

Aan de leden van de
verenigde vergadering

V.V: 30 september 2015
Agendapuntnr. B.10

Datum 25 augustus 2015
Bijlagen 1. Besluit
2. Veranderingen CAO

Onderwerp Vaststellen SAW

1. Inleiding

April 2015 hebben de Unie van Waterschappen enerzijds en de vakbonden FNV, CNV collectief en CMHF anderzijds, een principe akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector waterschappen. Deze is 2 juli 2015 officieel getekend. Dit akkoord loopt van 1 januari 2014 tot 1 januari 2017. De meeste gemaakte afspraken gaan op 1 januari 2016 in, tenzij anders is aangegeven.

Het akkoord ondersteunt diverse ontwikkelingen in de relatie tussen werkgever en werknemer, zoals de flexibilisering van inzet van medewerkers en het plaats onafhankelijk werken en kent een bescheiden loonontwikkeling. Dit past in de veranderingen van de samenleving en de daarop aangepaste werkwijze van HHSK. In het akkoord staan drie thema's centraal:

1. Perspectief op werk, door mobiliteit en de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers centraal te stellen. Afspraken over in-, door- en uitstroom: activerend personeelsbeleid.
2. (Tijdelijke) zekerheid over werk voor medewerkers via de werkgarantie en hervorming van de WW. Na een overgangsperiode sluiten de waterschappen aan bij de WW-regelgeving in de markt.
3. Een gematigde loonontwikkeling.

Op grond van artikel 82 Waterschapswet juncto artikel 125 Ambtenarenwet dient het algemeen bestuur wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden, die het gevolg zijn van overleg tussen de Unie van Waterschappen en de centrales van overheidspersoneel, formeel vast te stellen.

Omdat het algemeen bestuur zich reeds bij de toetreding tot de werkgeversvereniging van de Unie van Waterschappen heeft gebonden aan de uitkomsten van de onderhandelingen in het gedecentraliseerde overleg te aanvaarden, heeft het besluit van het algemeen bestuur een formeel karakter.

2. Voorstel

Het voorstel is om de nieuwe Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel (SAW) deel 1 vast te stellen per 1 januari 2016 en de oude SAW deel 1 te laten vervallen per deze datum.

Uitzondering, gezien de ingangsdatum van de afspraak, is artikel 5.7 SAW (werkzekerheid). Het voorstel is om deze met terugwerkende kracht vast te stellen per 2 juli 2015.

De teksten in deel 2 zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van de vastgestelde tekst per 31 december 2012.

3. Achtergrondinformatie

In het gesloten akkoord zijn een tal van veranderingen waarneembaar ten opzichte van de huidige SAW. Deze zijn uitgewerkt in bijlage 1: veranderingen cao.

De te duiden belangrijkste inhoudelijke wijzigingen zijn:

1. Loonontwikkeling
2. Activerend personeelsbeleid
3. Moderniseren SAW

Ad.1 loonontwikkeling

- In het onder het akkoord vallende jaar 2014 is de loonontwikkeling opnieuw 0. Dit in een reeks vanaf 2011. De in het akkoord vastgestelde loonsverhoging voor 2015 en 2016 is beperkt en voor een deel eenmalig.
- Per 1 januari 2015 zijn de salarissen van de ambtenaren met de vrijgekomen pensioenmiddelen verhoogd. Deze loonsverhoging van 0,73% betekent circa € 150.000 aan lasten voor HHSK. De basis voor de financiering van een aantal afspraken zijn de pensioenmiddelen. Deze wijziging leidde, naast een voordeel voor werknemers in de pensioenpremie, tot een voordeel aan werkgeverszijde van 0,35% van de loonsom.
- Na het tekenen van het akkoord hebben alle ambtenaren die op 1 juli 2015 in dienst waren bij HHSK eenmalig bruto € 750,- uitgekeerd gekregen, parttimers naar rato. Voor HHSK bedragen de kosten hiervan circa € 230.000.
- Per 1 januari 2016 worden de salarissen met 1,5% verhoogd. Voor HHSK bedragen de kosten hiervan circa € 380.000 aan hogere lasten in 2015. In 2016 ev. 1,5% loonsverhoging betekent circa € 320.000 aan hogere lasten voor HHSK.

