

Bonden maken afspraken over gevolgen RRA

Rijkswaterstaat gaat binnenkort de rijksbrede roosterapplicatie (RRA) invoeren. Hiermee komt SAP DRP te vervallen.

De RRA heeft een paar gevolgen voor jullie arbeidsvoorwaarden. AC/VPW, FNV, CNV en CMHF hebben daar goede afspraken over weten te maken in het DGO, het decentraal georganiseerd overleg met de Secretaris-Generaal van IenW, Jan Hendrik Dronkers. Het gaat om afspraken over het stabiel roosteren en berekening TOD bij ziekte en verlof, loondoorbetaling bij ouderschapsverlof en het verrekenen van te weinig gewerkte uren.

TOD bij ziekte en verlof en stabiel roosteren

De belangrijkste wijziging gaat over het berekenen van de TOD bij ziekte en verlof. Nu wordt dit nog gedaan over het normjaarrooster. Dat betekent dat bij ziekte en verlof in de toekomst (buiten het gecommuniceerd rooster) de TOD wordt berekend over de dienst die in je normjaarrooster staat.

Onze CAO zegt dat de TOD bij ziekte en verlof berekend wordt over het vastgestelde arbeidspatroon. Als dat niet lukt, wordt een forfaitaire TOD berekend op basis van het gemiddelde van de afgelopen 3 maanden.

RWS vindt dat het normjaarrooster niet het definitieve rooster is, dus niet het vastgestelde arbeidspatroon in de zin van de CAO. Dat betekent dus dat er een forfaitaire TOD wordt berekend. In de praktijk zien de vakbonden dat het normjaarrooster wel wordt gebruikt als een stabiel, dus feitelijk vastgesteld arbeidspatroon, waarover je dus wèl de TOD bij ziekte en verlof kan berekenen. Dit heeft tot een stevig meningsverschil geleid in het DGO. Dat meningsverschil hadden we kunnen beslechten door naar de Geschillencommissie te stappen. Maar de uitkomst daarvan is heel ongewis.

We hebben daarom gekozen voor een andere weg, waarvan we verwachten dat dit velen van jullie meer helpt.

Wij horen vaak dat het stabiel roosteren onder druk staat. Daarbij komt dat stabiel roosteren een optie is in het plankader, soms voorzien van door de organisatie opgelegde belemmerende randvoorwaarden. De vakbonden vinden dit absoluut ongewenst en willen daar wat aan doen.

We hebben samen met de werkgever besloten het verschil van mening over de definitie van normjaarrooster te laten rusten. Dat opende de weg om goede afspraken te maken over de invoering van de RRA en het recht op stabiel roosteren. Deze afspraken zijn:

- bij ziekte en verlof in de toekomst (buiten het gecommuniceerd rooster), wordt de TOD niet meer berekend op basis van het normjaarrooster, maar op basis van een forfaitair bepaalde TOD. We hebben afgesproken om deze TOD te berekenen over het gemiddelde van de laatste 12 maanden).
- stabiele roosters zijn altijd mogelijk zijn voor teams die dat willen. Dit zonder onnodige beperkingen of belemmeringen. En zonder onder druk gezet te worden om te kiezen voor flexibel roosteren of meeroosteren
- we evalueren over een half jaar de uitvoering en effecten van deze afspraak
- medewerkers die door toepassing van de forfaitair bepaalde TOD 1% of meer TOD verliezen ten opzichte van de huidige berekening, krijgen een afbouw van vier jaar (100%, 75%, 50%, 25%). De grens ligt dus bij 1% achteruitgang in plaats van de in de CAO opgenomen 3%.

Doorbetaling maandinkomen bij ouderschapsverlof

RWS is erachter gekomen dat zij een fout maakt bij het berekening van de doorbetaling bij ouderschapsverlof. Volgens onze CAO wordt bij ouderschapsverlof gedurende 13 van de 26 weken 60% van het maandinkomen (salaris en toelagen) doorbetaald. Dat betekent dus dat 60% van de TOD doorbetaald hoort te worden. Bij RWS wordt tot nu toe 100% van de TOD doorbetaald. Dat is dus niet volgens de CAO en moet daarom worden hersteld. Dat gebeurt uiteraard niet met terugwerkende kracht. We hebben afgesproken dat de verbeterde berekeningswijze gaat gebeuren vanaf 3 maanden na invoering van de RRA voor nieuwe gevallen.

Verrekening te weinig gewerkte uren

Rijksbreed worden te weinig gewerkte uren (minuren) aan het einde van het jaar verrekend met de wettelijke vakantieuren van het jaar erop. Dat gaat bij RWS ook gebeuren na invoering van de RRA. In het DGO hebben wij opgemerkt dat het Burgerlijk Wetboek niet toestaat om de wettelijke vakantie-uren te verminderen, ook niet bij minuren. Dat was voor ons reden om dit te bespreken in het sectoroverleg Rijk (SOR). De werkgever Rijk was het met ons eens. BZK en de bonden werken nu samen aan een oplossing. Tot die er is, houdt RWS bij welke medewerkers een verrekening krijgen met hun wettelijke vakantie-uren, zodat we daar later (als dat mogelijk is) afspraken over kunnen maken.

Vragen

Heb je nog vragen? Na de Kerstvakantie organiseren we als gezamenlijke vakbonden één of meer online bijeenkomsten. Dan lichten we de afspraken toe en kun je je vragen kwijt. We laten je binnenkort weten wanneer deze bijeenkomsten plaatsvinden.

Peter Wulms en Nol van Lith (AC/VPW)

Mick Bleijerveld en Eef de Jong (FNV)

Bart Schnoor en Cari Derichs (CNV)

Matty van Leuven en Irma Loos (CMHF)