uit onderzoek blijkt ook dat het oudere medewerkers meer moeite kost om nachtdiensten te draaien dan jongere medewerkers. Daarom spreken jullie onderhandelaars af dat je 10 jaar voor jouw AOW-leeftijd mag stoppen met nachtdiensten. Je kunt ervoor kiezen om volledig, gedeeltelijk of tijdelijk te stoppen met nachtdiensten. Vanaf dat moment kan je jouw opgespaarde verlof in de verlofspaarregeling verkopen tegen jouw uurloon. Met dit geld kan je het

gemis aan TOD – vanwege het vervallen van de nachtdiensten – compenseren.

Oudere medewerkers hebben onvoldoende tijd om genoeg verlof bij elkaar te sparen voor compensatie, indien zij 10 jaar voor hun AOW-leeftijd stoppen met nachtdiensten. Daarom spreken we voor de eerste vijf jaar voor oudere medewerkers extra verlof af. Na deze vijf jaar ontvangen zij ook 12% verlof voor ieder gewerkt uur tussen 0.00 en 6.00 uur.

Leeftijd op 31 december 2019	Bonus gedurende vijf jaar
45	34%
44	31%
43	29%
42	26%
41	24%
40	22%
39	19%
38	17%
37	14%

De vaste TOD vanaf 55 jaar schaffen jullie onderhandelaars af. Hiervoor in de plaats komt de verlofbonus. Dit geldt voor:

- Alle medewerkers van 45 jaar en jonger
- Alle nieuwe medewerkers

Dit geldt niet voor medewerkers van 46 jaar en ouder. Zij vallen onder een overgangsregeling.

'Extra verlof voor iedereen, leidt tot een flexibeler systeem.'

Overgangsregeling van medewerkers van 46 jaar en ouder

Jullie onderhandelaars schaffen de vaste vergoeding TOD vanaf 55 jaar af. Uiteraard niet zonder een overgangsregeling. De overgangsregeling houdt in dat medewerkers die op 31 december 2019 52 jaar of ouder zijn de vaste TOD behouden op 55 jaar. De voorwaarden en hoogte van deze TOD wijzigt niet.

Daarnaast spreken jullie onderhandelaars af:

1. De verplichting om vanaf 55 jaar te stoppen met nachtdiensten verandert in een recht om vanaf 55 jaar te stoppen met nachtdiensten.
2. Indien je na 55 jaar toch nachtdiensten draait, ontvang je per gewerkt uur tussen 0.00 en 6.00 uur een verlofbonus van 24%. De bonus ontvang je gedurende vier jaar.

Medewerkers tussen 46 en 52 jaar behouden ook de vaste TOD. De voorwaarden en hoogte van deze TOD wijzigen niet. Wel wijzigt de ingangsdatum van het recht dat je geen nachtdiensten hoeft te draaien en een vaste TOD ontvangt. Langzamerhand schuift de ingangleeftijd op naar 58 jaar.

Daarnaast spreken jullie onderhandelaars af:

1. Indien je na jouw ingangleeftijd van de vaste TOD toch nachtdiensten draait, ontvang je per gewerkt uur tussen 0.00 en 6.00 uur een verlofbonus van 24%. De bonus ontvang je gedurende vier jaar.
2. Indien je tussen 55 jaar en jouw ingangsdatum voor de vaste TOD ziek wordt, dan houd je recht op de vaste TOD op jouw ingangleeftijd.

Leeftijd op 31 december 2019	Ingangleeftijd vaste TOD
54	55
53	55
52	55
51	55,5
50	56
49	56,5
48	57
47	57,5
46	58

'Afschaffing vaste TOD? Dat kan, maar niet zonder een goede overgang.'

Vergoedingen en toelagen

Nu geldt voor de meeste medewerkers dat je voor ieder overwerk uur 100% in tijd krijgt en een overwerkpercentage afhankelijk van het uur van de dag. Dat verandert met dit onderhandelingsresultaat.

Het overwerkpercentage wijzigt naar een vast percentage van 25%. Daarnaast wordt de huidige TOD doorbetaald. Het gewerkte uur zelf komt bij je jaaruren.

