



Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Fluwelen Burgwal 56
2511 CJ DEN HAAG

Datum

19 oktober 2026

Ons kenmerk

UTR-CBB-191026-001

Betreft / Onderwerp

Inzet cao Rijk 2027

Doorkiesnummer

Email contactpersoon

jasper.dejong@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte minister,

Investeren in een goede cao Rijk

Namens de werknemers die vallen onder de cao Rijk presenteren wij onze inzet voor de cao-onderhandelingen voor 2027. Deze inzet bouwt voort op eerdere cao-enquêtes en ledenraadplegingen en is aangevuld met recente input van leden en hun collega's. Daarmee is zij rechtstreeks geworteld in de ervaringen, wensen en prioriteiten van werknemers binnen de Rijksdienst.

De Rijksdienst staat voor grote maatschappelijke opgaven in een tijd van politieke onzekerheid, arbeidsmarktkrapte en toenemende druk op de publieke dienstverlening. Investeren in de mensen die dagelijks werken aan een sterke en betrouwbare overheid is daarom geen luxe, maar een voorwaarde. Goede arbeidsvoorwaarden dragen niet alleen bij aan het behoud en de ontwikkeling van werknemers, maar ook aan de kwaliteit, continuïteit en aantrekkelijkheid van de Rijksdienst als werkgever. Een constructieve sociale dialoog, met voldoende ruimte voor vakbondswerk en medezeggenschap, is daarvoor onmisbaar.

Onze inzet draait om *Vrijheid en Houvast*: een cao die ruimte biedt voor maatwerk, professionele ontwikkeling en een gezonde balans tussen werk en privé, met tegelijkertijd zekerheid, rust en eerlijke arbeidsvoorwaarden. Daarbij kijken we niet alleen naar inkomen, maar ook naar de kwaliteit en organisatie van het werk.

Gelijkheid, solidariteit en kwaliteit van werk

Werknemers bij het Rijk vervullen zeer verschillende functies, maar werken gezamenlijk aan de publieke taak: van werknemers in beleid en bedrijfsvoering tot collega's in uitvoering, toezicht, inspectie, handhaving en roosterdiensten. Iedere werknemer verdient perspectief op ontwikkeling, waardering en een gezonde loopbaan.

Gelijkheid, solidariteit en eerlijke beloning zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. Een toekomstbestendige Rijksdienst vraagt daarnaast om voldoende capaciteit, sociaal veilig leiderschap, vakmanschap, professionele ruimte en zeggenschap over veranderingen die het werk raken.

Te grote verschillen binnen en tussen onderdelen van de Rijksdienst kunnen leiden tot uitstroom, verlies van kennis en verminderde samenwerking. Wij zetten daarom in op transparantie, gelijkwaardigheid en zeggenschap, zodat werknemers zich gewaardeerd voelen en de Rijksdienst aantrekkelijk blijft voor huidige en toekomstige generaties werknemers.

Met deze inzet willen wij bijdragen aan een cao waarin werknemers zich herkennen en die tegelijkertijd bijdraagt aan een sterke en toekomstbestendige Rijksdienst. Onze voorstellen zijn uitgewerkt langs acht samenhangende thema's.

Onze voorstellen

1. Loon en koopkracht

Wij zetten in op een structurele verbetering van de koopkracht van de werknemers. Daarom pleiten wij voor een structurele loonsverhoging van 5,5% en een nominale verhoging van €80 per maand per 1 januari 2027.

Bij het loonbod vragen wij bijzondere aandacht voor werknemers in de lagere salarisschalen. Uitgangspunt daarbij is dat het laagste uurloon ten minste 60% van het mediaanloon bedraagt, op dit moment €18 per uur. Daarom zetten wij tevens in op verdere verbetering van de aanvangssalarissen.

Daarnaast willen wij vanaf 2028 een automatische prijscompensatie afspreken, gekoppeld aan een transparante en objectieve ontwikkeling van de consumentenprijzen. Daarmee beschermen we werknemers gedurende een eventuele meerjarige cao tegen onverwachte prijsstijgingen.

