

## Onderhandelingsakkoord cao Werken voor waterschappen 2022

De onderhandelaars van de Vereniging werken voor waterschappen (Vww) en de vakbonden FNV en CNV Connectief, hebben op 13 mei 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt. Wij zijn het eens over een gezamenlijke visie op “de arbeidsverhoudingen van 2025” en de salarisontwikkeling in 2022. Verder zijn er een aantal principe-afspraken gemaakt over tijdelijk en vast werk, stimuleren van duurzame banen in het kader van de Participatiewet, uitbreiding van de ontzietmaatregelen voor belastend werk en gaan we op sectorniveau handvatten ontwikkelen voor individueel maatwerk bij eerder stoppen met werken.

De Vww is sinds 1 januari 2019 de werkgeversvereniging van de 21 waterschappen, 14 aan de waterschappen gelieerde organisaties en hun in totaal 13.500 werknemers.

### Looptijd

Bij een cao-akkoord gaan de afspraken gelden van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

### Loonparagraaf

Per 1 januari 2022 zullen de salarissen met 2,00% worden verhoogd. Per 1 juli 2022 worden de salarissen nogmaals met 1,75% verhoogd.

### Principe-afspraken

#### Inhuur en dienstverbanden

Sociale partners streven er naar om (tijdelijke) inhuur van werknemers, waaronder payroll, en tijdelijke dienstverbanden terug te brengen. Het uitgangspunt daarbij is dat bij vast werk een vast contract hoort. Een vast contract hoort bij werkzaamheden die structureel zijn (langer voortduren dan 2 jaar). Gemotiveerde uitzonderingen blijven mogelijk in afstemming met de medezeggenschap. Belangrijke elementen die hierbij een rol spelen zijn:

- Voor vaste en tijdelijke dienstverbanden, uitzendwerk en payroll gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden bij gelijke arbeid binnen de sector.
- Voor payroll geldt de formule “Nee, tenzij...”. Het gaat bij payroll altijd om een vooraf afgebakende periode. Over de wijze waarop uitzonderingen worden gemaakt vindt overleg plaats met de medezeggenschap.
- Over de status van het dienstverband moet duidelijk worden gecommuniceerd met de werknemer.

#### Inclusief werkgeverschap

Sociale partners willen inclusief werkgeverschap stimuleren, waarbij regulier werk ook regulier beloond moet worden. Sociale partners gaan daarom actief in gesprek met het “Platform Inclusiviteit” over hoe de doorstroming van aangepast naar regulier en duurzaam werk te realiseren is. Hierbij zien we dat “schaal nul” onbedoeld een stigmatiserend effect heeft, wat we willen wegnemen.

### Individueel maatwerk eerder stoppen met werken

Sociale partners onderzoeken op welke wijze verruiming van de bestaande ontzietmaatregelen in de cao mogelijk is voor mensen die zwaar werk verrichten en hun pensioen naderen. Dat doen zij door het uitwerken van de volgende vier stappen:

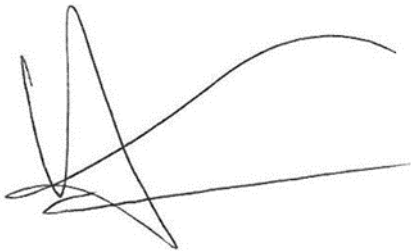
- a. Er wordt een checklist bezwarende omstandigheden opgesteld. Deze is uiterlijk per 1 september 2022 gereed.
- b. Functies worden aan de hand van de checklist “gescoord”.
- c. Als wordt voldaan aan een bepaalde score dan komen medewerkers in die functies in aanmerking voor de cao-ontzietmaatregelen, zonder medische toets.
- d. Als een functie lager scoort, dan is toegang tot de ontzietmaatregelen na een medische toets mogelijk.
- e. Er worden algemene kaders opgesteld voor maatwerk bij vervroegd uittreden aan de hand van goede voorbeelden in de sector.

### **Namens werkgevers**



E. de Ridder  
Vereniging werken voor waterschappen

### **Namens vakbonden**



Y.I. Bovenkerk  
FNV



A.A. van Voorden  
CNV Connectief