

# Cao Werken voor waterschappen

## Intentiebrief

Hierbij geven wij als vakbonden in het overleg voor de Cao Werken voor waterschappen onze intentie weer ten behoeve van de onderhandelingen over de cao vanaf 1 januari 2022. Ter voorbereiding op de start van de onderhandelingen over de nieuwe cao op 2 december, hebben wij als vakbonden gezamenlijk verschillende bijeenkomsten gehouden met werknemers binnen de sector om ons van input te voorzien voor de onderhandelingen. Deze keer hebben we extra aandacht besteed aan wat er leeft bij jonge medewerkers (35-min). Voor deze laatste groep hebben we aparte bijeenkomsten gehouden om scherp te krijgen wat specifiek deze doelgroep bezighoudt als het gaat om het werken bij een waterschap of een gelieerde organisatie en de voorwaarden waaronder zij het werk verrichten. Naast de behoefte en wensen van onze achterban binnen de sector, klinkt in onze intentie ook het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van beide vakbonden door.

Wij denken aan een cao met een looptijd van 18 maanden om ervoor de zorgen dat we voldoende tijd hebben om nieuwe afspraken uit te werken en te implementeren voordat een volgende onderhandelingsronde weer van start gaat. Zoals op ambtelijk niveau is besproken, zullen we het komende jaar ook voldoende tijd moeten nemen om onderhoud te plegen aan huidige cao-bepalingen. Dit dient zorgvuldig te gebeuren en met hulp en directe betrokkenheid van deskundige medewerkers vanuit de sector.

Wat ons betreft hebben de afspraken in de nieuwe cao betrekking op de volgende thema's:

### 1. Aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden

De arbeidsmarkt staat onder druk en het is niet de verwachting dat de krapte tijdens de komende cao-periode zal afnemen. De sector waterschappen heeft moeite om gekwalificeerd personeel aan te trekken en vast te houden. Dit geldt in het bijzonder voor technisch gekwalificeerd personeel en werknemers jonger dan 35 jaar. Wij willen graag afspraken maken die het op arbeidsvoorwaardelijk vlak voor (jonge) werknemers nog aantrekkelijker maakt om voor een waterschap te (blijven) werken.

Met de noodzaak en de mogelijkheden van thuiswerken hebben we gezamenlijk goede afspraken gemaakt in hoofdstuk 10 van de cao.

Echter discussie over standplaats en onkostenvergoedingen voor reizen blijven. Graag willen we dit aan de cao-tafel bespreken.

Veel gehoord in onze ophaalronde is dat men graag meer vrije tijd zou willen hebben.

### 2. Werkzekerheid en perspectief

De HR monitor wijst uit dat de externe inhuur binnen de sector aanzienlijk is (16,3% in 2020). Bijna een vijfde deel hiervan bestaat uit payroll. Op basis van hetgeen wij terugkrijgen tijdens bijeenkomsten met (jonge) medewerkers, kunnen ons niet aan de indruk onttrekken dat werkgevers flexibele arbeidscontracten vaak gebruiken om arbeidskosten te drukken in plaats van als oplossing voor de behoefte aan flexibiliteit.

Vaak zijn jonge medewerkers werkzaam op basis van een flexibele arbeidsrelatie en dit wordt veelal als reden gegeven om uit te zien naar mogelijkheden buiten de sector waar meer zekerheid en perspectief kan worden geboden. Het lijkt ons dat dit door alle betrokken partijen als zeer onwenselijk wordt gezien.

We vinden dat de aard van het werk leidend moet zijn voor het type contract en daarom willen we afspreken dat structureel werk wordt uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

Met flexibele contracten kan dan 'piek en ziek' worden opgevangen. Uitzendkrachten zijn dan uitsluitend bedoeld om extra menskracht in te zetten voor een kortdurende periode. Payrollbedrijven hebben geen allocatiefunctie en wij zien deze contractvorm enkel en alleen als een manier om risico's die wat ons betreft horen bij het werkgeverschap af te wenden. Het lijkt ons een goede zaak om payrollcontracten de komende cao-periode volledig uit te faseren en de betreffende medewerkers in dienst te nemen van het waterschap of gelieerde organisatie.