Verder willen wij bestaande regelingen actualiseren en waar nodig verbeteren. Wij zetten onder meer in op een hogere tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering, met als inzet €300 per werknemer per jaar, en op actualisering van de jubileumuitkering. Waar mogelijk worden de jubileumuitkeringen als nettobedrag uitgekeerd. Ook vragen wij om een eerlijke beloning van beschikbaarheids- en bereikbaarheidsdiensten. Wij willen de werking

van de eerder gewijzigde toelagen evalueren en verschillen met vergelijkbare diensten, waaronder consignatiediensten, opnieuw bezien.

Ook opgebouwde rechten moeten zorgvuldig worden behandeld. Bij overlijden van een werknemer moeten gekochte uren met vervangende toelage aan de nabestaanden worden uitbetaald. Negatieve compensatie-uren mogen bij uitdiensttreding of overlijden niet worden verrekend.

Werknemers die deelnemen aan rechtmatige collectieve acties mogen daarvan, naast het loonverlies dat inherent is aan de actie, geen nadelige gevolgen ondervinden voor hun loopbaan, beoordeling, roostering, ontwikkeling of arbeidsrelatie. Wij willen hierover duidelijke waarborgen in de cao.

Onze primaire inzet is een cao met een looptijd van één jaar, van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027. De uiteindelijke looptijd beoordelen wij in samenhang met het totale pakket aan afspraken. Een langere looptijd is voor ons alleen bespreekbaar wanneer daar voldoende zekerheid en structurele afspraken tegenover staan over onder meer de loonontwikkeling, koopkracht en de toekomstbestendigheid van arbeidsvoorwaarden.

2. Werkdruk, capaciteit en duurzame inzetbaarheid

De maatschappelijke opgaven van de Rijksdienst worden complexer, terwijl werknemers op verschillende plekken te maken hebben met hoge werkdruk en capaciteitsproblemen. Structurele werkdruk is geen individueel probleem, maar vraagt om een aanpak bij de bron.

Wij willen daarom dat binnen alle Rijksorganisaties periodiek wordt vastgesteld of taken, formatie en beschikbare capaciteit met elkaar in balans zijn. Wanneer werknemers een verhoogd risico op werkdruk of uitval ervaren, moeten samen met werknemers en medezeggenschap de onderliggende risicofactoren worden vastgesteld. Daarbij wordt nadrukkelijk gekeken naar reële taakbelasting, autonomie, personele bezetting, prioritering, roosters en herstelmogelijkheden.

Als de belasting structureel te hoog is, moeten maatregelen volgen die de oorzaken aanpakken. Dat kan bijvoorbeeld door werkzaamheden anders te organiseren, scherper te prioriteren, capaciteit uit te breiden of werkzaamheden te verminderen. Taakstellingen, vacaturebeperkingen en reorganisaties mogen niet stilzwijgend leiden tot structureel meer werk met minder mensen.

Structureel gedwongen overwerk moet worden begrensd. In de cao willen wij duidelijker vastleggen wanneer sprake is van incidenteel langer werken en wanneer sprake is van overwerk, inclusief een passende vergoeding. Daarbij zetten wij in op uitbreiding van het recht op overwerkvergoeding naar alle werknemers die daadwerkelijk overwerk verrichten. Hiermee vervalt de grens bij schaal 10.

Voor werknemers in roosterdiensten willen wij extra waarborgen rond werk- en rusttijden, roosterwijzigingen, capaciteit en zeggenschap. Tijdelijke afwijkingen kunnen nooit een structurele oplossing zijn voor onvoldoende bezetting. Meeroosteren vraagt om zorgvuldige betrokkenheid van de medezeggenschap en mag niet worden gebruikt om structurele capaciteitstekorten op te vangen. Werknemers in roosterdienst moeten daarnaast scholing en loopbaanontwikkeling kunnen volgen zonder daardoor onevenredig financieel nadeel te ondervinden.

