

# CAO WERKEN VOOR WATERSCHAPPEN 2021

## Inzet FNV Overheid en CNV Overheid

Hierbij presenteren wij onze gezamenlijke inzet voor de cao Werken voor waterschappen 2021. Deze inzet is op de eerste plaats gebaseerd op onze digitale raadplegingen die wij in de afgelopen periode bij alle organisaties die onder de cao vallen hebben gehouden. Deze bijeenkomsten zijn zeer goed bezocht door leden en niet-leden, en tijdens deze bijeenkomsten hebben wij waardevolle input gekregen voor onze inzet. Daarnaast hebben wij rekening gehouden met wat er naar voren is gekomen tijdens de gezamenlijke werkbezoeken van cao-partijen. Wij hebben deze werkbezoeken als zeer nuttig en constructief ervaren. Wat tijdens deze werkbezoeken duidelijk naar voren kwam is de behoefte en noodzaak om ook qua arbeidsvoorwaarden een goede concurrentiepositie te hebben. Zo wordt het bijvoorbeeld voor waterschappen steeds moeilijker om voldoende (technisch) gekwalificeerd personeel binnen de halen en vast te houden. De bouwstenen die ons tijdens de verschillende bijeenkomsten zijn meegegeven, hebben wij langs de lijnen van de drie thema's zoals benoemd de gezamenlijke 'visie op de toekomst' van cao-partijen, een plek gegeven in deze inzet.

We leven in een sterk veranderende samenleving waarin ontwikkelingen op allerlei terreinen elkaar in een rap tempo opvolgen. Omdat het in deze tijd voor alle partijen moeilijk is om ver vooruit te kijken, vinden wij het voor de hand liggen om een cao af te spreken met een looptijd van 1 jaar. Wij stellen voor om in het kader van de nieuwe Cao Werken voor waterschappen de volgende afspraken met elkaar te maken:

### Evaluatie van bestaande cao-afspraken

In de huidige en vorige cao's zijn over de volgende onderwerpen afspraken gemaakt die wij de komende cao periode willen evalueren:

- **Toepassen wet flexibel werken (artikel 4.1.2)**  
Met de normalisering vanaf 1 januari jongleden hebben cao-partijen besloten om het oorspronkelijke SAW-artikel over meer- en minderwerk niet technisch om te zetten maar te vervangen door een artikel over toepassing van de Wet flexibel werken. De reden hiervoor is dat we met de invoering van de Wnra zaken die al inhoudelijk in de wet geregeld zijn, niet ook nog eens in de nieuwe cao wilden regelen. Wij willen nu graag evalueren of deze afspraak heeft uitgewerkt zoals wij dat als cao-partijen bedoeld hebben.
- **Compensatie werk met bijzondere eisen (artikel 3.4.13)**  
Cao-partijen hebben in het akkoord 2017-2019 centrale kaders afgesproken met betrekking tot de compensatie van werk met bezwarende omstandigheden. Dit behoeft lokale invulling. Cao-partijen hebben met deze afspraak beoogd om belastende elementen in het werk terug te dringen en/of te compenseren. Wij vernemen dat organisaties er moeite mee hebben om hier op een eigen en goede manier invulling aan te geven. Daarom willen wij de komende cao-periode onderzoek doen naar de doelmatigheid van deze cao-afspraak.

Mogelijk geeft de uitkomst van dit onderzoek aanleiding om over dit onderwerp nieuwe afspraken te maken in een volgende cao.

- **Lokaal Overleg of Arbeidsvoorwaardencommissie (hoofdstuk 8)**

Nog niet iedere organisatie die is aangesloten bij de VVVW heeft een LO of AVC opgericht. Graag willen wij als cao-partijen inventariseren hoe iedere aangesloten organisatie uitvoering geeft aan hoofdstuk 8. Het beeld dat dit oplevert geeft wellicht aanleiding om de bepalingen van dit hoofdstuk aan te passen c.q. aan te vullen. Verder bereiken ons de signalen dat bij een geschil de gang naar de Bedrijfscommissie voor de Overheid niet mogelijk is, omdat deze commissie daar niet voor ingericht is. Hierover willen we graag duidelijkheid krijgen.

