

Reactie CNV inzake uitwerking pensioenakkoord

1. RVU

De tijdelijke RVU vrijstellingsregeling is onderdeel van het nieuw gesloten pensioenakkoord dat onlangs in de Eerste Kamer akkoord is bevonden. Als CNV willen we graag dat er gebruik gemaakt kan worden van deze regeling binnen de cao Waterbedrijven en stellen voor om deze regeling ook op te nemen. Als CNV stellen wij voor om afspraken te maken waarbij er voldoende ruimte is voor maatwerk.

Wij stellen voor om op individuele basis, na akkoord van werkgever en werknemer, eventueel te komen tot afspraken omtrent de RVU vrijstellingsregeling, waarbij medewerkers 3 jaar voor de AOW leeftijd kunnen uittreden tegen een uitkering ter hoogte van de AOW.

Wij verwijzen naar het voorbeeld bij de cao Kadaster (1 januari 2021 – 31 december 2022) artikel 3.13 Uitwerking pensioenakkoord. Hierin is er een maatwerk afspraak gemaakt waarbij er op individuele basis gekeken wordt naar de RVU regeling. En waarbij er enkele voorwaarden verbonden zijn tot gebruik van deze regeling.

2. Zwaar werk regeling

Als CNV waren wij verbaasd over de stellingname vanuit werkgevers dat er in de drinkwatersector geen fysiek zwaar werk zou zijn, en als dit er al is dit uitbesteed wordt aan aannemers. Dit is een oplossing echter zijn wij het als CNV niet eens dat deze regeling alleen bedoeld is voor fysiek zwaar werk.

In ons optiek is er namelijk ook zo iets als Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) en mentale belasting. Ons inziens is de regeling zwaar werk ook zeker hiervoor bedoeld. Zwaar werk komt namelijk niet alleen bij ouderen voor, die jarenlang fysiek of mentaal zwaar werk hebben gedaan, maar ook zeker bij jongeren. Het is juist bij de groep van 25 tot 35-jarigen die aangeeft meer last te hebben van burn-out klachten meldt het CBS. Het is namelijk een groep die veel van zich eist en daarnaast is het ook de Corona die zorgt voor meer stress.

Als CNV blijven wij daarom op het standpunt dat er zeker een zwaar werk regeling nodig is binnen de sector. Het vergelijk tussen sectoren gaat voor ons niet op. Als CNV vinden we namelijk dat er binnen de eigen sector gekeken moet worden en er maatwerk afspraken mogelijk moeten zijn om alle groepen binnen de drinkwatersector te verlichten.

3. Uitbreiding verlofsparen

Om juist tot evenwichtige arbeidsvoorwaarden te komen kan gebruik gemaakt worden van de uitbreiding verlofsparen die ook onderdeel is van het wetsvoorstel. Deze uitbreiding maakt het mogelijk bovenwettelijk verlof te sparen tot 100 weken (voorheen 50 weken) en zo een periode van verlof tijdens de loopbaan of ruim twee jaar eerder uittreden mogelijk te maken. Ook deze regeling kan zowel gebruikt worden door jong en oud.

4. Bestaande regelingen

De bestaande regelingen in de cao zijn veelal overgangsregelingen. Regelingen die gelden voor bepaalde groepen of leeftijden. Het is juist onze bedoeling een zwaar werk regeling af te spreken voor jong en oud.

Voorstel CNV Geboorteverlof partners

Vanuit CNV brengen wij nieuw voorstel in voor de cao Waterbedrijven.

Sinds 1 januari 2019 is het wettelijk recht op verlof bij geboorte van het kind gewijzigd van 2 dagen naar 1 werkweek.

