

WWSV ledenbrief nr. 8

Aan de leden van de WWSV

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Ons kenmerk
Lbr. 23/06
Bijlagen(n)
1

Datum 13 november 2023
Onderwerp Ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota 2024

Geachte leden,

Deze ledenbrief betreft de ledenraadpleging over de arbeidsvoorwaardennota 2024 (concept) voor de komende arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

De uitgangspunten van de arbeidsvoorwaardennota zijn op 3 november 2023 overlegd aan de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV). De arbeidsvoorwaardennota vormt de basis voor de inzet van werkgever voor de onderhandelingen over de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

In deze brief vindt u informatie over de arbeidsvoorwaardennota 2024, de ledenraadpleging en het besluitvormingsproces.

Arbeidsvoorwaardennota 2024

De arbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen over de volgende onderwerpen:

- Arbeidsmarkt;
- Duurzame inzetbaarheid;
- Looptijd en loonontwikkeling;
- Mobiliteit;
- FLO-overgangsrecht.

Daarnaast is de inzet om een aantal artikelen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's te verbeteren met als doel aansluiting op de praktijk en eenduidigheid voor de uitvoering.

Een toelichting op de inzet ten aanzien van de verschillende onderwerpen vindt u in de arbeidsvoorwaardennota 2024.

Ledenraadpleging

De ledenraadpleging van de WWSV start op 13 november 2023.

U kunt reageren tot **maandag 27 november 12.00 uur**.

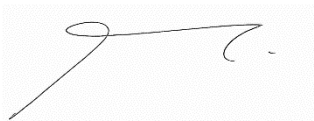
De ledenraadpleging gebeurt digitaal. De voorzitters en directeuren ontvangen een e-mailbericht met daarin een uitnodiging en link om namens hun veiligheidsregio één reactie in te sturen. Elke veiligheidsregio heeft één stem. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee.

Besluitvormingsproces

Na afloop van de ledenraadpleging stelt het bestuur van de WVSV de arbeidsvoorwaardennota op 5 december 2023 definitief vast en stemt de inzetbrief voor de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 2024 daarop af. In het LOAV van 17 januari 2024 volgt een uitwisseling van de inzetbrief met de vakcentrales.

Voor informatie kunt u terecht op www.wvsv.nl en in het geval van vragen kunt u contact opnemen met de WVSV via info@wvsv.nl.

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla
Voorzitter WVSV



Werkgemersvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's

Arbeidsvoorwaardennota 2024 (concept)

Op basis van [Arbeidsvoorwaardennota 2024 VNG](#) | Datum 13-11-2023

Inleiding

Dit is de conceptarbeidsvoorwaardennota voor 2024 van de Werkgemersvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV). Deze arbeidsvoorwaardennota vormt de basis voor de inzet van de werkgevers voor de onderhandelingen over de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. De conceptarbeidsvoorwaardennota is definitief na de ledenraadpleging in november 2023 en op basis hiervan volgt in januari 2024 een inzetbrief. De onderhandelingen over de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's voert de werkgever in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV). Wijzigingen die daaruit voortvloeien gelden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's met uitzondering van het personeel dat onder de werkingssfeer van een cao valt zoals ambulancepersoneel.

Doelen van de volgende arbeidsvoorwaardenregeling

De medewerkers in de sector Veiligheidsregio leveren een essentiële bijdrage aan de veiligheid en gezondheid in de samenleving. De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's moet de arbeidsvoorwaarden bevatten die medewerkers helpen de grote en uiteenlopende uitdagingen aan te kunnen. De inzet is een akkoord dat effectief gebruik maakt van de beschikbare publieke middelen en voldoende duidelijkheid en continuïteit biedt. De voorstellen sluiten aan bij de arbeidsvoorwaardeninzet van de VNG, het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. en de uitgangspunten en arbeidsvoorwaarden thema's van het koersdocument.

Arbeidsmarkt

De concurrentie en krapte op de arbeidsmarkt blijft groot. Daarom stellen werkgevers voor in de bestaande arbeidsvoorwaarden meer mogelijkheden te creëren.

- Artikel 1:2a lid 5 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's te wijzigingen en een landelijke minimum stagevergoeding overeen te komen zonder onderscheid tussen opleidingen.
- Artikel 2.4 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's te wijzigen en, in navolging van de werknemers die onder het BW/de Cao Gemeenten vallen, de termijn van opeenvolgende tijdelijke aanstellingen van 24 maanden te verhogen naar 36 maanden.
- In artikel 2:7a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's vervallen de leden 3 en 4 zodat afspraken over een 40-urige werkweek niet langer gemeld en geregistreerd hoeven te worden. Het blijft een individuele afspraak: de norm voor een voltijdsarbeidsweek blijft 36 uur en afwijken is alleen mogelijk als de bezetting dat vraagt en als de medewerker dat kan en wil.

