



# Jaarverslag 2018





## Voorwoord bestuur

Een kerntaak van de vereniging is belangenbehartiging en de arbeidsvoorwaarden-ontwikkeling van de sector, in het bijzonder het afsluiten van een cao. Eind 2017 was de vorige cao verlopen en was er nog geen nieuwe afgesproken. Het verenigingsjaar 2018 stond daarom vooral in het teken van de totstandkoming van de cao. Dit bleek geen eenvoudige zaak en het is ons helaas niet gelukt om in dit jaar een cao af te sluiten. Een gematigd loonbeleid en het stap voor stap verkleinen van loonverschillen tussen groepen medewerkers die hetzelfde werk doen was voor ons leidend alsmede het verbeteren van cao afspraken onder meer rondom beloning en beoordelen van medewerkers. Deze afspraken waren in eerdere cao's ook met de vakbonden gemaakt teneinde recht te doen aan de bijzondere positie als maatschappelijk publieke bedrijven. Helaas willen de bonden deze afspraken nu niet meer continueren. De cao-spanningen liepen in de loop van het jaar zo hoog op dat medio 2018 enkele van onze leden getroffen zijn door poortacties, werkonderbrekingen en stakingsacties.

Met regelmatig verschijnende cao-info's communiceerden wij met onze leden en de medewerkers over het verloop van de onderhandelingen en de verschillende standpunten. Om ook aan onze medewerkers te laten zien dat wij bereid zijn tot dialoog hebben wij zelf actie gevoerd bij het kantoor van de FNV in Utrecht met de oproep aan de bonden om weer aan tafel te komen. Dat werkgevers gaan demonstreren bij vakbonden is uniek in Nederland. We hebben met deze actie laten zien dat we als groep van werkgevers gezamenlijk staan voor onze medewerkers en dat we voor hen ook een goede cao willen hebben die maatschappelijk verantwoord is. Nadat eind 2018 het advies van de door de vakbonden en werkgevers aangestelde bemiddelaar door de vakbonden werd afgewezen, hebben we als werkgevers besloten tot het eenzijdig verhogen van de lonen. We wilden onze medewerkers niet langer laten wachten en de dupe laten zijn van het cao-conflict met de vakbonden. Het bestuur van de WWb handelt in opdracht van de leden en weet zich gesterkt door hun steun tijdens de moeizame periode van cao onderhandelingen. De eerste tekenen in 2019 zijn positief omdat de vakbonden hebben aangegeven het cao-overleg te willen hervatten.

Wim Drossaert  
Voorzitter WWb

## Inhoud

Algemeen	5
Bestuur WWb	6
Secretariaat WWb	6
Leden WWb	7
Hoofden P&O (HPO)	8
Werkgroepen en themabijeenkomsten	11
Centrale Bezwarencommissie	13
Functie-indeling	
O&O fonds	15
Waterbedrijven	
Cao Waterbedrijven	17
Bijlage:	
Ledenlijst WWb	21





## Algemeen

Het bestuur van de Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb) brengt conform artikel 11 van de statuten van de WWb jaarlijks aan de ledenvergadering van de WWb (LV) een jaarverslag uit en legt daarmee verantwoording af over het in het afgelopen boekjaar gevoerde beleid. Onderstaand het jaarverslag over het verenigingsjaar 2018.

De WWb verricht voor haar leden de volgende werkzaamheden:

- Cao-overleg (proces en inhoud) en arbeidsvoorwaardenontwikkeling en communicatie naar medewerkers van de WWb-leden;
- Regelmatig beantwoorden de medewerkers van het bureau WWb vragen van de aangesloten leden over de interpretatie van de CAO, (individueel) advies en ondersteuning aan leden op gebied van arbeidswetgeving, functiewaardering, sociale zekerheid en cao-vraagstukken;
- Ondersteuning verschillende WWb-specifieke platformen zoals de LV, bestuur WWb, het HPO, stuurgroep arbocatalogus waterbedrijven en de expertisegroep arbeidsvoorwaarden;
- Organisatie in samenwerking met de WENB van diverse kennis- en actualiteitenbijeenkomsten die ook door WWb-leden goed bezocht en gewaardeerd werden;
- Vertegenwoordiging van de WWb-leden bij het pensioenfonds ABP (Verantwoordingsorgaan) en werkgeversvereniging VNO-NCW (Algemeen Bestuur en diverse werkgroepen);
- Begeleiden van cao-uitvoeringsafspraken zoals de commissie fuwa groot onderhoud;
- Verschillende CrossOver-projecten voor monteurs, young professionals en administratieve medewerkers zijn uitgevoerd;
- Netwerken gebouwd voor kennisdeling en factsheets uitgebracht op expertisevelden van Arbeidsrecht, Sociale Zekerheid, Pensioen, Subsidies;
- Collectieve contracten en inkoopvoordelen voor leden door afsluiten van mantelcontracten voor 3e WW-jaar, Financieel Inzicht en nabestaandeverzekering;
- O&O-dienstverlening op instroombevordering, ontwikkeling van MBO-kwalificatie met bijbehorende opleiding;
- Onderhoud en vulling website WWb en afgeschermdede ledengedeelten van de website.

