

Snelle onderhandelingen ... en een korte cao

De cao Rijk loopt op 1 juli af. Onderhandelingen over een nieuwe cao stonden gepland voor april en mei. Vanwege het coronavirus waren deze uitgesteld, maar vorige week startte dan toch de eerste onderhandeling.

De AC Rijksvakbonden, waaronder Justitievakbond Juvox, en de overige 'centrales van overheidspersoneel' trekken gezamenlijk op. Om op tijd klaar te zijn, kiezen de vier centrales ervoor om geen uitgebreide cao af te spreken. We willen de huidige afspraken in de cao voortzetten **tot 1 januari 2021** met een aantal aanvullingen.

In deze cao willen **de vier centrales**:

- Een goede loonsverhoging.
- Een bijzondere beloning in geld omdat alle rijksmedewerkers in buitengewone omstandigheden goed blijven presteren. Een deel van de medewerkers werken noodgedwongen thuis zonder dat hiervoor een vergoeding tegenover staat. Andere medewerkers in vitale processen lopen op de werkplek een groter risico om ziek te worden.
- Afspraken om te zorgen dat alle medewerkers veilig hun werk kunnen doen.
- Verbetering van het individueel keuze budget (IKB). Indien je verlof koopt betaal je een hogere prijs dan indien je verlof verkoopt. Dat vinden de vier centrales oneerlijk. Voor het kopen en verkopen van verlof moet dezelfde prijs gelden.

(zie voor meer informatie hierover **bijlage 1**)

In het najaar willen de vier centrales gelijk door met de onderhandelingen voor de cao **vanaf 1 januari 2021**. Dan komen de onderwerpen aan bod die meer tijd kosten zoals de mogelijkheid dat ouderen gedurende vijf jaar eerder met pensioen kunnen gaan.

De **werkgever** wil een nieuwe cao afspreken **van 1 juli 2020 tot en met 31 maart 2021**. In deze cao wil de werkgever:

- Een terughoudende loonstijging vanwege de ontwikkelingen in de markt.
- De regeling Partiële Arbeidsparticipatie Senioren (PAS) en de leeftijdsdagen vervangen door alle medewerkers per jaar extra verlof te geven die zij kunnen opsparen in een verlofspaarregeling.
- Het verbeteren van inkomen bij het aanvullend geboorteverlof dat op 1 juli ingaat.
- De nachtdienstontheffing en vaste toelage onregelmatige dienst (TOD) vanaf 55 jaar vervangen door een opbouwsystematiek van verlof.
- Telewerken een structureel onderdeel maken van het werk.
- Het fietsgebruik stimuleren.

(zie voor meer informatie hierover **bijlage 2**)

Als je wilt reageren op deze nieuwsbrief, stuur dan een e-mail naar mij, dan geleid ik jouw op- of aanmerkingen geanonimiseerd door naar de in dit proces relevante spelers. Alle reacties 'doen mee'!

Met vriendelijke groet,

Marcel Smit

mr. M.N.J. Smit | voorzitter Justitievakbond Juvox |

Ambtenarencentrum | Ametisthorst 20 DEN HAAG | Postbus 93037, 2509 AA DEN HAAG |

06-55414368 | tijdelijk: mr.m.n.j.smit@hotmail.com ! @MarcelSmitJuvox | www.juvox.nl



Justitievakbond Juvox is een belangrijke speler binnen de AC Rijksvakbonden.

Bijlage 1

Verkorte inzet cao Rijk gezamenlijke centrales (juni 2020)

'Bijzondere tijd

De coronacrisis maakt nog eens extra duidelijk hoe belangrijk de publieke sectoren zijn voor de zorg, onderwijs, veiligheid en economie van Nederland. De inzet, kwaliteit, flexibiliteit, professionaliteit en organisatiekracht van de publieke sectoren, waaronder het Rijk, zijn van groot belang gebleken bij de crisis-aanpak. Die publieke sector, en meer specifiek ook de werknemers bij het Rijk, verdient waardering. Niet alleen in woorden, maar ook financieel.

De gezamenlijke vakbonden hadden voorafgaand aan de corona-maatregelen hun inzet gereed. We waren half maart klaar om te onderhandelen. In overleg met de werkgever hebben wij toen besloten tot het opschorten van de onderhandelingen. Gelet op het aflopen van de huidige cao Rijk is het nu zaak snel om te komen tot nieuwe afspraken.

Korte Looptijd

De bijzondere omstandigheden zijn voor ons aanleiding om een cao met een korte looptijd af te spreken: van 1 juli 2020 t/m 31 december 2020. Wat ons betreft gaat dat gepaard met duidelijke afspraken over de start van cao-onderhandelingen voor de cao vanaf januari 2021.

