

CNV Vakmensen, dhr. G. van Dijk
FNV Bondgenoten, dhr. R. Vos / mw. A. Kamta
Christennetwerk|gmV, dhr. A. Geerds



Hardenberg, 1 november 2022

Geachte Vakbondsbestuurders,

Op 11 oktober jl. hebben wij overleg gevoerd om tot een nieuwe CAO te komen. Zowel de vakbonden als de WVO zouden zich beraden op hoe verder.

De WVO heeft in het laatste cao-overleg haar loonbod verhoogd van in totaal 4% naar 5%, terwijl jullie jullie loonbod hebben verhoogd van 8% naar 10%. Met het gevolg dat het verschil tussen beide loonvoorstellen nu 5% is.

Als we kijken naar de loonontwikkelingen in vergelijkbare sectoren is het loonbod van OWASE een goed en realistisch voorstel. Een gemiddelde loonsverhoging van 5%, ligt ruim boven de gemiddelde loonsverhogingen in Nederland voor een éénjarige CAO.

Het verschil in de loonvoorstellen is wat betreft de WVO onoverbrugbaar groot en om die reden legt OWASE daarom nu haar eindbod neer bij de vakbonden.

Bijgaand treft u ons eindbod aan.

Met vriendelijke groet,

Gerrit Rekers
Voorzitter Werkgeversvereniging OWASE

Eindbod Werkgeversvereniging OWASE cao-onderhandelingen 2022

Loon en looptijd

OWASE is alsnog akkoord gegaan met een cao-voorstel voor één jaar (periode 1 juli 2022 – 1 juli 2023), omdat dit heel belangrijk bleek voor de vakbonden.

Ons bod is om de lonen per 1 juli 2022 als volgt structureel met gemiddeld 5% te verhogen:

- 2,5% loonsverhoging én
- een vast bedrag van € 85.- extra per maand.

De verhoging voor medewerkers in de lagere schalen is hoger dan die van de medewerkers in de hogere schalen: voor schaal A1 betekent dit een verhoging van 7,1% en voor schaal K11 van 4,1%.

Vervangingstoelage

Wij stellen voor om in artikel 8.8 van de cao de vervangingstoelage aan te passen waarbij de frequentie van vervanging de hoogte van de toeslag bepaalt, en wel als volgt:

- 0,4% bij vervanging tot en met 20 diensten (op jaarbasis);
- 1% bij vervanging vanaf de 21e dienst (op jaarbasis).

Seniorenregeling

In artikel 7.7 van de cao staat reeds dat het jaarlijks per 1 januari opgebouwde verlofsaldo aan wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen niet verder mogen toenemen. In de cao is niet geregeld wat de gevolgen zijn als dat het geval is. Wij stellen voor dat werknemer in die situatie in het volgende jaar niet deel kan nemen aan de regeling.

Vakantietoelage

Wij stellen voor om in artikel 9.7 van de cao de grondslag voor de vakantietoelage aan te passen van "12 x het salaris van de maand mei" naar "het salaris over de periode 1 juni tot en met 31 mei".

Duurzame Inzetbaarheid

Wij willen de werkgroep in stand houden die zich buigt over het anders vormgeven van een aantal ouderen- en cao-bepalingen, w.o. ook aandacht voor (zorggerelateerde) verlofregelingen.

Modernisering cao-tekst

We zijn met elkaar bezig om de cao-tekst beter leesbaar te maken en waar nodig te verduidelijken. Dit proces is bijna afgerond. De overeengekomen wijzigingen zullen worden verwerkt in de nieuwe cao-tekst.

Nieuw pensioenstelsel

Met ingang van 2026/2027 komt er een nieuw pensioenstelsel. Een werkgroep is bezig om voorstellen (keuze voor flexibel of solidair contract) uit te werken en deze zullen nog voor de zomervakantie voorgelegd worden aan werkgevers en vakbonden.

Aanvullende afspraken

Wij stellen voor om als volgt met de aanvullende afspraken (zoals opgenomen in bijlage I van de cao) om te gaan:

- Mobiflex: continueren;
- Vakbondscontributie: continueren;
- WGA-premie: continueren;
- Periodiek overleg: continueren;
- Leeftijdsbepalingen in de cao: continueren;
- Duurzame Inzetbaarheid & RVU: actualiseren;
- CDC-pensioenregeling en nieuw pensioenstelsel: actualiseren;
- Modernisering cao-tekst: actualiseren;
- Instroom nieuwe medewerkers: continueren.