- **Structureel thuiswerken (hoofdstuk 10)**

Vanwege Covid-19 is de manier van werken sterk veranderd, en daarom was het noodzakelijk om arbeidsvoorwaarden opnieuw aan te laten sluiten bij de nieuwe situatie. Cao-partijen hebben met het nieuwe hoofdstuk 10 beoogd om duurzame afspraken te maken die het hybride werken goed faciliteren. Omdat ontwikkelingen en maatregelen op dit gebied elkaar snel opvolgen willen we medio 2021 graag bekijken of hoofdstuk 10 nog steeds goed aansluit bij de manier waarop er binnen de sector gewerkt wordt, en of het hoofdstuk aanvulling c.q. aanpassing behoeft.

## Algemene structurele salarisstijging

- De inzet van de medewerkers verdient -ook in deze tijden- naast waardering ook een tastbare beloning. Het werk is anders maar niet minder geworden. Ook wordt de sector in financiële zin niet direct geraakt door de Corona-crisis. Wij zien graag een passende loonsverhoging voor de inzet van de medewerkers. Daarvoor zien wij per 1 januari 2021 graag een loonsverhoging van 2,5% en een structurele verhoging van € 100 van de schaalbedragen.
- Daarnaast willen we een bodem in het loongebouw van 14 euro per uur. In de afgelopen jaren is het minimumloon sterk achtergebleven op het uurloon. Dit door het bevriezen, verlagen en niet volledig indexeren van het minimumloon met de totale welvaart. Het gemiddelde uurloon is veel sterker gestegen dan het minimumloon. Ook binnen de salarissentabellen van de cao Werken voor waterschappen liggen de startbedragen van schaal 1 tot en met 6 onder de € 14. Door een bodem van € 14 af te spreken willen we dan ook de inkomensverschillen tussen hoger en lager opgeleiden verminderen.

## Duurzame inzetbaarheid en loopbaanbestendig

Cao-partijen hebben met de gezamenlijke visie 'de arbeidsverhoudingen van morgen' het belang van duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de sector onderstreept. Het is in het belang van zowel werkgevers als werknemers dat de cao het gezond, productief en het met plezier werken optimaal faciliteert en stimuleert. Daarom willen we over dit onderwerp de volgende afspraken maken in de nieuwe cao:

- **Sectoraal vitaliteitspact**

Binnen de sector blijft bij voortduur behoefte aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Medewerkers van 60 jaar en ouder willen graag minder gaan werken met behoud van een deel salaris en volledige pensioenopbouw.

Zo kunnen zij gezond en fit de finish halen en hun kennis en vaardigheden overdragen. Wij denken hierbij aan de zogenoemde '50-75-100-regeling'. Deze regeling houdt in dat een werknemer boven een bepaalde leeftijd voor de helft minder kan gaan werken, hierbij 75% van zijn oorspronkelijke salaris ontvangt en volledig pensioen opbouwt. De moderne pactsen zijn budgetneutraal in te richten. Zo zijn er kostenbesparende maatregelen zoals bijvoorbeeld een verplicht uittredingsmoment vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (bijvoorbeeld een half jaar van te voren), en het voor deze groep laten vervallen van het PBB.

- **Verlenging PBB**

De werknemersdelegatie is blij met de uitkomsten van het evaluatieonderzoek PBB. Met in achtneming van de aanbevelingen willen wij dit budget van minimaal 5000 euro voortzetten voor nog eens 5 jaar, maar we willen het instrument ook vernieuwen. Zo moet de regie nog meer bij de medewerker komen te liggen. De wensen moeten worden vertaald in plan van aanpak. Indien het PBB met 50% wordt overschreden, dan worden er tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt over de inzet van de middelen en een terugbetaling bij vertrek uit de sector. Ook de vitaliteitsmogelijkheden moeten wat ons betreft worden verruimd. In een dashboard moet zichtbaar worden hoeveel er is uitgegeven. Zo kan wat ons betreft het PBB voor de helft (maximaal 50%) door medewerkers jonger dan 60 jaar ingezet worden voor het verkrijgen van vitaliteitsuren. Voor elk vitaliteitsuur dat vanuit het PBB gefinancierd wordt, dient ook een vitaliteitsuur vanuit het IKB te worden gefinancierd, zodat werknemers uren kunnen gebruiken voor bijvoorbeeld mantelzorg, de zorg voor kinderen of voor een ander vitaliteitsdoel.

