

UNIE VAN WATERSCHAPPEN



Onderhandelingsakkoord CAO waterschappen 2007-2009

Inleiding

De afgelopen jaren lag, gezien de sociaal economische situatie, de nadruk in de CAO-onderhandelingen in Nederland sterk op beheersing van de loonkosten. Dit jaar hebben de waterschappen in de CAO-onderhandelingen zich primair gericht op het investeren in medewerkers en het moderniseren van de CAO.

Werkgevers en vakbonden zijn van mening dat onderstaande voorstellen op een verantwoorde wijze invulling geven aan deze tweeledige doelstelling voor een nieuwe CAO voor de waterschappen. Werknemers zijn tenslotte de belangrijkste factor voor de verdere kwaliteitsontwikkeling van het waterschap om als regionale waterautoriteit de bestaande én nieuwe wateropgaven adequaat uit te voeren. Partijen komen daarom het volgende overeen.

Looptijd

Van 1 april 2007 tot 1 oktober 2009.

Beloning, beloningsbeleid en salarisstructuur

De lonen stijgen in deze periode als volgt:

- 2,5% structurele verhoging per 1 april 2007 van de salarissen en de schaalbedragen;
- 2,6% structurele verhoging per 1 april 2008 van de salarissen en de schaalbedragen;
- 1,4% structurele verhoging per 1 april 2009 van de salarissen en de schaalbedragen;
- 0,5% structurele verhoging van de eindejaarsuitkering in 2007;
- 0,5% structurele verhoging van de eindejaarsuitkering in 2009. Daarmee komt de eindejaarsuitkering vanaf 2009 op 4%.

Eindejaarsuitkering

Vanaf 2007 komt er een bodem in de eindejaarsuitkering ter hoogte van de eindejaarsuitkering van het maximum van schaal 7. Voor medewerkers met een deeltijdaanstelling geldt dit maximum naar rato van hun aanstelling. Dat betekent dat medewerkers met een salaris onder het maximum van schaal 7 een hogere eindejaarsuitkering krijgen dan 3,5% in 2007 en 4% in 2009.

In een gezamenlijke studie zal worden onderzocht hoe te komen tot een verdere uitbouw van de eindejaarsuitkering. Bij deze studie zullen de huidige collectieve resultatendeling en mogelijkheden van een individuele prestatieafhankelijke beloning (variant C uit het onderzoek '*Een nieuwe salarisstructuur en bijpassend beloningsbeleid voor de waterschappen*'), en de wens van de bonden om te komen tot een 13^e maand, worden betrokken. De uitkomsten van deze studie zullen worden betrokken bij de CAO-onderhandelingen van 2009.

Nieuwe salarisstructuur

Partijen spreken af een nieuwe salarisstructuur in te voeren zoals verwoord in optie B van het Rapport '*Een nieuwe salarisstructuur en bijpassend beloningsbeleid voor de waterschappen*'. Dit vloeit voort uit de eind vorig jaar door werkgevers en vakbonden gezamenlijk uitgevoerde analyse van de beloningspositie van de waterschappen ten opzichte van de omgeving. Hiermee

komt er een meer marktconforme en toekomstbestendige salarisstructuur, die de arbeidsmarktpositie van de waterschappen zal verbeteren. De beoordelingsafhankelijke beloning zal werknemers stimuleren én vervolgens belonen, wat de kwaliteit en effectiviteit vergroot. De nieuwe salarisstructuur zal, ondersteund door de modernisering van het beloningsbeleid, de loopbaan en doorgroeimogelijkheden van de medewerkers binnen de waterschappen bevorderen.