Ad.2 Activerend personeelsbeleid

Een onderdeel van activerend personeelsbeleid is duurzame inzetbaarheid. Ambtenaren die zichzelf blijven ontwikkelen in een samenleving, omgeving en wet- en regelgeving die vraagt om nieuwe vormen van werken, veranderende werkorganisaties en langer doorwerken. Met activerend personeelsbeleid wordt gericht op ontwikkeling, verandering en beweging. Voorgestelde maatregelen hiertoe zijn:

- Per 1 januari 2016 komen alle medewerkers in algemene dienst van HHSK met een plaatsingsduur van drie tot vijf jaar in een functie. De uitvoering van deze afspraak is een arbeidsintensieve taak en heeft behoorlijke personele inspanningen (onder andere administratieve handelingen) tot gevolg. De kosten hiervan voor HHSK zijn nog onbekend.
- Alle medewerkers krijgen een persoonsgebonden basis budget voor opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit van € 5.000 per vijf jaar. Voor HHSK bedragen de kosten, uitgaande van gemiddeld 300 medewerkers in loondienst, circa € 1.500.000 per vijf jaar aan lasten, ofwel circa € 300.000 per jaar.
- Wordt de aanstelling van een tijdelijke contractant niet verlengd dan wordt het niet gebruikte deel van de € 5.000 persoonsgebonden basis budget omgezet in een transferbudget.
- Naast het persoonsgebonden basis budget, dient HHSK een opleidingsbudget van minimaal 1% van de loonsom te houden. Dit betekent voor HHSK een bedrag van circa € 188.000.
- De kosten van het persoonsgebonden basis budget zijn kostenneutraal en passen binnen de kaders die zijn vastgelegd in de voorjaarsnota. Het totaal van het huidige opleidingsbudget is 2,5% van de loonsom, circa € 470.000. Daarnaast is er voor organisatieontwikkeling nog eens € 150.000 beschikbaar. Concreet betekent dit dat er circa € 620.000 beschikbaar is. Uitgaande van gemiddeld 300 medewerkers in loondienst, bedragen de kosten voor een persoonsgebonden basis budget circa € 300.000 per jaar. Hiernaast dient een opleidingsbudget van minimaal 1% van de loonsom behouden te worden, een bedrag van circa € 188.000. Deze heeft HHSK feitelijk gezien ruimschoots beschikbaar.

Ad.3 Moderniseren SAW

In de nieuwe SAW zijn een groot aantal wijzigingen aangebracht ten opzichte van de vorige SAW (lopende van 1 januari 2012 tot 1 januari 2014). Een groot deel van de wijzigingen zijn tekstueel van aard. Dit in het kader van de modernisering van de SAW, met als doel een heldere en leesbare SAW, die eenduidig door waterschappen wordt toegepast. De herstructurering van hoofdstuk drie leidt tot een beter toegankelijke, moderne SAW, brengt meer keuze en

beslisruimte naar het individu en draagt in belangrijke mate bij aan het eenduidig toepassen van de SAW. Naast tekstuele veranderingen zijn de voorgestelde maatregelen:

