

## **Inzet cao SBB 2023-2024**

Nederland heeft te maken met een ongekend hoge inflatie waardoor werknemers er in koopkracht fors op achteruit zijn gegaan hetgeen voor velen dagelijks tot grote zorgen leidt over de betaalbaarheid van hun boodschappen en andere kosten. Gelet op de inflatie hebben vakbonden als doel om de lonen zo veel mogelijk structureel te doen stijgen. Tegelijkertijd is dit afhankelijk van de loonruimte die door OCW beschikbaar wordt gesteld. Deze is al jaren bij lange na niet toereikend om de inflatie te compenseren. Vakbonden willen desondanks ook voor dit jaar een zo hoog mogelijke loonstijging realiseren.

Vakbonden vinden het belangrijk dat SBB een aantrekkelijke werkgever is en blijft waardoor voldoende nieuwe collega's bij SBB willen werken en dat ook zittende collega's behouden blijven. Dat dient in ieder geval tot uiting te komen in financiële waardering en koopkrachtbehoud voor alle werknemers. Vakbonden willen daarom in de nieuwe cao minimaal koopkrachtbehoud realiseren.

Ook dit jaar wordt ingezet op het thema van het creëren van maatwerk. Het gaat hierbij om flexibilisering, keuzevrijheid en duurzame inzetbaarheid. Ook nu zetten de vakbonden weer in op afspraken die keuzemogelijkheden voor medewerkers bevorderen en die passen bij levensfase, maar ook de duurzame inzetbaarheid bevorderen.

Op 1 juli 2023 loopt de huidige cao SBB af.

### **1. Looptijd**

Vakbonden zetten in op een looptijd voor de nieuwe cao van één jaar.

### **2. Loonontwikkeling**

- Voor 2023 komen vakbonden met een looneis die tegemoet komt aan behoud van koopkracht; dit mede in het licht van de arbeidsmarktpositie en de krapte op de arbeidsmarkt (de inflatie was in oktober 2022 ruim 14%).
- Alle salarismaatregelen dienen pensioengevend te zijn en volledig door te werken in de sociale zekerheidsuitkeringen en vanzelfsprekend ook in het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering.

### **3. Individueel Keuze Budget (IKB)**

Bonden stellen voor het per 1 januari 2023 van kracht zijnde IKB uit te breiden met een volgende keuze:

- Uit onderzoek tijdens de looptijd van de huidige cao is gebleken dat het mogelijk is de netto ziektekostenvergoeding (die ten laste komt van de vrije ruimte WKR) in te ruilen voor een internetvergoeding (gerichte vrijstelling WKR). De op deze manier gecreëerde vrije ruimte in de vrije ruimte te benutten voor de aanschaf van een fiets of sportabonnement. Vakbonden zetten in op het mogelijk maken van deze fiscaal vriendelijke regeling.

Het IKB wordt anderhalf jaar na invoering door partijen geëvalueerd en waar nodig aangepast. Onderdeel van deze evaluatie is het instellen van een maximum aan het aantal te sparen vakantiedagen.

**4. Generatiepact**

Medewerkers willen graag in goede gezondheid de AOW-leeftijd halen. Zeker nu er langer doorgewerkt moet worden dan voorheen betekent dit een extra belasting. De roep om in de cao, naast het levensfaseverlof, een generatiepact te regelen blijft groot. Bonden zouden graag een 80-90-100 regeling afspreken voor werknemers vanaf 60 jaar.

**5. Mantelzorgverlof**

In Nederland combineert een op de vijf werknemers hun baan met mantelzorgtaken. In het kader van de duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit van een mantelzorger pleiten de vakbonden voor meer begrip van de mantelzorger op de werkvloer. De bonden pleiten er dan ook voor om in de cao een verlofregeling op te nemen, aanvullend aan de regelingen in de WAZO, die de mogelijkheid biedt voor de verzorging van een hulpbehoevende naaste.

**6. Overige technische punten:**

- doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

In de cao-SBB is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij anders wordt overeengekomen. Vakbonden willen het mogelijk maken dat een medewerker indien gewenst en in overleg met werkgever, ervoor kan kiezen om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Deze mogelijkheid dient een prominenter plek in de cao-SBB te krijgen.

- loon over vakantieverlof tijdens tweede jaar ziekte

De cao SBB dient in overeenstemming te worden gebracht met recente (Europese) jurisprudentie waaruit blijkt dat in het tweede jaar ziekte het vakantieloon 100% dient te bedragen

Vakbonden behouden zich het recht voor voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken, als ook om nieuwe voorstellen in te dienen.