



Inzetbrief

Inzet onderhandelingen over

- roosterinnovatie
- hervorming nachtarbeid & vaste TOD 55+

In de laatste CAO is afgesproken om dit jaar een akkoord te bereiken over roosterinnovatie en volgend jaar over de hervorming van nachtdienstonthefving en vaste TOD 55+. AC Rijksvakbonden heeft op beide punten haar inzet gemaakt.

Namens de AC Rijksvakbonden,

Albert van der Smissen, voorzitter NCF
Marcel Smit, voorzitter Justitievakbond Juvox
Paul van Es, voorzitter VPW
Ad van Beek, voorzitter VCPS
Erwin Rog, vakbondsbestuurder De Unie

Oktober 2018



Roosterinnovatie

AC Rijksvakbonden denkt dat meeroosteren jullie meer invloed geeft op jullie roosters. Daarom komen er naast de variant van traditioneel roosteren (waarbij een leidinggevende of planner bepaalt wanneer medewerkers worden ingeroosterd) een aantal varianten van meeroosteren. De medezeggenschap kiest in overleg met de werkgever welke variant toegepast wordt. Deze keuze willen we zo laag mogelijk in de organisatie (planeenheid) leggen.

Minstens even belangrijk is dat de bezetting op orde is. Wij horen vaak dat medewerkers geen verlof op kunnen nemen, dat roosters steeds worden aangepast, dat te weinig mensen het werk moeten doen. Dit komt meestal door onderbezetting veroorzaakt door organisatiekeuzes als "minimale bezetting is maximale bezetting", maar ook door het niet goed meenemen van verlof, PAS, ziekte etc. in de capaciteitsberekening. Daarvoor willen we een rijksbrede berekeningswijze van de benodigde bezetting afspreken. De medezeggenschap kan dan

de feitelijke bezetting toetsen aan de berekening.

Wij willen afspraken maken over beschermende normen voor welzijn en gezondheid, waar die nodig zijn. Bij meeroosteren neemt de medewerker het heft in eigen hand en zijn er minder beschermende maatregelen nodig.

Mocht het, ondanks het meeroosteren, toch nodig zijn dat de werkgever medewerkers aanwijst om een roosterdienst te draaien, dan dient dit ruim van tevoren aangekondigd te worden.

En ten slotte moeten de werkgevers bij het Rijk zich natuurlijk wel houden aan de gemaakte afspraken. Daarom willen wij ervoor zorgen dat medezeggenschapsorganen ergens kunnen aankloppen als hun bestuurder zich niet aan de afspraken houdt. Dat kan bijvoorbeeld door een gezaghebbende commissie in te stellen die geschillen behandelt.



Hervorming ontheffing nachtarbeid en vaste TOD 55+

AC Rijksvakbonden wil deze regeling **niet** afschaffen.

Wel zien we de noodzaak om deze regeling aan te passen. Nachtdiensten zijn (erg) ongezond maar de schade op de gezondheid wordt vooral veroorzaakt door het aantal jaren dat medewerkers in nachtdiensten werken.

Daarom willen we niet een regeling met

een harde leeftijdsgrens, zoals nu het geval is, maar een regeling gebaseerd op het aantal jaren dat een medewerker in nachtdiensten werkt. Er komt dan een maximum aantal te werken jaren dat je nachtdiensten hoeft te verrichten. Medewerkers met de "haven in zicht" behouden de huidige regeling. Voor jonge medewerkers gaat de nieuwe regeling gelden. Oudere medewerkers krijgen een overgangsregeling:

Leeftijd	Aanpassing regeling (ingangsdatum moet afgesproken worden)
50 jaar en ouder	Behoud nachtdienstontheffing en vaste TOD
Vanaf 45 t/m 49 jaar	Overgangsregeling
Jonger dan 45 jaar	Nieuwe regeling gebaseerd op aantal dienstjaren in plaats van leeftijd

Een voorwaarde om te komen tot hervorming van de regeling is dat nachtdiensten eerlijk worden verdeeld over alle medewerkers die nachtdiensten kunnen draaien. Ook willen wij het vrijwillig doorwerken in nachtdienst bevorderen voor 55+-ers. Dit kan door het mogelijk te maken om nog

nachtdiensten te draaien vanaf je 55e jaar en op een later zelf te kiezen moment alsnog gebruik te maken van de ontheffing van nachtarbeid met de vaste TOD. Vrijwillig doorwerken kan ook worden bevorderd door dit te belonen, bijvoorbeeld met extra verlof.

Samenvattend

- Hervorming nachtdienstontheffing die recht doet aan de effecten van het werken in nachtdienst
- Goede overgangsregeling
- Bezetting op orde, controleerbaar door de medezeggenschap
- Meer invloed van medewerkers op hun rooster door meeroosteren
- Normen voor gezond en sociaal roosteren
- Aanwijzing om een dienst te draaien wordt ruim van tevoren aangekondigd
- Een gezaghebbende commissie voor geschillenbehandeling

Hoe verder?

Met deze inzet gaan de onderhandelaars aan de slag. Als de onderhandelingen tot een resultaat leiden, dan leggen we dit onderhandelingsresultaat aan onze leden

in roosterdienst voor. Een definitief akkoord is er pas als jullie samen met de leden van de andere bonden instemmen met het onderhandelingsresultaat.