



CAO RDW

Inzet FNV Overheid en CNV Overheid

Hierbij presenteren wij onze gezamenlijke inzet voor de cao RDW 2021. Deze inzet is gebaseerd op digitaal onderzoek bij onze achterbannen alsmede op basis van afstemming met onze kaderleden.

We leven in een sterk veranderende samenleving waarin ontwikkelingen op allerlei terreinen elkaar in een rap tempo opvolgen. Omdat het in deze tijd voor alle partijen moeilijk is om ver vooruit te kijken, vinden wij het logisch om een cao af te spreken met een looptijd van maximaal 1 jaar.

Wij stellen voor om in het kader van de nieuwe Cao RDW de volgende afspraken met elkaar te maken:

Technische verbetering van bestaande cao-afspraken

2.8 : verwijzing maken naar personeelsreglement voor de uitwerking;

8.14: betere gesprekslijn afspreken;

8.20: verwijzing maken naar personeelsreglement voor de uitwerking;

Algemene structurele salarisstijging

- Er is stevig doorgewerkt bij de RDW afgelopen tijd onder bijzondere omstandigheden. Op een aantal plekken heeft dat zelfs tot een hogere productie geleidt. Ook de komende tijd zal er nog veel gevraagd worden aan flexibiliteit. Als de RDW op lange termijn de goede mensen wil blijven aantrekken, mogen de salarissen niet achterblijven bij andere sectoren. De inzet van de medewerkers verdient -ook in deze tijden- naast waardering ook een goede beloning. Daarvoor zien wij per 1 januari 2021 graag een loonsverhoging van 2,5% en een toevoeging van € 100,00 (bruto per maand) aan de schaalbedragen.
- Daarnaast willen we een bodem in het loonegebouw van 14 euro per uur. In de afgelopen jaren is het minimumloon sterk achtergebleven op het uurloon. Dit door het

bevriezen, verlagen en niet volledig indexeren van het minimumloon met de totale welvaart. Koopkracht is voor alle medewerkers belangrijk, maar zeker voor degenen die niet in de hoogste schalen zitten. Van het minimumloon kunnen mensen niet zelfstandig leven. Daarom is de inzet van de bonden om te komen tot een uurloon van tenminste 14 Euro. Door een bodem van € 14 af te spreken willen we dan ook de inkomensverschillen tussen hoger en lager opgeleiden verminderen.

Minder flex/meer vast

Inzet van vakbonden is het terugdringen van onzeker werk, daarom stellen wij voor in de cao op te nemen dat flexkrachten bij goed functioneren na een jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen bij de inlener, voor zover dit binnen de mogelijkheden van de organisatie ligt.

Daarnaast wordt in de cao vastgelegd dat werknemers met een flexibel of tijdelijk contract dezelfde rechten op scholing en duurzame inzetbaarheid krijgen als werknemers met een vast contract.

Verder vragen wij aandacht voor de minimale arbeidsvoorwaarden (CAO Facilitaire Contactcenter) waaronder de medewerkers van het KCC werkzaamheden voor de RDW moeten doen. Deze staan in geen enkele verhouding met het loon van de RDW medewerker.

Deze medewerkers vormen wel de voordeur van de RDW.

Pensioenakkoord

In het pensioenakkoord is afgesproken dat in afwachting van de verdere uitwerking van het akkoord, het tijdelijk mogelijk is (tussen 2021 en 2025) afspraken te maken in de CAO, over een RVU regeling. Waarmee het mogelijk gemaakt is werknemers 3 jaar eerder te laten stoppen voor AOW gerechtigde leeftijd met een vergoeding van een heffingsvrije uitkering van 21.200 Euro per jaar door de werkgever.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wenst te maken van de regeling heeft recht op een uitkering in de periode tussen de leeftijd van 65 jaar en de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd. Bij een dienstverband van 36 uur of meer heeft de werknemer recht op het in de Wet op de Loonbelasting 1964 deeltijders wordt het maandelijkse uitkeringsbedrag naar rato van het dienstverband aangepast, waarbij wordt uitgegaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband in de periode van tien jaar voorafgaand aan de datum van ontslag.

Als een werknemer ouder is dan 65 jaar op het moment dat gebruik wordt gemaakt van de regeling, ontvangt de medewerker het maandelijkse uitkeringsbedrag in de resterende maanden tussen het ontslag en de geldende AOW-leeftijd. De werknemer kan er maximaal drie jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd **gebruik van maken**, met dien verstande dat eerder stoppen op grond van deze regeling niet eerder kan dan per 1 januari 2021. De aanspraak wordt in dit geval berekend door het aantal maanden tussen het moment waarop de werknemer 65 jaar wordt en het moment van de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd te vermenigvuldigen met het maandelijkse uitkeringsbedrag dat voor de werknemer op basis van de omvang van het dienstverband is bepaald. De over de feitelijke uitkeringsduur uit te betalen maandelijkse uitkering wordt vervolgens bepaald door de totale

aanspraak te delen door het aantal maanden tussen het moment van het ontslag en de geldende AOW-leeftijd.