Werknemers moeten voldoende ruimte krijgen om werk te combineren met zorgtaken en verschillende levensfasen. Wij willen voortbouwen op de bestaande zorgverlofregelingen met een structurele mantelzorgregeling. Daarbij denken wij aan afspraken over werktijden, thuiswerken, tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, verlof voor de zorg voor naasten en het zoveel mogelijk voorkomen van nadelige gevolgen voor pensioenopbouw.

Ook vragen wij aandacht voor ondersteuning bij kinderopvang en meer regie van werknemers over de inzet van verlof en het Individueel Keuzebudget.

Wij willen ook onderzoeken welke vormen van arbeidsduurverkorting kunnen bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé en aan duurzame inzetbaarheid. Wij willen experimenten mogelijk maken met arbeidsduurverkorting en kortere werkweken en stellen voor om hiervoor in ten minste drie Rijksorganisaties pilots te starten, met vooraf vastgelegde doelstellingen en gezamenlijke evaluatie.

Ook het bestaande recht op onbereikbaarheid moet in de praktijk daadwerkelijk betekenis hebben. De huidige cao Rijk geeft werknemers buiten hun arbeidspatroon en eventuele bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten al recht op onbereikbaarheid, behoudens bijzondere omstandigheden. Wij willen dat uitzonderingen zoveel mogelijk vooraf worden afgesproken en dat aanvullende beschikbaarheid passend wordt gecompenseerd. Daarbij vragen wij bijzondere aandacht voor werknemers in roosterdiensten en werknemers op buitenlandse posten.

Preventie, vitaliteit en goed werkgeverschap staan centraal, met aandacht voor de fysieke, mentale en sociale gezondheid van werknemers. Ook menstruatie- en overgangsklachten vragen om passende ondersteuning en ruimte voor maatwerk. Wij ondersteunen de ontwikkeling hiervan via het A+O-fonds en het SOR en willen positieve uitkomsten en aanbevelingen waar nodig gedurende de cao-periode vertalen naar cao-afspraken.

3. Zeggenschap en professionele ruimte

Goed openbaar bestuur vraagt om vakmanschap en professionele ruimte. Werknemers moeten invloed kunnen uitoefenen op de wijze waarop zij hun werk organiseren en uitvoeren, onder meer ten aanzien van arbeidspatronen, werktijden, hybride werken en de inrichting van het werk.

Hybride werken vraagt om afspraken tussen werknemer en leidinggevende op basis van vertrouwen, de aard van het werk en de behoeften van de organisatie en werknemer. Een afwijzing van een verzoek om hybride te werken moet uitlegbaar, zorgvuldig en gemotiveerd zijn. Ook de plaats waar werknemers werken moet passend en veilig zijn. Concreet kan een standplaats enkel een Rijksgebouw zijn en geen locatie van een opdrachtgever. Wij willen dat op Rijkslocaties voldoende passende werkplekken beschikbaar zijn, waaronder prikkelarme werkplekken voor werknemers die daarvan afhankelijk zijn.

Werknemers die thuiswerken moeten kunnen rekenen op adequate voorzieningen en een passende vergoeding. De actuele thuiswerkvergoeding bedraagt €2,45 netto per thuisgewerkte dag en de huidige bijdrage voor de inrichting van de thuiswerkplek en/of verduurzaming van de woning bedraagt maximaal €750 per vijf kalenderjaren. Wij willen dat de thuiswerkvergoeding minimaal de fiscaal vrijgestelde ruimte volgt en automatisch meebeweegt wanneer deze wordt aangepast. Ook willen wij de bijdrage voor de thuiswerkplek verhogen naar €1.000 en vragen wij aandacht voor werknemers voor wie de huidige systematiek onvoldoende aansluit op hun manier van werken.

Nieuwe technologieën en AI-toepassingen mogen niet eenzijdig worden ingevoerd wanneer zij gevolgen hebben voor de inhoud, kwaliteit of organisatie van het werk. Werknemers en medezeggenschap moeten tijdig worden betrokken bij de invoering, waarbij vooraf inzichtelijk wordt gemaakt welke gevolgen de technologie kan hebben voor werkdruk, functie-inhoud, werkgelegenheid, professionele autonomie en kwaliteit van arbeid. Digitale systemen moeten transparant en uitlegbaar zijn.

