

ZWARE BEROEPEN

De strijd op twee tafels

In het pensioenakkoord over de modernisering van de pensioenen is afgesproken dat er voor zware beroepen een regeling komt om eerder te kunnen stoppen met werken. Er is toen een tijdelijke overgangsregeling afgesproken. Een regeling die de randvoorwaarden vaststelde over het inkomen en hoeveel eerder je voor je pensioen kon stoppen. Dit was een tijdelijke regeling zodat kabinet, werkgevers en bonden in de tussentijd aan een definitieve regeling konden gaan werken. Deze tijdelijke regeling loopt tot en met 31 december 2025.

Deze regeling wordt de RVU-regeling genoemd. Hierin wordt de mogelijkheid geboden om drie jaar voor de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken. Het maximale bedrag dat hier boetevrij gebruikt voor kan worden, is de hoogte van de AOW-uitkering en bedraagt nu € 26.185 bruto per eerder gestopt jaar. De RVU-regeling wordt gefinancierd door de werkgever. Werkgevers moeten/kunnen decentraal, via cao's, afspraken over de regeling maken en er uitvoering aan geven. Er worden afspraken gemaakt over het bedrag en de periode dat je eerder kunt stoppen (hierboven staan de maximale mogelijkheden) en welke functies als zwaar worden benoemd. Het betreft immers een regeling voor zware beroepen.

Bij NS is ook een tijdelijke RVU-regeling afgesproken, gefinancierd voor 1 jaar met het maximale bedrag.

Strijd op twee tafels

Bij NS is nu een afspraak gemaakt hoe we komen tot het vaststellen van een zware functie. Is nu alles geregeld en kan er nu voor de AOW-leeftijd al gestopt worden met werken? Nee, dit is niet het geval. Zoals in de inleiding gemeld is er sprake van een tijdelijke wettelijke regeling die eind 2025 afloopt. Op dit moment is er nog geen nieuwe wet die het voor werknemers in zware functies mogelijk maakt om ook na 2025 met een financiële regeling eerder te kunnen stoppen. De onderhandelingen hierover met werkgeversvereniging VNO-NCB (de werkgevers) en met het kabinet zijn vastgelopen.

[Klik hier](#) voor meer informatie over onze strijd met Den Haag en werkgevers Nederland.

Inmiddels wordt er in verschillende sectoren al -nog vriendelijk- actiegevoerd. Zo heeft de politie al twee keer actiegevoerd voor een nieuwe definitieve regeling. Het ziet ernaar uit dat we hier landelijke acties voor gaan organiseren. De kans is groot dat we ook bij NS hiervoor in actie moeten komen. Want willen we eerder kunnen stoppen dan de AOW-leeftijd, dan zijn afspraken met NS belangrijk, maar moet eerst de strijd met het kabinet beslecht worden. Daarna komt het verdere overleg met NS waarvoor we in deze cao al een goede start hebben gemaakt.

[Klik hier](#) voor een video met uitleg over de strijd en onze inzet voor een wettelijke zwaarwerkregeling.

Wat is er nu dan in de cao afgesproken en wat hebben we daaraan?

3. Vaststelling en erkenning zwaar werk

We kennen binnen NS verschillende functies waarin medewerkers te maken hebben met bezwarende werkomstandigheden. Zo zijn er verschillende functies met onregelmatige diensten, zoals bijvoorbeeld medewerkers RBC, werken machinisten en conducteurs zelfs in dubbele onregelmatigheid, worden collega's in verschillende functies geconfronteerd met agressie en leveren onder andere monteurs en facilitaire medewerkers een zware fysieke inspanning tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden. Dit zijn slechts enkele voorbeelden.

CAO-partijen werken gezamenlijk een methode uit aan de hand waarvan wordt vastgesteld of en in welke mate er sprake is geweest van bezwarende werkomstandigheden in de uitoefening van functies. Deze methode zal bestaan uit een wegingssysteem waarbij wordt gekeken naar bezwarende elementen ten aanzien van:

1. *Werktijden: waaronder in ieder geval (dubbele) onregelmatigheid, volcontinu/5-ploegendienst, bereikbaarheidsdiensten, structureel overwerk en onvoorspelbaarheid van een rooster*
2. *Fysieke belasting: waaronder in ieder geval trillingen, tillen, langdurig staan/zitten, klimmen, bukken*
3. *Werkomgeving: waaronder in ieder geval lawaai, gevaarlijke stoffen, hitte/koud, stof*
4. *Psychische belasting: waaronder in ieder geval agressie, menselijk leed*

Het aantal dienstjaren waarin een medewerker te maken heeft gehad met de bezwarende elementen evenals het aantal contracturen per week, speelt ook een rol in de uiteindelijke weging van de mate waarin de functie-uitoefening bezwarend is geweest.

