

## INZETTEN CAO PROVINCIES

### De rekening van de coronacrisis wordt door de werknemers betaald!

#### Waarom opschorting?

Na 5 onderhandelingsrondes is op 11 maart jl. het overleg met het Interprovinciaal Overleg (IPO) opgeschort. Hierdoor krijgen jij en jouw collega's niet de waardering die jullie enorm verdienen. Tijdens de 5 onderhandelingsrondes hebben wij, namens jou en je collega's, handreikingen gedaan aan jullie werkgever. Op verzoek van de werkgever hebben wij een aantal onderwerpen, zoals thuiswerken en duurzaam inzetbaarheid verder uitgewerkt en geconcretiseerd

Helaas bleek dat de werkgever niet verder op de inhoud wilde ingaan. Juist nu vanwege de coronacrisis en het Pensioenakkoord constructieve afspraken zo hard nodig zijn. Behalve dat de werkgever voorstander blijkt te zijn van een beleidsarme cao, is de IPO gekomen met een loonbod van 0,6%. Hiermee wordt koopkrachtbehoud praktisch onmogelijk. Bovendien wilde men niet tegemoetkomen aan een thuiswerkvergoeding, arbo-budget en –beleid rondom thuiswerken en het voorgenomen hybride werken. Het bod van een eenmalige uitkering van € 750 als flexibiliteitsvergoeding komt niet eens in de buurt van hoe jij en jouw collega's hebben aangegeven gewaardeerd te willen worden!

Na de 5 onderhandelingsrondes is duidelijk geworden dat het bod van de werkgeversdelegatie het woord 'fatsoenlijk' niet kan dragen. Bovenal doet het bod op geen enkele manier recht aan wat jij als provincieambtenaar hebt aangegeven belangrijk te vinden!

Overzicht van verschillen tussen werknemers- en werkgeversdelegatie		
Onderwerp	Bod werkgeversdelegatie	Inzet werknemersdelegatie
Looptijd	1 jaar	1 jaar
Loon	<ul style="list-style-type: none"><li>- 0,6% structureel</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 2,5% structureel</li><li>- Verhoging salarisschalen € 50</li></ul>
<b>Duurzame inzetbaarheid</b>		
Verlofsparen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Procesvoorstel uitwerken in 2021</li><li>- Fiscale verruiming volgen 50 -&gt; 100 weken; te vullen met gekocht verlof uit IKB. Geen afspraken nu over andere vulling. Meenemen met procesvoorstel.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Regeling op centraal niveau m.b.t bronnen.</li></ul>
RVU-vrijstelling	Individueel kan men beroep doen hierop = maatwerk. Geen regeling voor afspreken	Geen individueel maatwerk maar regeling in cao voor de geboortejaren 1955-1961.
Tijd en Plaats Bewust werken	<ul style="list-style-type: none"><li>- Geen vergoeding voor thuiswerken.</li><li>- In plaats hiervan eenmalige Flexvergoeding van € 750 in 2021. Meenemen in procesvoorstel.</li><li>- Geen budget voor aanschaf zaken voor thuiswerkplek.</li><li>- Arboverantwoordelijkheid bij werkgever en is goed geregeld). Meenemen in procesvoorstel.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Eenmalig 2020: €500</li><li>- Eenmalig 2021: €1.000</li><li>- Arbo-budget van €1.500 voor 5 jaar.</li><li>- Afspraken in cao rondom zaken als recht op onbereikbaarheid.</li></ul>
Optimalisatie CAO instrumenten	<ul style="list-style-type: none"><li>- Procesvoorstel</li></ul>	Inzet op betere implementatie en uitvoering van aantal cao-afspraken zoals:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aantal onderwerpen uit reactie vakbonden op proces-voorstellen niet meenemen c.q. op andere wijze bespreken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- POB</li> <li>- Het goede gesprek</li> <li>- Boter bij de Vis</li> <li>- Hoofdstuk 4 <ul style="list-style-type: none"> <li>o Ploegendiensten</li> <li>o Consignatiediensten</li> <li>o Bereikbaarheid</li> </ul> </li> <li>- Hoofdstuk 11 <ul style="list-style-type: none"> <li>o Helderheid rondom positie LO</li> </ul> </li> </ul>
--	--	---

Toelichting van de bonden	
Onderwerp	Toelichting van de bonden
<b>Loon</b>	<p>Bonden zijn de onderhandelingen in november 2020 gestart met 3,5 % structurele loonsverhoging en ophoging van de loonschalen met €100.</p> <p>Na diverse overleggen én achterbanraadpleging, zijn we met de looneis gezakt van 3,5% naar 1,5% structureel. Daarnaast hebben we voorgesteld om 1% toe te voegen aan het IKB en hebben vastgehouden aan de ophoging van de loonschalen met €100.</p> <p>Het loonbod van werkgever is wel duidelijk: 0,6%. Dit is volstrekt onvoldoende om koopkracht te behouden: de lasten stijgen flink en met 0.6% voor iedereen gaan de werknemers erop achteruit. Waardering voor werknemers moet niet in woorden blijven steken!</p>
<b>Duurzame inzetbaarheid</b>	<p>Werknemers van provincies en volgers van de cao moeten allemaal, van jong tot oud, vanaf de start van hun werkend leven tot aan hun pensioenleeftijd vitaal en met plezier kunnen werken. Soms krijg je naast je werk te maken met zaken die aandacht verdienen. Zoals mantelzorg, het krijgen van kinderen of andere zaken die op dat moment jouw energie vragen. Op die momenten is het handig dat je even iets op de rem kan staan zonder dat dit financiële consequenties heeft. Zo blijf je langer fit en houd je het beter vol.</p> <p>Het is de kunst om te onderzoeken hoe een medewerker zoveel mogelijk verlof kan opbouwen gedurende zijn of haar loopbaan. Dat kan via het IKB, maar naar onze mening ook via het POB en in geringe mate via overwerk of ORT. Zeker voor medewerkers van 60+ die niet meer (voldoende) kunnen sparen zijn vitaliteitsregelingen zoals een 50/75/100 interessant.</p> <p>Daarnaast is de inzet van de afspraak in het pensioenakkoord dat de werkgever geen RVU-heffing meer hoeft te betalen bij vervroegde uitdiensttreding voor medewerkers, voor de werkgever zeer aantrekkelijk. Dit betekent namelijk dat de werkgever tot een bedrag van maximaal € 1.767,- per maand (= de hoogte bruto AOW-uitkering voor alleenstaanden, 2021) geen RVU-heffing krijgt opgelegd. Dit kan onder de voorwaarde dat uitdiensttreding plaatsvindt uiterlijk drie jaar voordat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.</p> <p>Verder heeft de werkgever aangegeven een paritaire werkgroep te willen instellen om dit thema verder uit te werken. De opdracht zou dan worden om dit thema voor de cao 2022 nader uit te werken.</p>
<b>Thuiswerken</b>	<p>Al ruim een jaar werken jij en de meeste provincieambtenaren thuis.</p> <p>In veel gevallen bevalt dit eigenlijk best goed. Mogelijk besluiten werkgevers om het thuiswerken tot normaal te maken, straks na de corona-crisis. Heel fijn, maar hoe zit het dan met de kosten?</p> <p>Als thuiswerker heb je natuurlijk een goede werkplek nodig. Daarnaast maak je thuis extra kosten, die anders bij de werkgever zouden liggen. Denk hierbij aan zaken als koffie of</p>

extra elektriciteitsverbruik. De werknemersinzet is dan ook dat er een fatsoenlijke vergoeding komt om deze extra kosten te compenseren. Uitgangspunt hierbij is tenminste de vergoeding die het Nibud heeft berekend van € 2,- per thuis gewerkte dag.

Omdat de werkgever vanuit de Arbo-wetgeving de plicht heeft om een arbo-proof werkplek te faciliteren, hebben de bonden ingezet op een arbo-budget. Het maakt voor de werkgever namelijk niet uit waar de werkgever de werkplek inricht: thuis of op kantoor. Dit budget zien wij graag aangevuld met nadere beleidsafspraken rondom het thuiswerken.

Na de diverse onderhandelingsrondes ligt er nu vanuit de werkgever nog geen bod wat enigszins recht doet aan datgene wat de provincieambtenaren belangrijk vinden, zoals in de inzet is verwoord.