

Onderhandelaarsakkoord cao 2021 provinciale sector

Preambule

De coronacrisis heeft grote impact op de maatschappij en op het werken en de werkomstandigheden in de provinciale sector. Organisaties in de provinciale sector vinden het van belang aantrekkelijk en inclusieve werkgever te zijn en blijven en waarderen de flexibele inzet die werknemers in deze tijd hebben laten zien. In deze onzekere tijden stellen sociale partners met name werkzekerheid, gezondheid, vitaliteit en inzetbaarheid van werknemers centraal.

Voor 2021 hebben sociale partners een overzichtelijk akkoord gesloten waarin ook afspraken zijn opgenomen over de ambities voor de nabije toekomst met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en de toekomst van tijd en plaats bewust werken.

Looptijd cao

Van 1 januari t/m 31 december 2021.

Loonontwikkeling en beloning flexibel werken

- a. Met ingang van 1 januari 2021 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro bruto
- b. Structurele loonsverhoging van 1,2 % met ingang van 1 juli 2021
- c. Als waardering voor de getoonde flexibiliteit tijdens de Corona-crisis, ontvangen medewerkers op 1 september 2021 een eenmalige bruto uitkering.

De bedragen gelden voor fulltimers, voor parttimers worden deze bedragen naar rato betaald. Voor medewerkers die op 1 januari 2021 in dienst waren en dat op 1 september 2021 nog steeds zijn is dit € 750,- bruto. Voor medewerkers die na 1 januari in dienst zijn gekomen en nog steeds in dienst zijn op 1 september 2021, is dit naar rato.

Duurzame inzetbaarheid

Sectoranalyse Duurzame inzetbaarheid

Partijen komen overeen een sectoranalyse duurzame inzetbaarheid te laten verrichten. De uitkomsten willen zij betrekken in het overleg over de cao voor 2022 en verder.

Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

In het kader van duurzame inzetbaarheid bestaat de mogelijkheid dat werkgever en werknemer met elkaar een gesprek voeren over de mogelijkheden van de benutting van de RVU-regeling.

Tijd voor vitaliteit

Vanaf 1 januari 2021 is het mogelijk om vitaliteitsuren te sparen voor medewerkers die 60 jaar of ouder zijn door inzet van maximaal 50% van het POB (5.000 euro per 5 jaar). Vitaliteitsuren vormen een aanspraak en geen recht en worden niet uitbetaald indien de medewerker geen gebruik heeft gemaakt van de aanspraken binnen de periode waarvoor deze aanspraken gelden. De medewerker maakt een plan van aanpak hoe en wanneer deze uren worden opgenomen. Daarnaast blijft de mogelijkheid bestaan voor alle leeftijdscategorieën om verlof te sparen via het kopen van verlof uit het IKB.

Werk-privé balans en arbeidsparticipatie

In de Wet Implementatie Extra Geboorteverlof (WIEG) is het extra geboorteverlof voor partners geregeld, alsmede een uitkering van 70% van het maximum dagloon. Werkgevers vullen dit aan tot 100% van het loon vanaf 1 september 2021. Sociale partners vinden het belangrijk dat de partners de zorg voor hun kinderen eerlijk verdelen en dat hiermee de arbeidsparticipatie van vrouwen (verder) wordt versterkt. Hiermee willen zij tevens een bijdrage leveren aan het versterken van de balans werk-privé.

Begeleiding bij ingrijpende levensgebeurtenissen (bijvoorbeeld in periodes van rouw)

Als een medewerker in zijn privé-situatie te maken krijgt met een ingrijpende levensgebeurtenis en daardoor niet voldoende in staat is om zijn/haar functie uit te voeren, dan kunnen in overleg met de werkgever en/of de bedrijfsarts (of eventueel bedrijfsmaatschappelijk werk), tijdelijk individuele afspraken worden gemaakt zodat de medewerker wordt ondersteund om hiermee om te gaan. Dit gebeurt in goed overleg tussen werkgever en werknemer.

Afspraken ter voorbereiding overleg over cao 2022

Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners erkennen dat het van belang is dat medewerkers de AOW-gerechtigde leeftijd gezond, veilig en met plezier kunnen bereiken. Zij onderkennen daarbij dat er in elke levensfase momenten zijn waarop duurzame inzetbaarheid niet altijd vanzelfsprekend is. Zij onderzoeken daartoe hoe het bestaande en eventueel aanvullende instrumentarium dit doel effectief kan ondersteunen. Dit levert input op voor de cao 2022.

Tijd en plaats bewust werken

Sociale partners erkennen dat de wijze van werken en de locatie waar het werk wordt uitgevoerd structureel aan het veranderen zijn. Partijen onderzoeken paritair wat door deze veranderende wijze van werken aan afspraken nodig is voor de cao 2022. Daarbij hebben we o.a. aandacht voor de facilitering en vergoeding van kosten.

Uitvoering cao

Daarnaast bespreken sociale partners voor 1 januari 2022 zaken die deel uitmaken van de cao 2020 en naar de mening van één of beiden niet naar behoren functioneren, resp. niet voldoende bijdragen aan het beoogde doel (o.a. hoofdstuk 4: ploegendienst, consignatiedienst; hoofdstuk 11 overleg).