Naast de uitbreiding van het recht op verlof bij geboorte is ook het geboorteverlof per 1 juli 2020 wettelijk gewijzigd. Als partner heb je per 1 juli 2020 wettelijk recht op 5 weken verlof. Dit verlof dient minimaal 4 weken van tevoren aangevraagd te worden, op uitzonderingen na. Daarnaast is het mogelijk om het verlof te spreiden. Het verlof dient binnen 6 maanden na geboorte van het kind opgenomen te worden. De werkgever mag het aanvullende geboorteverlof wijzigen met dien verstande dat er zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is. Dit gebeurt alleen in overleg met de werknemer.

Concreet:

Als CNV stellen wij voor om de wettelijke verandering op te nemen in de nieuwe cao.

Naast het opnemen van de wettelijke wijziging stellen wij als CNV ook voor om bij het opnemen van dit extra geboorteverlof het loon van werknemers 100% door te betalen. 70% van de uitkering wordt vergoed door het UWV. Als CNV stellen wij voor dat er een aanvulling komt vanuit de werkgever, waarbij de werknemer geen achteruitgang voelt in het loon hierdoor.

Voorstel CNV O&O fonds waterbedrijven

Vanuit CNV brengen wij nieuw voorstel in voor de cao Waterbedrijven.

Gezien het feit de sector staat voor grote uitdaging lijkt het ons goed om vooruitlopend op mogelijke onderzoeken hier geld vanuit de sector voor vrij te maken. Deze onderzoeken zouden ook bij kunnen dragen aan een groot draagvlak als deze vanuit een gezamenlijkheid gebeurt.

Denk hierbij aan onderzoeken in het kader van Duurzaam Inzetbaarheid, instrumenten ten behoeve van gezonder werk, veiliger werk en betere arbeidsomstandigheden. Deze opsomming is zeker niet uitputtend.

Concreet:

Het CNV stelt voor om een structureel bedrag per jaar in het O&O fonds te storten, betaald door werkgevers en medewerkers.

Wij stellen voor om in samenspraak met sociale partners te komen tot een percentage van de loonsom en deze in te zetten ten behoeve van het O&O fonds. Waarbij de premie wordt opgebracht door werkgevers (70%) en door werknemers (30%).

Voorstel CNV recht op extra verlof jonge gezinnen

Vanuit CNV brengen wij nieuw voorstel in voor de cao Waterbedrijven.

In de praktijk van vandaag blijkt dat met name jonge ouders met name op dit moment van lock-down in de knel komen als het gaat om thuiswerken, en daarnaast de zorgtaken en thuisonderwijs. In het geval waar met name ouders beiden werken is het vaak nog enigszins af te wisselen waardoor de een de zorg van de kinderen op zich neemt en de ander kan werken. Het brengt situaties met zich mee dat mensen niet hun werk kunnen afmaken of überhaupt aan toekomen en hierdoor bezwaard voelen richting de werkgever. En dan zijn er nog de mensen die in hun eentje de zorg moeten dragen voor het kind en thuiswerken, waarbij de situatie nog moeilijker kan zijn om zaken te combineren.

Om deze gevallen te verlichten stellen wij vanuit het CNV voor om deze situaties waarin dit soort gezinnen zich bevinden te verlichten door middel van verlof. Hierdoor kan de partner verlof opnemen, en hoeft zich niet bezwaard te voelen dat hij/zij niet aan het werk toekomt. En kan de andere partner wel het werk doen en elkaar afwisselen daarin.

Als CNV begrijpen wij dat extra vrije dagen kostenverhogend is voor de werkgevers. Daarom zijn wij als CNV bereid om te kijken in bestaande mogelijkheden om dit verlof te stimuleren.

Zo denken we als CNV bijvoorbeeld aan het Inzetbaarheidsbudget (IB). Per kalenderjaar beschikt een medewerker over 52 uur. Voor deeltijdmedewerkers wordt dit naar rato toegekend. Omdat de besteding ook in lijn ligt met de gedachte (sparen en opnemen van verlof ten gunste van een betere balans werk/privé) lijkt het ons goed om het IB budget te stimuleren voor dit gebruik.

