

Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel
(SCO)
T.a.v. Marco Ouwehand, FNV

Ambtenaar en Organisatie
Arbeidsvoorwaarden en
Pensioen

www.rijksoverheid.nl
www.facebook.com/minbzk
www.twitter.com/minbzk
[www.linkedin.com/company/
ministerie-van-bzk](https://www.linkedin.com/company/ministerie-van-bzk)

Contactpersoon
Gerard de Koe

Kenmerk
2021-0000303042

Uw kenmerk

Datum 7 juni 2021
Betreft Werkgeversbod 7 juni 2021

Geachte vakbondsbestuurders,

Begin dit jaar hebben we samen onderhandeld over een nieuwe CAO Rijk. In een aantal rondes is over inhoudelijke onderwerpen en het loon gesproken en getracht stappen te zetten om tot een akkoord te komen. Dit is niet gelukt en u heeft op 18 februari aangegeven het overleg af te breken. In het reguliere Sectoroverleg Rijk van 22 april jl. hebben we afgesproken informeel te verkennen of het zinvol is om de onderhandelingen een vervolg te geven. In het informele overleg heeft u uw wensen en overwegingen toegelicht. We hebben samen geconcludeerd dat er voldoende basis is om verder te onderhandelen. Het eerste overleg staat vandaag, 7 juni 2021, gepland. Voor dit overleg doen we als werkgever Rijk een bod voor een nieuwe CAO Rijk 2021. In dit bod maken we enkele punten uit onze werkgeversinzet concreter en komen we tegemoet aan enkele van uw voorstellen, maar koppelen we daar ook eigen wensen aan. We lichten het bod hieronder toe.

Loonbod

In februari jl. heeft de werkgever Rijk een loonbod gedaan van 1%, waarbij is aangegeven dat hier ook verbeteringen van secundaire arbeidsvoorwaarden uit gefinancierd moeten worden. Deze koppeling laten we nu los, maar dat laat onverlet dat alle cao-afspraken uit de beschikbare loonruimte betaald moeten worden. De werkgever Rijk biedt een structurele loonstijging van 1% per 1 juli 2021 voor een cao met een looptijd van een jaar. Deze loonstijging achten wij reëel, gezien de loonstijging van 2,7% uit de CAO Rijk 2020, de crisis waarin Nederland zich bevindt en het feit dat door fiscale maatregelen de koopkracht op 1 januari dit jaar is gestegen.

Daarnaast willen we met u afspraken maken over de inpassing van de Rijksschoonmakers in het loongebouw Rijk per 1 januari 2022.

Invulling afspraken hybride werken

Zoals in onze inzetbrief al is aangegeven, wil het Rijk de transitie maken naar hybride werken, dus zowel thuis als op een werklocatie. Gezamenlijk hebben we een enquête gehouden onder ruim 10.000 rijksambtenaren. Zo'n 85% daarvan staat positief tegenover hybride werken. Dit vergt aanpassingen op tal van gebieden. Gezamenlijk staan we aan de lat om de CAO Rijk geschikt te maken voor hybride werken. We onderscheiden daarbij de volgende punten.

De huidige cao is grotendeels geënt op de situatie dat een werknemer één vaste werklocatie heeft. Bij hybride werken is dat voor een grote groep rijksambtenaren en met name kantoorpersoneel, niet langer het geval. Je voert je werk uit op een plek die per dag kan verschillen, en die afhankelijk is van de aard van de werkzaamheden, het contact met collega's en anderen, en de persoonlijke voorkeuren en omstandigheden. Ook het moment waarop je werkzaamheden verricht, kan door hybride werken meer variëren. Dit raakt diverse regelingen in de CAO Rijk. In de CAO Rijk 2021 willen we de afspraak maken dat we dit jaar gezamenlijk verkennen op welke punten de CAO Rijk aanpassingen behoeft om op een goede en zorgvuldige wijze invulling te geven aan hybride werken, zodat we daar in de volgende cao concreet verdere stappen kunnen zetten. Het onderscheid tussen vrijwillig en verplicht telewerken willen we voor de CAO Rijk 2021 al laten vervallen.

