

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.