Daarnaast willen we graag dat er binnen de sector extra (individuele) aandacht komt voor het perspectief van jonge medewerkers. Dit zou centraal moeten staan tijdens het goede gesprek met jonge medewerkers en hierbij dient het SPP bij uitstek als hulpmiddel. Het is wat ons betreft dus ook een vanzelfsprekend dat elke organisatie in het SPP in algemene zin aandacht besteedt aan de doorgroeimogelijkheden van medewerkers maar in het bijzonder aan de doorgroeimogelijkheden de groep medewerkers van 35 jaar en jonger. Ten behoeve van die groei is werkzekerheid belangrijk voor de jonge medewerker die wendbaar wil zijn om kansen te vergroten.

### 3. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid loopt als een rode draad door de cao's die wij de afgelopen jaren met elkaar zijn overeengekomen en wat ons betreft eindigt het niet met de huidige cao. We hebben in het laatste akkoord aanvullende afspraken gemaakt over de hoogte en de besteding van het PBB ten behoeve van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Hiermee hebben we met elkaar verdere stappen gezet in de richting van persoonlijk leiderschap en stimuleren we zowel medewerker als leidinggevende om bewust na te denken over inzetbaarheid en vitaliteit en wordt de mogelijkheid om hieraan concrete acties te koppelen vergroot. De effecten van deze afspraken zullen we de komende periode gezamenlijk monitoren.

Hiernaast willen we als cao-partijen een activiteitenplan opstellen op basis van de gezamenlijk uitgevoerde sectoranalyse in het kader van MDIEU. Ook hierbij lijkt het ons goed om medewerkers vanuit de sector te betrekken. Echter, over één element willen wij hierop vooruitlopend al zo snel als mogelijk een generieke cao-afspraken maken. Namelijk een Regeling Vervroegd Uittreden voor de beroepsgroep waarover consensus bestaat dat het een fysiek zwaar belastend beroep is; de Muskusrattenbestrijders. Daarna kan op basis van de criteria die het werk van deze beroepsgroep extra (fysiek) belastend maakt, getoetst worden of zich binnen de overige vakgroepen ook (clusters

van) werkzaamheden worden uitgevoerd die aan dezelfde criteria voldoen. Op basis van deze uitkomsten kan de generieke RVU vervolgens breder worden toegepast.

Al eerder kwamen we samen met de werkgever tot de conclusie dat de afspraken rondom de wachtdienst en wat daarmee samenhangt niet meer aansluit bij de huidige tijd. Dit vraagt om onderzoek, advies en nieuwe afspraken. Iets soortgelijks ervaren we bij de inconvenienten.

#### 4. Kwaliteit van werk

De werknemers binnen de sector zijn over het algemeen loyaal, gepassioneerd, bevlogen en collegiaal, en zij vinden het werk aantrekkelijk en zinvol. De keerzijde is dat dit lange werkdagen en een verstoring van de biologische klok door wachtdiensten en nachtwerk tot gevolg kan hebben. Een verregaande mate van beschikbaarheid voor het werk en de werkgever kan leiden tot een ongezond hoge werkdruk en een dramatisch slechte werk-privé balans. Dit leidt soms tot veel stress, met name ook bij jongeren. Wij willen in de nieuwe cao afspraken maken die dit tegengaan, zoals bijvoorbeeld het recht van de werknemer om buiten werktijden en wachtdiensten onbereikbaar te zijn. Stress op het werk is beroepsziekte nummer één. Relatief veel jongeren kampen met burn-out klachten, namelijk 17%. Dat zijn in Nederland ca. 240.000 werknemers. Samen met de werkgever willen we hier wat aan doen. Wij willen jongeren helpen om weerbaarder te worden op de werkvloer en beter om te gaan met gevoelens van werkstress. Daarnaast willen we dat er meer of beter aandacht vanuit de werkgever wordt gegeven aan dit onderwerp en dat er concrete maatregelen worden toegepast op de werkvloer om werkstress tegen te gaan.