Faciliteiten thuiswerken

De werkgever Rijk vindt het van belang dat als werknemers meer thuis werken, zij over een goede werkplek beschikken. Wij bieden werknemers die regelmatig thuis werken de volgende faciliteiten: arbo-voorzieningen zoals een verstelbare stoel en enkele kleinere voorzieningen (beeldscherm, muis, voetensteun, toetsenbord en laptophouder). De werknemer kan deze voorzieningen zelf aanschaffen en de kosten tot een bepaald bedrag declareren of ze worden door de werkgever verschaft.

De werknemer krijgt daarnaast een budget van €750 per 5 jaar, waarmee hij aanpassingen kan doen aan zijn thuiswerkplek (bijvoorbeeld de aanschaf van een verstelbaar bureau). Daar bovenop kan de werknemer binnen het IKB als doel ook €750 per 5 jaar besteden aan de aanpassing van de thuiswerkplek. Dit komt in de plaats van het huidige IKB-doel inrichting telewerkruimte.

De werkgever heeft de ambitie om op termijn tot een webshop te komen, waarin faciliteiten voor het thuiswerken worden aangeboden. De werknemer kan dan binnen genoemde budgetten keuzes voor faciliteiten maken uit deze webshop.

Waar-je-werkt-budget

Hybride werken heeft gevolgen voor reiskosten en vergoedingen. De werkgever Rijk wil vanaf 2022 een flexibeler systeem van vergoedingen introduceren dat aansluit bij de plaats waar je werkt en de reis die je op de betreffende dag maakt. De werkgever Rijk wil voor een dag waarop volledig thuis is gewerkt een vergoeding overeenkomen conform de berekening van het Nibud van €2 per dag.

Ook dit jaar werken veel rijksambtenaren vanwege corona grotendeels thuis. De verwachting is dat zij in de loop van dit jaar weer meer naar het werk kunnen reizen. Voor het jaar 2021 willen wij met u een eenmalige vergoeding voor thuiswerken overeenkomen voor de rijksambtenaren die overwegend thuis werken, op basis van het Nibud-bedrag en de inschatting van de mate waarin men dit jaar thuis werkt.

Het reizen van de werknemer zal door hybride werken flexibeler worden. Er zal naar verwachting minder sprake zijn van een vast reispatroon naar één centrale

locatie. Werknemers kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om op meerdere rijkslocaties, flexwerkkantoren of met enkele collega's bij iemand thuis te werken. Een combinatie daarvan kan zelfs op één dag plaats vinden. Daarmee wordt het onderscheid tussen woon-werkverkeer en dienstreizen diffuser. De werkgever Rijk wil daarom op termijn komen tot één systematiek van zakelijke reizen waarbij het huidige onderscheid komt te vervallen. In de CAO Rijk 2021 willen we dit onderscheid reeds laten vervallen voor het reizen per openbaar vervoer door zakelijke reizen per OV per 2^e klasse te maken.

Ook voor het reizen per auto naar bestemmingen die een werknemer niet praktisch per OV kan maken, hebben we als werkgever Rijk de ambitie om tot één zakelijke vergoeding te komen. Daarbij heeft het Rijk, als ondertekenaar van de Coalitie Anders Reizen, ook de ambitie om het eigen vervoer te verduurzamen. We realiseren ons dat de aard van het werk (kantoorwerk, inspecties, roosterdiensten) binnen het Rijk verschilt en dat er verschillen zijn tussen reismogelijkheden per OV en bereikbaarheid in de stad en op het platteland. Daarbij is het verschil tussen de hoge vergoeding voor woon-werkverkeer en voor dienstreizen per auto groot. De werkgever Rijk wil daarom een paritaire studie doen naar de mogelijkheden om tot één zakelijke km-vergoeding te komen voor bestemmingen die een werknemer niet praktisch per OV kan bereiken, in combinatie met de mogelijkheden om het vervoer binnen het Rijk verder te verduurzamen. Bij dit onderzoek zullen werkgevers, werknemers en vervoerdeskundigen worden betrokken.