- **Wachtdiensten**

Momenteel is er formeel geen mogelijkheid om eerder te stoppen met de wachtdienst dan de pensioengerechtigde leeftijd zonder aanvullende afbouwregeling. Een aantal (oudere) medewerkers heeft nog kunnen tekenen voor een regeling waarbij op 58-jarige leeftijd gestopt kan worden met de wachtdienst inclusief een toelage tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Ons voorstel is:

1. De toelage per uur voor een wachtdienst te verhogen van 7,5% respectievelijk 15% van het maximum van schaal 6 naar het maximum van schaal 9.
2. De leeftijdsgrens hanteren die voor continudienst/nachtarbeid geldt met daaraan gekoppeld een vaste toelage tot uitdiensttreding.

Daarnaast willen we benadrukken dat de werk- en rusttijden uit de Arbeidstijdenwet te allen tijde in acht moeten worden genomen.

- **Regeling zware beroepen**

Het is duidelijk dat het niet iedereen gegeven is om vitaal de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Met name mensen met een zogenoemd 'zwaar beroep', die veelal op jonge leeftijd met werken begonnen zijn, ondervinden op termijn de negatieve gevolgen van de langdurige fysieke belasting die het werk met zich meebrengt. In het verlengde van het vorig jaar gesloten pensioenakkoord willen we in de nieuwe cao een regeling voor zware beroepen opnemen die het mogelijk maakt voor mensen met een zwaar beroep om eerder te stoppen met werken.

Deze regeling zal in de nieuwe cao worden opgenomen en toegankelijk zijn voor werknemers die in aanmerking komen voor een toelage op grond artikel 3.4.13 van de cao (compensatie werk met bijzondere eisen).

De werknemer die voldoet aan nader te bepalen voorwaarden en gebruik wenst te maken van de regeling heeft recht op een uitkering in de periode tussen de leeftijd van 65 jaar en de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd. Bij een dienstverband van 36 uur of meer heeft de werknemer recht op het in de Wet op de Loonbelasting 1964 opgenomen maandelijkse uitkeringsbedrag dat is vrijgesteld van RVU-heffing. Voor deeltijders wordt het maandelijkse uitkeringsbedrag naar rato van het dienstverband aangepast, waarbij wordt uitgegaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband in de periode van tien jaar voorafgaand aan de datum van ontslag. Als een werknemer ouder is dan 65 jaar op het moment dat gebruik wordt gemaakt van de regeling, ontvangt de medewerker het maandelijks uitkeringsbedrag in de resterende maanden tussen het ontslag en de geldende AOW-leeftijd.

De werknemer kan op maximaal drie jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd stoppen met werken, met dien verstande dat eerder stoppen op grond van deze regeling niet eerder kan dan per 1 januari 2021. De aanspraak wordt in dit geval berekend door het aantal maanden tussen het moment waarop de werknemer 65 jaar wordt en het moment van de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd te vermenigvuldigen met het maandelijkse uitkeringsbedrag dat voor de werknemer op basis van de omvang van het dienstverband is bepaald. De over de feitelijke uitkeringsduur uit te betalen maandelijkse uitkering wordt vervolgens bepaald door de totale aanspraak te delen door het aantal maanden tussen het moment van het ontslag en de geldende AOW-leeftijd.

We denken dat bovengenoemde maatregelen duurzame inzetbaarheid binnen de sector waterschappen structureel zullen versterken. Daarom willen we als cao-partijen via het A&O-fonds een beroep doen op de subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (DIEU) voor een gedeeltelijke financiering van de kosten van deze maatregelen.

### **Waarderen van werk**

De werknemersdelegatie is van mening dat het niet verstandig is om het functiehuis volledig te verbouwen. Maar een onverplicht sectorbreed generiek functiehuis (incl. rollen) lijkt ons gewenst. Dat zou naar onze mening de eenduidigheid binnen de sector verhogen. Onnodig en ongewenst maatwerk wordt hiermee verminderd.