#### 5. Participatiebanen

De sector heeft nog een behoorlijke opgave als het gaat om het op grond van de banenafpraak 2013 in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om dit te realiseren zijn wij van mening dat het een absolute voorwaarde is dat dit werk en deze doelgroep als volwaardig worden beschouwd. Daarom willen we in de nieuwe cao afspreken dat voor de huidige en toekomstige medewerkers binnen de doelgroep extra formatieruimte wordt toegevoegd. Daarnaast willen we dat deze medewerkers qua salaris ook niet op achtergesteld worden ten opzichte van andere medewerkers en daarom willen we afspreken dat schaal 0 wordt afgeschaft dan wel wordt opgehoogd naar tenminste 14 euro bruto per uur.

Wij kijken uit naar een constructief en inhoudelijk gesprek over de intenties van cao-partijen met betrekking tot de nieuwe cao. In de bijlage treft u per voornoemd thema concrete voorstellen voor cao-afspraken.

## Bijlage

### **Aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden**

- Verhoging van de salarissen met een nominaal bedrag van 100 euro per jaar zodat de minder betaalden in de sector naar verhouding meer profiteren
- Procentuele salarisverhoging ter volledige compensatie van de inflatie
- Standplaats thuis voor mensen die meer dan de helft van de werktijd thuiswerken
- Indexatie van de kilometervergoedingen voor woon-werkverkeer en dienstreizen
- 2 dagen feestdagenverlof per jaar (diversiteit)
- Aanvulling op salaris en toelagen bij herplaatsing ongeacht het percentage van arbeidsongeschiktheid (aanpassing artikel 6.2.2)

### **Werkzekerheid en perspectief**

- Vergroten werkzekerheid door beperking onzekere contractvormen:
  - kwantitatief: omvang externe inhuur < 10%
  - kwalitatief: alleen inhuur bij piek & ziek & chique & projecten < 2 jaar
  - uitfasering payrollcontracten
- Werkgever voert 3 maanden voor het contract eindigt een gesprek met werknemer over perspectief, zodat werknemer kan voorsorteren
- SPP: verplicht thema uitstroom-doorstroom-instroom met expliciete aandacht voor behoud van jonge medewerkers
- Goede gesprek: verplicht onderwerp perspectief binnen de organisatie (relatie met SPP)
- Werkzekerheid bij het invullen van (tijdelijk) ander werk intern en extern. Maar ook bij het aangaan van tweede loopbaan.
- Inzet A&O-fonds om perspectief voor jongeren (vaardigheden, netwerken, kansen) sector breed te faciliteren

### **Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit**

- PBB laten bekijken, evalueren in 2023 en van leren. Toetsen of de basis voor de individuele afspraken is gelegd in het goede gesprek en het plan van aanpak.
- RVU voor Muskusrattenbestrijders:
  - mogelijkheid om 3 jaar voor AOW-leeftijd uit te treden met toekenning van heffing vrijgesteld bedrag met een plus van 100 euro netto per maand
  - compensatie voor verlies pensioenopbouw
  - garantie voor nabestaanden
- Checklist c.q. meetlat opstellen t.b.v. generieke beoordeling zwaar werk binnen de gehele sector
- Overige functies op basis van maatwerk in aanmerking laten komen voor RVU

- In de werkgroep DI bepalen welke acties verder nog uit de sectoranalyse voortvloeien en hierover adviseren aan de cao-tafel (maximum leeftijd wachtdiensten)
- Een breed samengesteld paritaire werkgroep doet onderzoek naar modernisering van de wachtdienst regeling, naar onregelmatig werken en ploegendienst. Ook worden hierin de arbeidstijdenwet en uitslaap c.q. rustmogelijkheden meegenomen
- Sector brede evaluatie uitvoeren naar de toepassing en het gebruik van inconvenientenregelingen. Doel is mede om te komen tot meer eenduidigheid

### **Kwaliteit van werk**

- Recht op onbereikbaarheid buiten werktijd vastleggen in de cao
- Bepalingen in de cao opnemen t.b.v. terugdringen werkstress

### **Participatiebanen**

- Extra formatieruimte voor alle plekken
- Schaal 0 ophogen naar tenminste 14 euro
- Perspectief geven aan de mensen binnen de doelgroep door ze (op termijn) vast in dienst te nemen