CAO-partijen bepalen ten behoeve van het bovenstaande eerst een aantal 'functiecategorieën'. Door CAO-partijen wordt vervolgens per categorie een werkgroep met vakbondsvertegenwoordigers en NS vertegenwoordigers ingericht die de bezwarende werkomstandigheden voor functies in de betreffende categorie in kaart brengt en duidt. CAO-partijen stellen voorts op basis van de uitkomsten van deze werkgroepen per categorie de specifieke invulling van de wegingssysteem vast. Ook maken CAO-partijen afspraken over de periodieke validatie of actualisatie van de wegingssysteem.

De wegingssysteem maakt het mogelijk op individueel niveau per uitgeoefende functie vast te stellen of en in welke mate deze bezwarend is geweest. De uitkomsten per functie zijn in samenhang bepalend voor de weging van het volledige werkverleden bij NS.

Tevens spreken cao partijen af vanaf welke 'waarde' op bezwarende werkomstandigheden er gesproken wordt over een 'zwaar werkverleden'.

Het afspreken van een methodiek op basis waarvan wordt vastgesteld of en in welke mate er sprake is geweest van bezwarende werkomstandigheden is relevant met het oog op af te spreken regelingen.

Uitkomst uiterlijk 1 juli 2025.

Tot zover de tekst uit het nieuwe onderhandelingsresultaat, maar wat betekent dit?

Eigenlijk hebben we in het resultaat een methode met NS afgesproken om te komen tot het vaststellen van zware functies. Deze methode is binnen de FNV ontwikkeld en was in de havens al afgesproken en functioneert daar al een paar jaar naar tevredenheid. Vandaar dat dit ook wel het havenmodel genoemd wordt. Maar de havens zijn niet de NS. Hier zijn heel andere functies en heel andere zware omstandigheden waarin gewerkt moet worden. Dus moet er een NS-model komen. Om tot het NS-model te komen hebben we nu de methode afgesproken.

Deze methode is gebaseerd op functiekenmerken. Aan de verzwarende kenmerken worden punten toegekend en zo kunnen we bepalen of een functie meer of minder zwaar is. Ook telt hier mee hoe lang je in de zware functie werkzaam bent. Werk je 1 jaar in een zware functie of 20 jaar? Dit alles leidt tot een totaal aantal punten. Het aantal punten bepaalt dan of je eerder of later kan stoppen met werken of dat je van je werkgever meer of minder financiële uitkering krijgt waardoor je eerder kunt stoppen. Het invullen van de NS-methode gebeurt door vakbondsvertegenwoordigers, dus bestuurders met (kader)leden van de werkvloer, met NS.

Een bezwarende functiekenmerk is bijvoorbeeld onregelmatig werken. Is dit een vroeg-laatrooster doordeweeks of is hier sprake van een dubbele onregelmatigheid met nacht en weekenden? Bij het laatste zal je tot veel meer punten komen dan het eerste voorbeeld. Maar werk je maar 1 jaar in de dubbele onregelmatigheid en 40 jaar in vroeg-laat, is er sprake van een andere uitkomst.

Moet je veel en vaak zwaar tillen, moet je veel bukken of kruipen: allemaal zaken die meetellen of de functie bezwarend is of niet.

Functiekenmerken

Eerder stoppen met werken

• Kenmerken van het Zwaar Werk Model

Checklist Zwaar Werk			
Fysieke inspanning	Mentale belasting en Psychisch inspanning	Onregelmatige werktijden	Fysisch zware omstandigheden
<ul style="list-style-type: none"> Tillen/ neerzetten Dragen/ sjouwen Duwen en/of trekken (trap)lopen en/ of klimmen/ klauteren/ kruipen Ongemakkelijke werkhouding Langdurig staan en/ of zitten Herhalende bewegingen trillingen 	<ul style="list-style-type: none"> Langdurige concentratie Hoge mate van alertheid Oordeelsvorming Reactiesnelheid Tijdsdruk Geen autonomie Geen contactmogelijkheden Eenzijdige taken Eentonige taken Spanning Agressie Menselijk leed 	<ul style="list-style-type: none"> Lange werkdagen/werkweken Werken op onregelmatige tijdstippen Kwalitatief slechte roosters Wisselende en/of onvoorspelbare werktijden Consignatie-/ bereikbaarheid/ aanwezigheidsdiensten Gebrek aan zeggenschap over arbeidstijden en roosters 	<ul style="list-style-type: none"> Lawaai Geur, stank Gevaarlijke stoffen Hitte / koud Straling Stoffige of natte omgeving Fysieke veiligheid
Combinatie van zware omstandigheden			

Bij iedere functie ga je kijken van welke kenmerken er sprake is en of deze vaak of minder vaak voorkomen of dat deze erg of minder erg zijn. Van welke kenmerken er sprake is en of dit vaak of erg is, wordt gezamenlijk vastgesteld tussen management en kaderleden van de bonden.

Eerder stoppen met werken

Beoordelingscriteria voor zware beroepen

Werkzaam in welke sector?

