

Cao Rijk 2021: Inzet onderhandelingen

FNV Overheid

Koopkracht en salaris

Na een mager jaar 2020 vinden wij dat het nu tijd is voor een serieuze loonsverhoging. Daarbij hebben wij speciale aandacht voor diegenen met een laag tot en met een modaal salaris. FNV Overheid stelt een loonsverhoging van 5% voor.

De rijksdienst heeft goed gefunctioneerd in coronatijd. Dat is te danken aan de medewerkers. Daar hoort een goede waardering bij. Onze leden worden geconfronteerd met stijgende lasten en kosten van levensonderhoud. Ook is voor hen belangrijk dat het rijk op termijn ook goed personeel in dienst houdt en dat lukt niet als het rijk achter loopt met salarissen.

Iedereen telt mee

Ook de schoonmakers tellen mee: deze collega's verdienen dezelfde waardering als de andere rijksambtenaren. Wij stellen voor om te stoppen met de aparte salarisschalen voor medewerkers van de Rijksschoonmaakorganisatie die in hoofdstuk 22 van de cao staan en deze werknemers op te nemen in het reguliere loongebouw.

Van het minimumloon kun je niet leven. Wat FNV betreft zou het minimum moeten liggen bij 14 Euro per uur. Hier willen we afspraken over maken.

Werken tijdens en na de coronacrisis, wat is er in ieder geval nodig?

In de laatste cao hebben wij een thuiswerkvergoeding afgesproken. Ook in 2021 en daarna zal er naar verwachting nog door veel mensen thuis worden gewerkt, meer dan voor de crisis. Wij stellen voor de medewerkers die thuiswerken iedere maand een thuiswerkvergoeding te verstrekken.

Uit FNV-onderzoek is gebleken dat zo'n 40% van de medewerkers nog steeds op privé-laptop of -tablet werkt, via de mobiele telefoon vergaderingen bijwoont, geen goed bureau heeft of andere faciliteiten mist. Wij willen op korte termijn afspraken over minimaal benodigde materialen voor thuiswerkers.

Pensioenakkoord en cao

FNV Overheid stelt voor om de mogelijkheden uit het pensioenakkoord te benutten. Dat betekent dat we een afspraak willen maken over eerder stoppen met werken. Daarnaast stellen wij voor de mogelijkheid van verlofsparen uit te breiden van 50 naar 100 weken.

Onbepaalde tijd weer norm in plaats van uitzondering

In de cao is opgenomen dat een vast contract het uitgangspunt is. Daarnaast zijn een aantal uitzonderingen opgenomen die afwijken hiervan mogelijk maken. Wij zien in de praktijk dat de werkgever heel regelmatig gebruik maakt van die uitzondering, ook als het om structureel werk gaat waarbij een vast contract passend zou zijn. Om het uitgangspunt van de cao ook in de praktijk beter te laten werken, is wijziging van paragraaf 2.1 van de cao nodig.

Grens TOD omhoog

Onregelmatige werktijden en wijzigingen in het rooster kunnen een grote inbreuk maken op het leven van de werknemers. FNV Overheid stelt daarom voor om de vergoeding van de Toelage Onregelmatige Dienst en de andere toelagen niet meer te beperken tot en met schaal 7.

Budget extra belonen

Op alle departementen is de afgelopen maanden discussie geweest over de uitvoering van de aanbeveling in het cao-akkoord 2020 (II) om medewerkers extra te belonen. Er is een kaderafspraken met medezeggenschap over de uitvoering, maar uiteindelijk bepaalt de leidinggevende eenzijdig zijn beleid mbt extra belonen. Wij stellen voor om de arbeidsvoorwaardenruimte van dit budget anders te verdelen.

Flexibele jubileumuitkering

De jubileumuitkering is een belangrijke afspraak in de cao. De uitkering wordt hoog gewaardeerd onder de medewerkers en gezien als een blijk van waardering voor vaak jarenlange inzet en betrokkenheid. Als werknemers uit dienst gaan, al dan niet doordat ze de AOW-leeftijd hebben bereikt, kan het zijn dat ze de jubileumuitkering mislopen. Wij stellen voor deze uitkering, bij uitdiensttreding ook gedeeltelijk uit te keren, vergelijkbaar met de afspraken daarover bij organisatieverandering en van-werk-naar-werk beleid.

Hybride werken

Het is belangrijk dat we de komende tijd goed in de gaten houden hoe het gaat met de werknemers bij het Rijk. Door het massale thuiswerken zijn in korte tijd de werkomstandigheden drastisch veranderd voor velen. Naast een structurele thuiswerkvergoeding en ons voorstel over de minimale faciliteiten willen we, zoals afgesproken in cao akkoord 2020 (II), samen met de werkgever onderzoek doen naar 'hybride werken'. Dit onderzoek zal zich richten op medewerkers in alle werksoorten, ook daar waar niet of nauwelijks thuis is gewerkt.

Als uit dat onderzoek –tijdens de periode van onderhandelingen over deze cao- nieuwe inzichten naar voren komen, dan zullen wij die inbrengen ter bespreking.

Sociale Veiligheid

In het cao akkoord 2020 (II) hebben we gezamenlijk aangegeven dat het van belang is om te onderzoeken hoe verder invulling kan worden gegeven aan sociale veiligheid. Veel departementen hebben een eigen aanpak gekozen om de sociale veiligheid van medewerkers te verbeteren. Wij stellen voor de verschillende aanpakken in kaart te brengen en te beoordelen wat het beste werkt om vervolgens op basis van deze (departementale) aanpak een Rijksbrede afspraak te maken.