ABVAKABO FNV

CNV PUBLIEKE ZAAK

POSTADRES
Postbus 84500
2508 AM Den Haag
BEZOEKADRES
Carnegielaan 1
2517 KH Den Haag

TELEFOON
070-4160600
FAX
070-4160690
INTERNET
www.cnvpubliekezaak.nl
E-MAIL
j.bruin@cnvpubliekezaak.n

Betreft: Gezamenlijke inzet ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak voor CAO SVB 2010-2011

Geachte heer Kemp,

Hierbij ontvangt u de gezamenlijke inzet van ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak voor een nieuwe CAO SVB. Wij hebben onze inzet uitgewerkt binnen de kaders van het Sociaal Akkoord, dat voorjaar 2009 is afgesloten met het kabinet. Wij zien onze inzet dan ook als een pakket van maatregelen, gericht op de belangrijkste doelen van het akkoord: solidariteit, maatschappelijke stabiliteit en herstel van vertrouwen.
Daarnaast willen we inspelen op actuele vragen die de komende jaren ook binnen de SVB steeds belangrijker gaan worden. Wij denken hierbij aan de opvang van de toenemende vergrijzing, de problemen op de arbeidsmarkt met betrekking tot specifieke functies, de groeiende behoefte arbeid en privé beter te combineren en de gevolgen van verdergaande digitalisering van de maatschappij. In dit kader hechten wij groot belang aan concrete maatregelen op het terrein van levensfasegericht personeelsbeleid, instrumenten ter vergroting van de mobiliteit binnen en buiten de organisatie en stimulerend beloningsbeleid.

Onderstaande inzet is gebaseerd op een looptijd van één jaar. Gezien de onzekere economische situatie, achten wij het niet verstandig voor een langere looptijd te kiezen.

1. Inkomen en vergoedingen

Loonontwikkeling:
Wij gaan voor de nieuwe CAO vanaf 1 april 2010 uit van gematigde loonstijging op het niveau van koopkrachtbehoud. Dit is geheel in lijn met de afspraken in het sociaal akkoord van de STAR. Ook in de schriftelijke reactie hierop van Minister Donner en in de mondelinge toelichting van Minister Bos in de Tweede kamer, wordt koopkrachtbehoud als hoofddoel gesteld. Daarbij werd uitgegaan van een koppeling tussen de loonontwikkeling in de marktsector en de collectieve sector.
Dit betekent feitelijk dat de bonden bereid zijn tot loonmatiging over te gaan, op het niveau van koopkrachtbehoud, mits tegelijkertijd wordt geïnvesteerd in maatregelen om werkzekerheid voor de werknemers te garanderen en het niveau van de pensioenuitkeringen op peil te houden.
Koopkrachtbehoud betekent voor ons concreet een loonontwikkeling van 1,25%.

Overig beloningsbeleid:
Verder stellen de bonden ten aanzien van beloningsbeleid voor:
- Het SVB-breed invoeren van een uniforme maand van toekenning van een periodiek, analoog aan de situatie in vestiging Zaanstad en delen van Amstelveen. De facto het naar voren halen van de

periodieke salarisverhoging op basis van het beloningsgesprek naar januari voor alle medewerkers SVB, vanaf januari 2010;

- Een verhoging van de bijdrage in de ziektekosten van 35,- naar 60,- euro;
- Verhoging van de levensloopbijdrage naar 1,6%;
- Keuzemogelijkheid voor gespreide uitbetaling vakantiegeld en eindejaarsuitkering in maandelijkse termijnen;
- Fiscale uitruil reiskosten: Het is mogelijk om het niet benutte deel van de reiskosten tot 0,19 cent in te ruilen voor bruto loon. Bijvoorbeeld in de vorm van een eindejaarsuitkering;
- Fiscale fietsvergoeding uitbreiden met accessoires.