Resultaat van de invoer

Historie medewerker

Functie eigenschappen

Werkomgeving

Zwaar werk 100%			
Subsector	Functie	Jaartal ingang	Subsector
1	Dienstjaren	40	102%
	Volcontinu	25	
	Dagdienst	5	
	Ochtend/middag dienst	10	
	Semicontinu	0	
	Buiten de haven	0	
	Oude dienstjaren van voor 1995	6	6%
	Totale dienstjaren in de haven	40	30%
2	Functie	9	9%
	Tillen/neerzetten	1	
	Dragen/sjouwen	1	
	Duwen/trekken	1	
	Klauteren/kruipen	1	
	Ongemakkelijke werkhouding	1	
	Langdurig staan/zitten	1	
	Herhalende bewegingen	1	
	Trillingen	1	
	Tijdsdruk	1	
3	Werkomgeving	7	7%
	Lawaai	1	
	Geur/stank	1	
	Gevaarlijke stoffen	1	
	Hitte en/of koude	1	
	Straling	1	
	Stoffige of nattige omgeving	1	
	Fysieke veiligheid: gevaarlijke situaties/werkplekken	1	

Eerder stoppen met werken

Beoordelingscriteria voor zware beroepen

Fysieke inspanning

- Tillen/neerzetten
- Dragen/sjouwen
- Duwen/trekken
- Klauteren/kruipen
- Ongemakkelijke werkhouding
- Langdurig staan/zitten
- Herhalende bewegingen
- Trillingen

Psychische/mentaal

- Tijdsdruk
- Geen autonomie
- Geen contactmogelijkheden
- Onvolledige/eenzijdige taken
- Kortcyclisch werk
- Spanning
- Agressie
- Menselijk leed
- Langdurige concentratie
- Hoge mate van alertheid
- Oordeelsvorming
- Reactiesnelheid

versie 3.4

Zwaar werk		100%	
Subsector	Rijk	3	
Functie			
Jaartal ingang		2023	
1	Dienstjaren	40	100%
	Volcontinu	25	
	Dagdienst	5	
	Ochtend/middag dienst	10	
	Semicontinu	0	
	Buiten de haven	0	
	Oude dienstjaren van voor 1995	6	6%
	Totale dienstjaren in de haven	40	100%
2	Functie	9	9%
	Tillen/neerzetten	1	
	Dragen/sjouwen	1	
	Duwen/trekken	1	
	Klauteren/kruipen	1	
	Ongemakkelijke werkhouding	1	
	Langdurig staan/zitten	1	
	Herhalende bewegingen	1	
	Trillingen	1	
	Tijdsdruk	1	
3	Werkomgeving	7	7%
	Lawaai	1	
	Geur/stank	1	
	Gevaarlijke stoffen	1	
	Hitte en/of koude	1	
	Straling	1	
	Stoffige of nattige omgeving	1	
	Fysieke veiligheid: gevaarlijke situaties/werkplekken	1	

Onregelmatige werktijden

- Langewerdagen/weeken
- Werken op onregelmatige tijdstippen
- Kwalitatief slechte roosters
- Wisselende en onvoorspelbare werktijden
- Condignatie-/bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten
- Gebrek aan zeggenschap werktijden/roosters

Fysisch zware omstandigheden

- Lawaai
- Geur/stank
- Gevaarlijke stoffen
- Hitte en/of koude
- Straling
- Stoffige of nattige omgeving
- Fysieke veiligheid: gevaarlijke situaties/werkplekken

Voorbeeld van een weging van een functie aan de hand van bezwarte kenmerken
 Dit is een fictieve weging. Punten en kenmerken zijn indicatief.

versie 4.0

Zwaar werk		65%	
Bedrijfsnaam		NS	
Medewerkernaam			
Geboortedatum			
Subsector	Roro	3	
Functie	Monteur		
Jaartal ingang			
1	Dienstjaren	40	22%
	Volcontinu		
	Dagdienst		
	Ochtend/middag dienst	3	
	Ochtend/middag dienst + weekenden	0	
	Semicontinu	0	
	Buiten de haven	0	
	Oude dienstjaren van voor 1995	10	10%
	Totale dienstjaren in de haven	30	10%
2	Functie	24	24%
	Tillen/neerzetten	4	
	Dragen/sjouwen	3	
	Duwen/trekken	3	
	Klauteren/kruipen	4	
	Ongemakkelijke werkhouding	4	
	Langdurig staan/zitten	3	
	Herhalende bewegingen	0	
	Trillingen	0	
	Tijdsdruk	3	
3	Werkomgeving	19	19%
	Lawaai	5	
	Geur/stank	0	
	Gevaarlijke stoffen	0	
	Hitte en/of koude	5	
	Straling	0	
	Stoffige of nattige omgeving	4	
	Fysieke veiligheid: gevaarlijke situaties/werkplekken	5	

Zo worden iedere functie gewogen. De kenmerken en de mate van meer of minder bezwarend per kenmerk zijn tussen vakbonden en werkgever overeengekomen. Maar mocht je het hier niet mee eens zijn, dan is er ook een bezwaarmogelijkheid.
 We zijn er nog niet. Er moet nog veel geregeld worden. Maar welke functie meer of minder bezwarend is, wordt nu op een objectieve eerlijke manier vastgesteld.