Er zal een nieuwe minimumlijn (aanvangssalarissen) en een nieuwe en hogere maximumlijn (eindsalarissen) gaan gelden. De nieuwe maximumlijn ligt op of boven de huidige maxima van de schalen. Dit betekent dat niemand te maken krijgt met een garantiesalaris vanwege een lager maximum. Bovendien gaat ongeveer de helft van de medewerkers er (in perspectief) op vooruit. Gekoppeld aan de nieuwe loonlijnen zullen er zogenoemde open schalen worden ingevoerd, door de vaste periodiekenstructuur af te schaffen. De doorgroei in de schaal, meer nog dan nu, is daarmee afhankelijk van de ontwikkeling van competenties, gedrag en resultaten van de medewerker. De beoordeling daarvan wordt gedifferentieerd in een 4- of 5-puntsschaal met daaraan gekoppeld de groei van het vaste salaris, binnen een reikwijdte van 0% (onvoldoende beoordeling) tot 5% (uitstekend). Deze percentages worden berekend over het nieuwe maximum van de schaal. Op basis van deze uitgangspunten zal een gezamenlijke werkgroep van werkgevers en vakbonden het aantal en de definitie van de beoordelingscategorieën en de nieuwe beoordelingssystematiek (technisch) uitwerken in een modelregeling 'Beoordelen en Belonen'. De werkgroep zal deze voorstellen uiterlijk 1 maart 2008 gereed hebben.

Invoerings/overgangsbepalingen

De nieuwe loonlijnen en de openschalenstructuur worden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2008 ingevoerd op de eerst mogelijke datum nadat het LAWVA overeenstemming heeft bereikt over de vraag of er een 4- dan wel 5-puntsschaal wordt ingevoerd, en over de modelregeling 'Beoordelen en Belonen'. Voor diegenen die op 31 december 2007 al het maximum van hun schaal hebben bereikt, geldt per de invoeringsdatum, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2008, het nieuwe maximum. Diegenen die nog niet aan het maximum van de schaal zitten, behouden hun salarisbedrag en worden met dat bedrag 'ingepast' in open structuur. Diegenen van wie het huidige salaris onder het nieuwe aanvangssalaris in de schaal ligt ontvangen per invoeringsdatum met terugwerkende kracht tot 1 januari 2008 het nieuwe, hogere, aanvangssalaris. Het nieuwe beoordelingssysteem wordt per 1 januari 2009 ingevoerd, de financiële koppeling naar belonen volgt echter pas vanaf 1 januari 2010. Dan kan namelijk de jaarcyclus van plannen, afspraken maken en vervolgens beoordelen op basis van het nieuwe systeem voor het eerst doorlopen zijn. Vanwege het laten aansluiten bij de jaarlijkse planningsbeoordelingscyclus, komt er een generieke periodiekendatum. In 2008 en 2009 ontvangt men dus nog op de gebruikelijke wijze, conform de bestaande systematiek, de periodieke verhoging.

Ziektekostenvergoeding

De ziektekostenvergoeding voor de medewerkers in de salarisschalen 1 tot en met 6 wordt vanaf 1 juli 2007 verhoogd van € 175,- naar € 256,- per jaar. De huidige koppeling van vergoeding en ziektekostenverzekering zoals bepaald in artikel 5.4.2. van de SAW blijft bestaan.

Bovenwettelijke WW

De bovenwettelijke WW-regeling wordt hervormd. In de bijlage zijn de afspraken daartoe vastgelegd. Deze vormen een integraal onderdeel van het CAO-akkoord, en zullen worden vastgelegd in de SAW. De nieuwe regeling geldt per 1 januari 2008. Na vijf jaar zal het systeem worden geëvalueerd.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Gezamenlijke studie

In onze sector is het personeelsbestand sterk vergrijsd: er werken veel ouderen en het aantal jonge medewerkers is beperkt. Deze vergrijzing zal de komende jaren nog verder toenemen. Omdat de inzetbaarheid van medewerkers verandert bij het ouder worden, heeft de vergrijzing gevolgen voor het personeelsbeleid van waterschappen. Het is belangrijk dat in dat personeelsbeleid rekening wordt gehouden met de veranderingen in inzetbaarheid. Niet alleen de veranderingen in de inzetbaarheid als gevolg van leeftijd maar ook veranderingen met een andere oorzaak, zoals de behoefte om werk te combineren met privé, kunnen een rol spelen. Levensfasebewust personeelsbeleid is een vorm van personeelsbeleid waarin rekening wordt gehouden met verschillen tussen medewerkers in diverse levensfasen. Hierdoor kunnen zij langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken blijven. Alle waterschappen zullen zich inzetten om lokaal invulling te geven aan deze vorm van personeelsbeleid. Werkgevers en vakbonden leggen met onderstaande afspraken de kaders neer waarbinnen dit kan gebeuren en zullen in een gezamenlijke studie concrete invulling aan dit beleid geven en instrumenten aan de waterschappen aanreiken. Ook ouderschapsverlof zal bij deze studie worden betrokken.