2. Werkzekerheid, flexibiliteit en mobiliteit

Organisaties ontwikkelen zich voortdurend en werknemers worden geacht daarin mee te gaan. Functies voor het leven bestaan niet meer en vaste plaatsen gaan over in flexplekken. Dit vraagt veel flexibiliteit van medewerkers.
Dit hoeft geen probleem te zijn, als medewerkers meer zeggenschap krijgen over hun loopbaan, hun werktijden, hun opleiding en hun combinatie werk/privé. Als er rekening wordt gehouden met de (on-)mogelijkheden in verschillende levensfasen, worden individuele knelpunten voorkomen. Als bovendien de medezeggenschap goed betrokken wordt, is de kans op draagvlak voor veranderingen aanzienlijk.
Nieuwe werkzekerheid is naar onze mening dat werknemers weten dat er geïnvesteerd wordt in hun opleiding en ontwikkeling. Wanneer voldoende wordt geïnvesteerd in ontwikkeling van werknemers, heeft de organisatie in de toekomst voldoende gekwalificeerde mensen en hoeven werknemers niet bang te zijn, dat er geen passende functie voor ze is. We kunnen daarom gerust stellen dat in een dergelijke situatie niemand bang hoeft te zijn voor zijn werkzekerheid!

Ter stimulering van loopbaanbeleid en/of mobiliteit stellen we voor om de opleidingsfaciliteiten-regeling uit te bereiden met een mogelijkheid tot vergoeding van met de met studie gemoeide tijd, voor de medewerkers die geen aanspraak wensen te maken op een studiekostenvergoeding.
Wij denken hierbij aan een faciliteit van maximaal 4 uur studieverlof ter voorbereiding op een (verplicht, aanbevolen of ontwikkelgericht) tentamen of examen in de week van het examen/ tentamen. Uiteraard wordt dit studieverlof tijdig en in overleg met de directe leidinggevende vastgesteld.

Investeren in personeel betekent ook meer maatregelen op het terrein van **levensfasegericht personeelsbeleid**. Hieronder doen wij enkele concrete voorstellen:

- Ouderschapsverlofregeling: Voortzetting van de regeling voor betaald ouderschapsverlof, op een netto-niveau van 75% van het salaris (inclusief fiscale korting), gebaseerd op de nieuwe wetgeving;
- Het recht op doorwerken na je 65ste in de CAO vastleggen: Sommige mensen willen graag doorwerken na hun 65ste. Als zij daar medisch toe in staat zijn, vinden wij dat zij hiertoe in staat gesteld moeten worden;
- Kortdurend zorgverlof verruimen: Artikel 12F van de cao biedt maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur aan zorgverlof per 12 maanden. We hebben vastgesteld dat er behoefte bestaat aan verruiming hiervan;
- Doorbetaling van pensioenpremie bij benutting van levensloopverlof voor de periode van 1 jaar en verheldering van de huidige regeling.
- Plaats en tijd onafhankelijk werken: wij willen flexibiliteit bevorderen door afspraken te maken die het flexwerken mogelijk maken. Dat kan thuiswerken zijn, maar ook werken op afwijkende tijden en locaties. We willen graag met u overleggen wat hier de mogelijkheden toe zijn.

3. Overige onderwerpen

Tweede ziektejaar
De 70% salarisuitbetaling zou in bepaalde situaties 100% moeten kunnen blijven. Hierbij moet vooral gedacht worden aan denken schrijnende situaties, zoals terminaal zieke medewerkers.

Stages
Ter bevordering van instroom van nieuwe medewerkers worden stageplaatsen binnen de SVB gecreëerd, en wel één per 50 medewerkers. De stagiaires ontvangen hiervoor een stagevergoeding van minimaal € 250,- per maand. Dat kan voor met name jongeren een extra kans op de arbeidsmarkt bieden.

Bijdrage Vakbondscontributie
Wij stellen voor dat de werkgever een bijdrage levert aan de vakbondscontributie. De werkgever heeft er groot belang bij dat er geordend overleg wordt gevoerd met de bonden. Ter waardering hiervan zou de werkgever een deel van de contributie kunnen vergoeden en nieuwe medewerkers in hun eerste jaar een gratis lidmaatschap bij een vakbond naar keuze kunnen aanbieden.

Verlof Vakbondsconsulenten
In artikel 12 G een aparte bepaling voor vakbondsconsulenten opnemen, zodat zij jaarlijks de ruimte krijgen om 104 uren (2 uur per week) doorbetaald verlof te gebruiken voor hun werkzaamheden namens de bonden binnen de SVB.

Hoogachtend,

Ilse van der Weiden en Jorick de Bruin,
Namens ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak.