

Nieuwsbrief cao Waterschappen

Een 36-urige werkweek per 1 januari 2011 en werkzekerheid

Dit is de kern van het principeakkoord dat bonden en werkgevers op donderdag 3 juni hebben bereikt na maandenlange onderhandelingen en acties. Behalve structurele verbetering in de vorm van arbeidstijdverkorting met behoud van salaris, zijn ook afspraken gemaakt over werkzekerheid, werkgelegenheid en koopkracht. Daarnaast wordt op een aantal punten de zeggenschap van werknemers vergroot en een stap gezet richting een moderne cao. In deze brief geven wij een toelichting en vragen u tenslotte om uw stem uit te brengen over dit principeakkoord.

Hoe ziet het pakket er op hoofdlijnen uit

- Invoering van de 36-urige werkweek per 1 januari 2011
- Een eenmalige uitkering van 400 euro in augustus 2010
- Afschaffen collectieve resultatendeling per 1-1-2010
- Verhoging van de eindejaarsuitkering in 2010 en 2011 met 1,32% (deze extra uitkering is pensioengevend en komt in plaats van de collectieve resultatendeling)
- Naast bovengenoemde verhoging van 1,32% een extra uitkering i.v.m. beëindigen Seniorenregeling van 0,36% in 2010 en 2011. (is ook pensioengevend) Totale verhoging eindejaarsuitkering is dus 1,68%
- Uitgangspunt is behoud van werkgelegenheid voor alle werknemers
- Instelling van individueel loopbaanbudget van 2500 euro
- Recht op telewerken in cao
- Afspraken over mantelzorg in cao
- Nieuw budget voor senioren (2750 euro per jaar vanaf 62)
- Uitbreiding mogelijkheden flexibel werken
- Beperking aantal lokaal geregelde feestdagen
- Voorbereiding van Individueel Keuzebudget per 2012

Een 36-urige werkweek in plaats van structurele loonsverhoging

In december 2009 liepen de onderhandelingen vast op onze eis van structurele loonsverhoging. In lijn met het sociale akkoord hadden we ingezet op koopkrachtbehoud en werkzekerheid. Toen (eind 2009) net als bij de gemeenten en provincies de werkgever bij de waterschappen ook vasthield aan de nullijn, zijn we gaan nadenken over alternatieven. Na gesprekken met kaderleden en bezoeken aan de werkvloer, bleek dat velen positief dachten over invoering van de 36-urige werkweek. Dit is iets wat al lang in de sector leeft. Invoering van de 36-urige werkweek, zoals alle andere overheidssectoren al kennen, was echter nooit mogelijk gebleken. Nu leek de situatie er rijp voor!

Toch moeizame onderhandelingen

Nadat de leden van de Landelijke Adviescommissie (LAC) groen licht hadden gegeven, zijn we de onderhandelingen ingegaan met deze nieuwe inzet. Omdat de werkgever na enige aarzeling bereid was mee te gaan, dachten we in februari 2010 een akkoord te kunnen sluiten. Dat lukte niet doordat er op het laatste moment door de werkgever een totaal pakket met onaangename verrassingen op tafel werd gelegd. Ook was er geen bereidheid om iets te bieden voor koopkrachtbehoud in 2010. Het pakket was "niet onderhandelbaar". Na raadpleging van de kaderleden in de LAC, hebben we het eindbod afgewezen en zijn we het land in gegaan. Uit de vele gesprekken die we hebben gevoerd, bleek dat mensen in meerderheid vonden dat we het pakket in deze vorm niet konden aanvaarden. Maar ook zeiden mensen dat ze hoopten dat we er alsnog uit zouden komen met een 36-urige werkweek.

>>

Alsnog openingen

Nadat de werkgever had toegezegd dat het "eindbod" weer onderhandelbaar was, zijn de onderhandelingen in mei hervat. Een belangrijke doorbraak was dat er een eenmalige uitkering kon worden overeengekomen van 400 euro (bruto). Dit is voor mensen van ongeveer schaal 7 en lager minimaal één procent van een jaarsalaris. Met een verwachte inflatie van rond de 1% is hiermee een belangrijke bijdrage aan koopkrachtbehoud geleverd in 2010.

Ten aanzien van de prestatiebeloning voor mensen die op hun max. staan, konden we afspreken dat het streven is door te groeien naar een beloning tot 10% van de eindschaal. Voor mensen die nu een betere regeling hebben, zijn duidelijke garanties afgesproken. Men mag zelf kiezen of men de oude toelage wil houden, of over wil gaan naar de nieuwe.

Over de managementtoets, bij een verzoek voor meer of minder werken, hebben we heldere procedureafspraken kunnen maken. Een verzoek kan alleen schriftelijk gemotiveerd en op bepaalde gronden afgewezen worden, waarna bezwaar en beroep mogelijk is. De OR gaat monitoren hoe op organisatieniveau met aanvragen wordt omgegaan.

