

Voorstellenbrief cao RDW 2025

Looptijd

De FNV stelt voor de Cao RDW een looptijd van 12 maanden van 1 september 2025 t/m 31 augustus 2026.

Inkomen

Hoewel de inflatieachterstand bijna is ingehaald, blijven de uitdagingen groot. De lonen moeten structureel omhoog om de scheefgroei te corrigeren. Vooral lagere inkomens kampen met hoge kosten, terwijl 4,5% van de bevolking onder de armoedegrens leeft.

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarisschalen met 7% per 1 september 2025, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.

Generatie in Balans (GIB)-regeling

Conform het onderhandelingsresultaat van de Cao RDW 2024–2025 is de tijdelijke GIB-regeling verlengd tot 1 juli 2026. Per die datum eindigt de regeling in haar huidige vorm. De betrokken partijen hebben afgesproken gezamenlijk een studie uit te voeren naar mogelijke alternatieven voor de GIB-regeling, waarbij betaalbaarheid een belangrijk aandachtspunt is.

Onze inzet hierbij is om, met de huidige GIB als uitgangspunt, gezamenlijk met de werkgever in de studie een betaalbaar alternatief uit te werken. De beoogde invoeringsdatum van een nieuwe regeling is 1 juli 2026.

Het Individueel Keuzebudget (IKB)

Met het IKB hebben werknemers de mogelijkheid om naar eigen keuze een deel van het inkomen te laten uitbetalen op door de werknemer gekozen tijdstippen. Ook kan de werknemer het inkomen deels omzetten in verlof of andersom en kan het budget worden besteed aan fiscaalvriendelijke doelen.

Ons voorstel is om het Individueel Keuzebudget (IKB) te introduceren.

Als een van de IKB-doelen zou aflossing studieschuld beschikbaar moeten zijn. Jaarlijks zouden werknemers maximaal € 2.000 uit hun IKB-budget kunnen inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

Daarnaast stellen we voor om het IKB-spaarverlof te introduceren.

Woon-werk regeling

Het blijft belangrijk dat mensen geen geld verliezen om naar het werk te gaan. Daarom blijven we inzetten op een deugdelijke reiskostenvergoeding.

Wat betreft de reisregeling woon-werkverkeer eigen vervoer:

- Het invoeren van een kilometervergoeding voor reiskosten boven 35 kilometer.

Wat betreft de reisregeling woon-werkverkeer openbaar vervoer:

- RDW biedt haar medewerkers die regelmatig gebruik maken van het openbaar vervoer een OV-kaart aan. Hiermee kunnen medewerkers kosteloos reizen met het openbaar vervoer. Het voorstel is om deze regeling uit te breiden zodat medewerkers de OV-kaart ook voor privéreizen zonder extra kosten kunnen gebruiken.

5 mei

Bevrijdingsdag is elk jaar een officiële nationale feestdag. Toch moeten veel Nederlanders op die dag gewoon werken. Veel van onze leden vinden 5 mei een belangrijke feestdag. We stellen voor om 5 mei jaarlijks tot een vrije dag te maken, zoals bij rijksambtenaren.

Onbereikbaarheid

Door apps en e-mails zijn werknemers altijd bereikbaar, wat handig is om op de hoogte te blijven van het werk. Tegelijk zorgt dit voor druk om ook buiten werktijd te reageren, terwijl de Arbeidstijdenwet recht geeft op 11 uur ongestoorde rust per etmaal. Werknemers zijn dus niet verplicht om buiten werktijd berichten te beantwoorden, tenzij hierover via consignatie afspraken zijn gemaakt. In de praktijk wordt deze rust vaak niet gerespecteerd. Daarom zijn duidelijke cao-afspraken over het recht op onbereikbaarheid noodzakelijk.

Ons voorstel voor de cao-bepaling: *U heeft het recht op onbereikbaarheid buiten uw arbeidspatroon en buiten uw eventuele bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten. Er kunnen bijzondere (dringende) omstandigheden zijn op grond waarvan het noodzakelijk is dat u dan toch bereikbaar moet zijn. In dat geval maakt uw leidinggevende daarover zoveel als mogelijk vooraf een afspraak met u.*

Meerouderschap

Steeds meer kinderen groeien op in een meeroudergezin, omdat naast de man-vrouwrelatie ook vele andere soorten relaties voorkomen. We pleit voor gelijke verlof- en zorgrechten voor deze gezinnen. De band met het kind hangt niet alleen samen met de biologische relatie, maar komt voort uit de zorgrelatie die je hebt met het kind.