Met het naar voren halen van het pensioen wordt het daardoor ook voor de medewerkers met de lagere lonen mogelijk eerder te stoppen. De bonden willen een dergelijke mogelijkheid binnen de RDW CAO opgenomen zien.

Hybride werken

Het valt te voorzien dat er voorlopig sprake zal blijven van zoveel mogelijk thuiswerken. Dit vraagt om meer structurele afspraken dan er tot nu toe gemaakt zijn in de tegemoetkoming van de extra kosten waarmee medewerkers sinds maart 2020 mee geconfronteerd zijn/ worden.

Daarom stellen wij voor om tijdelijk de structurele thuiswerkregeling met een vergoeding van 55 euro per maand aan alle medewerkers toe te kennen.

Dat kan zijn tot het moment iedereen weer de mogelijkheid heeft om op kantoor te werken, of tot het moment er sprake is van structureel anders (lees: hybride) werken en daar andere afspraken / vergoedingen bij horen.

Verder hoort daar bij dat thuiswerkplekken voldoende gezond en veilig ingericht moeten kunnen worden tegen een redelijke vergoeding van de RDW. Wij willen dat hierover afspraken gemaakt worden met de OR, welke er voor zorgen dat medewerkers hun werk gelijk aan de omstandigheden van kantoor kunnen uitvoeren.

Duurzaam inzetbaarheid

Generatie in Balans (GIB)

De bonden willen deze regeling zo snel mogelijk hervat zien en definitief opgenomen in de CAO. Verder willen wij de mogelijkheid verkennen de leeftijd waarop een aanvraag gedaan kan worden te verlagen.

Daarnaast willen wij de spaarmogelijkheden binnen het IKB uitbreiden zodat medewerkers extra kunnen sparen om eerder uit dienst te kunnen of minder kunnen gaan werken tijdens mantelzorg, de zorg voor kinderen of voor een andere (vitaliteits) reden.

Verlofsparen

Om werknemers meer mogelijkheden te bieden eerder te stoppen met werken wordt het aantal weken belastingvrij verlofsparen verdubbeld. Het verhogen van deze grens naar honderd weken geeft werknemers meer mogelijkheden om eerder te stoppen met werken of tussentijds langere periodes niet te werken. Zo kan een werknemer zelf meer de regie voeren over zijn of haar loopbaan, bijvoorbeeld door het verlof te gebruiken voor om- en bijscholing, een sabbatical of vervroegde pensionering. De vrijstelling van de RVU-heffing en verruiming van het verlofsparen treden met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2021. Deze mogelijkheid willen wij in de CAO opgenomen zien.

Recht op onbereikbaarheid

Veel medewerkers hebben te maken met vervagende grenzen tussen werken en tijd voor andere zaken. Werknemers werken thuis of hebben te maken met flexibele arbeidspatronen waarbij werktijden worden gedictieerd door fluctuaties in het werk. Daarbij komt dat ook de privétaken kunnen fluctueren en minder zijn te plannen, denk aan mantelzorg voor ouders of zieken.

De druk om bereikbaar te moeten zijn maakt dat werknemers niet loskomen van het werk en dat verhoogt de stress. Het wordt tijd om werktijd en privétijd scherper af te bakenen. Wij willen in de cao het recht op onbereikbaarheid afspreken. In overleg met de OR-en kunt u vervolgens nagaan welke bereikbaarheid hoort bij welke functies.

Werktijd

In 2018 zijn partijen en nieuwe werktijden regeling overeengekomen. Deze nieuwe regeling zou meer aansluiten bij een flexibele inzet en afstemming van werk en privé. Helaas moeten wij constateren dat er steeds meer signalen zijn dat werktijd ondergeschikt is aan (wisselende) bedrijfsvoeringdoelen; te vaak moeten medewerkers bijpassen, zonder de kaders van de werktijden regeling serieus te nemen. Daarom willen wij voorstellen de werktijdenregeling opnieuw tegen het licht te houden

Aanvullend verlof

Geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner recht op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof voor kinderen die op of na 1 juli 2020 geboren worden.

Het verlof mag gespreid worden opgenomen. Opname moet binnen een half jaar na de geboorte van een kind plaatsvinden.

De partner heeft tijdens het aanvullende geboorteverlof in plaats van salaris recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon (voorziening van het UWV). Wij vinden het van belang voor werknemers om na de geboorte van hun kind, meer tijd thuis bij hun kind te kunnen doorbrengen. Daarnaast constateren wij dat een daling van het maandinkomen voor werknemers een belemmering kan zijn om aanvullend geboorteverlof op te nemen. Voorstel is om de uitkering tot 100% aan te vullen.