Loonsverhoging

De laatste loonsverhoging dateert van 1 januari 2020. Wij stellen voor een salarisverhoging af te spreken waarmee we over het geheel van 2020 tot een serieuze loonsverhoging komen en waarmee recht wordt gedaan aan de waardering die de werknemers verdienen voor hun inzet.

IKB

Het IKB is onlangs ingevoerd. Bij de invoering zijn nog enkele uitvoeringskwesities op tafel gekomen waarvoor een tijdelijke oplossing is bedacht. Wij stellen voor dit nu structureel te regelen en tevens met elkaar af te spreken hoe en wanneer wij de werking van het IKB zullen evalueren.

Sociale Veiligheid en Integriteit

We stellen voor dit onderwerp, gelet op de verschillende kwesities die spelen, met elkaar te bespreken in de komende tijd. Bij Justitie en Veiligheid is een onafhankelijke commissie ingesteld. De Belastingdienst worstelt met het thema en ook elders in het Rijk is er behoefte aan verbetering van de sociale veiligheid. Er is goede ervaring opgedaan met personeelsraadgevers. We willen samen met de werkgever tot een integrale aanpak komen.

Uitwerking Pensioenakkoord

De grens van het fiscaal gefaciliteerd sparen van verlof gaat van 50 naar 100 weken. Wij stellen voor om, zodra dit wettelijk mogelijk is, dit ook mogelijk te maken voor de werknemers die vallen onder de cao rijk.

Inzet in corona-tijd en ideeën voor de toekomst

In de afgelopen periode hebben wij het overleg tussen werkgever en vakbonden goed kunnen invullen. Daar willen we onze waardering voor uitspreken. We zijn momenteel in goed overleg met elkaar om te komen tot een arbocatalogus. Het is belangrijk dat mensen veilig hun werk kunnen doen. De afgelopen periode heeft veel van de medewerkers gevraagd. Voor iedereen was de situatie anders: de één moest opeens vijf dagen vanuit huis werken, bij de ander kon dat niet. In dat geval moest de medewerker zijn of haar werk doen onder heel andere omstandigheden, met veel onduidelijkheid over de gezondheidsrisico's tijdens het werk en/of de reis er naartoe. Wij stellen voor de medewerkers van het rijk voor hun inzet te belonen met een eenmalige beloning.

Tegelijk kan er veel geleerd worden van alles wat er is gebeurd: wat ging er wel en niet goed, hoe willen we werken in de toekomst en waar moeten we allemaal rekening mee houden? Wij stellen voor om gedurende de looptijd van deze cao serieus onderzoek naar te doen. Wij willen daartoe als vakbonden het initiatief nemen, samen met de werkgever Rijk. De verschillende werksoorten en groepen medewerkers kunnen daarbij actief worden betrokken. De resultaten van dit onderzoek kunnen voor wat betreft arbeidsvoorwaarden leiden tot nieuwe structurele afspraken in de eerstvolgende cao.'

Bijlage 2

Inzet cao Rijk werkgever (juni 2020)

‘Coronacrisis en de anderhalvemetersamenleving

De coronacrisis beheerst ons leven en ons werk. De introductie van de anderhalvemetersamenleving heeft grote consequenties voor de sector Rijk, als grootste publieke werkgever in Nederland. Maatregelen worden genomen zodat rijksambtenaren op een zo veilig mogelijke wijze hun werk kunnen doen, en we het openbaar vervoer en de publieke ruimte niet onnodig belasten. Op sommige aspecten raken maatregelen de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers. Waar daar sprake van is, worden maatregelen in overeenstemming met u genomen. Het overleg hierover verloopt constructief. Hetzelfde geldt voor het overleg met de medezeggenschap op de terreinen waar maatregelen hun bevoegdheid raken. Zoals u begrijpt lag de focus van het Rijk als werkgever de afgelopen maanden op het treffen van maatregelen vanwege de coronacrisis. De CAO-onderhandelingen die gepland stonden voor april en mei zijn in overleg met u daarom tijdelijk uitgesteld. Ook komende maanden zal nog een flink deel van onze werkzaamheden als werkgever gericht zijn op het borgen van veilig werken van 120.000 rijksambtenaren in de anderhalvemetersamenleving. Tegelijkertijd beseffen we dat de ‘normale’ werkzaamheden zoveel mogelijk door moeten gaan. Op 1 juli 2020 loopt de CAO Rijk af. Als werkgever Rijk willen wij voor deze datum met u onderhandelen over een nieuw CAO-akkoord.