Werknemers moeten voldoende tijd en ondersteuning krijgen om hun digitale en AI-vaardigheden te ontwikkelen. Verder mag AI niet zelfstandig worden gebruikt voor beoordeling, selectie of sanctionering van werknemers. Besluiten die werknemers raken moeten altijd door een mens kunnen worden beoordeeld en herzien.

Goed openbaar bestuur vraagt ook om ruimte voor professionele tegenspraak. Werknemers moeten hun professionele oordeel kunnen geven en misstanden of risico's kunnen signaleren zonder daarvan nadeel te ondervinden.

Een sterke sociale dialoog vraagt bovendien om goede faciliteiten voor vakbondswerk en medezeggenschap. Kaderleden moeten voldoende tijd, ruimte en rechtsbescherming krijgen om hun collectieve rol goed te kunnen vervullen. Ook willen wij duidelijkheid over de activiteiten waarvoor vakbondsverlof kan worden ingezet.

4. Keuzevrijheid: IKB en verlof

Werknemers willen meer keuzevrijheid in de wijze waarop zij arbeidsvoorwaarden inzetten. Daarom willen wij het Individueel Keuzebudget uitbreiden en toegankelijker maken.

De huidige cao Rijk kent een IKB-budget van 16,5% van het salaris, met momenteel een minimumbedrag van €452 per maand. Wij zetten in op verhoging van het IKB-percentages naar 17,5% en van het minimale bedrag naar €500 per maand, waarbij bedragen periodiek worden geïndexeerd.

Bovendien willen wij het IKB verder uitbreiden met fiscaal en uitvoeringstechnisch haalbare doelen die aansluiten bij de behoeften van werknemers. Eerder onderzochte IKB-doelen die nog niet uitvoerbaar bleken, moeten opnieuw worden beoordeeld op technische en fiscale haalbaarheid. Waar uitvoering mogelijk is, willen wij deze gedurende de looptijd van de cao beschikbaar maken.

Daarbij denken wij onder meer aan verdere mogelijkheden voor studieschuld, opleiding en persoonlijke ontwikkeling, sport en gezondheid, duurzame mobiliteit, veiligheidsmaatregelen aan de woning en ondersteuning gedurende verschillende levensfasen, zoals kinderopvang.

Het jaarmaximum voor de aflossing van een studieschuld via het IKB willen wij verhogen van €2.000 naar €5.000. Ook willen wij de mogelijkheden voor sport en gezondheid uitbreiden, waaronder een verhoging van het beschikbare bedrag voor sportcontributie.

Naast het IKB vragen wij aandacht voor verlof, onder andere voor een toekomstbestendige regeling voor reservisten en passende afspraken voor werknemers die naast hun reguliere Rijksfunctie andere maatschappelijke taken vervullen, zodat zij deze inzet goed met hun werk kunnen combineren.

5. Sociale veiligheid, leiderschap en inclusie

Een sociaal veilige werkomgeving is voor ons een fundamentele voorwaarde voor goed werk. Ongewenste omgangsvormen mogen niet normaal worden gevonden. Respectvolle omgangsvormen en kwalitatief goed leiderschap dragen rechtstreeks bij aan werkplezier, prestaties en duurzame inzetbaarheid.

Wij willen dat leidinggevend worden geselecteerd, ontwikkeld en periodiek beoordeeld op sociaal veilig leiderschap. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van verschillende vormen van feedback, waaronder 360°-feedback. Bij herhaalde en onderbouwde signalen of meldingen moet zorgvuldige opvolging plaatsvinden, met hoor en wederhoor en passende maatregelen wanneer feiten en omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Ook leidinggevend zelf hebben recht op een sociaal veilige werkomgeving en moeten voldoende tijd, scholing en ondersteuning krijgen om hun rol goed te vervullen.