Leeftijdsdagen

De leeftijdsdagen (40+) uit de SAW zijn een vorm van leeftijdsdiscriminatie. Leeftijdsdiscriminatie is bij wet verboden en daarom zullen de leeftijdsdagen per 1 januari 2009 worden afgeschaft. De vrijvallende middelen worden aangewend door de huidige procentuele levensloopbijdrage voor diegenen die niet onder de hieronder genoemde garantieregeling vallen, te verhogen met 0,65% vanaf 1 januari 2009. Op deze wijze kan iedere medewerker zelf een keuze maken voor geld, verlof (via het keuzesysteem) of sparen in het kader van de levensloopregeling. Voor de medewerkers die in 2009 50 jaar en ouder zijn (of worden) stellen de werkgevers een garantieregeling voor. Zij behouden hun huidige leeftijdsdagen en komen daarom niet in aanmerking voor de genoemde verhoging van de levensloopbijdrage met 0,65%. Bovendien houden zij recht op 1 extra leeftijdsvlofdag. Bijvoorbeeld: een medewerker van 52 jaar heeft thans recht op 3 extra verlofdagen. Op basis van de garantie behoudt hij tot uitdiensttreding jaarlijks deze 3 extra verlofdagen. Als hij 55 jaar wordt ontvangt hij tot aan pensioendatum 4 extra verlofdagen.

Seniorenregeling

In 2003 is tijdelijk, voor de duur van 5 jaar, in de huidige SAW de seniorenregeling (55+) overeengekomen. Deze zou bijgevolg per 1 januari 2008 eindigen. Partijen komen overeen om de einddatum van deze regeling te verlengen tot 1 oktober 2009. Voor die datum zullen werkgevers en vakbonden in het kader van de bredere studie naar levensfasebewust personeelsbeleid, gezamenlijk onderzoeken welke maatregelen mogelijk zijn om medewerkers op een gezonde manier tot aan het pensioen werkzaam te laten zijn. Ook de mogelijkheid van een toekomstige op deze doelgroep toegesneden regeling, zonder hierbij het verboden onderscheid naar leeftijd te maken, wordt in deze studie betrokken. Hierbij worden ook de middelen die samenhangen met deze regeling betrokken.

EVC en loopbaanscan

Mobiliteit en flexibiliteit van medewerkers zijn voor de waterschappen essentieel om te kunnen (blijven) inspelen op de steeds veranderende taken en verantwoordelijkheden van de lokale overheid. Een van de manieren om medewerkers een betere positie op de interne en externe arbeidsmarkt te geven is het certificeren van elders verworven competenties (EVC). Werkgevers en vakbonden zullen dit instrument gezamenlijk nader uitwerken en op nemen in de SAW als onderdeel van de Studiefaciliteitenregeling. Dit kan onder andere in relatie met de loopbaanscan die al mogelijk is op basis van de SAW.

Loopbaanbudget en Studiefaciliteitenregeling

Omdat waterschappen sterk willen investeren in de ontwikkeling van hun medewerkers, wordt het opleidingsbudget omgevormd tot een loopbaanbudget. Bovendien wordt dit budget per 1 januari 2008 verhoogd naar minimaal 2,5% van de loonsom (waterschappen kunnen zelf bepalen om een nog hoger budget vast te stellen). Dit betekent dat er meer aandacht en budget zal zijn voor de verdere doorontwikkeling van de medewerkers zowel binnen als buiten de eigen functie en het waterschap. De huidige Studiefaciliteitenregeling zal worden ingericht als een kaderregeling waarin meer mogelijkheden zijn voor medewerkers en werkgever om over opleiding en employability maatwerkafspraken te maken. Daarbij zal er voor ieder jaarlijks een POP-gesprek plaatsvinden. De verplichte terugbetalingsregeling studiekosten komt te vervallen. Eventueel kunnen werkgever en medewerker ook hier maatwerkafspraken over maken.