Duurzaamheidsfonds

De CAO Rijk kent op dit moment een lage km-vergoeding plus een aanvulling in het IKB tot het fiscaal maximum, voor het reizen per auto voor dienstreizen en woon-werkverkeer in situaties waarin de bestemming wel goed bereikbaar is per OV. De werkgever Rijk vindt dit niet goed aansluiten bij de ambities van de Coalitie Anders Reizen en wil deze vergoeding plus aanvulling in het IKB daarom schrappen. Dit leidt tot een besparing in reiskosten. De werkgever Rijk wil de opbrengst gebruiken voor een paritair duurzaamheidsfonds voor Rijksambtenaren. Bij de doelstelling en vormgeving van dit fonds willen we werknemers betrekken.

Daarnaast stellen wij voor om de dagvergoedingen voor binnenlandse dienstreizen af te toppen op de fiscaal vrijgestelde bedragen.

De bepalingen over de verplichte en vrijwillige telewerkregeling en de voorzieningen wil de werkgever Rijk laten vervallen, evenals departementale regelingen die een vergoeding geven voor aspecten die te maken hebben met thuiswerken.

Bijdrage sporten

Ten slotte merken we door de coronacrisis nog sterker het van belang dat rijksambtenaren voldoende bewegen om zodoende vitaal te blijven. De werkgever Rijk stelt daarom voor om de huidige IKB-regeling voor bedrijfsfitness te vervangen door een bijdrage van de werkgever van €100 per jaar voor lidmaatschap van een sportvereniging of sportabonnement. Eventuele departementale regelingen dienen met dat bedrag te worden verrekend.

Ouderenregelingen

In het pensioenakkoord dat door kabinet, werkgevers en vakcentrales is gesloten, staan twee afspraken waarover ook in cao's afspraken gemaakt kunnen worden. Het is aan sociale partners van de verschillende bedrijfstakken en ondernemingen om daar al dan niet gebruik van te maken. U heeft aangegeven dat u voor de CAO Rijk afspraken wilt maken over een tijdelijke zogenoemde RVU-regeling en over uitbreiding van het maximaal te sparen aantal weken verlof. De werkgever Rijk is bereid afspraken te maken over deze onderwerpen, als ook afspraken gemaakt worden over twee andere ouderenregelingen, PAS en leeftijdsuren. Wij lichten dat hieronder nader toe.

RVU-regeling

Belangrijk onderdeel van het pensioenakkoord is duurzame inzetbaarheid. De pensioenleeftijd stijgt mee met de ontwikkeling van de levensverwachting. Dat vergt dat werkgevers en werknemers maatregelen nemen zodat werknemers gezond hun pensioen halen. De werkgever Rijk zet hier in het personeelsbeleid ook vol op in. Tegelijkertijd kunnen er groepen oudere werknemers zijn in zware beroepen die onvoldoende baat hebben gehad bij het duurzame inzetbaarheidsbeleid in het verleden. Het pensioenakkoord biedt daarvoor de mogelijkheid om tijdelijk een regeling te maken waarmee oudere werknemers eerder met pensioen kunnen, zonder de zogenoemde RVU-heffing.

Het Rijk kent reeds een structurele regeling waarmee werknemers in substantieel bezwarende functies eerder met pensioen kunnen, de SBF-regeling. Gezien uw wens om tot een RVU-regeling te komen, en het feit dat er ook functies met verzwarende omstandigheden zijn die niet onder de SBF-regeling vallen, stelt de werkgever Rijk voor om vanaf 2022 een tijdelijke RVU-regeling overeen te komen. Rijksambtenaren die vanaf 2012 bij het Rijk in dienst zijn en gedurende deze hele periode onregelmatigheidsdiensten hebben gedraaid en op 31 december 2020, 60 jaar of ouder zijn, komen voor deze regeling in aanmerking. Zij kunnen anderhalf jaar voor hun AOW-leeftijd uit dienst treden en ontvangen dan 1,5 keer het fiscaal vrijgestelde bedrag van €21.000. Indien zij voor hun AOW-leeftijd uittreden, maar later dan anderhalf jaar daarvoor, ontvangen zij dit bedrag naar rato van de periode tot de AOW-leeftijd. Afhankelijk van de mogelijke uitvoeringsmodaliteiten is dit een maandelijkse RVU-uitkering of een bedrag ineens. Rijksambtenaren die in deeltijd werken met een deeltijdaanstelling ontvangen deze uitkering naar rato van de omvang van hun arbeidsduur.

