

Aan de vakbonden
FNV t.a.v. Gabriëlla Buisman
CNV t.a.v. Arno van Voorden

datum 31 oktober 2024	ons kenmerk Vwvw/2024/AG/9	contactpersoon A. Guijt
bijlage(n) -1-	uw kenmerk -	e-mail aguijt@vwvw.nl
betreft Inzet werkgevers cao Werken voor waterschappen		doorkiesnummer 06-22201301

SAMEN – 15.000 AAN HET WERK VOOR NL

Beste Gabriëlla en Arno,

In deze brief lezen jullie de inzet van de Vwvw voor de onderhandelingen over de cao Werken voor waterschappen.

Looptijd

Door een langere looptijd af te spreken wordt onze werknemers en werkgevers duidelijkheid, continuïteit geboden en rust op arbeidsvoorwaardelijk vlak. De financiële beloning kan door werknemers ook worden gezien als een vorm van waardering.

Wij stellen een looptijd voor van drie jaar: van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

Loonontwikkeling

Wij stellen voor om gedurende de looptijd van de cao een prudente loonontwikkeling af te spreken. Wij stellen een jaarlijkse indexatie voor die aansluit bij de inflatie (CPI van de CPB Macro Economische Verkenning van september ieder jaar) op basis van objectiveerbaarheid en in tijd bepaald met mogelijk ruimte voor een beperkte aanvullende stijging.

Thuiswerken

Onze afspraken over thuiswerken lopen per 1 april 2025 af. Wij stellen voor de afspraken over thuiswerken (cao hoofdstuk 10) te moderniseren en voor onbepaalde tijd te continueren. Daarbij stellen wij voor om voor de voorzieningen die met het huidige thuiswerkbudget (tot 1 april 2025) zijn aangeschaft een afschrijvingstermijn van 10 jaar af te spreken conform gangbaar afschrijvingsbeleid, het thuiswerkbudget te verhogen naar € 1.000,00 euro en de thuiswerkvergoeding te verhogen naar € 3,50.

Mobiliteit

Wij stellen op het gebied van vervoer naar werk voor om afspraken te maken om het gebruik van de fiets en openbaar vervoer te stimuleren door tegen inlevering van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer een fiets of ov-jaarkaart beschikbaar te stellen.

Verder stellen we voor om afspraken te maken over vergoeding van vervoer naar werk voor nieuwe arbeids-overeenkomsten; afspraken die aansluiten bij de ontwikkeling om “groen vervoer” te stimuleren.

Persoonsgebonden BasisBudget en vitaliteit

Naast het beperkte gebruik door onze werknemers van het PBB voor opleiding, ontwikkeling en loopbaan (veel “ouderen” gebruiken PBB voor “vrijstelling van werk” voorafgaand aan de pensioendatum) is er met name veel discussie over inzet van het PBB voor vitaliteit. Onze werknemers willen het PBB besteden aan een breed palet van vitaliteitsdoelen.

Wij stellen voor dat in een periode van 5 jaar bruto € 500,00 van het PBB kan worden gebruikt voor vitaliteit in alle mogelijke vormen. Hiermee beogen wij de discussie over uitgaven voor vitaliteit vanuit het PBB te beslechten en hopen wij te investeren in het welzijn van onze werknemers.

Het goede gesprek en diversiteit en inclusie

De rust die we creëren door een langere looptijd overeen te komen, zouden we willen gebruiken om gezamenlijk te werken aan goed werkgeverschap in een aantrekkelijke sector. We hebben daarover mooie ambities opgenomen in onze cao, maar we constateren geregeld dat dat nog niet overal wordt toegepast zoals we dat graag zouden zien. Hoe kunnen we stimuleren dat overal het goede gesprek wordt gevoerd over bijvoorbeeld loopbaanplanning, opleiding en ontwikkeling? Hoe zorgen we dat er meer aandacht wordt besteed aan diversiteit en inclusie zodat we een aantrekkelijke sector voor iedereen zijn en blijven? We willen als sociale partners aan de slag met deze onderwerpen, zodat door gesprekken, workshops, trainingen of het delen van goede voorbeelden deze ambitie op alle plekken in onze sector ook gaat landen.

In de bijlage staan een aantal onderwerpen waarover wij graag met jullie van gedachten wisselen.

Het is mogelijk dat we gedurende de onderhandelingen aanvullende of nieuwe voorstellen doen.

Namens de werkgeversdelegatie.

Met vriendelijke groeten,



Erik de Ridder
Vereniging werken voor waterschappen

Bijlage

Inhoud van het werk - Functiewaardering

Op grond van de in de inleiding genoemde ontwikkelingen veranderen werkzaamheden en werkmethoden. Dat heeft gevolgen voor functies en functiehuizen en taken en rollen. Maar dit doet ook een beroep op andere competenties en skills en vraagt om het eigen maken van nieuwe kennis en kunde en nieuwe vormen van (samen)werken en om inzicht in de aanwezige en benodigde (nieuwe/veranderde) competenties en een gestructureerde en stapsgewijze aanpak om het verschil te overbruggen.

