

Beleidskern cao Werken voor waterschappen 2021

De sociale partners, de Vereniging werken voor waterschappen (Vww) en de vakbonden FNV en CNV Connectief, hebben op 28 april 2021 een definitief onderhandelingsakkoord bereikt. Dat betekent dat we het eens zijn over een gezamenlijke cao-agenda, arbeidsvoorwaarden en de salarisontwikkeling. De cao heeft met terugwerkende kracht een looptijd van een jaar: van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

In deze beleidskern staan de overwegingen van sociale partners bij de totstandkoming van deze cao. De bepalingen in deze cao dienen, met inachtneming van hogere wet- en regelgeving, in het licht van de bedoelingen van de sociale partners te worden opgevat.

De uitbraak van COVID-19, de onverwachte lange duur en de heftigheid van de pandemie, hebben grote gevolgen voor het werkende leven; het geen gebruik meer kunnen (mogen) maken van je vertrouwde werkplek, het werken vanuit huis, de beperkingen die op veel vlakken gelden en de onzekerheid over de afloop van de pandemie. Duidelijk is dat zaken als vitaliteit, ontwikkeling en inzetbaarheid en daarmee de continuïteit van de werkzaamheden, voorop dienen blijven te staan. Met deze cao beogen de sociale partners een arbeidsvoorwaardenpakket overeen te komen waarmee werkgevers en werknemers in de sector waterschappen nog beter crisisbestendig gemaakt kunnen worden.

Dit vraagt veel van werkgevers en werknemers. Met deze nieuwe cao willen de sociale partners werkgevers en werknemers ondersteunen door aandacht te hebben voor persoonlijk leiderschap. Dit geldt voor zowel de werkgever, de leidinggevende als de werknemer op het gebied van arbeidsproductiviteit, zakelijkheid en sociaal contact met collega's. Ondersteunen en faciliteren om verantwoord en gezond te werken. Deze cao is met name gericht op de duurzame inzetbaarheid en persoonlijk leiderschap van de werknemers, op het gebied van ontwikkeling en vitaal en gezond aan het werk kunnen blijven. De nieuwe afspraken omtrent thuiswerken die medio 2020 in de cao zijn opgenomen zijn daar een voorbeeld van. Thuiswerken bevordert in veel gevallen de balans tussen het werk en het privéleven wat een grote bijdrage levert aan het werkgeluk en de arbeidsproductiviteit van de werknemers. Maar het kent ook schaduwkanten. De grens tussen werk en privé kan ook onbedoeld en ongewild vervagen en het vraagt een andere manier van omgang tussen leidinggevende en werknemer en tussen collega's onderling. Zowel op functioneel als sociaal vlak.

Het A&O-fonds Waterschappen ondersteunt werkgevers en werknemers bij de overgang naar hybride werken. Een duidelijk bijkomend positief effect van de nieuwe manier van werken is dat het aantal reisebewegingen aanzienlijk is teruggebracht wat een waardevolle bijdrage levert aan de duurzaamheid van het milieu.

Flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden

De sociale partners hebben deze cao tot stand gebracht in het licht van de coronacrisis en met het oog op de toekomst van werkgevers en werknemers. De sociale partners beogen de arbeidsvoorwaarden en de positie van de werkgevers en werknemers op de langere termijn meer crisisbestendig te maken om zo in de toekomst beter voorbereid te zijn op onverwachte ontwikkelingen.

Deze cao draagt bij aan de continuïteit en het behoud van werk op de langere termijn. Het gaat om het vinden van de balans tussen 'kostenbeheersing waar het moet' en 'investeren waar het kan'.

Standaardbepalingen

De sociale partners vinden concurrentie op primaire arbeidsvoorwaarden tussen leden van de Vww onwenselijk. De bepalingen omtrent beloning hebben daarom een standaardkarakter. Dat betekent dat werkgevers hier in principe niet van kunnen afwijken. Afwijken of aanvullen van deze bepalingen kan alleen wanneer dit uitdrukkelijk is aangegeven in het artikel zelf, de zogenaamde "kan bepaling".

De werkgevers zijn wel vrij om, in sommige gevallen in overleg met de medezeggenschap, te regelen hoe deze bepalingen worden uitgevoerd.

Minimumbepalingen

Daarnaast zien sociale partners in dat niet alle werkgevers en werknemers hetzelfde zijn of op dezelfde wijze handelen. Vraagstukken op het gebied van inzetbaarheid, ontwikkeling van de werknemer en behoud van werk vragen soms om een maatwerkoplossing. Wat nodig is kan per werkgever verschillen en de bepalingen in deze cao over deze onderwerpen bieden zowel de leden van de Vww als de werknemers daarom vooral handvatten om deze doelen te bereiken. Deze cao biedt op deze onderwerpen minimumafspraken. De leden van de Vww zijn vrij om in samenspraak met de medezeggenschap voor de werknemer in gunstige zin aanvullende afspraken te maken om het beoogde doel te behalen. Daarbij is het een nadrukkelijke wens van de cao-tafel om dit soort aanvullingen met elkaar te delen om ervan te leren en breder toe te passen.

