

## Intentiebrief werkgevers cao Werken voor waterschappen

Deze intentiebrief is opgesteld voor de cao-gesprekken over de nieuwe cao 2023, die worden gehouden op 24 november 2022 en 2 december 2022.

### Inleiding

In 2021 is door de Vww een proces opgestart met als doelstelling het verkrijgen van breed draagvlak en optimale betrokkenheid van alle stakeholders binnen de Vww. Daartoe hebben werkgevers een gezamenlijke missie en visie op werkgeverschap opgesteld (<https://vww.nl/over-de-vww/missie-en-visie>) die als basis dient voor verdere positionering, beleidsontwikkeling en strategische agenda voor het arbeidsvoorwaardenoverleg.

### De arbeidsverhoudingen van 2025

In de gezamenlijk met de vakbonden opgestelde visie 'De arbeidsverhoudingen van 2025' wordt vooruit gekeken naar de verwachte ontwikkelingen in de sector waterschappen. En worden thema's genoemd (zie verder) waar de sector de komende jaren extra aandacht aan wilt geven.

### Hoe staat de sector ervoor?

De afgelopen jaren zijn er verschillende onderzoeken geweest naar de tevredenheid van medewerkers en de staat van onze organisaties waaronder het sectoraal medewerkersonderzoek 2021 en de HR-monitor 2020. Ook de werkbezoeken die het afgelopen jaar zijn afgelegd hebben het cao-overleg allerlei inzichten geboden.

Gemiddeld genomen zijn organisaties in de sector goede en degelijke werkgevers. Medewerkers voelen zich betrokken en verbonden en de werkzaamheden zijn uitdagend en inspirerend. Ook ervaren medewerkers de werkomgeving als sociaal veilig. Tegelijkertijd zijn vacatures soms moeilijk te vervullen, stromen met name veel jongeren uit en is de werkdruk hoog.

Medewerkers missen een duidelijke toekomstvisie van de organisatie en herkennen weinig flexibiliteit in de organisatie. Medewerkers zien weinig interne loopbaanontwikkeling en ze ervaren weinig stimulans vanuit de leidinggevende. Als laatste zijn de organisaties in de sector nog geen afspiegeling van de diversiteit in de maatschappij.

### Thema's

Op basis van bovenstaande onderzoeken en de gesprekken hierover zijn tijdens de werkbezoeken deze thema's gepresenteerd en besproken. Werkgevers stellen voor daarover in 2023 verder in gesprek te gaan en afspraken over te maken. Het gaat om de volgende thema's:

- Leiderschap.
- Persoonlijke ontwikkeling.
- Jongeren.
- Arbeidsmarkt.
- Diversiteit en Inclusie.
- Duurzaamheid.
- Hybride werken (de huidige afspraken over "structureel thuiswerken" gelden tot 1 april 2025).

## **Inflatie en Koopkracht**

Door verschillende macro-economische oorzaken zijn de prijzen van dagelijkse behoeften, zoals energie, benzine en voedingsmiddelen sterk gestegen. Hierdoor stijgt de inflatie en daalt voor veel huishoudens de koopkracht.

### *Inflatie*

Consumentengoederen en -diensten waren in de maand oktober 2022 14,3<sup>1</sup> procent duurder dan een jaar eerder. De stijging van de inflatie kwam vooral door de prijsontwikkeling van huisvesting, water en energie.

### *Kabinetsmaatregelen*

Om de forse stijging van de energierekening van huishoudens en bedrijven deels te compenseren, neemt de overheid verschillende maatregelen waardoor de kosten in 2022 voor met name energie naar beneden worden gebracht. Daarnaast wordt een Prijsplafond van 1 januari tot en met 31 december 2023 afgesproken.

### *Koopkracht*

Voor het jaar 2022 is de koopkracht achteruit gegaan. Dit leidt tot een forse daling van de koopkracht van in doorsnee 6,8%<sup>2</sup> in 2022. Dit percentage sluit aan bij de uitkomsten (gemiddelde koopkrachtdaling van 7,0%) van de berekeningen in de memo van werkgevers die eerder is gedeeld.

Voor het jaar 2023 is de koopkracht voor de meeste groepen in doorsnee licht positief onder andere door de bij het coalitieakkoord afgesproken lastenverlichting en de verhoging van het minimumloon.

## **Intentie werkgevers 2023**

De werkgevers hebben nu niet de intentie om afspraken te maken om een breed gedragen inhoudelijke cao af te sluiten. Wij willen graag over de volgende zaken afspraken maken.

## **Voorstellen**

### *Looptijd*

Een nieuwe cao met een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

### *Loon*

De salarissen en de salarisschalen zoals opgenomen in de cao worden verhoogd:

- per 1 januari 2023 met 2,00%.

- per 1 juli 2023 met 1,75%.

### *Eenmalige uitkering*

Als tegemoetkoming van de gestegen kosten in 2022 ontvangen medewerkers, die op 01-12-2022 in dienst zijn, in december 2022 een eenmalige uitkering van € 500,- bruto ongeacht de omvang van het dienstverband.

### *Minimaal uurloon*

Met ingang van 01-01-2023 zullen alle medewerkers minimaal € 14,- bruto per uur verdienen.

### *Wettelijk betaald ouderschapsverlof*

Ouders hebben tot hun kind 8 jaar oud is recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit verlof is maximaal 26 keer het aantal uren van hun werkweek.

---

<sup>1</sup> CBS Consumentenprijzenindex (CPI) oktober 2022 (% verandering t.o.v. van een jaar eerder)

<sup>2</sup> Het CPB denkt dat de koopkracht in 2023 met 3,9% stijgt. In 2022 daalde deze echter met 6,8%.

Vanaf 2 augustus 2022 kunnen zij hiervan 9 werkweken betaald ouderschapsverlof opnemen en daarvoor een uitkering van UWV krijgen. Werkgevers stellen voor om aanvullend op de bepalingen in de WAZO de uitkering van UWV over deze 9 weken aan te vullen tot 100% van het voor de werknemer geldende salaris, toelagen en IKB.

*De geschillencommissie*

Werkgevers gaan graag in gesprek over het opheffen van de geschillencommissie. Wij stellen vast dat de geschillencommissie weinig "geschillen" voorgelegd krijgen en nemen dat mee in onze beslissing over de geschillencommissie die is ingesteld voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022.

*De werkgeversbijdrage*

Werkgevers gaan graag in gesprek over de wijze waarop de werkgeversbijdrage wordt ingezet door de vakbonden in de sector en de wijze waarop vakbonden hierover willen rapporteren.