Arbeidsmarkt en Ontwikkelingsfonds Waterschappen

Per 1 januari 2008 wordt een Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds (A&O-fonds) voor de waterschappen opgericht met een proefperiode van 3 jaar, tegen een sectorale premieheffing van 0,1% van de loonsom per jaar. De agenda van dit fonds wordt bepaald door een bestuur dat gevormd wordt door de CAO-partijen (LAWA). Het fonds gaat in ieder geval in 2008 aan de slag met:

- het stimuleren van levensfasebewust personeelsbeleid in onze sector;
- ondersteuning van werkgevers en ondernemingsraden bij succesvolle implementatie van collectieve resultatendeling;
- ontwikkeling van een sectorale arbocatalogus;
- ontwikkeling van een employabilityscan voor de sector;
- ondersteuning bij aanvragen ESF-scholingssubsidies;
- ondersteunen bij invoering diversiteitsbeleid.

Wachtdienst

Nieuwe regeling

Per 1 januari 2008 komt er een nieuwe regeling voor de wachtdienst. Deze regeling houdt in dat er nog maar één soort wachtdienst bestaat en dat daarmee het onderscheid tussen gewone en extra gebonden wachtdiensten komt te vervallen. Het vergoedingspercentage voor de huidige 'normale' wachtdienst wordt met 50% verhoogd. Dat betekent dat de toeslagpercentages per uur voor wachtdiensten op maandag tot en met vrijdag wordt verhoogd van 5% naar 7,5%. De toeslagpercentages per uur voor wachtdiensten op zater-, zon- en feestdagen wordt verhoogd van 10% naar 15%. Het recht om met 58 jaar te stoppen met het verrichten van wachtdiensten komt te vervallen. Hiermee zijn werknemers die ouder dan 58 jaar zijn ook verplicht het uit de wachtdienst voortvloeiende overwerk te verrichten. Tot het verrichten van ander overwerk (niet uit de wachtdienst voortvloeiend) zijn zij niet verplicht. Het extra verlof van 14,8 uur voor werknemers die wachtdiensten verrichten blijft gehandhaafd.

Garantiebepaling zittend personeel

Iedere werknemer die op 31 december 2007 in dienst is bij het waterschap **en** is aangewezen voor het verrichten van wachtdiensten behoudt in beginsel zijn huidige wachtdienstvergoedingspercentage en behoudt tevens het recht om, met behoud van zijn vergoeding, op 58 jaar te stoppen met het verrichten van wachtdiensten.

Individuele keuze werknemer

Iedere werknemer die op 31 december 2007 in dienst is bij het waterschap **en** is aangewezen voor het verrichten van wachtdiensten heeft **eenmalig** de mogelijkheid om zelf te kiezen welke regeling op hem van toepassing is. De werknemer kiest ofwel voor het behoud van zijn huidige vergoedingspercentage met bijbehorend recht om te stoppen op 58 ofwel voor de nieuwe regeling zoals boven omschreven. De gemaakte keuze is eenmalig en kan niet worden teruggedraaid. De nieuwe regeling gaat in per 1 januari 2008 en de werknemer maakt zijn keuze uiter-

lijk 31 december 2007 kenbaar. Kiest de werknemer niet dan geldt automatisch de nieuwe regeling.

Medische toets en verbeterde afbouwregeling

Per 1 januari 2008 wordt de medische toets voor de wachtdienst ingevoerd en vanaf die datum zal ook de nieuwe afbouwregeling gelden. Vanaf 50 jaar wordt de werknemer in de wachtdienst periodiek, en voor deze leeftijd op eigen verzoek, medisch getoetst. Bekeken wordt of de werknemer nog in staat is wachtdiensten te draaien. De werknemer die om medische redenen geen wachtdiensten meer kan draaien heeft recht op een afbouwregeling. De nieuwe afbouwregeling komt in de plaats van de huidige afbouwregeling (artikel 3.3.4 SAW) voor werknemers die buiten eigen schuld geen wachtdiensten meer kunnen draaien. De duur van de afbouw is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer wachtdiensten heeft gedraaid. Per volledig wachtdienstjaar geldt een afbouwduur van 2 maanden. De afbouw vindt plaats in drie even lange stappen, waarbij de hoogte van de vergoeding respectievelijk 75%, 50% en 25% bedraagt. Voorbeeld: Een werknemer is 45 jaar, heeft 18 jaar wachtdiensten gedraaid en moet om medische redenen stoppen met wachtdiensten. Hij heeft recht op een afbouwduur van $18 \times 2 = 36$ maanden (3 jaar). Het eerste jaar bedraagt de vergoeding 75% van de wachtdienstvergoeding, het jaar daarna 50% en het derde jaar 25%.

