

Collectieve arbeidsovereenkomst provinciale sector

Werkgever en vakbonden (FNV, CNV, AVV en CMHF) hebben op vrijdag 24 juni een onderhandelaarsakkoord gesloten over de cao 2022-2023. De beoogde cao heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Sociale partners leggen dit onderhandelaarsakkoord met een positief advies voor aan hun leden. Uiterlijk op 15 september besluiten partijen of dit onderhandelaarsakkoord wordt omgezet in een definitief akkoord.

De belangrijkste afspraken zijn:

1. Loonontwikkeling
2. Thuiswerk- en flexibiliteitsvergoeding
3. Ouderschapsverlof
4. Verruiming bijzonder verlof (lief en leed)
5. Diversiteitsverlof (kies je feestdagen)
6. Studie- en procesafspraken op co-creatievoorstellen

Inleiding

Sociale partners hebben in oktober 2021 een gezamenlijke visie geformuleerd op het werken in de provinciale sector. Met die visie als kader is er een co-creatieproces gestart waarbij alle stakeholders zijn betrokken. Dit proces heeft een groot aantal waardevolle voorstellen opgeleverd, sommigen heel concreet en anderen meer principiële en richtinggevend. Waar praktisch uitvoerbaar is een aantal van deze voorstellen opgenomen in dit onderhandelaarsakkoord. Over een aantal andere voorstellen, die nadere uitwerking behoeven, zijn studie- en procesafspraken gemaakt. Sociale partners hebben besloten de uitkomsten van die afspraken zoveel mogelijk in 2022 maar uiterlijk begin 2023 te bespreken en waar nodig tot tussentijdse aanpassing van de cao te komen.

1. Loonontwikkeling

Met ingang van 1 januari 2022 worden de functieschalen met €75,- bruto verhoogd op basis van een fulltime dienstverband op 1 januari 2022. Op 1 juli 2022 worden de salarisbedragen met 3% verhoogd. Per 1 januari 2023 worden de salarisbedragen met 4% verhoogd.

Daarnaast wordt met ingang van 1 juli 2022 een bodem in het salarisgebouw van €2.184,- bruto per maand ingevoerd. Dit is gebaseerd op een bruto minimum uurloon van €14,-.

2. Thuiswerk- en flexibiliteitsvergoeding

De COVID-19 crisis heeft de afgelopen jaren het hybride werken in een stroomversnelling gebracht. De plek waar je werkt (bijvoorbeeld thuis, kantoor of op andere locaties) en het moment wanneer je werkt is veranderd en flexibiliseert voor een groot deel van ons personeel.

Sociale partners maken afspraken voor 2022 ten aanzien van getoonde flexibiliteit en gemaakte onkosten voor thuiswerken. Daarnaast is een onkostenvergoeding afgesproken voor 2023.



2022: Eenmalige Thuiswerk- en Flexibiliteitsvergoeding

Werknemers ontvangen een eenmalige thuiswerk- en flexibiliteitsuitkering van maximaal €500,- bruto op basis van voltijd dienstverband, evenredig naar de omvang en de duur van hun dienstverband tussen 1 januari 2022 en 1 september 2022. Deze vergoeding is onder meer bedoeld om de meerkosten van het thuiswerken te compenseren.

Sociale partners hebben oog voor de financiële consequenties voor werknemers met een Wajong-uitkering en/of inschrijving in het doelgroepenregister. Voor hen wordt een alternatieve passende oplossing gezocht.

2023: Thuiswerk- en Internetvergoeding

Sociale partners hechten belang aan het blijvend faciliteren van werknemers in hun keuze waar en wanneer zij werken. Daarom spreken zij af dat met ingang van 1 januari 2023 een thuiswerk- en internetvergoeding geldt voor de werkdagen dat de werknemer thuis werkt en geen woon-werkverkeer heeft behoudens dienstreizen. Deze vergoeding bestaat uit een netto vergoeding van €3,- per thuiswerkdag (€2,- thuiswerkvergoeding en €1,- internetvergoeding) ongeacht de werkuren van de werknemer per dag.

Werkgevers blijven daarnaast de verantwoordelijkheid nemen om voor werknemers een ARBO-verantwoorde werkplek thuis te faciliteren.

3. Ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 treedt aangepaste wetgeving op het gebied van gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof in werking. Sociale partners hebben daarom besloten de regeling in de cao omtrent ouderschapsverlof als volgt aan te passen met ingang van 2 augustus 2022:

- de nieuwe regeling gaat in op 2 augustus 2022, ook voor werknemers waarvan het betaald ouderschapsverlof voor een kind tot 1 jaar al eerder is ingegaan
- aanvulling tot 100% loondoorbetaling tijdens opname van de 9 weken wettelijk betaald ouderschapsverlof
- aanvulling tot 75% loondoorbetaling tijdens opname van de aansluitende 4 weken (week 10 t/m 13)

4. Verruiming bijzonder verlof ('lief en leed')

De sociale partners vinden het belangrijk om werknemers in staat te stellen de voor hen belangrijke levensgebeurtenissen met bijzonder verlof in te kunnen vullen en niet uitsluitend de familieband daarin leidend te laten zijn.

