

Geachte heer Kemp, Beste Matt,

Via deze weg bieden wij u onze gezamenlijke inzet aan voor de cao SVB die op 1 oktober 2011 in moet gaan.

Onze inzet is gebaseerd op de jaarlijks door de bonden geformuleerde arbeidsvoorwaardenagenda's, naast onze inventarisatie van wat bij onze leden leeft. De speerpunten van het beleid voor het komende jaar zijn:

- 1: Goede beloning, behoud van koopkracht. Looneisen moeten er op gericht zijn de koopkracht niet nadelig te beïnvloeden.
- 2: Behoud werkgelegenheid, vergroten arbeidsparticipatie. Beleid gericht op het behoud van werkgelegenheid, bevordering arbeidsparticipatie van ouderen, persoonlijk opleidings- en inzetbaarheidsbudget, implementeren actieplan werkhervattingkans ouderen. Verbetering reële arbeidskansen voor WSW'ers, Wajongers en anderen zoals 35-min arbeidsongeschikten.
- 3: Flexibiliteit in goede banen: Het bevorderen van een duurzame arbeidsmarkt met een reëel perspectief op banen met voldoende zekerheid van werk en inkomen oftewel: gewoon goed werk. Het gaat om zaken zoals het terugdringen van onzeker werk, flexwerk omzetten in vaste banen en verbetering van de positie van jongeren. Dat betekent ook dat werknemers met een onzekere baan niet onderhevig (meer) zijn aan uitzonderingen zoals uitgesloten worden van scholing of andere rechten. Verder meer zeggenschap van de werknemers over de organisatie van hun werk en werktijden bijvoorbeeld door bevordering van Het Nieuwe Werken.

Daarnaast hebben we afgelopen jaar met u mogen meedenken over een peiling onder de werknemers bij de SVB in verband met de vraag in hoeverre modernisering van de cao wenselijk wordt geacht. De uitkomst van die enquête bleek (nog) geen aanleiding te zijn tot een grootscheepse moderniseringsoperatie.

Maar tijdens de overleggen die aan het opstellen van de enquête vooraf gingen ontstond al wederzijdse interesse en bereidheid om op verschillende punten de teksten binnen de cao te verbeteren. Ook willen we graag met u bezien in hoeverre de inhoud van het Handboek sociale zaken nog actueel is en in hoeverre er overlap is met de cao.

Tot slot hechten wij waarde aan een nader uitgewerkt diversiteitsbeleid. Dat is niet hetzelfde als doelgroepenbeleid. Bij dit laatste richt men zich op het aantrekken van achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt en werkt men aan verbetering van de positie van die groep. Diversiteitsbeleid is breed: het betreft alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Ons uitgangspunt is de vraag hoe een organisatie zo goed mogelijk gebruik kan maken van het potentieel dat op de arbeidsmarkt aanwezig is. Het is in onze optiek beleid dat er op gericht is om alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen te onderkennen, te waarderen en te benutten. Goed diversiteitsbeleid leidt tot een duurzamere organisatie nadat het nader is uitgewerkt in met name de arbeidsvoorwaarden, het personeelsbeleid, de inrichting van de organisatie en de cultuur. Levensfasebeleid is een voorbeeld van rekening houden met diversiteit. Wij stellen voor gedurende de looptijd van de cao hierover nadere afspraken te maken.

Onze inzet voor de cao SVB:

1: Helaas is de ontwikkeling van de economie onzeker. Dat maakt het voor ons noodzakelijk een korte looptijd te bepleiten. Wij willen een looptijd van één jaar, te weten van 1 oktober 2011 tot en met 30 september 2012.

2: Koopkrachtbehoud is een speerpunt.. Premies zorgverzekeringen gaan weer omhoog. Lage en middeninkomens worden onevenredig getroffen door de bezuinigingen onder andere op het gebied van woonlasten, zorgkosten en kinderopvang.

Koopkrachtbehoud betekent dat men eenzelfde bestedingsruimte heeft als het voorgaande jaar. Voor ons is zeer belangrijk dat een groot deel van dit koopkrachtbehoud gerealiseerd wordt door een structurele loonsverhoging.

3: Het betaald ouderschapsverlof in de huidige cao zoals geregeld in artikel 12 WE is in het 6^e lid begrensd tot en met september 2011. Wij stellen voor dit artikel ongewijzigd over te nemen waarbij de genoemde periode wordt verlengd tot en met september 2012.

4: De modernisering van de cao toch zoveel mogelijk gestalte geven. Gedurende de looptijd van de cao de gehele tekst nagaan en toetsen op simpel en eenduidig taalgebruik. Samen bezien of de beschikbare keuzemogelijkheden in de cao uitgebreid kunnen worden. De gehouden enquête kan ons aanwijzingen verschaffen over wat eventueel wenselijk is.

Vervolgens nagaan of het handboek sociale zaken geen overbodige of verouderde onderdelen bevat, en of dit handboek geen overlap vertoont met de cao. Wellicht kunnen onderdelen van het handboek in de cao ondergebracht worden. Ook dient de status van cao en handboek helderder gemaakt te worden.

5: We willen nader gestalte geven aan diversiteitsbeleid. Binnen de cao kunnen we bezien of meer rekening gehouden kan worden met bijvoorbeeld levensfasen van werknemers. Ook beleid dat gericht is op langer doorwerken in goede gezondheid (vitaliteitsbevordering) zou hier onderdeel van kunnen zijn. Wij willen graag zorgverlof ten behoeve van mantelzorg in de cao opnemen.

Tot slot: het is van het grootste belang dat gehandicapten op allerlei wijzen geholpen worden (weer) deel te kunnen nemen aan het arbeidsproces als volwaardige collega van de meer validen. Het is een goed streven om tenminste één wajonger of WSW'er per 100 werknemers een arbeidsplaats te bieden. Op deze wijze draagt de SVB bij aan doelgroepenbeleid.

Met vriendelijke groeten,

Susan Eijgermans –Jacobs en Sander Wesdorp
Abvakabo FNV

Jorick de Bruin
CNV Publieke Zaak

27 september 2011