De aanvankelijke voorstellen tot geheel schrappen van de lokaal vastgestelde feestdagen, konden we uiteindelijk ombuigen tot behoud van één lokaal vastgestelde feestdag. Tot de lokaal vastgestelde feestdagen behoren overigens ook vaak Goede Vrijdag en 5 mei. Het planbare bijzondere verlof (art. 4.3.1. SAW) komt te vervallen.

Flexibilisering: uitbreiding dagvenster en plus- en minuren

Veel mensen beginnen tegenwoordig al om 7.00 uur of eerder met werken. Dit in verband met het vermijden van files. Anderen willen juist later beginnen en werken door na 17.00 of zelfs 18.00. Dit is de moderne manier van werken, zodat werk en privé beter gecombineerd kunnen worden. Eigenlijk is de dagspiegel van 8.00 tot 18.00 uur te krap geworden. Daarom is besloten het dagvenster uit te breiden naar 7.00 tot 19.00 uur. Er is daarmee ook geen recht meer op ORT over uren van 7.00 tot 8.00 uur en van 18.00 tot 19.00 uur. Voor mensen die structureel op deze uren werken zonder dat ze keuze hebben (bijvoorbeeld in roosterdienst) is om inkomensval te voorkomen een garantieregeling afgesproken.

Om werkaanbod en inzet van uren beter te kunnen afstemmen, is de bandbreedte van de werkweek verruimd naar 30 tot 42 uur. Ook wordt definitief overgestapt op een plus- en minurensysteem, zodat werknemers meer regie krijgen over het aantal te werken uren per week. Hiermee vervalt de oude ADV-systematiek en de mogelijkheid om binnen het dagvenster overwerktoeslag te krijgen. Tegelijk wordt wel vastgelegd, dat het draaien van meeruren binnen het dagvenster alleen met instemming van de werknemer kan plaatsvinden. Hiermee zijn de rechten van de werknemer en werkgever meer in evenwicht gekomen.

Werkzekerheid en loopbaanbeleid

Zowel door invoering van de 36-urige werkweek als door betere afstemming van vraag en aanbod, kan werkgelegenheid in de komende jaren gegarandeerd worden. Uitgangspunt is dat zelfs in roerige tijden gedwongen ontslagen niet nodig zijn. Dit kan door maximaal in te zetten op begeleiding van werk naar werk, wanneer functies vervallen of veranderen. Dit is ook de bedoeling van het sociaal akkoord uit 2009.

Ter ondersteuning wordt maximaal ingezet op loopbaanbegeleiding. En om de werknemer meer regie te geven, wordt een individueel loopbaanbudget ingesteld van 2500 euro. Hierop heeft men eens per vijf jaar recht als wordt deelgenomen aan loopbaantrajecten, of eenmalig als men een tweede loopbaan wil starten.

Telewerken en mantelzorg

In onze inzet vonden wij het belangrijk om afspraken te gaan maken over het recht op telewerken. Dit omdat het binnen de sector nog lang niet overal goed geregeld is. In het principeakkoord is afgesproken dat ieder waterschap verplicht wordt een regeling telewerken met bijbehorende faciliteiten vast te stellen met GO (of OR). Wanneer dit uiterlijk 1 januari 2011 niet is gebeurd, zal een landelijk vastgestelde modelregeling bindend opgelegd worden aan de waterschappen, die nog geen eigen regeling hebben.

Er komt verder een bepaling in de cao over het verlenen van mantelzorg. Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in staat gesteld worden mantelzorg te verlenen. Via afstemming tussen leidinggevende en medewerker moet het mogelijk worden dat werk en mantelzorg gecombineerd kunnen worden.

Levensfasebeleid

Bonden en werkgever zijn het eens dat levensfasebeleid veel concreter moet worden ingevuld. Via het A&O-fonds willen wij sectorbreed levensfasebeleid gaan stimuleren. Dit is één van de redenen waarom partijen de bijdrage van werkgevers aan het A&O fonds met 10% willen verhogen.

Als eerste stap op weg naar concreet levensfasebeleid is besloten dat de premiekorting die werkgevers krijgen voor werknemers die vanaf hun 62^{ste} doorwerken, voortaan in overleg met de werknemer kan worden besteed aan seniorenmaatregelen. Hiermee zou bijvoorbeeld extra verlof gekocht kunnen worden. Het gaat nu om een budget van 2750 euro en vanaf 2013 om 6500 euro!! Dit is een goede, nieuwe mogelijkheid voor senioren!!