Gezamenlijke studie

Daarnaast willen werkgevers en vakbonden vanwege de gesignaleerde problematiek in de wachtdienst gezamenlijk een studie verrichten. De bezettingsproblematiek en de belasting ten gevolge van het verrichten van wachtdiensten zullen in deze studie nader onderzocht worden in het bredere kader van leeftijdsbewustpersoneelsbeleid met het oog op gezond werkend het pensioen halen. Indien de uitkomsten van de studie daartoe aanleiding geven zullen partijen in open overleg naar oplossingen zoeken waarbij op voorhand geen oplossingen worden uitgesloten. Partijen formuleren gezamenlijk de onderzoeksopdracht. De studie zal uiterlijk 31 juli 2008 gereed zijn.

Actualisering en modernisering SAW

Buitengewoon verlof

Het verlof in verband met overlijden van bloed- en aanverwanten wordt vanaf 1 januari 2008 beperkt tot bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad (nu vierde graad).

Arbeidstijdenwet

Per 1 april 2007 is de nieuwe Arbeidstijdenwet in werking getreden. De regels met betrekking tot de maximale arbeidstijd worden in de SAW opgenomen. Van een aantal normen dat is neergelegd in deze wet, kan worden afgeweken. In het lokale overleg kan hierover een besluit worden genomen.

Vervallen AOW/ANW-compensatie, verhogen levensloopbijdrage

De regeling compensatie AOW/ANW wordt afgeschaft. Deze regeling is in 1985 tot stand gekomen ter compensatie van de extra AOW/ANW-premie die medewerkers in de onderste salarisschalen dienden te betalen over de werkgeverspremie ziektekosten in het oude IZR/IZA-regeling. Omdat deze compensatie met de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel niet meer relevant en niet meer uitvoerbaar is, dient de regeling te worden afgeschaft. De vrijvallende middelen zijn aangewend om de medewerkers in de schalen 1 tot en met 6 vanaf 1 april 2007 een extra levensloopbijdrage te verstrekken van 0,8%.

Diversiteit

Partijen voelen de noodzaak en verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat het personeelsbestand bij de waterschappen een afspiegeling vormt van de maatschappij. Dit betekent dat er inspanningen geleverd zullen moeten worden om meer vrouwen, allochtonen en arbeidsgehan-

dicaften te interesseren voor een baan bij de waterschappen. Op lokaal niveau moet invulling worden gegeven aan deze verantwoordelijkheid. Werkgevers en vakbonden willen zich samen inzetten om diversiteit hoog op de agenda te krijgen van de ondernemingsraden en de waterschappen.

Internationale solidariteit

Werkgevers staan positief tegenover het ondersteunen van werknemers- of vakbondsactiviteiten in de derde wereld of Oost-Europa. Bonden komen met een concreet projectvoorstel. Werkgevers zien mogelijkheden om concrete voorstellen onder te brengen bij het op te richten A&O-fonds voor de waterschappen.

Verlofopbouw bij gedeeltelijk AO

De huidige regeling inzake verlofopbouw bij ziekte werkt niet reïntegratiebevorderend en brengt hoge administratieve lasten met zich mee. Partijen zullen gezamenlijk voor 1 januari 2008 een nieuwe regeling overeen komen.

Ouderschapsverlof

Partijen zullen de huidige modelregeling betaald ouderschapsverlof dusdanig aan passen dat deze beter uitvoerbaar wordt en leidt tot een betere benutting van de fiscale ouderschapsverlofkorting.

Uitvoeringsbepalingen

De nabetaling van de structurele loonsverhoging vanaf april 2007 zal uiterlijk plaatsvinden in januari 2008.

De nabetaling van de verhoogde ziektekostenvergoeding vanaf juli 2007 voor de medewerkers in de salarisschalen 1 tot en met 6 zal uiterlijk plaatsvinden in januari 2008.

De nabetaling van de extra levensloopbijdrage vanaf april 2007 (in verband met het vervallen van de AOW/ANW-compensatie) zal uiterlijk plaatsvinden in januari 2008.

Bijlagen bij dit akkoord

Hervorming Bovenwettelijke WW-regeling.
