



Geachte werkgevers,

Hierbij ontvangt u de gezamenlijke inzet van de vakbonden FNV en CNV voor de komende cao onderhandelingen. Wij kijken uit naar een goed en constructief overleg.

Inleiding

Veel medewerkers ervaren onrust. Corona legde de samenleving stil. Thuiswerken werd gangbaar. Nog nauwelijks bekomen, begon de oorlog van Rusland tegen Oekraïne. Energie werd schaars en Nederland kende een ongekende inflatie.

Daarbij zijn er de grote opgaven, de energietransitie, stikstof, woningnood. Geen van deze drie verloopt makkelijk.. Daarbij vergrijsst Nederland in rap tempo en kampen vrijwel alle (publieke dienstverlenende) sectoren met personeelstekorten en is de werkdruk hoog.

De Haagse politiek weerspiegelt een verruwing in de samenleving. Groepen staan steeds sneller en scherper tegenover elkaar. Er is echter altijd een grote middengroep die de polarisatie verafschuwt. Hier is de wens om te komen tot bezonnenheid, oplossingsgericht denken, redelijkheid en respect. En het geloof dat deze houding uiteindelijk de beste is voor alle betrokkenen.

Algemeen

Looptijd

De bonden stellen een looptijd van een jaar voor.

Beloning

De afgelopen jaren hebben we goede loonafspraken gemaakt die vooral gericht waren op koopkrachtbehoud. Nu willen we koopkracht niet meer alleen op peil houden maar willen we deze ook verbeteren.

Uit onze enquête blijkt dat meer dan 13% van de respondenten aan het eind van de maand geld tekort komt en 38% precies uitkomt maar geen ruimte heeft om te sparen. Veel medewerkers hebben hun IKB, maar ook bijvoorbeeld hun wachtdienstvergoeding nodig om hun maandelijkse lasten te betalen. Dit betekent dat zij ook niet toe komen aan het kopen en opnemen van “bovenwettelijk” verlof. Daarnaast zijn medewerkers die al jaren op het maximum van hun schaal staan ontevreden, omdat zij ondanks de loonstijgingen van de afgelopen jaren toch langzaam een teruggang zien in besteedbaar inkomen.

Medewerkers hebben behoefte aan koopkrachtontwikkeling. Daarom zetten wij in op een cao verhoging van 7% voor de looptijd van een jaar. Een deel van deze verhoging willen we realiseren via een nominaal bedrag van €100 bruto in de schaal. De nominale verhoging is een veelgehoorde wens onder de medewerkers. Een combinatie tussen een nominale en procentuele verhoging wordt gesteund door meer dan driekwart van de medewerkers die onze enquête heeft ingevuld en doet ook recht aan de forse prijsstijgingen die iedereen raken.

Daarnaast willen wij de automatische prijscompensatie in de cao en het minimumloon verhogen naar €16 voor zover dat nog niet gerealiseerd is binnen de sector.

Toelagen, waaronder de wachtdienst-toelage, IKB-uurloon en Overuren

De afspraken over de toelage wachtdienst en het onderscheid dat in de huidige cao gemaakt is tussen een lichte en een zware wachtdienst hebben tot discussies binnen de sector geleid. Zowel vanuit werkgevers- als vanuit werknemerszijde zijn er signalen binnengekomen dat de uitvoering als complex wordt ervaren. Dit heeft ertoe geleid dat de verplichte invoering van de nieuwe afspraken uitgesteld is en er enquêtes uitgestuurd zijn naar zowel de werkgever als de OR.

Naar aanleiding van de uitkomsten van de enquêtes en de feedback die wij van medewerkers ontvangen hebben, willen wij in gesprek gaan over de gemaakte afspraken en mogelijk ook over de criteria die gehanteerd worden om de zwaarte van de wachtdienst te bepalen.

Graag zouden we de toelagen in bredere zin onder de loep willen nemen en dan met name de verschillen in hoogte van de toeslag op de toelagen en bij overuren. Wij stellen voor om op de toelagen en overuren een toeslag van 21% toe te passen.

Daarnaast is de hoogte van het IKB-uurloon al enige jaren een onderwerp van gesprek. Uitgangspunt is nu: de hoogte van het IKB uurloon is samengesteld uit salaris, IKB en toelagen. De waarde is bij koop, opname en verkoop gelijk. Dit laatste is onrechtvaardig voor de werknemer die wachtdienst heeft en verlof uit het IKB koopt.

Qua oplossingsrichting denken wij aan om op de toelagen en overuren een toeslag van 21% toe te passen. en bij koop het uurloon te laten bestaan uit salaris en IKB en de component van de toelage achterwege te laten.

Inconvenienten

Al jaren is deze vergoeding niet geïndexeerd. Derhalve stellen wij een verhoging voor naar een bedrag van €175,00 per maand.

Vanuit de sector ontvangen wij veel negatieve feedback op het eenzijdig implementeren van een meetsysteem, welke door de meeste waterschappen wordt gehanteerd voor het meten en vaststellen van de inconvenienten. Ook is er veel onbegrip voor het schrappen van de vergoeding van 72 euro en snapt men de nieuw afgesproken criteria niet. Kortom wij willen graag deze onduidelijkheden wegnemen en hieromtrent het gesprek voeren.

PBB

Ondanks dat we al jaren geloven in de goede dialoog op basis van het goede gesprek blijkt dit in de praktijk nog steeds erg weerbarstig. Volledige uitnuttig van budgetten blijft uit, er zijn grote verschillen tussen organisaties, afdelingen en leidinggevendenden. De vakbonden willen dit onderwerp wat verder van richtlijnen en kaders voorzien, zodat het speelveld gelijkjer wordt.

In de huidige cao is afgesproken dat een werknemer van 35 jaar en jonger beschikt op aanvraag over een extra budget van ten minste € 6.000,- wat hij gedurende een looptijd van 5 jaar kan besteden aan zijn ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. In de praktijk hanteren veel waterschappen dit minimale budget echter als maximaal budget.

Een leven lang leren is overigens voor alle medewerkers ongeacht hun leeftijd van belang. Zeker nu medewerkers steeds langer moeten doorwerken en de (technologische) ontwikkelingen steeds sneller gaan en organisaties wendbaar willen zijn. Wij stellen daarom voor het extra PBB budget voor opleiding en loopbaan ook voor medewerkers boven de 35 jaar beschikbaar te stellen. Voor iedereen dus ten minste €12.000.

Werk en balans

De druk op medewerkers is al jaren hoog. Daarbij stijgt de pensioenleeftijd en dient werken te worden gecombineerd met andere bezigheden zoals zorgtaken of vrijwilligerswerk. Velen zijn moe en gaan gebukt onder burn-out klachten.

Verkorten werkweek naar 32 uur in 4 dagen

De standaard werkweek moet worden verkort met behoud van salaris zodat er ruimte komt voor herstel en burn-out wordt voorkomen. Medewerkers kunnen hierdoor eerder gezond hun pensioen halen. En er komt ruimte voor (mantel)zorg of de inzet voor de samenleving. Een verkorting van de werkweek draagt tevens bij aan meer gelijke carrièrekansen en financiële zelfstandigheid voor vrouwen die nu vaak (kleinere) deeltijdbanen vervullen.

Verschillende wetenschappelijke onderzoeken laten zien dat een kortere werkweek nauwelijks invloed heeft op de output van organisaties. Integendeel, bedrijven die deze stap al hebben gezet, zien vaak een stijging in productiviteit, omzet en winst. Dit ontstaat niet alleen door het kritischer kijken naar werkprocessen en een toename van werktevredenheid en algeheel welzijn van medewerkers. Het ontstaat ook door tijd en geldwinst door minder ziekteverzuim, verloop, recruitment, kosten van overwerk, nutsvoorzieningen, het minder invliegen van zzp'ers en ander tijdelijk personeel.

Onderhandelaarsakkoord 'gezond naar het pensioen'

Werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en het kabinet hebben een onderhandelaarsakkoord bereikt over het vraagstuk 'gezond naar het pensioen'. De drie partijen zijn tot overeenstemming gekomen over een breed pakket aan maatregelen, waaronder een gezamenlijke inzet op duurzame inzetbaarheid en een structurele en meer gerichte RVU-drempelvrijstelling met ijkmomenten.