Instelling Individueel Keuzebudget

In dit principeakkoord hebben partijen ook uitgesproken te willen komen tot een Individueel Keuzebudget per 31 december 2011. In dit keuzebudget worden een aantal zaken opgenomen, zoals eindejaarsuitkering, vakantiegeld en bijvoorbeeld 0,36% ter vervanging van de vervallen seniorenregeling. En nog een aantal nader te bepalen zaken. Het individu kan vervolgens bepalen hoe en wanneer hij dit budget uitgekeerd wil krijgen: één keer per jaar, vlak voor de grote reis, 12 keer per jaar, of gewone op de oude manier. Hij kan het als geld krijgen, maar kan er ook extra verlof mee kopen. Dit is een moderne manier van zeggenschap van de werknemer over een deel van de arbeidsvoorwaarden. In een landelijke werkgroep moeten de voorwaarden verder uitgewerkt worden. We zullen kaderleden vragen in de werkgroep te gaan deelnemen.

Veelzijdig pakket

Uiteindelijk vinden we als onderhandelaars dat er een evenwichtig pakket is ontstaan met een aantal structurele verbeteringen. Met name de lang gewenste 36-urige werkweek is een structurele verbetering, die er mag zijn. Het is een verbetering van het uurloon met meer dan 2,7 procent! Wanneer mensen 37 gaan werken (managementtoets), betekent dit een verhoging van het maandloon met 2,7%. Ook werkt deze verhoging door naar de ORT – en overwerkvergoeding. Verder is het van belang dat we hiermee werkgelegenheid kunnen behouden voor de komende jaren en dat fors geïnvesteerd wordt in loopbaanbeleid. De flexibilisering stelt de werknemer in staat werk en privé beter af te stemmen. En de modernisering geeft meer ruimte voor individuele keuzes. Het is wel jammer dat we niet alle verslechtingen van tafel hebben gekregen. Maar de onderhandelaars vonden dit pakket waardevol genoeg in deze tijd om er een principeakkoord over te sluiten.

Het woord is nu aan u. Mede op verzoek van de Landelijke Adviescommissie leggen we dit pakket aan u voor en vragen u om een stem uit te brengen.

Voor de gehele tekst van het principeakkoord verwijzen wij u naar onze website

<http://www.abvakabofnv.nl/nieuws/nieuws/werktijdverkorting-en-koopkrachtbehoud-voor-waterschappen>

Indien u nog verdere informatie wilt over dit principe akkoord, of vragen heeft, nodigen wij u van harte uit op één van de ledenbijeenkomsten:

Ledenbijeenkomsten Waterschappen	
Donderdag 17 juni	Zwolle, Regardz Event Center Nieuwe Buitensociëteit, Stationsplein 1, van 10.00 – 12.00 uur (aansluitend lunch)
Donderdag 17 juni	Wetterskip Fryslan, Harlingerstraatweg 113, Leeuwarden, van 14.00 – 16.00 uur (vooraf lunch)
Maandag 21 juni	Hollandse Delta, Handelsweg 100, Ridderkerk, van 10.00 – 12.00 uur (aansluitend lunch)
Dinsdag 22 juni	Waternet, Korte Oudekerkerdijk 7, Amsterdam, van 8.00 – 10.00 uur (de koffie staat klaar)
Maandag 28 juni	Utrecht, NDC Den Hommel, Kennedylaan 9, Utrecht, van 10.00 – 12.00 uur (aansluitend lunch)
Maandag 28 juni	Rivierenland, De Blomboogerd 1, Tiel, van 15.00 – 17.00 uur (de koffie staat klaar)
Woensdag 30 juni	Brabantse Delta, Bouvignelaan 5, Breda, van 10.00 – 12.00 uur (aansluitend lunch)
Woensdag 30 juni	Roermond, TheaterHotel De Oranjerie, Kloosterwandplein 12-16, van 14.00 – 16.00 uur (vooraf lunch)

Stemming

U kunt digitaal uw stem uitbrengen via www.abvakabofnv.nl (links onder op de homepage onder 'jouw stem')

Als u niet beschikt over internet kunt u het stemformulier invullen en opsturen of faxen.

NB. De stemming sluit op 5 juli om 17.00. Dit betekent dat u stem dan uitgebracht moet zijn via de site en als u schriftelijk stemt binnen moet zijn in Zoetermeer.

Wij danken u alvast voor het uitbrengen van u stem!
Met vriendelijk groeten,

Bert de Haas, bestuurder Abvakabo FNV
Ronald Jansen, kaderlid en tweede onderhandelaar Abvakabo FNV

11 juni 2010

Stemformulier

Ik heb kennis genomen van het principe akkoord cao Waterschappen en ga hiermee

- akkoord
- niet akkoord

Naam:

Adres :

Postcode en woonplaats:

Lidmaatschapsnummer:

Opmerkingen:

Je kunt dit formulier tot uiterlijk maandag 5 juli opsturen naar: Abvakabo FNV,
t.a.v. Paulien Westerhoff, Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer, of per fax 079 - 3521226