Het kan echter zo zijn, wellicht met name voor een deeltijdmedewerker, dat deze uren niet voldoende zijn. De langdurende lock down brengt onzekerheid met zich mee, en het niet dalen van het aantal Corona besmettingen stemt niet positief. We weten niet hoelang we nog in deze thuissituatie zitten en hoelang scholen en opvangcentra dicht blijven.

Concreet:

Het voorstel van CNV is om het IB budget onder jongeren met name, die een gezin hebben te stimuleren. Dit betekent ook dat leidinggevende en bedrijven begrip tonen voor de situatie dat iemand zijn of haar IB budget hiervoor gebruikt en dus minder productief hierdoor is.

Daarnaast kunnen wij ons voorstellen dat er gevallen zijn waarbij het IB budget gebruikt is. Wij stellen in zulke gevallen voor om het IB budget bij te vullen. Met hoeveel, en voor welke periode etc. willen we graag samen bespreken om te komen tot een verantwoorde manier van verlof, die ten gunste komt van mensen met jonge kinderen.

Voorstel CNV recht op onbereikbaarheid

Het voorstel van het CNV om dit op te nemen in de cao werd niet gedragen door werkgevers, maar er werd wel positief gereageerd tegen het feit dat mensen niet altijd, mits het hun functie betreft, 24/7 bereikbaar hoeven te zijn voor de werkgever.

Het CNV blijft bij het standpunt het om te nemen in de cao en een communicatiebericht te maken, zodra de cao gesloten. In ons optiek draagt het bij als partijen gezamenlijk deze communicatie naar de medewerkers versturen.

Essentie van het bericht is wat betreft het CNV; medewerkers die niet ingeroosterd zijn, dus een vrije dag hebben, behouden het recht om niet bereikbaar te zijn (via welk middel van ook). Het gevoel om op vrije dagen altijd bereikbaar te moeten zijn draagt namelijk bij aan een ervaren werkdruk.

Als CNV onderschrijven wij het feit dat dit ook zeker de eigen verantwoordelijkheid is van de medewerker en dat ook de medewerker zelf hierin een besluit neemt. Echter willen wij voorkomen dat bepaalde medewerkers die soms toch een drang voelen, dat deze weggenomen wordt.

Graag wijzen we ook op het feit dat ook het Europees Parlement heeft aangekondigd hier op Europees niveau mee aan de slag te gaan, de intentie is om hier een grondrecht van te maken.

Concreet:

Ons voorstel is om dit op te nemen als aanvulling bij artikel 3.2 cao waterbedrijven (werktijden).

Voorstel tekst: *Buiten het dagvenster heb je het recht op onbereikbaarheid. In gevallen waar het binnen de functie of dienst wel vereist is bereikbaar te zijn buiten het dagvenster, is bovenstaand niet van toepassing.*

En daarnaast: een gezamenlijk communicatiebericht op te stellen zodra de nieuwe cao-waterbedrijven is afgesloten met daarin een gedragen boodschap vanuit alle sociale partners om medewerkers erop te wijzen dat zij het recht hebben om onbereikbaar te zijn buiten het dagvenster benoemd in artikel 3.2 cao waterbedrijven.

Voorstel CNV verhoging van de werkgeversbijdrage

Vanuit CNV brengen wij nieuw voorstel in voor de cao Waterbedrijven.

Vanuit het CNV stellen wij voor om de werkgeversbijdrage aan te passen naar de nieuwe AAVN norm. Deze is in 2020 omhoog gegaan naar €21,43.

Als CNV staan wij ook open om te onderzoeken naar nieuwe manieren van werkgeversbijdrage in plaats van het gebruik van de AAVN norm.

Concreet:

Wij stellen vast dat de AAVN norm werkgeversbijdrage in 2020 is verhoogd naar €21,43 en stellen voor om dit op te nemen in de nieuwe cao.