



AAN
De Minister voor Wonen en Rijksdienst
De heer S.A. Blok
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG

Zoetermeer, 10 april 2015

Betreft: voorstellen van de SCO voor nieuwe Cao Rijk 2015

Geachte heer Blok,

Na vier jaar geen Cao is het de hoogste tijd dat er voor rijksambtenaren nieuwe afspraken gemaakt worden over de voorwaarden waaronder zij hun werk doen. Meer dan 1550 dagen geen Cao. De gevolgen van de jarenlange nullijn zijn groot: velen zijn er zwaar in koopkracht op achteruit gegaan. Dat betekent dat de Cao-onderhandelingen voor ons en onze leden onder spanning staan.

De Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel doen u een aantal voorstellen voor een Cao voor 2015. Wij zetten in op een Cao met een looptijd van 1 jaar en beperken ons wat betreft onze inzet tot de belangrijkste punten, die betrekking hebben op loon en op inkomens- en werkzekerheid. Daarmee willen wij voorkomen dat zeer lange en uitgebreide onderhandelingen ertoe leiden dat rijksambtenaren opnieuw lang moeten wachten op verbetering van hun financiële positie en werkzekerheid.

Verslechtingen van arbeidsvoorwaarden zijn voor ons niet bespreekbaar. Wij stellen voor om verbetering van andere arbeidsvoorwaarden en uitvoering van lopende cao-afspraken, waaronder herziening van het loongebouw, te bespreken voor de Cao vanaf 2016.

1. Tegemoetkoming vier jaar nullijn

Wij constateren dat rijksambtenaren al meer dan vier jaar op de nullijn zitten. Geen enkele andere werkgever heeft zo lang de hand op de knip gehouden. Vier jaar nullijn heeft geleid tot flink koopkrachtverlies onder ambtenaren. Daarmee hebben rijksambtenaren een onevenredig groot loonoffer gebracht. En ondanks dat veel ambtenaren dit jarenlang gevoeld hebben als gebrek aan waardering door hun werkgever, zijn zij hun werk met grote inzet blijven doen.

Wij willen daarom, naast de normale loonstijging, een substantiële financiële tegemoetkoming voor vier jaar koopkrachtverlies.

2. Loon

Vier jaar nullijn heeft de overheid weliswaar tijdelijk ruimte op de begroting opgeleverd, maar een dergelijke achterstand zal, zoals u weet, op een later tijdstip gecorrigeerd moeten worden. We willen uitkomen op een loonontwikkeling die vergelijkbaar is met andere sectoren. Daartoe zetten we in 2015 een eerste stap.

Voor 2015 eisen we 3% loonsverhoging. We willen dat in een combinatie van procenten met centen¹. Dat leidt ertoe dat de koopkracht in de onderkant van het loongebouw het meest stijgt.

3. Werkzekerheid

Het Van-Werk-naar-Werkbeleid loopt op 31 december van dit jaar af. Zowel voor de ambtenaren als voor de werkgever is het belangrijk dat tijdig duidelijk wordt wat er vanaf 1 januari 2016 van toepassing is in situaties van reorganisaties. Wij stellen daarom voor te besluiten het VWNW-beleid structureel in het ARAR op te nemen. Daarbij betrekken wij uiteraard graag onze gezamenlijke evaluatie die op dit moment uitgevoerd wordt. Daaruit volgt waar bepalingen eventueel aangepast, verbeterd of vereenvoudigd moeten worden.

Tenslotte

In 2013 is een Sociaal Akkoord gesloten. Hieruit volgt dat er twee zaken nader moeten worden uitgewerkt in de cao: (A) Opbouw en duur van de WW en (B) Aantal en duur van flexibele/tijdelijke aanstellingen. In de bijlage geven wij hier inhoudelijk vorm aan.

De gezamenlijke bonden behouden zich het recht voor tijdens het overleg aanvullende wensen in te brengen.

De Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel,

FNV Overheid
Ambtenarencentrum
CNV Overheid
CMHF

¹ de CMHF kiest voor een loonsverhoging volledig in procenten

Bijlage uitwerking Sociaal Akkoord

A. WW opbouw en duur

In 2013 is een Sociaal Akkoord gesloten waarin afspraken gemaakt zijn over de duur en de opbouw van de WW. In dat akkoord en in de Stichting van de Arbeid-brief van 11 juli 2014 is afgesproken dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA gerepareerd worden door middel van een Private Aanvullende WW-uitkering, ingaande op het moment van de wettelijke wijzigingen. In de Stichting van de Arbeid is eveneens afgesproken dat huidige boven- en nawettelijke regelingen niet beïnvloed worden door de afspraken uit het Sociaal Akkoord.

Wij stellen voor deze afspraak als volgt te verwerken:

1. We spreken af dat iedere werknemer die vanaf 1 januari 2016 in de WW komt, aanspraak maakt op de Private Aanvullende WW-uitkering. In deze aanspraak bouwen werknemers vanaf 1 januari 2016 een halve maand extra WW-recht op per dienstjaar vanaf het elfde tot en met het 38^{ste} gewerkte dienstjaar. Bovendien zal voor werknemers die al meer dan 24 maanden WW-recht hebben opgebouwd de verlaging van de wettelijke duur worden gerepareerd. De totale maximale duur van de opgebouwde wettelijke en bovenwettelijke WW bedraagt tezamen 38 maanden (waarvan 24 maanden wettelijk), afhankelijk van het aantal jaren dat meetelt voor het arbeidsverleden. Dit staat los van de reeds bestaande boven- en nawettelijke regelingen.
2. In 2015 maken wij voor afspraken over de uitvoering van de Private Aanvullende WW. Het ligt voor de hand om aan te sluiten bij de huidige uitvoerder van de bovenwettelijke WW.
3. Wij maken nadere afspraken over de verdere uitwerking van bovenstaande punten, wanneer er meer duidelijkheid is over het SER-advies 'Toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en WW'.

B. Flex

Het Sociaal Akkoord beperkt enerzijds de hoogte van de ontslagvergoeding en anderzijds het aantal en de duur van de flexibele aanstellingen. De eerste afspraak is reeds verwerkt in het VWNW-beleid. De SCO zien aanleiding om ook die andere afspraak nu te verwerken in het ARAR. Dat vergt een aanpassing van artikel 6 lid 6. Dit houdt in dat de tussenpozen in art 6 lid 6 a verlengd worden van drie naar zes maanden en de periode van 36 maanden in dezelfde bepaling wordt vervangen door een periode van 24 maanden.

Daarnaast stellen wij voor ook voor ambtenaren met een tijdelijke aanstelling die na twee jaar of langer uit dienst gaan, een transitievergoeding of VWNW-faciliteit in het ARAR op te nemen. Verder hebben de SCO kennis genomen van de Circulaire met betrekking tot afbouw van payroll binnen de sector Rijk. De opvattingen ten aanzien van flexibele arbeid die u en Minister Asscher hierin verwoord hebben, spreken ons zeer aan. Naast afspraken over afbouw van payroll wordt gewezen op de mogelijkheid om tijdelijk personeel in te zetten voor (extra) werkzaamheden en de mogelijkheden die het ARAR daarbij biedt. Uw uitgangspunt dat structureel werk zoveel mogelijk structureel wordt ingevuld via een passende arbeidsrelatie, onderschrijven wij. Wij zien in de praktijk echter dat hieraan lang niet altijd invulling wordt gegeven en stellen voor daarover een afspraak te maken in de Cao.