Ons voorstel voor de cao-bepaling: *Op basis van maatwerk kan dit recht ook aan meeroudergezinnen worden toegekend. Hiermee wil RDW de ongelijkheid in verlofrechten binnen verschillende gezinssamenstellingen die op dit moment in Nederland heerst rechttrekken voor eigen medewerkers, zodat ieder kind dezelfde hechtingsduur heeft.*



Extra verlof voor maatschappelijke betrokkenheid

De FNV stelt voor om jaarlijks een extra betaalde verlofdag (pro rata op basis van de gemiddelde arbeidsduur) in te voeren voor medewerkers die zich willen inzetten voor maatschappelijke doelen, zoals vrijwilligerswerk. Medewerkers kunnen na overleg met hun leidinggevenden aanspraak maken op deze verlofdag.

Toegang vakbond tot introductieweken

De introductieweken vormen een belangrijk moment voor nieuwe medewerkers om vertrouwd te raken met de organisatie, de arbeidsvoorwaarden en hun rechten en plichten. Juist in deze fase is het essentieel dat werknemers goed geïnformeerd worden over de ondersteuning die vakbonden zoals de FNV kunnen bieden gedurende hun loopbaan bij de RDW.

Wij verzoeken de RDW om structureel ruimte te bieden aan de vakorganisaties, waaronder de FNV, om tijdens de introductieperiode van nieuwe medewerkers een korte presentatie te verzorgen. Deze presentatie biedt de mogelijkheid om nieuwe collega's kennis te laten maken met de rol van de vakbond binnen de organisatie, wat wij doen en hoe wij bijdragen aan goede arbeidsvoorwaarden en een eerlijke werkcultuur.

Overige voorstellen

Werkdruk

Conform de cao-afspraken wordt momenteel een breder onderzoek uitgevoerd naar werkdruk en de oorzaken daarvan. Als vakbonden worden we goed geïnformeerd en waarderen we de aanpak.

Werkdruk blijft een belangrijk thema. Ondanks het onderzoek meldt onze achterban dat er nog weinig verbetering is in de werkdruk die zij ervaren. Het is van belang om hierover in gesprek te blijven, geïnformeerd te worden over de stappen die worden gezet en de voortgang te monitoren. Wij ontvangen graag de uitkomsten van het komende Medewerkersonderzoek, waarin ook werkdruk wordt meegenomen, evenals andere signalen die voor onze leden relevant zijn.

Zekerheid

Uit onze enquête is gebleken dat de flex medewerkers niet uitsluitend worden ingezet voor piek, ziekte en projecten. Om deze reden willen we meer inzicht verkrijgen in de omvang van de flexibele schil per divisie, met name informatie over de samenstelling van deze schil en de redenen voor de gekozen omvang ervan.

Loonkloof

Vrouwen verdienen minder dan mannen voor gelijk(waardig) werk, en de loonkloof is overal. Vrouwelijke werknemers in Nederland verdienen gemiddeld bruto 13% per uur (2023) minder dan mannelijke werknemers. In een werkend leven telt het verschil op tot € 300.000.



Loondiscriminatie betekent dat vrouwen voor gelijkwaardig werk minder betaald krijgen dan hun mannelijke collega's.

Ter bevordering van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen, wordt voorgesteld de volgende bepaling in de cao op te nemen: *Cao-partijen zijn van mening dat mannen en vrouwen gelijk beloond dienen te worden voor gelijkwaardig werk en zij nemen zich voor actief te onderzoeken of er sprake is van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. De ondernemingsraad wordt hierbij betrokken en het beloningsbeleid wordt geëvalueerd. Indien er sprake is van een loonkloof m/v worden er passende maatregelen genomen om deze te dichten.*

Veiligheid op de werkvloer

De FNV vindt veiligheid op de werkvloer zeer belangrijk. Een veilige werkomgeving is fysiek veilig is en voldoet aan alle Arbonormen. En daarnaast is het van groot belang dat grensoverschrijdend gedrag en (seksuele) intimidatie niet worden getolereerd en dat er effectieve maatregelen worden genomen tegen agressieve burgers en bedrijven.

We weten dat de RDW de veiligheid van haar medewerkers serieus neemt en vertrouwen erop dat de nodige maatregelen zijn getroffen. We worden graag geïnformeerd over de huidige stand van zaken en de maatregelen en ervaringen rondom dit thema.