In 2004 is gestart met FuWater voor de sector waterschappen. Hoewel de jaren daarna het systeem regelmatig is geactualiseerd zijn er naast bovenstaande ontwikkelingen ook ontwikkelingen op het HR-vakgebied en ontwikkelingen in bredere zin in relatie tot de sector, zoals water en bodem sturend in de ruimtelijke ordening en de effecten daarvan op functies/functiehuizen, om te onderzoeken hoe sociale partners verder willen met FuWater.

Wij stellen voor afspraken te maken over de wijze waarop sociale partners onderzoek gaan doen naar (nieuwe) vormen van functies waarderen.

IKB - Inspanningsverplichting

Het IKB is opgebouwd uit diverse collectieve en individuele regelingen. Collectieve regelingen zijn de eindsuittkering, vakantietoelage, collectieve resultatendeling, middelen uit vroegere seniorenregelingen en de levensloopbijdragen. Die regelingen zijn komen te vervallen en omgezet in geld in het IKB voor keuzes die passen bij een bepaalde levensfase, persoonlijke wensen en doelen; dus meer zeggenschap over eigen geld én een grotere keuzevrijheid. Ook de bovenwettelijke verlofdagen (leeftijdsvloof, buitengewoon vloof, etc.) zijn omgezet in geld en toegevoegd aan het IKB. Het IKB zelf is geen "salaris", maar geld waar de werknemer naast het salaris recht op heeft.

Uit de vele vragen die wij ontvangen blijkt dat werknemers vanwege "een bepaalde levensfase, persoonlijke wensen en doelen" de behoefte hebben aan meer vloof, maar niet hun IKB hiervoor aanwenden.

Uit de HR-monitor 2023 blijkt dat het grootste deel van de werknemers het IKB laten uitbetalen, en een ander deel vloof koopt om voorafgaand aan hun pensioenleeftijd op te nemen.

In het onderhandelingsakkoord 2021 is afgesproken om 5 mei in lustrumjaren als feestdag aan te merken en in het onderhandelingsakkoord 2024 een bovenwettelijke (buitengewone) verlofdag voor een voor de werknemer belangrijke levensgebeurtenis. Daarmee zijn ook sociale partners afgestapt van het gedachtengoed van het IKB; geld voor keuzes die passen bij een bepaalde levensfase, persoonlijke wensen en doelen.

Wij stellen voor afspraken te maken over de wijze waarop sociale partners het gedachtengoed van het IKB onder de aandacht van onze werknemers en werkgevers kunnen brengen.

Verdeling pensioenpremie tijdens langdurig (zorg)vloof

Door de sector wordt regelmatig de vraag gesteld welke afspraken zijn gemaakt over de premieverdeling en/of hoe hiermee om te gaan tijdens langdurig (zorg)vloof. Zolang de werknemer in dienst blijft verandert er niets aan de pensioenopbouw (tenzij hij/zij minder gaat werken). In de cao zijn over de verdeling van de pensioenpremie tijdens onbetaald langdurig (zorg)vloof geen cao afspraken gemaakt.

Wij stellen voor afspraken te maken over een verdeling van de pensioenpremie tijdens langdurig (zorg)verlof.

Overige bespreekpunten

Afspraken voor doelgroepen

Er is relatief veel aandacht voor jongeren en ouderen vanaf 58 jaar. Daarnaast is bij de doelgroep ouderen vanaf 58 jaar sprake van stapeling van afspraken (sparen van overwerkuren en IKB-uren, inzet van ontziet-uren en PBB-uren).

Wij stellen voor te onderzoeken op welke wijze mogelijk toegewerkt kan worden naar één budget voor al onze werknemers dat naar behoefte ingezet kan worden voor opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.

Medezeggenschap

Wij stellen voor om onze werkgevers en medezeggenschap meer duidelijkheid te geven over welke ruimte er is om op lokaal niveau afspraken te maken.

(Nieuwe) Vormen van verlof

Wij constateren dat er nog veel in beweging is op deze onderdelen: er is een internetconsultatie voor rouwverlof geweest, een initiatiefwetsvoorstel rouwverlof, het SER-advies Balans in maatschappelijk verlof is gepubliceerd en er wordt nog SER-advies over mantelzorg verwacht.

Wij stellen voor geen nieuwe afspraken te maken over (nieuwe) vormen van verlof, maar om samen de ontwikkelingen te volgen, regelmatig te bespreken en als daar aanleiding voor is afspraken te maken.

Uitvoering cao afspraken

Wij vragen nadrukkelijk aandacht voor de uitvoerbaarheid en tijd voor uitvoering van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken waarbij het afspreken van een latere ingangsdatum van de afspraak kan helpen.

Communicatie

Wij vragen aandacht voor een gezamenlijke en eenduidige communicatie over de (context van de) afspraken.

Wij gaan er van uit dat het ons weer lukt om samen met jullie in goed overleg afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden voor de komende jaren.