Sociale veiligheid moet structureel onderdeel zijn van het arbobeleid. In de RI&E moet aandacht zijn voor risico's op sociale onveiligheid en waar nodig moeten oorzaken worden onderzocht en maatregelen aan de bron worden genomen.

Verder willen wij dat sociale veiligheid periodiek binnen teams wordt besproken, niet alleen vanuit beleid en regels, maar juist vanuit de wijze waarop werknemers de dagelijkse praktijk ervaren.

Een belangrijke randvoorwaarde is onafhankelijke ondersteuning voor werknemers. Op basis van de ervaringen met P-raadgevers willen wij hun positie structureel versterken en waar

passend in de cao borgen. Daarbij vragen wij aandacht voor onafhankelijkheid, rechtsbescherming, bereikbaarheid, voldoende facilitering, positionering bij reorganisaties en een eenduidige functiewaardering.

Ook moet er aandacht zijn voor een zorgvuldige begeleiding van nieuwe werknemers, zodat zij goed kunnen landen binnen de organisatie en zich kunnen ontwikkelen in hun functie.

Werknemers die te maken krijgen met ongewenst gedrag, integriteitskwesties of sociale onveiligheid moeten kunnen rekenen op laagdrempelige en onafhankelijke ondersteuning, heldere meldmogelijkheden en zorgvuldige opvolging. Het meldlandschap moet herkenbaar en toegankelijk zijn en melders moeten weten wat met hun melding gebeurt. Dit geldt ook voor werknemers die vanwege hun werk worden bedreigd of geïntimideerd. Wij willen passende bescherming, waaronder waar nodig afscherming van persoonsgegevens, ondersteuning bij aangifte, veiligheidsvoorzieningen en juridische en psychosociale ondersteuning.

Tot slot willen wij de cao systematisch blijven toetsen op inclusiviteit en gelijke behandeling, met aandacht voor onder meer arbeidsbeperking, neurodiversiteit, gender, leeftijd en verschillende levensfasen. Werknemers met een arbeidsbeperking verdienen een eerlijke positie in de loonontwikkeling.

6. Rechtvaardige waardering van werk en loopbaanperspectief

Werknemers moeten erop kunnen vertrouwen dat hun werk op een transparante, actuele en eerlijke wijze wordt gewaardeerd.

Partijen hebben de inhoudelijke vormgeving van FUWA Rijk afgerond en in de cao Rijk 2026 afgesproken de voorbereidende werkzaamheden voor de overgang van FUWASYS naar FUWA Rijk voort te zetten. Wij willen dat FUWA Rijk per 1 januari 2028 wordt ingevoerd.

Daarbij moeten vooraf duidelijke afspraken worden gemaakt over financiering, overgangsrecht, de koppeling met het loongebouw en de positie van werknemers. De invoering mag niet ten koste gaan van de reguliere loonruimte en werknemers mogen door de overgang niet in een nadeliger positie terechtkomen. Het effect van een hogere waardering moet voor werknemers daadwerkelijk en tijdig zichtbaar worden in hun beloning.

Een toekomstbestendig functiewaarderingssysteem vraagt daarnaast om herkenbare functies, uitlegbare waardering en een reëel loopbaanperspectief. Werknemers moeten het gesprek kunnen voeren over de waardering van hun functie en over mogelijkheden voor ontwikkeling en doorgroei.

Wij willen dat doorgroei in senioriteit mogelijk is zonder onnodige sollicitatieprocedures en dat ervaring bij interne en externe kandidaten gelijkwaardig wordt gewaardeerd.

Ook willen wij afspraken maken om onverklaarbare loonverschillen te identificeren en te verkleinen. Transparantie over beloning, inschaling en salarisontwikkeling moet bijdragen aan gelijk loon voor gelijkwaardig werk.

Een toekomstbestendige Rijksdienst vraagt bovendien om blijvende investeringen in kennis, vaardigheden en professionele ontwikkeling. Daarom zetten wij in op 36 uur ontwikkeltijd per werknemer per jaar. Werkdruk of personeelskrapte mogen niet structureel verhinderen dat werknemers zich kunnen ontwikkelen.