Aan de bestaande regels voor bijzonder verlof wordt de mogelijkheid voor twee zogenaamde lief- en leeddagen toegevoegd. Deze bijzonder verlofdagen zijn niet in te wisselen voor salaris of op te sparen. Aanvragen worden in principe gehonoreerd.

5. Pilot diversiteitsverlof ('kies je feestdagen')

Sociale partners vinden het belangrijk dat werknemers verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging. Zij voeren daarom in 2023 een pilot uit. De zeven feestdagen zoals benoemd in voorgaande cao-afspraken kunnen worden gewisseld met andere religieuze/culturele feestdagen. De werknemer moet de dagen die geruild worden in 2023 vóór 1 april 2023 hebben geregistreerd in het lokale verlofsysteem. Het omruilen kan alleen binnen hetzelfde kalenderjaar. Dat wil zeggen dat nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, tweede pinksterdag, Hemelvaartsdag en eerste en tweede kerstdag in 2023 door de werknemer mogen worden omgewisseld.

De definitie van zon- en feestdagen blijft ongewijzigd voor deze pilot. Vóór 1 januari 2023 spreken sociale partners af hoe ze in deze pilot omgaan met aan feestdagen gekoppelde vergoedingen. De pilot wordt eind 2023 geëvalueerd.

6. Studieafspraken

Het co-creatieproces heeft een aantal voorstellen opgeleverd die tot een fundamentele verandering van de bestaande vergoedings- en verlofregelingen kunnen leiden. Uitwerking van deze voorstellen vraagt zorgvuldigheid en tijd, temeer daar bestaande regelingen op deze terreinen moeten worden gezien op hun effectiviteit en inpasbaarheid. Sociale partners spreken af gedurende de looptijd van deze cao met betrekking tot deze onderwerpen afspraken te maken en dan de betreffende cao-bepalingen aan te passen.

Ten behoeve van deze uitwerking stellen sociale partners daartoe een tweetal paritaire werkgroepen in:

Duurzame inzetbaarheid

Sociale Partners hebben een paritaire werkgroep ingesteld om de voorstellen, die door de co-creatiegroep Duurzame Inzetbaarheid zijn uitgewerkt en gepresenteerd op 15 april 2022, verder concreet uit te werken. Randvoorwaarden voor de uitwerking zijn de afspraken zoals vastgelegd in de preambule van deze cao.

De adviezen van de werkgroep bevatten in ieder geval ook voorstellen voor een vorm van vitaliteitsverlof voor alle leeftijdsgroepen, waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijkheid om individuele afspraken te maken. De voorstellen bevatten eveneens een plan van aanpak om tot invoering van het beleid te komen en de financiële consequenties daarvan.

De werkgroep presenteert haar bevindingen uiterlijk 15 december 2022.

Tijd en plaats bewust werken

Sociale partners hebben een paritaire werkgroep ingesteld om de voorstellen, die door de co-creatiegroep Tijd en plaats bewust werken zijn uitgewerkt en gepresenteerd op 15 april 2022, verder concreet uit te werken. Randvoorwaarden voor de uitwerking zijn de afspraken zoals vastgelegd in de preambule van deze cao. In de adviezen van de werkgroep wordt in elk geval rekening gehouden met de verschillende mogelijke werklocaties van werknemers en de consequenties daarvan voor noodzakelijke vergoedingen.

De voorstellen bevatten eveneens een plan van aanpak om tot invoering van het beleid te komen, en de financiële consequenties daarvan.

De werkgroep presenteert haar bevindingen uiterlijk 15 december 2022.

Evaluatie werken met en belonen van resultaatopdrachten

Sociale Partners stellen een paritaire werkgroep in om het werken met resultaatopdrachten te evalueren en het evaluatieonderzoek te begeleiden. Centrale vraag is wat de achterliggende gedachte is van het werken met opdrachten. Wat was de bedoeling van het werken met opdrachten en wordt dit effect bereikt? Hierbij speelt i.i.g. het kader in de cao van artikel 4.2.3 e.v. en de preambule cao 2017-2018 een rol, waarbij het zoveel mogelijk gelijk behandelen van opdrachten aan 'functies' voorop staat. Hoofdvraag op sectoraal niveau is: Welke positie heeft werken in opdrachten als instrument in het grotere geheel van de verdeling van werk?

De werkgroep levert uiterlijk op 15 november 2022 een plan van aanpak op.

Hoofdstukken 4 en 11

Sociale Partners stellen een paritaire werkgroep in die tot taak heeft de bestaande hoofdstukken 4 en 11 van de cao te analyseren op hun werkzaamheid en effectiviteit en daar waar nodig voorstellen voor verbetering te doen. Deze werkgroep presenteert haar bevindingen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op 1 december 2022.

7. Overige afspraken

- De inzet van de levensfase-ambassadeurs wordt verlengd voor de looptijd van de cao.



24 juni 2022

Namens de werkgever,

IP0
Jan Markink



Namens de vakbonden,

FNV Overheid
Sengul. Sozen



CNV Overheid
AA van Voorden



AVV
W. Wispolweij



CMHF

Dar? wanner luy