PAS-regeling en leeftijdsuren

De huidige cao kent IKB-leeftijdsuren en vanaf de leeftijd van 58 jaar de PAS-regeling. Deze regelingen zijn destijds ingevoerd met als doel de hersteltijd voor oudere werknemers te vergroten. Onderzoek geeft aan dat er geen duidelijk verband is tussen leeftijd en benodigde hersteltijd. Daarnaast biedt de huidige CAO Rijk volop mogelijkheden om meer of minder te werken en is het gebruik van de PAS-regeling beperkt. De helft van de rijksambtenaren van 58 jaar en ouder maakt geen gebruik van de PAS-regeling. Dit geldt in grotere mate voor de werknemers in de hoogste en laagste schalen.

De werkgever Rijk heeft met de introductie van het IKB en het IKB-spaarverlof ingezet op keuzevrijheid en wil dit uitbreiden door aanpassing van bovenstaande regelingen. De werkgever Rijk stelt voor om de PAS-regeling en de IKB-leeftijdsuren per 2022 af te schaffen. Iedere rijksambtenaar krijgt dan 51,5 IKB-uren per jaar ongeacht leeftijd. Werknemers kunnen deze uren jaarlijks opnemen, sparen voor een sabbatical, gebruiken voor mantelzorgtaken, of om eerder met pensioen te gaan. Werknemers die reeds gebruik maken van de PAS-regeling kunnen dat blijven doen en voor werknemers die vlak voor de PAS-gerechtigde leeftijd zitten stellen we overgangsrecht voor.

Verlofmaximum

Bij bovenstaande voorgestelde maatregelen past een uitbreiding van het maximaal te sparen aantal weken IKB-verlof van 50 naar 100.

Toeslagen onregelmatige dienst (TOD)

In 2019 hebben bonden en werkgever Rijk een onderhandelingsresultaat bereikt over roosteren. Het resultaat is door de leden van de bonden werkend in roosterdiensten afgewezen. Nadien zijn afspraken gemaakt om capaciteitsmanagement bij roosterorganisaties te verbeteren. In uw cao-inzet stelt u voor de afspraken uit het onderhandelingsresultaat over verbetering van toelagen in de CAO Rijk 2021 overeen te komen. De werkgever Rijk is bereid hier afspraken over te maken, maar wil dan ook de afspraken uit het onderhandelingsresultaat roosteren over nachtdienstontheffing en vaste TOD in deze cao effectueren.

Andere onderwerpen

Naast bovenstaande onderwerpen willen we als werkgever Rijk afspraken maken over enkele andere onderwerpen. Eén van deze onderwerpen betreft het beter borgen van de integriteit van het Rijk, door voor specifieke groepen een periodieke VOG-toets te doen en bij Douane de mogelijkheid van continue screening mogelijk te maken, en dit in de CAO Rijk te verankeren. Daarnaast willen we met u afspraken maken over de implementatie van de EU-Klokkenluidersrichtlijn en over een uitbreiding van het partnerverlof voor een rijksambtenaar en zijn of haar partner die ook rijksambtenaar is voor buitenlandse posten en posten bij Caribisch Nederland. Ten slotte willen wij met u afspraken maken over een afwijkende ketenbepaling voor uitzendkrachten bij het Rijk. Verschillende uitzendcontracten dienen als één contract te tellen in de ketenbepaling.

Ik hoop met u voor de zomer tot een akkoord te komen voor een nieuwe CAO Rijk.

Hoogachtend,

Voorzitter Werkgeversdelegatie Rijk
Marc Allesie