Verplichte opleidingen en cursussen worden volledig door de werkgever betaald en worden als werktijd beschouwd. Ook willen wij bestaande instrumenten voor loopbaanontwikkeling beter toegankelijk maken en de mogelijkheden voor interne loopbaanmobiliteit verbeteren. Verder willen wij langdurige interne detachering voorkomen door duidelijke afspraken te maken over het moment waarop structureel werk leidt tot structurele plaatsing.

7. Duurzame loopbanen, zwaar werk en eerder uittreden

Wij vinden het belangrijk dat werknemers gezond, gemotiveerd en met perspectief hun pensioen kunnen bereiken. Zwaar werk mag daarbij niet uitsluitend worden bepaald door fysieke belasting. Ook structurele mentale belasting, langdurige hoge verantwoordelijkheid, nachtarbeid, bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten en andere aantoonbaar belastende arbeidsomstandigheden moeten kunnen meewegen.

7.1. RVU-regeling

De RVU-regeling van het Rijk kon tot en met 31 december 2025 worden aangevraagd. Op 18 oktober 2024 bereikten vakbonden, werkgevers en overheid een akkoord over een permanente regeling voor eerder uittreden bij zwaar werk vanaf 2026, waarbij de boetevrije ruimte met €3.600 per jaar wordt verhoogd en werknemers maximaal drie jaar voor de AOW-datum kunnen stoppen. Wij willen dat per 1 januari 2027 een permanente regeling in de cao staat die deze verhoogde ruimte volledig benut.

De afbakening van zwaar werk bepalen sociale partners gezamenlijk aan de hand van objectieve en onafhankelijk gevalideerde criteria. Indien nodig wordt hiervoor een paritaire werkgroep ingericht met deskundige ondersteuning. Wij willen dat werknemers in functies die op basis van deze criteria als zwaar worden aangemerkt, het recht krijgen om maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd uit te treden met gebruikmaking van de beschikbare fiscale RVU-ruimte.

Wij willen ook onderzoeken hoe werknemers met een lang arbeidsverleden meer mogelijkheden kunnen krijgen om eerder te stoppen. Daarbij verdient het aantal gewerkte jaren nadrukkelijk aandacht en moet worden onderzocht in hoeverre arbeidsverleden buiten het Rijk kan meetellen.

7.2. Substantieel bezwarende functies (SBF)

Bestaande regelingen voor substantieel bezwarende functies blijven behouden en moeten passend blijven voor de werknemers die hiervan afhankelijk zijn.

7.3. Generatieregeling

Naast eerder stoppen willen wij werknemers meer mogelijkheden bieden om in de laatste fase van hun loopbaan gezond te blijven werken. Daarbij denken wij onder meer aan een generatiepact waarbij werknemers bijvoorbeeld 80% werken, 90% van hun salaris ontvangen en 100% pensioen blijven opbouwen. Vrijgekomen arbeidsruimte moet daarbij daadwerkelijk worden benut voor duurzame herbezetting en instroom. Ook deeltijdpensioen, opname van gespaard verlof en andere vormen van geleidelijke afbouw kunnen werknemers meer keuzevrijheid geven. Duurzame loopbanen vragen uiteindelijk om maatwerk gedurende verschillende levensfasen, waarin werk, gezondheid, mantelzorg, ontwikkeling en voorbereiding op pensionering goed kunnen worden gecombineerd.

8. Mobiliteit en reiskosten

Mobiliteit raakt iedere werknemer. Woon-werkverkeer, dienstreizen en reizen voor scholing moeten betaalbaar, bereikbaar en duurzaam zijn. Onze leden vragen nadrukkelijk aandacht voor kilometervergoedingen, fietsvoorzieningen, openbaar vervoer, dienstreizen en de toegankelijkheid van duurzame vervoersmogelijkheden.

