



Agenda
**Arbeidsvoorwaarden
2023 Overheid en
Publieke Diensten**

Deze nota voor CNV Overheid en Publieke Diensten is er voor mensen die willen weten wat wij aan de cao-tafel willen afspreken met werkgevers over de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers.

Het sectorbestuur van CNV Overheid en Publieke Diensten roept het kabinet en de werkgevers op om ervoor te zorgen dat er middelen komen om een overtuigende loonstijging af te spreken in de publieke sector. Ook in de marktsector is het algemene beeld dat er ruimte is voor loonstijgingen. Daarom formuleren we een stevige looneis, met ruimte om deze nader in te vullen afhankelijk van de sector of het bedrijf. En met de intentie om de loonstijgingen vooral voor lagere en middeninkomens te laten gelden.

Kernpunten voor 2023:

- Loonontwikkeling 5-10%, waarbij meer loonstijging voor lagere inkomens om deze uitzonderlijke tijd financieel het hoofd te kunnen bieden.
- Aanpak werkdruk door realistische taakeisen en voorzieningen die het werken aantrekkelijk en uitvoerbaar houden.
- Baankansen voor mensen die (meer) willen werken maar nog altijd belemmeringen ondervinden.
- Erkenning dat in ieder mensenleven gebeurtenissen kunnen plaatsvinden die je als mens en als werknemer raken en die met voorzieningen beter draaglijk worden.



Salaris

Voor medewerkers bij de overheid en publieke diensten staat loonsverhoging met stip bovenaan het wensenlijstje. De kosten van levensonderhoud zijn enorm gestegen. Het Nibud schat in dat een derde van de Nederlandse huishoudens financieel in problemen komt of al is.

www.nibud.nl/nieuws/nibud-directeur-rondetafelgesprek-betaalbaarheid-energie/

Scan deze QR-code



De arbeidsmarkt is buitengewoon krap. De werkdruk loopt op. De publieke dienstverlening staat onder zware druk, aldus de Raad van State in het commentaar op de Miljoenennota.

www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/prinsjesdag/miljoenennota-en-andere-officiële-stukken

Scan deze QR-code



Een overtuigende loonstijging is daarom noodzakelijk om te voorkomen dat medewerkers kiezen voor een baan elders, uitvallen wegens ziekte of vluchten naar het pensioen. Daarbij komt dat salaris waardering uitdrukt voor het belangrijke werk dat medewerkers in de publieke sector verrichten.

CNV stelt de looneis per cao vast. We hanteren een bandbreedte, zodat afhankelijk van de situatie per sector of bedrijf de looneis wordt vastgesteld. Voor 2023 gaan we uit van een loonvraag van 5-10%. De ondergrens houdt rekening met de inflatieverwachting voor 2023 van ruim 4%. Bij de bovengrens houden we er rekening mee dat het arbeidsvoorwaardenbeleid en de loonontwikkeling in 2022 de fors gestegen inflatie nog onvoldoende hebben ingecalculleerd.

Het CNV wil in 2023 extra benadrukken dat de loonsverhogingen ook in nominale bedragen in plaats van in procenten gesteld kan worden. Het effect? Dat de loonsverhoging in de lagere schalen relatief hoger uitpakt dan in de hogere schalen.

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is volgens het UWV 'zeer krap'. Gemiddeld staan er 143 vacatures tegenover 100 werkzoekenden. De publieke sector heeft te maken met vergrijzing. Collega's gaan met pensioen. Daarnaast zijn er extra taken zoals de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne, meer inspecties naar veilige arbeidsomstandigheden en het uitbetalen van de energietoelagen. De publieke dienstverlening moet op bepaalde plaatsen bovendien dringend worden verbeterd. Medewerkers ervaren de krapte als extra factor die de werkdruk verhoogt. Het privéleven en de balans tussen werk en vrije tijd komen in het gedrang. CNV wil over de volgende onderwerpen afspraken maken om goed en gezond te kunnen werken in een situatie van arbeidsmarktkrapte.



