
Nieuwsbrief CAO Waterschappen

Geen akkoord zonder structurele loonsverhoging

Dit was de uitkomst van het beraad met de kadergroepen van ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF gehouden na het opschorten van de onderhandelingen op twee december. De afzonderlijke kadergroepen kwamen met de zelfde reactie op het huidige bod van de werkgever. Twee jaar lang geen structurele loonsverhoging is onacceptabel! Het zou betekenen dat koopkrachtverlies zou optreden van bijna twee tot drie procent. En het perspectief in de jaren daarna is ook niet gunstig, zodat over vier jaar een achterstand zou kunnen ontstaan van zes tot acht procent!

Sector op achterstand

Dit is zowel voor de werknemers (verlies van koopkracht) als voor de organisaties onwenselijk. Als de lonen niet structureel stijgen, gaat de sector Waterschappen fors achterlopen ten opzichte van de marktsector. Maar ook ten opzichte van de Rijkssector gaan de waterschappen de concurrentieslag missen. Gecombineerd met de grote uitstroom van werknemers, die komende jaren met pensioen gaan, betekent dit dat het steeds moeilijker zal worden om functies te vervullen. De werkdruk voor zittende werknemers zal stijgen en de sector komt op achterstand te staan.

Wat is er mogelijk op andere punten?

Beloningsbeleid

De vakbonden hadden gehoopt goede afspraken te maken over beloningsbeleid voor mensen die de eindschaal hebben bereikt. In een werkgroep was gewerkt aan een voorstel, dat op draagvlak leek te kunnen rekenen van werkgever en bonden. Helaas is het bod van de werkgever tegengevallen. Over de koppeling aan het nieuwe beoordelingssysteem waren we het wel eens, maar de hoogte van de beloning bij een uitkomst van B en A met respectievelijk 3,5 en 5 procent, is geen goed alternatief voor de huidige mogelijkheden in de SAW.

Over de volgende punten kunnen we een afspraak maken:

- **Werkzekerheid:** de ambitie om in deze CAO periode gedwongen ontslagen te voorkomen. Inzetten op werkzekerheid betekent dat alles gericht is op het behouden van werk. Het is wat anders dan baanzekerheid. Door middel van investeringen in opleidingsbeleid en loopbaanbeleid, moet het mogelijk zijn iedereen in de sector aan het werk te houden ondanks de vele veranderingen die te wachten zijn.
- **Individueel loopbaanbudget:** om het loopbaanbeleid een impuls te geven en de werknemer meer regie te geven over zijn ontwikkeling, zouden we een individueel loopbaanbudget van 2500 euro per persoon kunnen afspreken. Dit zou niet in plaats komen van het huidige opleidingsbeleid, maar als aanvulling daarop in een nieuw te schrijven hoofdstuk over loopbaanbeleid.

- Telewerken: moet in ieder waterschap mogelijk zijn, daarom zouden we overeen kunnen komen dat uiterlijk 1 juni 2010 ieder waterschap een regeling moet hebben ingevoerd, waarin de rechten op telewerken zijn vastgelegd. Als waterschappen weigeren, wordt een centraal overeengekomen regeling van toepassing.
- Mantelzorg: moet mogelijk zijn voor iedere werknemer, daarom zouden we een bepaling over mantelzorg in de SAW willen opnemen. Vaak is maatwerk noodzakelijk en kan dit door goed overleg tussen werknemer en leidinggevende opgelost worden.
- Individueel keuzebudget; partijen zijn het erover eens dat er meer mogelijkheden in de CAO moeten komen voor individuele keuzes; dit zou kunnen door de instelling van een individueel keuzebudget, waarmee werknemers zelf kunnen bepalen waarvoor en wanneer ze het budget willen gebruiken. Om te onderzoeken hoe we dit individuele keuzebudget zouden willen inrichten (met welke bronnen en voor welke doelen) en op welke wijze dit op het meeste draagvlak kan rekenen, zou een werkgroep ingesteld worden. Deze werkgroep zou in 2010 met een advies aan de CAO partijen moeten komen.

Werkzekerheid én koopkrachtbehoud

Veel van bovenstaande punten zijn op initiatief van de bonden, vanuit de inzet overgenomen. Er is bereidheid om te investeren in de ontwikkeling van werknemers en er kunnen afspraken gemaakt worden die bijdragen aan werkzekerheid. Ook zouden een aantal rechten vastgelegd kunnen worden, die de zeggenschap van werknemers vergroot. Toch vinden de onderhandelaars, dat we dit bod niet kunnen aanvaarden. Overleg met de kaderleden heeft ons op punt dit bevestigd. Uitgangspunt was immers werkzekerheid én inkomensversterking op het niveau van koopkrachtbehoud. De afspraak in het sociaal akkoord was niet werkzekerheid óf koopkrachtbehoud. Nadrukkelijk hebben werkgevers en werknemers in het Sociaal Akkoord afgesproken dat naast werkzekerheid ook koopkrachtbehoud nagestreefd moet worden en dat de collectieve sector de marktsector volgt als het gaat om loonontwikkeling. Het achterwege laten van loonontwikkeling in ruil voor werkzekerheid is dus in strijd met de afspraken en volstrekt onvoldoende!

Hoe nu verder?

Natuurlijk hopen we dat de werkgever komende tijd tot andere inzichten komt en alsnog met ons wil spreken over een serieus en verantwoord loonbod. Maar als dit niet het geval is, zullen we ons samen moeten beraden op andere stappen. In januari zullen daarom een aantal bijeenkomsten in het land georganiseerd worden, waar we als bonden gezamenlijk met jullie willen spreken over de ontstane situatie. De data en locaties van de bijeenkomsten zullen via de websites en de kaderleden bekend gemaakt worden.

Tijdens de bijeenkomsten willen we het hebben over mogelijke alternatieven om uit de huidige impasse te komen. Als dan nog geen opening is geboden door de werkgever, zullen mogelijk actiescenario's aan de orde worden gesteld. Omdat ook bij de provincies en de gemeenten het overleg vastloopt op het punt van de inkomensontwikkeling, wordt komende weken onderzocht hoe we gezamenlijk kunnen optrekken. Samen staan we immers sterker!

Wij wensen jullie fijne feestdagen en een gezond 2010!
Tot ziens bij onze bijeenkomsten in het nieuwe jaar.

Bert de Haas en Ronald Jansen, ABVAKABO FNV
Anselma Zwaagstra en Rinie van den Anker, CNV Publieke Zaak
Marjolein Kappers, CMHF
24 december 2009