Sectoraal medewerkersonderzoek

Sociale partners hebben het A&O-fonds Waterschappen opdracht gegeven om in 2021 wederom een sectoraal medewerkersonderzoek uit te laten voeren. Wij vinden het belangrijk om te zien waar de sector staat aan het einde van de coronacrisis in vergelijking met de meting in 2019, een paar maanden voor het begin van de corona-pandemie. Sociale partners gebruiken de uitkomsten van het onderzoek onder andere voor gesprekken over de volgende cao.

Duurzame inzetbaarheid

Bij duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling ligt de focus op behoud en onderhoud van vakmanschap en kennis, het bevorderen van bredere inzetbaarheid en wendbaarheid van werknemers, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en van-werk-naar-werk-trajecten en gezond en veilig werken. Dit is in het belang van zowel werkgevers als werknemers. Wat er nodig is voor duurzame inzetbaarheid zal per regio, werkgever en werknemer verschillen. De benodigde of gewenste ontwikkeling van een werknemer is persoonsgebonden en vraagt ook om maatwerk, waarbij sectorale afspraken ondersteunen.

Om deze reden hebben de sociale partners het mogelijk gemaakt om het persoonsgebonden basisbudget (PBB) onder bepaalde voorwaarden (deels) in te zetten voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De cao biedt op deze punten goede basisafspraken waar werkgevers en werknemers naar eigen inzicht en behoefte op verder kunnen bouwen en waar ook in de volgende cao weer op wordt voortgegaan.

Waar we het hebben over duurzame inzetbaarheid van werknemers, hebben we het ook over vitaliteit en de inzetbaarheid van werknemers in zware beroepen. De sociale partners vinden het belangrijk om aandacht te hebben voor de ouderen van nu en de ouderen van de toekomst. De vraag is hoe we werknemers zo lang en zo goed mogelijk aan het werk houden.

Het recente pensioenakkoord biedt hiervoor concrete mogelijkheden. Naar aanleiding van dit pensioenakkoord laten de sociale partners een sectoranalyse uitvoeren met als doel inzicht te krijgen in de staat van duurzame inzetbaarheid binnen de sector en meer specifiek of er binnen de sector werknemers zijn met een beroep dat dermate (fysiek) belastend is dat maakt dat zij moeite hebben om het werk tot de oplopende pensioenleeftijd vol te houden. Afhankelijk van de uitkomsten van deze sectoranalyse kunnen sociale partners concrete afspraken maken over een regeling voor bijvoorbeeld vervroegde uittrekking van werknemers die binnen de doelgroep vallen.

Het is belangrijk om in de coronacrisis strategisch te blijven handelen. Met de te verwachten arbeidsmarkt tekorten in het achterhoofd, willen sociale partners ontslagen om bedrijfseconomische redenen voorkomen. Vanuit maatschappelijk oogpunt van werkbehoud en arbeidsmarktkrapte is dit een logische koers. Het is de uitdaging van alle betrokken partijen om werk te behouden.

Dit kan werk binnen de sector zijn maar ook buiten de sector als het bijvoorbeeld gaat om overheveling van taken en werkzaamheden van een organisatie binnen de sector naar een organisatie daarbuiten. Met het palet van instrumenten dat deze cao biedt, hebben partijen er vertrouwen in dat deze uitdaging met succes kan worden aangegaan.

Opleiding en ontwikkeling

Het is de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om juist nu te investeren in een brede inzetbaarheid. Dit betekent verdere scholing van werknemers in hun huidige functie of in een andere functie in de organisatie of in een functie bij een andere werkgever. Hoe vitaler de werknemers, hoe vitaler de organisatie. De sociale partners gaan hierbij uit van het persoonlijk leiderschap van zowel de werknemer als de leidinggevende alsmede het stimuleren van persoonlijk leiderschap en het zorgen voor bewustwording ervan door de leidinggevende. En met deze cao wordt opnieuw geïnvesteerd in de ontwikkelmogelijkheden van werknemers door het persoonsgebonden basisbudget (PBB) per 1 januari 2021 te verhogen van 5000 euro naar tenminste 6000 euro per vijf jaar. De werknemer krijgt hiermee steeds meer regie op zijn loopbaan.

Hierbij krijgt de werknemer de ondersteuning van de organisatie en de leidinggevende die voor hem of haar nodig is. Mocht ondanks de inspanningen blijken dat de loopbaan zich ontwikkelt naar een andere organisatie binnen of buiten de sector dan is die mogelijkheid er ook. Het doel is om werk voor de werknemer te behouden.

Bij het maken van afspraken over flexibele arbeidsvoorwaarden, duurzame inzetbaarheid en opleiding en ontwikkeling hechten sociale partners veel waarde aan persoonlijk leiderschap van de werknemer binnen de gezamenlijke opgaven waar iedereen binnen de sector waterschappen voor staat.

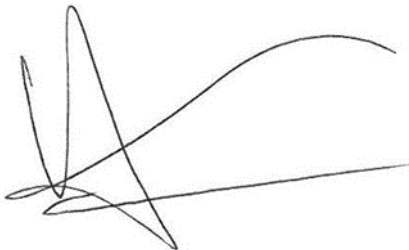
Namens werkgevers



E. de Ridder

Vereniging werken voor waterschappen

Namens vakbonden



Y.I. Bovenkerk

FNV



P.J.H. Fey

CNV Connectief