CAO met korte looptijd

Ook voor de onderhandelingen over een nieuwe CAO Rijk ontkomen we helaas niet aan de impact van de coronacrisis. De economische effecten van de crisis zijn naar verwachting enorm. De gevolgen voor de beschikbare loonruimte in 2021 voor de sector Rijk als werkgever zal vermoedelijk ook fors zijn, maar laat zich op dit moment niet in concrete bedragen vatten. Daarnaast heeft, zoals u weet, het ABP-bestuur aangegeven dat zij vanaf 2021 met een fors lager verwacht rendement wil rekenen waardoor de ABP-premie sterk stijgt. Dit heeft, tenzij onderwijs- en overheidswerkgevers en bonden afspraken maken om de premiestijging te voorkomen, grote gevolgen voor het netto inkomen van ambtenaren en werknemers in het onderwijs en de beschikbare middelen voor de CAO. Vanwege deze onzekerheden stel ik een CAO met een korte looptijd voor.

Gevolgen coronacrisis voor bedrijven en werknemers

De coronacrisis heeft grote gevolgen voor bedrijven en werknemers. De crisis gaat ten koste van werkgelegenheid en in sommige sectoren en bedrijven vinden kortingen op het salaris plaats. In de publieke sector staat de werkgelegenheid op dit moment niet onder druk. De ontwikkelingen in de markt vergen wel terughoudendheid ten aanzien van de loonstijging in de Rijkssector.

Concreet wil ik met u graag een CAO-akkoord sluiten voor driekwart jaar – van 1 juli 2020 t/m 31 maart 2021 – met een passende loonstijging en enkele inhoudelijke verbeteringen.

Begin 2021 zal meer zicht zijn op de loonruimte voor 2021 en verder, zodat dan onderhandeld kan worden over een CAO vanaf 1 april 2021.

Via deze brief licht ik onze voorstellen toe.

De mens centraal: balans tussen werk en privé

Werknemers vormen de Rijksdienst. De afgelopen maanden hebben dat eens te meer duidelijk gemaakt. Het belang van vitale medewerkers is dan ook klip en klaar. De werkgever Rijk vindt het daarom van belang dat werknemers gedurende hun hele werkzame leven een goede balans vinden tussen de eisen die het werk stelt, ontspanning buiten het werk en ook de eisen die privé aan mensen gesteld worden. Een goede balans zorgt ervoor dat werknemers gezond en vitaal kunnen blijven.

Omdat ieder mens verschilt qua werk, persoonlijkheid, mogelijkheden en talenten en qua wensen die weer per levensfase kunnen verschillen, hebben we in de laatste CAO 2018-2020 koers gezet naar meer maatwerk voor de individuele medewerker. De CAO Rijk biedt via het individueel keuzebudget en spaarverlof bouwstenen waarmee werknemers zelf invulling kunnen geven aan deze balans. In deze CAO willen we hier een volgende stap in zetten. De werkgever Rijk wil verlofrechten en werktijdvermindering niet meer koppelen aan een bepaalde leeftijd, maar een gelijke opbouw gedurende elk jaar dat je werkt. Het gespaarde verlof kan worden opgenomen voor een enkele verlofdag, als vakantie, of gespaard worden voor langdurig verlof of om eerder met pensioen te gaan. Bijkomend voordeel is dat opname van opgespaarde verlofrechten goed te combineren is met deeltijdpensioen.

Specifieke omstandigheden vergen soms wel specifieke maatregelen. Gezinnen met kinderen krijgen te maken met het spitsuur van het leven. Via de verlofspaarregeling is op dat moment vaak nog onvoldoende mogelijkheid geweest om tevoren voldoende verlof te sparen. Om als werkgever in de balans tussen werk en privé te voorzien hebben we daarom in de laatste CAO het betaald ouderschapsverlof verbeterd. Daarnaast heeft een partner bij de geboorte van een kind sinds 2019 recht op 1 week volledig betaald verlof. Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner daarnaast recht op maximaal 5 weken onbetaald verlof, op te nemen binnen een half jaar na de geboorte van een kind. De partner krijgt tijdens het aanvullende geboorteverlof een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon ten laste van het UWV. De werkgever Rijk wil in de CAO Rijk afspreken dat de medewerker die aanvullend geboorteverlof geniet, 100% van het inkomen krijgt doorbetaald.

Andere specifieke omstandigheden doen zich voor bij het werken in onregelmatige dienst. Het totaal van maatregelen uit het onderhandelingsresultaat roosteren is helaas afgewezen door uw leden. Toch zou ik op één onderdeel, de nachtdienstonthefing in combinatie met vaste toelage onregelmatige dienst (TOD), met u willen bespreken of een benadering via een opbouwsystematiek een oplossingsrichting kan zijn. Ons doel is meer recht te doen aan de mate waarin nachtdiensten worden gedraaid. Wij willen daar een open discussie over voeren en lering trekken uit de kritiekpunten van de werkvoer op het onderhandelingsresultaat en met u bezien of er alsnog afspraken kunnen worden gemaakt op dit punt.