Zo lang dit nog niet is gerealiseerd blijft er binnen de sector behoefte aan mobiliteit en duidelijkheid ten aanzien van het vervullen van rollen. Daarom willen wij een mobiliteitstoeslag bij het vervullen van een rol introduceren. Dit voor de duur van maximaal een jaar. De rol vloeit in dit geval niet voort uit de huidige functie van de werknemer. De vaste mobiliteitstoeslag bedraagt voor iedere medewerker en voor elke rol 150 euro bruto per maand.

## Werkzekerheid

Binnen de sector waterschappen vergroten we de wendbaarheid en weerbaarheid van werknemers door te investeren in activerend personeelsbeleid. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om ervoor te zorgen dat organisaties kunnen inspelen op maatschappelijke veranderingen, en dat werknemers zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden en met de nodige ruimte en middelen over kunnen stappen naar andere werk als dat nodig is om uitval of boventalligheid te voorkomen. Door effectieve instrumenten uit hoofdstuk 5 van de cao goed en tijdig toe te passen, denken we dat er aan werknemers in sector ook een zekere mate van duidelijkheid en zekerheid kan worden geboden. Daarnaast vinden we het onwenselijk dat er verschillende contractvormen worden gebruikt voor hetzelfde type werk, dat leidt tot verschil in arbeidsvoorwaarden en in zekerheid voor werknemers. Daarom willen in de nieuwe cao over werkzekerheid de volgende afspraken maken:

- Om de balans tussen zekerheid en verandering in de arbeidssituatie ook in de nieuwe cao te zekeren, blijft het uitgangspunt zoals geformuleerd in artikel 5.5.1 van de cao de komende cao-periode overeind. Dit betekent dat er geen werknemers ontslagen zullen worden wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 7:669 lid 3a BW).
- De komende cao-periode wordt er onderzoek gedaan naar de verscheidenheid van contractvormen binnen de sector. De uitkomst van dit onderzoek kan aanleiding geven om in een volgende cao afspraken te maken met als doel om een overzichtelijk stelsel van contractvormen binnen de sector te hanteren, en onbedoeld en onwenselijk onderscheid in arbeidsvoorwaarden op te heffen.

## Overige punten

Aanvullend willen we de cao op de volgende punten wijzigen c.q. aanvullen:

- Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner recht op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof. De partner heeft tijdens het geboorteverlof in plaats van salaris recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon middels een voorziening van het UWV. Wij vinden het van belang voor werknemers om na de geboorte van hun kind meer tijd thuis bij hun kind te kunnen doorbrengen. Wij denken dat een daling van het maandinkomen voor werknemers een belemmering kan zijn om aanvullend geboorteverlof op te nemen. Wij willen in de cao regelen dat deze voorziening wordt aangevuld tot 100% van het salaris.
- 5 mei wordt als jaarlijkse feestdag toegevoegd aan de definitie van feestdagen in artikel 1.9 van de cao. Onze achterbannen hechten veel waarde aan de nationale Bevrijdingsdag en willen graag dat deze dag binnen de sector herkenbaar is als feestdag, en dat alle werknemers op deze dag vrij zijn om de bevrijding van Nederland te vieren.
- Aan artikel 3.4.6 van de cao wordt na het eerste lid het volgende lid toegevoegd: 'de werknemer die als gevolg van een dienstreis binnen zijn werkgebied niet kan lunchen op zijn standplaats of op een andere vestiging, krijgt de gemaakte kosten vergoed na voorafgaande toestemming van de leidinggevende'.
- Graag maken wij met u een afspraak over het binden van jongeren aan een vakorganisatie. Wij zouden het graag mogelijk maken dat jongeren (tot 35 jaar) gedurende één jaar hun contributie uit het PBB kunnen betalen.

## Tot slot

Op dit moment ligt deze inzet op hoofdlijnen voor bij onze achterbannen. Daarom houden wij ons het recht voor om op een later moment aanvullende punten in te brengen of punten te wijzigen. Ook zullen wij de suggestie van de onafhankelijk voorzitter van het overleg, om na te denken over waar eventuele financiële ruimte voor de voorgestelde maatregelen gevonden kan worden, ter harte nemen. Wij wisselen hierover graag met u van gedachten tijdens één van de volgende overleggen. Wij zien uit naar een constructief vervolg.

FNV Overheid en CNV Overheid