

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Cao betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel werkzaam in de Waterbouw 2021-2022

Als gevolg van de corona maatregelen waren fysieke bijeenkomsten en onderhandelingen niet mogelijk, maar hebben partijen wel intensief en constructief overleg met elkaar gevoerd in het belang van onze sector over de grote opgaven die op de cao-tafel liggen.

De marktomstandigheden vanwege de stikstof en PFAS problematiek in combinatie met COVID-19 zijn onzeker, zeker voor het komende half jaar waarin vooral kleinere bedrijven problemen ervaren met het uitblijven van projecten als gevolg van de vergunningenproblematiek en vertraging van het op de markt brengen van nieuw werk door opdrachtgevers.

Daarnaast spannen werkgevers en werknemers zich gezamenlijk in om te komen tot een goede uitwerking van het pensioenakkoord: een nieuwe bedrijfstakpensioenregeling, vervroegde uittreding (RVU) en duurzame inzetbaarheid. Behoud van werkgelegenheid en voldoende instroom van goed geschoold technisch personeel heeft daarbij ook alle aandacht van partijen, met het doel dat onze sector zich profileert als een aantrekkelijke, moderne en innovatieve sector.

Vanwege de onzekere marktsituatie, de sectorale middelen die nog nodig zullen zijn voor de invulling van het pensioenakkoord, hebben cao-partijen elkaar gevonden in de volgende afspraken.

Looptijd

Een looptijd van één jaar, te weten van 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022.

Beloning

De lonen worden gedurende de looptijd per 1 april 2021 met 2,5% verhoogd.

Vergoedingen en toeslagen

De tarieven voor vergoedingen zoals genoemd in de artikelen 17, 26 en 29 per 1 april 2021 worden verhoogd met 2,5%.

Snipperdagen

De volgende verplichte snipperdagen zijn aangewezen in het vakantiejaar 2021/2022:
14 mei, 27,28,29,30 en 31 december 2021

Uitwerking pensioenakkoord

Partijen hebben in het kader van de uitwerking van het pensioenakkoord besloten om gezamenlijk de mogelijke opties te inventariseren om te komen tot een nieuwe bedrijfstakpensioenregeling die passend is bij de sector waterbouw. Sociale partners laten zich hierbij ondersteunen door een extern pensioensdeskundige. Partijen hebben de komende periode over dit onderwerp intensief overleg en zullen werkgevers en werknemers in de sector over de voortgang op de hoogte houden.

-1-

Vervroegde uittreding (RVU-regeling)

Partijen hebben een paritaire werkgroep gevraagd om nader onderzoek te doen naar duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in combinatie met andere maatregelen waardoor medewerkers hun pensioen gezond werkend kunnen bereiken. Het onderzoek richt zich in ieder geval op de mogelijkheden van een regeling om drie jaar eerder te kunnen stoppen met werken voor mensen met zwaar werk. De resultaten van dit onderzoek worden rond de zomer verwacht. Partijen vinden het echter niet verstandig om hierop te wachten en hebben daarom afspraken gemaakt over de loonparagraaf.

Integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid

Partijen zijn akkoord gegaan met een voorlichtings- en bewustwordingscampagne voor duurzame inzetbaarheid. Voor cao-medewerkers is er de mogelijkheid om tot maximaal 1.000 euro per jaar te besteden aan cursussen en trainingen die via de werkgever bij het O&O-fonds Waterbouw kunnen worden gedeclareerd. Er zijn nationale ontwikkelingen over een leerrekening. Mocht dit fiscaal en uitvoeringstechnisch geen problemen opleveren, dan zal deze regeling daarop worden aangepast. Verder is er een financieel maatwerkgesprek "eerder stoppen met werken" mogelijk voor cao-medewerkers van 55 jaar en ouder (10 jaar voor pensioendatum). Voor alle cao-bedrijven is er het aanbod om met behulp van een adviseur duurzame inzetbaarheid in de organisatie op de kaart te zetten. Het programma wordt ondersteund met de website: www.gezondwerkenindewaterbouw.nl Het O&O-fonds Waterbouw financiert het programma, waarbij partijen hebben besloten dat de EHBO/BHV-vergoeding (artikel 27 cao) per 1 april 2021 komt te vervallen en het daarmee vrijvallende budget wordt toegevoegd aan het budget duurzame inzetbaarheid.

Werkgelegenheid

Partijen hechten veel waarde aan het behoud van werkgelegenheid in de sector. Als gevolg van de stikstofproblematiek en PFAS in combinatie met de gevolgen van COVID-19 is het mogelijk dat op korte termijn werkgelegenheid in de sector verloren gaat, maar op de langere termijn blijft er – ook als gevolg van vergrijzing en uittreding – grote behoefte aan goed technisch geschoold personeel. Partijen hebben daarom afgesproken om vraag en aanbod in de sector in kaart te brengen en te zorgen voor bemiddeling van werknemers voor wie ontslag dreigt om deze bij andere bedrijven - waar de perspectieven wel goed zijn - onder te brengen, met het oogmerk om hen te behouden voor de sector.

Dit onderhandelingsresultaat wordt ter besluitvorming voorgelegd aan de besturen en achterban van de cao-partijen.

Aldus overeengekomen,

namens
Vereniging van Waterbouwers

P.A.M. Berdowski

13 april 2021 (datum)

Papendrecht (plaats)

namens
FNV Waterbouw

E.C. Ramdas

14 april 2021 (datum)

Rotterdam (plaats)

namens
CNV Vakmensen

G. Lokhorst

15 april '21 (datum)

Drachten (plaats)