Medewerkers

- Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, verlofmogelijkheden en voorzieningen bij life events.
- Banen waarin ruimte is om talenten te ontwikkelen en de verdere loopbaan te onderzoeken.
- Nieuwe medewerkers behouden door inwerkprogramma's en de juiste begeleiding.
- Versterken van duurzame inzetbaarheid, door thuis of op locatie werken naar behoefte mogelijk te maken.
- Verruiming van het keuzebudget arbeidsvoorwaarden en het toestaan van lokale aanpassingen in overleg met de vakorganisaties.
- Verlofspaarregelingen aanbieden voor een langere verlofperiode.
- Vitaliteitsregelingen om werkbelasting beheersbaar te houden, uitval tegen te gaan en zo medewerkers langer te kunnen behouden.
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan bieden.
- Bij werving en selectie centraal zetten wat kandidaten kunnen.
- Aanbieden van mogelijkheden om de gezondheid, leefgewoonten en fitheid in kaart te brengen en waar nodig te verbeteren.
- Bevorderen van inclusief werkgeverschap; het personeelsbestand moet een goede afspiegeling zijn van de maatschappij met verschillen in achtergrond, cultuur en geaardheid.
- Arbeidsvoorwaarden moeten voor alle groepen aantrekkelijk zijn, bijvoorbeeld door verlof op niet erkende feestdagen en buitengewoon verlof bij medische behandelingen van transgenders.

Werkdruk

- Een bestendig en langjarig beleid om de kwaliteit en de toegankelijkheid van de publieke dienstverlening te verbeteren. De stroom van bezuinigingen, organisatiewijzigingen en telkens weer nieuwe taken moet worden ingedamd.
- Overleg op afdelingen en in teams waar onderbezetting heerst over hoe de taken gedaan kunnen worden, zonder dat dit ten koste gaat van de gezondheid van medewerkers. Reële doelen stellen.
- Belangrijk is dat medewerkers betrokken worden bij innovaties, dat ze worden toegerust om nieuwe manieren van werken succesvol toe te passen (opleidingsmogelijkheden, onderlinge steun, autonomie).
- Het ziekteverzuim loopt gestaag op. Wij willen periodiek onderzoek naar werkdruk en naar wat goed werkt of beter kan om uitval te beperken.
- Taken kunnen mogelijk slimmer worden georganiseerd rond de beschikbare medewerkers. Bijvoorbeeld door arbeidsbesparende technologie of door deeltaken af te splitsen en in aparte nieuwe functies onder te brengen.
- Meer uren aanbieden voor deeltijders die dat willen en hen tegemoetkomen bij het zoeken van een balans tussen werk en privé. Denk aan aanvullingen van de wettelijk verlofvormen, de werktijden of roosters in overleg vaststellen.
- Medewerkers op de juiste plek krijgen en houden. Bijvoorbeeld door loopbaanpaden en (om)scholing. Functie-eisen minder rigide maken door meer uit te gaan van benodigde kennis en vaardigheden dan van diploma's.
- De discussie starten over wat de gewenste fulltime arbeidsduur moet zijn. Je ziet nu dat er vaak individuele afspraken of vitaliteitsregelingen nodig zijn om werk en gezondheid behapbaar te houden.
- De arbeidsduur soepeler variëren, waardoor medewerkers makkelijker perioden wat meer en wat minder kunnen werken.

Decentraal arbeidsvoorwaardenoverleg

In het vakbondsoverleg zetten we in op sociale plannen en andere collectieve afspraken voor medewerkers. Daarin willen wij afspraken maken over begeleiding van werk naar werk, loopbaangesprekken, leerambassadeurs en een persoonlijk ontwikkelbudget of leerrekening. Daarbij stimuleren wij werkgevers om gebruik te maken van de diensten van De Vakbeweging.