8.1 Woon-werkverkeer

De hoge kilometervergoeding voor woon-werkverkeer bedraagt in de cao Rijk 2026 €0,23 per kilometer. Voor de looptijd van die cao is deze tijdelijk verhoogd van €0,21 naar €0,23 en geldt zonder de huidige maxima van €459,95 per maand en €25,79 per dag. Wij willen dat de vergoedingen beter aansluiten bij de werkelijke kosten en dat gebruik wordt gemaakt van de beschikbare fiscale ruimte. Ook willen wij de positie van werknemers verbeteren die vanwege hun werk, werktijden of werklocatie niet doelmatig gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer.

Voor werknemers die met de fiets reizen willen wij de financiële ondersteuning verbeteren. Daarbij kijken we niet alleen naar de kilometervergoeding en aanschaf van een fiets, maar ook naar zaken als stalling, veiligheid, onderhoud en de combinatie met andere vervoersvormen.

Wij willen ook verdere mogelijkheden onderzoeken voor gebruik van openbaar vervoer en deelmobiliteit, waaronder mogelijkheden om zakelijk en privégebruik op een aantrekkelijke en uitvoerbare manier te combineren.

8.2 Dienstreizen en verplichte scholing

Wij zetten in op vergoeding van noodzakelijke kosten die werknemers voor dienstreizen moeten maken, waaronder waar relevant parkeer-, tol-, laad- en andere reiskosten.

Reistijd en reiskosten die voortvloeien uit verplichte scholing moeten passend worden behandeld als werktijd respectievelijk dienstreis.

Verder willen wij meer duidelijkheid en uniformiteit over de vraag wanneer openbaar vervoer voor een dienstreis niet praktisch is, wanneer eigen vervoer kan worden gebruikt en welke vergoeding daarbij hoort.

8.3 Duurzaam reizen en Visie op Vervoer

Wij zien de uitkomsten van het lopende traject *Visie op Vervoer* met belangstelling tegemoet. De hiervoor genoemde wensen vormen voor ons het toetsingskader voor deze uitkomsten. Wij willen dit traject zorgvuldig afronden. Na afronding beoordelen sociale partners gezamenlijk in hoeverre de uitkomsten voorzien in passende woon-werkvergoedingen, duurzame vervoersmogelijkheden, goede afspraken over dienstreizen en voldoende keuzevrijheid voor werknemers. Voor zover de uitkomsten van *Visie op Vervoer* hierin onvoldoende voorzien, willen wij gedurende de looptijd van deze cao aanvullende afspraken kunnen maken.

Bovendien ondersteunen wij experimenten die duurzaam reisgedrag aantrekkelijker maken. Daarbij kan onder andere worden onderzocht of werknemers die voor langere internationale reizen bewust kiezen voor treinvervoer aanvullende faciliteiten kunnen krijgen, bijvoorbeeld in de vorm van een tijdelijke pilot met extra reistijd of verlof.

Aanvullende voorstellen

Naast bovenstaande thema's vragen wij aandacht voor een aantal aanvullende onderwerpen.

Bij langdurige ziekte willen wij de inkomensbescherming van werknemers verbeteren en zetten wij in op verhoging van de doorbetaling in het tweede ziektejaar van 70% naar 100%.

Bij een dienstongeval moet een werknemer niet onnodig lang hoeven wachten op financiële ondersteuning. Wij willen daarom afspraken over tijdige voorschotten op schadevergoeding en het oplossen van bestaande knelpunten rond re-integratie en loondoorbetaling.

Tot slot vragen wij aandacht voor de werking van de periodieke VOG, duidelijke afspraken over verlof en rechtspositie van werknemers die worden ingezet als civiel expert of verkiezingswaarnemer en een structurele werkwijze waarmee cao-partijen gedurende de looptijd van de cao omissies, technische knelpunten en onvoorziene uitvoeringsproblemen gezamenlijk kunnen oplossen.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen, aan te vullen dan wel in te trekken.

Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen waarin wij gezamenlijk kunnen werken aan een toekomstbestendige cao voor alle werknemers van het Rijk.

Met vriendelijke groet,

Jasper de Jong
FNV Overheid

Svenja de Groot
FNV Overheid