- De komende zes jaar (van juli 2015 tot juli 2021) hebben medewerkers perspectief op en zekerheid over werk. Dit is in het akkoord vertaald in de afspraak: geen gedwongen ontslag door reorganisatie in de zes jaar na het tekenen van het akkoord. Dat is een eenmalige garantie, die betekent dat een medewerker die over drie jaar boventallig wordt nog drie jaar werkgarantie heeft. Deze werkzekerheidstermijn is het 'vangnet' voor de veranderende WW-regelgeving. Dit is een overgangsregeling om op termijn af te komen van het bovenwettelijke deel WW zoals we dat nu kennen. Op het dossier WW wordt de grootste omwenteling gemaakt. Van passief (aanvullen en langer uitkeren) naar actief (investeren in werken en inkomenszekerheid). De afspraken rondom WW en aanvullende inkomensregelingen worden versoberd en sluiten aan op de markt. Deze aanpassingen hebben op sectorniveau nauwelijks invloed op de loonsom. Het is een principiële omslag die hier gemaakt wordt. Investeren in mensen en inzetten op actief 'van werk naar werk' begeleiding. Duidelijk is dat er voordelen zijn voor het afkopen van het wettelijk deel. Bij de onderhandelingen is met name gefocust op de waterschappen. Op basis van een uitvraag van de onderhandelingsdelegatie bij de waterschappen is ingeschat dat daar geen grote reorganisaties op stapel staan. Hierbij is echter geen rekening gehouden met de verbonden partijen zoals Aquon. Eind juni 2015 is door het college van dijkgraaf en hoogheemraden een brief gestuurd naar de Unie van Waterschappen met daarin een kritische noot over de werkgarantietermijn. Hoewel de werkgarantietermijn voor HHSK zwaar weegt, zou een kritische houding ten opzichte van een aspect omwille van goede andere afspraken een afwijzing betekenen, omdat enkel instemming met het gehele pakket gevraagd werd.
- De huidige bovengrens in het woon-/werkverkeer van zestig kilometer per reisdag wordt losgelaten en de afspraken over vergoeden van verhuiskosten worden vereenvoudigd. Voor HHSK betekent dit dat medewerkers die meer dan dertig kilometer moeten reizen het meerdere ook vergoed gaan krijgen. Dit zal tot een kostenstijging leiden. Binnen HHSK zijn dit twintig tot dertig medewerkers. Hoeveel de kosten hiervan voor HHSK exact bedragen is lastig in te schatten, maar de verwachting is dat dit niet substantieel is.
- De tegemoetkoming Arbeidsongeschiktheidsverzekering van 0,2% netto maandsalaris wordt omgezet naar 0,3% bruto maandsalaris en wordt benoemd als vergoeding.

4. Motivering voorstel

Op grond van artikel 82 Waterschapswet juncto artikel 125 Ambtenarenwet dient het algemeen bestuur wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden, die het gevolg zijn van overleg tussen de Unie van Waterschappen en de centrales van overheidspersoneel, formeel vast te stellen.

5. Gevolgen / consequenties

Financieel

De aanpassingen beschreven onder paragraaf drie hebben financiële gevolgen voor het hoogheemraadschap van Schieland en de Krimpenerwaard. Deze financiële gevolgen zijn omwille van de leesbaarheid tevens opgenomen in paragraaf drie. De gevolgen zijn tevens opgenomen in de begroting en meerjarenraming (investeringsprogramma).

Personeel

De aanpassingen beschreven onder paragraaf drie hebben inhoudelijke gevolgen voor het hoogheemraadschap van Schieland en de Krimpenerwaard en haar medewerkers, zoals eveneens beschreven onder paragraaf drie.

Juridisch / Risico's

Niet van toepassing

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Niet van toepassing

6. Aspecten voor de omgeving, communicatie en wijze van publiceren

Het bericht betreffende de vaststelling van de SAW is op Insite geplaatst. Via de nieuwsbrief communicatie zullen de medewerkers op de hoogte worden gesteld van de exacte wijzigingen.

7. Verdere aanpak, procedure, planning

Voor januari 2016 zullen de huidige regelingen arbeidsvoorwaarden van HHSK in combinatie met de nieuwe SAW nagekeken worden op conflicterende voorwaarden.

De afdeling bedrijfsvoering draagt zorg voor de uitvoering van de SAW.

8. Evaluatie

Niet van toepassing

Dijkgraaf en hoogheemraden van Schieland en de Krimpenerwaard,

secretaris-directeur,

dijkgraaf,

w.g

w.g.

M.J.H. van Kuijk

mr. J.H. Oosters