



Sociale Verzekeringsbank (SVB)
t.a.v. de heer O. Beljaars
Van Heuven Goedhartlaan 1
1181KJ Amstelveen

POSTADRES
Postbus 2510
3500 GM Utrecht
TELEFOON
030 - 7511003
INTERNET
www.cnvconnectief.nl
E-MAIL
servicebureau@cnv.nl

AFDELING
Servicebureau
DOORKIESNUMMER
030 - 7511210

E-MAIL
Servicebureau@cnv.nl

BETREFT
Inzet CNV CAO-overleg 2024 Sociale Verzekeringsbank

PLAATS
Utrecht
DATUM
2 februari 2024

ONS KENMERK
24.0025/BV/GB
UW KENMERK

Geachte heer Beljaars, beste Onno,

De arbeidsmarkt blijft aanhoudend krap, waardoor er optimaal geïnvesteerd moet blijven worden in de aanwezige arbeidsvoorwaarden in deze sector, zodat er ook op middellange termijn voldoende medewerkers geïnteresseerd blijven om in deze sector werkzaam te zijn.

Wij willen voor huidige medewerkers daarom met de nieuwe CAO concrete afspraken maken over salaris - en salarisontwikkeling, verlof, een hanteerbare werkdruk en vitaliteit, alsmede een duurzaam mobiliteitsbeleid. Daarnaast willen wij meer commitment voor de sector organiseren, zodanig dat ook (jonge) instromers zich meer blijvend voor de publieke zaak willen (blijven) inzetten.

Wij hebben ons hierbij gericht op een beperkt aantal onderwerpen om deze scherp en duidelijk neer te zetten.

Voorstellen inzet CAO Sociale Verzekeringsbank (SVB)

- Loon en looptijd
- Verlof
Gelijktrekken bovenwettelijk verlof aan CAO Rijk.
- Arbeidsmarkt/ modern werkgeverschap:
 - Duurzaam mobiliteitsbeleid m.b.t. actuele (fiscaalvriendelijke) Regeling woon-werkverkeer
 - Vitaliteitsbeleid ontwikkelen en implementeren gericht op de vrouwelijke medewerker (overgangsklachten), alsmede het ontwikkelen van een rouwverlof protocol: verfijning maatwerkafspraken.
 - Levensfaseregeling
 - Ouderschaps- en geboorteverlof verruiming vergoeding.
 - Overnemen (gedeelte) studieschuld en sneller bieden van vast contract aan (jonge) instromers
 - IKB – verruiming doelen.Aanvullende doelen zoals besteding aan het verduurzamen van eigen woning en woonruimte.
Fiscaalvriendelijk sporten.

Loon en looptijd

- Looptijd : 12 maanden
- Loon : Loonvraag (koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering)
 - Inflatieontwikkeling goed blijven volgen.
 - Aantrekkelijk werkgeverschap meer gestalte geven.
 - (Tijdelijke) Arbeidsmarkttoelage i.g.v. slecht opvulbare vacatures.

Arbeidsmarkt & Modern werkgeverschap – I

- Verlof
 - Gelijktrekken verlof aan verlofsaldo CAO Rijk en innoveren in verlofsparen
Bovenwettelijk verlof naar 64 uur.
 - Verfijning in verlofsparen levensfase regeling aanbrengen.
- Duurzaam mobiliteitsbeleid m.b.t. actuele (fiscaalvriendelijke) Regeling woon -werkverkeer
NOS bericht 20 december 2023 OV: Vanaf 1 januari wordt het fiscaal en administratief makkelijker om als werkgever ov-abonnementen aan werknemers te geven die ook privé gebruikt mogen worden. Nadat de Tweede Kamer unaniem met het wetsvoorstel had ingestemd, heeft ook de Eerste Kamer haar goedkeuring gegeven. Alle betrokken partijen lijken enthousiast.
<https://nos.nl/artikel/2502239-soepelere-regels-voor-ov-kaart-van-de-baas-ov-wordt-zo-aantrekkelijker>
- Ouderschaps-en geboorteverlof verruiming vergoeding.
 - Begrip dagloon wijzigingen in salaris
 - Aanvulling door SVB op de wettelijke vergoeding van 70 % naar 100 %
Doel: SVB als werkgever voor jonge mensen in een krappe arbeidsmarkt aantrekkelijk maken.
- IKB – verruiming bestaande doelen
 - Verduurzamen van woning en of woonruimten waarin de medewerker daadwerkelijk woont.
 - Fiscaal gunstig sporten.

Arbeidsmarkt & Modern Werkgeverschap – II

- Vitaliteitsbeleid (De verplichting tot een generatie overstijgende aanpak van vitaliteit)
 - Levensfase regeling
Verruiming huidige regeling vitaliteitsverlof;
wettelijk verlof niet laten verjaren maar structureel voortzetten tot opnemng in de regeling.
 - Omgaan met overgangsklachten medewerkster
Voor werknemers die zich beperkt voelen door menstratieklachten, overgangsklachten nemen we in de cao de mogelijkheid op dat tussen werkgever en individuele werknemer maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden over onder andere inzet en beschikbaarheid. Deze maatwerkafspraken zorgen ervoor dat de werknemer in balans en vitaal blijft en zoveel als mogelijk verzuim voorkomen kan worden.

- Rouwverlof

Afspraken in de huidige CAO herijken naar concrete uitgangspunten en verlofafspraken.

Door cao-partijen wordt in de cao een aantal richtinggevende teksten t.a.v. het maximaal door de werkgever ter beschikking te stellen verlofdagen opgenomen.

Met de inzet van deskundigen wordt binnen SVB beleid en of een rouwprotocol ontwikkeld.

Door CNV is voor leidinggevendenden een handreiking ontwikkeld. Deze handreiking is een dynamisch document.

Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. Het CNV vindt het wenselijk om hier goede afspraken over te maken. Het uitgangspunt is dat werkgever en medewerker tot maatwerkafspraken komen. Het gaat hierbij om het omgaan met rouw en alles wat rondom het overlijden van personen geregeld moet worden. Uitgangspunt is dat de werkgever en de medewerker hierover het goede gesprek voeren

Overige ter bespreking

- Internationale solidariteit ter bespreking
 - Financiële bijdrage: SVB en vakbonden doneren aan een nader te stellen doel zoals verbetering werkomstandigheden, armoedebestrijding terugdringen kinderarbeid etc.
- In het kader van modern werkgeverschap instroom van (jonge) medewerkers aanmoedigen
 - Overnemen (gedeelte) studieschuld en sneller bieden van een vast contractWerven van jongeren door met name een gedeelte van hun (DUO)schuld over te nemen die ze hebben opgebouwd tijdens hun studie. Jongeren committeren zich dan een aantal jaren aan de SVB- organisatie en lossen op die manier (een gedeelte van) hun schuld af. Hier helpt het sneller of direct aanbieden van een vast contract.

In het vertrouwen op constructieve onderhandelingen, behouden wij tevens ons recht voor aanvullende voorstellen in te dienen, te wijzigen en of in te trekken.

Met vriendelijke groet,

Bert Versluis
Onderhandelaar
Adviseur CNV overheid en publieke diensten

Roelof Wemmenhove kaderlid CNV
Medeonderhandelaar