Kabinet en sociale partners vinden het belangrijk dat zo veel mogelijk mensen na hun loopbaan gezond kunnen genieten van hun pensioen. We zien dat het nog niet voor iedereen haalbaar is om gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken. De drie partijen onderschrijven dat een regeling voor vervroegd uittreding (RVU) ook na 2025 nodig blijft, en we ondertussen volop moeten blijven investeren in gezond langer doorwerken. De RVU-drempelvrijstelling wordt voortgezet aan de hand van centrale afspraken over de vormgeving van RVU-regelingen en gelijktijdige

investeringen in duurzame inzetbaarheid, gecombineerd met een systematiek van gezamenlijk monitoren en ijken. Deze aanpak biedt een structurele oplossing voor mensen met zwaar werk.

Kabinet en sociale partners spreken af om gezamenlijk voor het meireces van 2025 een gerichte en doeltreffende agenda voor duurzame inzetbaarheid uit te werken die bijdraagt aan gezond langer doorwerken.

De implementatie van die agenda binnen onze cao vraagt om inpassing in ons overleg in 2025. Teneinde ook decentraal na afloop van de huidige RVU afspraken op 31/12/2025 een nieuw palet aan maatregelen te kunnen afspreken en implementeren.

Mantelzorgverlof

Volgens onze enquête worden veel medewerkers binnen de sector geconfronteerd met de zorg voor een naaste. Dertig procent verleent momenteel al mantelzorg of verwacht dit binnen een periode van 2 jaar te moeten verlenen. De komende jaren zal dat aantal groter worden, als gevolg van vergrijzing en overheidsbeleid dat inzet op een groter beroep op mantelzorgers. Tegelijkertijd leiden tekorten in de professionele zorg tot een groter beroep op mantelzorg.

Voor mantelzorgers die te maken krijgen met langdurige zorgperioden zijn de verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg vaak niet voldoende. Zo is het langdurig zorgverlof relatief onbekend, onbetaald en ontoereikend in urenomvang voor intensief mantelzorgers. Daardoor wordt het niet aangevraagd en is het ontoereikend om inkomensverlies als gevolg van de mantelzorgtaken op te vangen. Voor werknemers die te maken krijgen met de zorg voor een ernstig en langdurige zieke naaste zijn, behalve periodes van betaald of onbetaald verlof, ook andere afspraken van belang.

Graag willen wij afspreken dat mantelzorg beter gefaciliteerd wordt. Uitgangspunt is dat de medewerker de zorg voor familie of vrienden kan combineren met het werk. De werknemer moet de ruimte krijgen om het werk rondom de zorgtaken in te richten. Dit kan onder meer door de aanpassing van werk en werktijden en thuiswerken. Voorkomen moet worden dat werknemers met langdurige zorgtaken uitvallen of ziek worden.

Daarnaast willen we de periode van kortdurend zorgverlof met bijbehorende rechten zoals opgenomen in de cao verlengen van maximaal twee naar maximaal vier weken per periode van twaalf maanden en benadrukken dat dit verlof binnen de periode van twaalf maanden naar behoefte flexibel kan worden ingezet ook voor mantelzorg binnen de kaders van de WAZO (naar wens verspreid over de periode of geheel of gedeeltelijk aaneengesloten).

Ondersteuning bij klachten overgang en menstruatie

Partijen willen het bewustzijn vergroten voor de gevolgen die menstruatie- en/of overgangsklachten kunnen hebben voor het functioneren van werknemers. Het is daarnaast de bedoeling dat in geval van klachten leidinggevende en werknemer hierover samen het gesprek gaan voeren. Waar nodig worden maatwerkafspraken gemaakt die passen bij de persoonlijk situatie van de werknemer. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over:

- tijdelijk andere werktijden, zodat minder klachten worden ervaren
- werkzaamheden tijdelijk aanpassen, zodat deze minder belastend zijn
- afspraken maken over hybride werken, als dat voor de functie van de werknemer mogelijk is

Ouderschapsverlof en geboorteverlof

Wij willen onderzoeken of het betaalde ouderschapsverlof van 13 weken meer flexibel ingezet kan worden.

Bonden zetten zich in voor gelijke rechten voor meeroudergezinnen. Wij willen dat de verlofregelingen, zoals ouderschapsverlof en geboorteverlof van toepassing worden verklaard op alle ouders.

Geschillencommissie

Op basis van de signalen die wij in de sector opvangen blijft er behoefte aan een geschillencommissie. Dit om een laagdrempelig loket te hebben om arbeidsrechtelijke kwesties in te brengen alvorens richting de kantonrechter te stappen.