- Artikel 3:4 lid 4 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zodanig te wijzigen dat een extra periodiek ook op een ander moment van het jaar kan worden toegekend dan uitsluitend op een vaste periodiekdatum.
- In artikelen 3:8 en 3.9 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's het maximum van resp. de functioneringstoelage en de arbeidsmarkttoelage te wijzigen van 10% naar 15%.
- In artikel 8.2a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's lid 2 te wijzigen en, in navolging van de werknemers die onder het Burgerlijk Wetboek (BW)/de Cao Gemeenten vallen, de opzegtermijn bij ziekte van 13 weken terug te brengen naar 6 weken.

Duurzame inzetbaarheid

De duurzame inzetbaarheid van medewerkers blijft een aandachtspunt. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. is in het verlengde daarvan de Regeling voor Vervroegd Uittreden (RVU) en regeling ontheffing nachtdiensten tot stand gekomen. Conform afspraak in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. onderzoekt een paritaire werkgroep of concrete maatregelen voor de sector gewenst zijn en daarvoor draagvlak bestaat onder werkgevers en medewerkers. Aanvullende maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid in brede zin en niet verbonden aan functie, leeftijd, achtergrond, kennis, ervaring et cetera. De uitkomsten van het onderzoek zijn onderdeel van gesprek en de komende onderhandelingen.

Werkgevers willen de vervaltermijn opgenomen in artikel 6:1a lid 1 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's voor het wettelijk verlof wijzigen van 12 maanden naar 6 maanden. Dit bevordert tijdige en regelmatige opname van vakantie.

In navolging op de Cao Gemeenten is de wens dat arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk bijdragen aan re-integratie. Dit betekent dat sterk wordt ingezet op werk naar werk trajecten en (tweede) loopbaanontwikkeling om een beroep op sociale vangnetten te voorkomen.

Looptijd en loonontwikkeling

Ons voorstel betreft een arbeidsvoorwaardenregeling voor ten minste één jaar, van 1 mei 2024 tot 1 mei 2025.

Werkgevers willen voor de volgende arbeidsvoorwaardenregeling een loonontwikkeling afspreken waarmee de sector Veiligheidsregio zich goed positioneert ten opzichte van gelieerde sectoren. De ruimte voor loonontwikkeling in 2024 wordt mede bepaald door de verwachte pensioenpremieontwikkeling in 2024.

In de vorige arbeidsvoorwaardenregeling hebben werkgevers de loonruimte voor een deel vertaald in een nominale verhoging, vanwege de druk van de inflatie op de koopkracht van medewerkers met lagere inkomens. Voor de komende onderhandelingen is de voorkeur afspraken te maken over een procentuele salarisverhoging en afspraken te maken over de vergoeding voor brandweervrijwilligers.

Hiernaast stellen werkgevers voor om in de arbeidsvoorwaardenregeling af te spreken dat de 0,8 procentpunt van het individueel keuzebudget (voormalige verlofdagen) in artikel 3:28, lid 3 ook pensioengevend wordt.

Mobiliteit

Werkgevers willen de overeengekomen minimumregeling in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2023 e.v. voor woon-werkverkeer en dienstreizen continueren en maatregelen om duurzame alternatieven te stimuleren nader onderzoeken.

FLO-overgangsrecht

De gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen heeft ook gevolgen voor medewerkers met FLO-overgangsrecht. Concreet loopt de AOW-leeftijd stapsgewijs op naar 67 jaar in 2024. Daarna is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

Overwegende de oplopende AOW-leeftijd en de gemaakte procesafpraak in het 'Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht' (2017), wensen werkgevers het gesprek met vakcentrales op te starten met als leidend principe 'langer doorwerken moet lonen'.

Overige aanpassingen

- Artikelen 3:31 en 6:2:3 lid 5 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zodanig te wijzigen dat de waarde van een vakantie-uur gelijk is bij aankoop, verkoop en uitbetaling bij uitdiensttreding.
- Artikel 6:13 lid 4 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zodanig te wijzigen dat, in navolging van de werknemers die onder het BW/de Cao Gemeenten vallen, tijdens onbetaald Wazo-verlof verlofopbouw plaatsvindt.
- Artikel 9a:11 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's te wijzigen ter verduidelijking en aansluiting op de praktijk.
- Artikel 10c:7 lid 2 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's te wijzigen en de hoogte van de premie voor de looptijd van komend akkoord vast te stellen op 0,0%. De bestaande situatie is dat veiligheidsregio's 0,1% inhouden op het salaris van medewerkers ter bekostiging van een jaar extra werkloosheidsuitkering. Gelet op de arbeidsmarktomstandigheden staat de inhouding niet in verhouding tot het aantal (langdurig) werklozen in de sector.