Daarnaast verhogen jullie onderhandelaars het maximumbedrag voor de TOD, consignatie en de verschuivingstoelage van maximum schaal 7 naar maximum schaal 8. De overwerkvergoeding verhogen jullie onderhandelaars voor medewerkers in

roosterdiensten van schaal 10 naar schaal 11.

Bij ziekte en verlof ontvang je de TOD conform het medegedeelde rooster. In het geval de werkdagen of de begin- en eindtijdstippen van een roosterdienst nog niet zijn medegedeeld, ontvang je een forfaitaire toelage over de ziekte- of verlofperiode. Deze forfaitaire toelage is jouw gemiddelde TOD over de voorafgaande 12 maanden.



Jaarurensystematiek

Bij meeroosteren kan je in een bepaalde periode kiezen om meer uren te werken en in een andere periode juist voor minder uren.

Ook kan de werkgever – na instemming van de medezeggenschap – in een bepaalde periode meer roosterdiensten aanbieden en in een andere periode juist minder. Het totaal aantal te werken uren wordt elk jaar vooraf vastgesteld.

Aan het eind van het jaar blijkt dan hoeveel uur je in totaal hebt gewerkt. Als je aan het einde van het jaar tot 18

uur te weinig hebt gewerkt dan de vastgestelde uren, dan moet je deze het daaropvolgende jaar meer werken. De rest vervalt. Heb je meer uren gewerkt dan de vastgestelde uren, dan moet je deze het daaropvolgende jaar minder werken. Dit geldt tot een maximum van 18 uur. Alles wat je dat jaar boven de 18 uur te veel hebt gewerkt, wordt uitbetaald tegen 125%.

Wat betekent jouw ja- of nee-stem?

Dit onderhandelaarsresultaat zetten we om in jouw arbeidsvoorwaarden indien voldoende leden instemmen met dit resultaat. Daarvoor moeten twee van de vier vakbonden aan de onderhandelingsstafel instemmen.

Dus indien de leden van AC Rijksvakbonden in meerderheid instemmen met dit resultaat, dan moet nog een andere vakbond aan de onderhandelingsstafel instemmen. Pas dan veranderen jullie arbeidsvoorwaarden. Indien minder dan twee vakbonden instemmen – omdat de leden in meerderheid het resultaat verwerpen – dan blijven de oude arbeidsvoorwaarden van kracht en verandert er niets.

Normaal gesproken geldt voor AC Rijksvakbonden dat elke stem even zwaar telt.

Deze keer wijkt AC Rijksvakbonden hiervan af. De stemmen van medewerkers in roosterdiensten laat AC Rijksvakbonden zwaarder wegen dan de stemmen van medewerkers die niet in roosterdiensten werken. De reden is dat leden in roosterdiensten veel meer gevolgen ondervinden van dit onderhandelingsresultaat.

De datum waarop (na akkoord van de leden) de afspraken ingaan is 1 januari 2021.

Oude arbeidsvoorwaarden; Deze blijven gelden indien dit onderhandelingsresultaat wordt verworpen.	Nieuwe arbeidsvoorwaarden; Deze gelden indien dit onderhandelingsresultaat wordt aangenomen.
Meeroosteren is niet afdwingbaar.	Meeroosteren is wel afdwingbaar.
Medezeggenschap heeft geen instrumenten om de bezetting op orde te laten brengen.	Medezeggenschap heeft capaciteitsberekening en escalatie naar een rijksbrede commissie tot haar beschikking indien de werkgever de bezetting niet op orde wil brengen.
Vaste TOD vanaf 55 jaar blijft bestaan.	Vaste TOD vanaf 55 jaar wordt afgeschaft; wel een overgangsregeling vanaf 46 jaar.
Verplichting te stoppen met nachtdiensten op 55 jaar.	Recht om te stoppen met nachtdiensten vanaf 10 jaar voor AOW-leeftijd.
Geen verlofbonus per nachtdienst.	Wel een verlofbonus per nachtdienst.
Verschillende overwerkpercentages per uur.	Vast overwerkpercentage van 25% + TOD over overwerkuur.
Maximale vergoeding van TOD, consignatie en verschuivingstoelage op schaal 7.	Maximale vergoeding van TOD, consignatie en verschuivingstoelage op schaal 8.
Maximale vergoeding overwerk op schaal 10.	Maximale overwerkvergoeding op schaal 11 voor medewerkers in roosterdienst.