Sociale Veiligheid

Wij hechten aan een goede inbedding van sociale veiligheid binnen de organisaties en vinden een sociaal veilig werkklimaat belangrijk. De sector moet een veilige en inclusieve werkomgeving bieden die het beste in mensen naar boven haalt, met respect voor de diversiteit binnen de organisatie. Pesten, intimidatie, discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en het onder druk zetten van werknemers zijn zaken die absoluut niet getolereerd worden.

Wij willen bespreken hoe we invulling kunnen geven aan het vergroten van de sociale veiligheid. Dit kan bijvoorbeeld via het instellen van een onafhankelijke integriteitscommissie maar ook door meer aandacht te besteden aan sociale veiligheid en het functioneren van leidinggevenden in relatie daarmee.

Stagevergoeding

Studenten horen geen kosten te maken voor hun stage. Alle kosten die moeten worden gemaakt om stage te lopen moeten worden vergoed, zoals een VOG en reiskosten conform de reiskostenvergoeding woon/werk in de cao als dat niet op een andere wijze (OV kaart) gebeurt. Daarnaast willen wij dat iedere MBO, HBO en WO student een vergoeding van € 750,00 bruto per maand ontvangt op fulltime basis (36 uur)

5 mei

Op 5 mei herdenken we onze vrijheid ook staan we die dag stil bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten. Het belang van deze waarden is de afgelopen periode alleen maar zichtbaarder geworden. Bewustwording is belangrijk. Vrijheid is geen vanzelfsprekendheid meer. .

We willen daarom afspreken dat 5 mei voortaan elk jaar een extra vrije feestdag wordt. Ruim 2 miljoen werknemers heeft inmiddels al elk jaar op 5 mei een vrije dag Arbeidsmarktbeleid | Tweede Kamer der Staten-Generaal Sinds 2021 roepen Stichting en kabinet gezamenlijk op om elk jaar 5 mei als vrije dag aan te merken 5 mei Bevrijdingsdag | Stichting van de Arbeid (stvda.nl)

Vergroening arbeidsvoorwaarden

In 2025 willen we verdere stappen zetten op de weg van vergroening van de arbeidsvoorwaarden. Daaronder verstaan we het afspreken van arbeidsvoorwaarden waardoor het werken klimaatvriendelijker wordt, en er een bijdrage wordt geleverd aan de (eigen) klimaatdoelstellingen. Bijvoorbeeld een netto vergoeding bij de aankoop van een (elektrische) fiets.

Gezien de grootte van de werkgebieden in combinatie met de krappe arbeidsmarkt willen wij de vergoeding voor reiskosten woon/werk verkeer continueren. Daarnaast willen we in overleg over hoe we de inzet van duurzame vervoermiddelen (financieel) kunnen stimuleren.

Om het aantal reis kilometers te verkleinen stellen we voor een verhuiskostenvergoeding te verstrekken van € 10.000 netto voor iedere medewerker die binnen een straal van 30 kilometer van de standplaats komt wonen.

Ook willen we de uitkomsten van de “groen op weg challenge” op de overlegtafel verder bespreken en omzetten naar concrete cao afspraken.

Vergoeding thuiswerken en thuiswerkbudget

Omdat het in een behoefte voorziet willen wij ook voor de komende 5 jaar een thuiswerkbudget afspreken van € 500 voor zittende medewerkers en € 1000 voor nieuwe medewerkers voor de periode van 5 jaar. De bestedingsdoelen mogen in onze ogen verder verruimd worden.

Ook stellen wij voor een dagelijkse vergoeding van € 3,50 netto voor thuiswerken toe te kennen. Daarin zit tevens een vergoeding voor het gebruik van internet.

Versterking van de vakbond

Een sterke vakbond is zowel voor de werknemers als voor de werkgever belangrijk. Wij willen de bekendheid van de vakbond vergroten. Daarom stellen wij voor dat bonden worden uitgenodigd bij de introductie dagen van nieuwe medewerkers waar wij informatie geven over het model van sociale partners, de cao-tafel en de lokale tafels waar hun arbeidsvoorwaarden worden afgesproken.

Daarnaast willen we verruiming van het vakbondsverlof in uitzonderlijke situaties en voor een beperkt (gemaximeerd) aantal leden bespreken.

Disclaimer

Wij behouden ons het recht voor om deze inzet op een later moment aan te vullen en/of te wijzigen.