Werknemers betrekken bij arbeidsvoorwaarden

De werkelijkheid is soms weerbarstiger dan de theorie. Het Rijk kent een grote diversiteit aan organisaties en werksoorten. Van beleidskernen tot inspecties en uitvoeringsorganisaties met roosterdiensten. Rijksbreed overeengekomen arbeidsvoorwaarden of beleid moet in de praktijk in deze organisaties doorgevoerd en vertaald worden. Goede intenties leiden soms niet tot het gewenste resultaat vanwege praktische problemen. De werkgever Rijk vindt het belangrijk theorie en praktijk meer te verbinden en goed inzicht te hebben op wat wel en niet werkt. Daarom willen we meer de werkvloer op. Door in gezamenlijkheid (werkgever/vakorganisaties) met medewerkers in gesprek te gaan, kunnen we in de CAO betere randvoorwaarden creëren, zodat goede intenties geen intenties blijven. In het CAO-overleg willen we bespreken welke thema's zich hier voor lenen en hoe we dit vorm kunnen geven.

Duurzamer vervoer en thuis werken

De wereld bevindt zich niet alleen in een corona-, maar ook in een klimaatcrisis. Komende jaren zijn forse inspanningen nodig om tot een reductie van CO₂-uitstoot te komen en zo de wereld leefbaar te houden. Op 28 juni 2019 heeft het kabinet met tal van partijen, waaronder FNV en CNV, een klimaatakkoord gesloten. Ambitie in dit akkoord is om de CO₂-uitstoot met 49% in 2030 en 95% in 2050 te reduceren. Gezien de grote ambitie en korte termijn om tot deze reductie te komen is het van belang om nu concrete stappen te zetten. Het Rijk heeft als grootste publieke werkgever een voorbeeldrol, zoals ook vast is gelegd in het klimaatakkoord. Mobiliteit is een belangrijk hoofdstuk in het klimaatakkoord. Het Rijk heeft zich op 1 oktober 2019 daarom ook bij de Coalitie Anders Reizen aangesloten, waarmee het zich verplicht om de CO₂-uitstoot van het zakelijk verkeer bij het Rijk in 2030 te halveren ten opzichte van 2016. Op verschillende manieren wil ik in deze CAO hier invulling aan geven.

De Tweede Kamer heeft de motie van de leden Schonis en Van der Lee aanvaard om het vliegverkeer bij dienstreizen van rijksambtenaren terug te dringen. Dit kan door dienstreizen binnen Europa per trein verplicht te stellen, bij een reisduur van maximaal 8 uur per trein. En bij een langere reisduur de trein verplicht te stellen indien deze maximaal anderhalf keer de duur van de vliegreis bedraagt, van standplaats tot bestemming. Deze maatregelen leiden naar verwachting tot een reductie van een derde van het vliegverkeer van rijksambtenaren binnen Europa. Bij zowel trein- als vliegreis speelt op dit moment de impact van de anderhalvemetersamenleving. In deze fase zal per situatie bekeken moeten worden wat uit oogpunt van de anderhalvemetersamenleving reëel is. De afweging van nut en noodzaak van de dienstreis en het aantal deelnemers kan daarbij de grootste impact op zowel de bijdrage aan de anderhalvemetersamenleving als klimaatdoelstelling opleveren.

De coronacrisis werpt een nieuw daglicht op het onderwerp vervoer. Twee elementen springen daarbij in het oog. De noodzaak om in de anderhalvemetersamenleving het openbaar vervoer te ontlasten, en de enorme impuls die de coronacrisis geeft aan het werken en vergaderen op afstand. Het adagium 'never waste a good crisis' biedt ook mogelijkheden om versneld invulling te geven aan de afspraken van de Coalitie Anders

Reizen. Het grootste deel van de Rijksambtenaren woont binnen 20 kilometer van het werk. De werkgever Rijk wil het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer verder stimuleren zodat voor de kortere afstanden het openbaar vervoer wordt ontlast. Het werken en vergaderen op afstand, ontlast niet alleen het openbaar vervoer maar zal ook het aantal reiskilometers en daarmee de CO₂-uitstoot fors doen afnemen. Telewerken wordt een structureler onderdeel van de manier van werken van rijksambtenaren. Daar waar deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden of rechtspositie van rijksambtenaren raken, wil ik afspraken met u overeenkomen.

Tenslotte wil ik in deze CAO afspreken om gezamenlijk met werkgevers en werknemers binnen het Rijk te onderzoeken welke maatregelen er mogelijk zijn om verder invulling te geven aan een duurzamer vervoer. De diversiteit aan werklocaties en werksituaties vergt daarbij maatwerk maar ook creatieve oplossingen van werkgevers en werknemers die de specifieke situatie het beste kennen.'