

Voorstellenbrief CAO Wageningen Research 2023

Aan: Wageningen Research

T.a.v.: De heer drs. M.J. Scheen, Corporate Director Human Resources

19 April 2023

Geachte heer Scheen, beste Martijn,

Onderstaande voorstellen van FNV, CNV en CMHF zijn gebaseerd op ons arbeidsvoorwaardenbeleid en op voorstellen van onze leden bij Wageningen Research.

Looptijd

Wij denken aan een looptijd tot 1 april 2024.

Inkomen

Vakbonden starten met de constatering dat we er met de loonafspraken in de huidige cao helaas niet in geslaagd zijn koopkrachtbehoud te realiseren. Uit gesprekken met leden bij Wageningen Research komt naar voren dat veel collega's nu al financiële problemen ervaren een nog groter deel van hen verwacht in de problemen te komen bij het uitblijven van een passende cao-afpraak. Vakbonden willen daarom in de looneis voor de nieuwe cao in ieder geval koopkrachtbehoud realiseren. Daarbij gaan we uit van de vastgestelde hoogte van de inflatie op basis van de CBS-indexcijfers in oktober 2022. De jaarinflatie bedroeg over de periode oktober 2021-oktober 2022 14,3%.

Met het oog op de toekomst stellen we een tweetrapsbenadering voor: nu een loonsverhoging die koopkrachtbehoud garandeert voor de looptijd van de nieuwe cao en aanvullend wordt de afspraak tot structurele invoering van automatische prijscompensatie gemaakt. Die garandeert ook in komende cao-rondes in ieder geval als basis koopkrachtbehoud voor de werknemers. In de systematiek stellen we een jaarcyclus voor van april 2023 tot april 2024, en zo verder. Op deze manier wordt min of meer aangesloten bij het bekend worden van de referentieruimte, onder andere gebaseerd op loon- en prijsbijstelling en de voorjaarsbegroting. We houden daarmee aansluiting bij de CAO NU. Dat betekent dus ook dat we voor de looptijd uitgaan van in ieder geval één jaar (12 maanden). Een langere looptijd is eventueel bespreekbaar.

De eindejaarsuitkering is nu 4% en wijkt sterk af van de eindejaarsuitkering van medewerkers onder de Cao Nederlandse Universiteiten. In het kader van een toenadering tussen de arbeidsvoorwaarden van de cao's Nederlandse Universiteiten en Wageningen Research stellen wij een verhoging van de eindejaarsuitkering voor die het verschil tussen beide cao's moet overbruggen.

Reiskostenvergoeding

Met de gestegen brandstofprijzen is het gat tussen de kosten die medewerkers maken en de vergoeding die daar tegenover staat nog groter geworden. Dit geldt zeker voor collega's die grote reisafstanden moeten afleggen. Daarom stellen wij voor om de maximaal vergoede reisafstand te verhogen naar 60 km enkele reis en de km-vergoeding jaarlijks aan te passen naar het nieuwe fiscaal maximum.

Daarnaast vinden wij dat bij het maken van een keuze tussen eigen vervoer of OV ook het verschil in reistijd zwaar moet wegen. Ook een langere reistijd drukt immers op de privé-tijd en verhoogt daarmee de werkdruk.

Wij stellen voor om door te voeren dat altijd de werkelijk gemaakte autokosten (conform ANWB-berekening) worden vergoed als het gaat om dienstreizen.

Duurzame reisoplossingen zoals het gebruik van deelauto's zijn alleen een goed alternatief als er echt laagdrempelig gebruik van kan worden gemaakt.

Duurzame inzetbaarheid

Het is niet wenselijk om verschillen te laten ontstaan in het pakket DI-maatregelen voor collega's die werken onder de cao WR dan wel de cao NU. Daarom nemen we op dit punt dezelfde inzet over als in de lopende onderhandelingen voor de cao NU is gedaan. Dat wil zeggen: het verbeteren van de percentages doorbetaling in het vitaliteitspact. Herinstructie van ½ uur korter werken voor werknemers van 60jr en ouder. Introductie van minimaal 40 D.I. uren op jaarbasis voor alle werknemers en een verbetering van het meerjaren spaarmodel.

Verlof

Over bijzondere vormen van verlof, bijvoorbeeld voor zorg of verlies van een dierbare, volgt WR wat er op de cao Nu wordt afgesproken.

Worden hier geen duidelijke afspraken over gemaakt, gaat de WR iig zelf een rouwprotocol maken tbv de leidinggevenden.

Regeling Hybride werken

Door kostenstijgingen is het nodig ook de thuiswerkvergoeding te verhogen. De regeling voor thuiswerken moet bovendien gebruiksvriendelijker worden, waardoor collega's makkelijker aanspraak kunnen maken op hun vergoeding en er geen geld blijft liggen.

#Meervastecontracten

Bij structureel werk hoort een vast contract. Het aantal opeenvolgende tijdelijke contracten moet tot een minimum beperkt worden en de aanleiding om een tijdelijk contract aan te bieden in plaats van een contract voor onbepaalde tijd moet ten alle tijden uitlegbaar zijn en opgenomen worden in de overeenkomst. Het verdwijnen van opgebouwde kennis en herhaald moeten inwerken van nieuwe collega's leiden beiden tot een verhoging van de werkdruk die eenvoudig te voorkomen is.

Uiteraard behouden we ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te brengen, voorstellen te wijzigen of voorstellen in te trekken.

Met vriendelijke groet,

Bernard Koekoek



ONDERWIJS & ONDERZOEK

Chris Cuperus



Jan Hut