www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/voorbeelden/leerambassadeurs

www.deleerrekening.nl

Scan deze QR-code



Scan deze QR-code



Hybride werken

Voor CNV draagt hybride werken bij aan een duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Daarnaast draagt het bij aan reductie van CO₂-uitstoot en maakt het de werkgever aantrekkelijker. Bij thuiswerken horen afspraken over internetvergoeding, de apparatuur om te kunnen werken en de benodigdheden voor een veilige en gezonde werkplek. Volgens de Arboret blijft de werkgever verantwoordelijk voor de werkplek, of dat nu thuis of op kantoor is. Dit moet goed geregeld zijn.

www.arboportaal.nl/onderwerpen/fit-en-vitaal-thuiswerken/wat-staat-er-in-de-wet-over-thuiswerken

Scan deze QR-code



Aandachtspunten

We bespreken graag of de eerder gemaakte afspraken in de praktijk tot ieders tevredenheid werken.

- Worden de richtlijnen uit de Arboregelgeving nageleefd?
- Komen medewerker en leidinggevende tot evenwichtige afspraken over hybride werken?
- Zijn er zaken niet geregeld waardoor de één wel iets en de ander niets krijgt?
- Is er bij het thuiswerken voldoende aandacht voor medewerkers die extra aandacht nodig hebben zoals nieuwe collega's of mensen met een arbeidsbeperking?
- Is er inzicht in de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting bij thuiswerken?
- Hoe wordt er voorzien in de formele samenwerking en de informele contacten bij het thuiswerken wanneer collega's elkaar niet of veel minder zien?

Aandachtspunten voor het komende jaar:

- Verhoging van de thuiswerkvergoeding naar € 3,- conform de bijgestelde Nibud-norm van maart 2022.
- Duidelijke rechten en plichten ten aanzien van onbereikbaarheid. Door hybride werken kunnen de tijden waarop mensen werken, veranderen en versnipperen.
- We zien hybride werken als bouwsteen van duurzaam werken. We willen dat werkorganisaties de CO₂-uitstoot beperken en daarover concrete afspraken maken.
- Voor de thuiswerkplek kan een werkgeversbijdrage worden gecombineerd met het fiscaal aantrekkelijk aanwenden van het IKB-budget. We willen dat beide bedragen ook besteed mogen worden aan verduurzaming van de woning.
- Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die niet of nauwelijks hybride kunnen of mogen werken. Verkenning van eventuele onevenwichtigheden vanwege de voordelen van hybride werken wat betreft tijdsbesparing (minder reistijd) en vergoedingen.

Veiligheid

CNV staat voor een veilige werkplek voor iedereen en voor samenwerken op basis van respect en gelijkwaardigheid. Bijna een kwart van de werknemers in Nederland heeft te maken met ongewenst gedrag door externen op het werk en 13% door collega's of leidinggevenden. Van de ambtenaren die contact hebben met burgers, heeft 33% te maken met een vorm van agressie, bedreiging of intimidatie. Op de CNV-website gaan we verder in op de verschillende vormen van ongewenst gedrag en de aanpak ervan. We willen per cao bekijken wat onderzocht of direct aangepakt moet worden.

www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken

Scan deze QR-code



Life events

Bepaalde gebeurtenissen horen bij het leven en vragen om aandacht. Dit heeft soms invloed op het werk. Onderstaande life events zijn bedoeld om begrip te kweken op het werk. En om ziekte en uitval tegen te gaan omdat medewerkers er zelf niet uitkomen. Teams blijven dan beter op sterkte en de bedrijfscultuur laat zien dat je er altijd bij blijft horen, wat er ook gebeurt.

- Verlofvormen ouderschap: heldere regelingen en geldig voor andere samenlevingsvormen.
- Vrouw en overgang: taboe doorbreken en expertise en ondersteuning ontwikkelen.
- Verlies van een dierbare: langer verlof en een rouwprotocol.
- Scheiding en werk: maatwerkafspraken en coaching.
- Arbeidsongeschikt worden: begeleiding van een vertrouwenspersoon en werkhervatting.
- Pensioen en verder: goede voorbereiding, overleg en financieel advies.