## Bestuur WWb

### Samenstelling bestuur

Op 31 december 2018 was de bestuursamenstelling als volgt:



**Voorzitter:**  
Wim Drossaert,  
directeur Dunea



**Vice-voorzitter:**  
Riksta Zwart,  
directeur Waterbedrijf Groningen



**Secretaris-penningmeester:**  
Hank Kuit,  
manager Human Resources Vitens

In 2018 heeft er één wijziging in het bestuur plaatsgevonden. De secretaris penningmeester Brigitte van den Eijnden (Manager HR Evides) veranderde per 1 augustus 2018 bij haar werkgever van functie en heeft om die reden ook per dezelfde datum haar functie als secretaris-penningmeester van de WWb neergelegd. Hank Kuit is bereid gevonden om de functie van secretaris-penningmeester op zich te nemen. De leden van de WWb hebben unaniem tijdens de LV van 14 juni 2018 ingestemd met de benoeming van Hank Kuit als secretaris-penningmeester van de WWb per 1 augustus 2018.

Riksta Zwart is per 1 juli 2016 als bestuurslid door de LV benoemd. Haar zittingsduur eindigt derhalve uiterlijk 1 juli 2019. Wim Drossaert is per 1 september 2017 door de LV benoemd als voorzitter van de WWb. Zijn zittingsduur eindigt uiterlijk op 1 september 2020.

### Bestuursvergaderingen

In 2018 zijn er drie bestuursvergaderingen geweest en wel op 8 februari, 16 mei, 29 oktober. Daarnaast heeft het bestuur telefonisch vergaderd als ontwikkelingen in het cao-proces hiertoe aanleiding gaven.

## Secretariaat WWb



Reinier Rutjens



Rolf Blankemeijer

WWb wordt ondersteund door de secretaris Reinier Rutjens. Naast de integrale verantwoordelijkheid voor de vereniging, de werkgeversbelangenbehartiging en de dienstverlening aan de leden, is hij eindverantwoordelijk voor de dienstverleningsovereenkomsten van WENB met WWb en de O&O fondsen. Het bestuur en de diverse werkgroepen van de WWb werden verder vanuit het bureau WWb ondersteund door Rolf Blankemeijer.

## Leden WWb

De WWb bestond op 1 januari 2018 uit 17 leden. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de leden met het aantal medewerkers per 1 januari 2018. In het verslagjaar is de organisatie Vitens-Evides International (VEI) als nieuw lid van de WWb aangenomen. Gezamenlijk hebben de leden zo'n 5.500 werknemers in dienst. In het overzicht is tevens het aantal stemmen opgenomen dat elk lid in de ledenvergadering had op basis van artikel 10, lid 1 van de WWb-statuten.

### Ledenvergaderingen

In het verslagjaar hebben er vijf ledenvergaderingen plaatsgevonden, en wel op 22 maart, 14 juni, 7 september, 19 oktober en 22 november.

### Inzet cao-overleg

In de vijf ledenvergaderingen is uitgebreid over de inzet voor en het verloop van het cao-overleg gesproken. Het cao-overleg is in februari 2017 gestart en kon niet in dat verslagjaar worden afgerond. Het cao-overleg verliep vanaf de start stroef. De werkgevers wilden met de vakbonden afspraken maken over een meerjarig gematigd loonbeleid. Vakbonden hielden zich echter aan de landelijke looneis van het FNV die hoger lag dan de aanbieding van de werkgevers. De werkgevers wilden verder het in de twee voorgaande cao's ingezette beleid van een verkleining van de wig tussen medewerkers met een garantieloon en medewerkers zonder garantieloon voortzetten. Vakbonden wilden echter in deze cao-ronde geen verdere verkleining van de wig. Het cao-overleg verliep daarom uitermate lastig. Tijdens de ledenvergaderingen heeft het bestuur periodiek de stand van zaken m.b.t. het cao-overleg met de leden besproken waarna de ledenvergadering een besluit nam over de richting voor het vervolg van het cao-overleg.

### Jaarverslag en jaarrekening 2017

De leden stelden tijdens de ledenvergadering van 14 juni 2018 de jaarrekening 2017 en het jaarverslag 2017 vast en verleende het bestuur decharge. Besloten werd om het batig saldo over 2017 toe te voegen aan de Algemene Reserve van de vereniging.

### Begroting 2019

Tijdens de ledenvergadering van 22 november 2018 hebben de leden de begroting van de WWb voor 2019 goedgekeurd.

## Hoofden P&O (HPO)

Het HPO kwam in 2018 vijf keer bijeen: op 22 februari, 8 mei, 24 mei, 11 september en 4 december. Yvonne Siemens (HR-manager WMD) was in 2018 de voorzitter van het HPO.

### **Advisering cao-overleg**

Het HPO adviseert het bestuur van de WWb over de inbreng tijdens het cao-overleg. Het HPO heeft voor de start van het cao-overleg de HR agenda opgesteld met daarin een visie op de toekomst van de waterbedrijven en een inzet voor het cao overleg. Het HPO volgt het cao-overleg en adviseert de onderhandelingscommissie van de werkgevers, gevraagd en ongevraagd. Het HPO wordt op haar beurt weer geadviseerd door de Expertisegroep Arbeidsvoorwaarden Waterbedrijven. Deze expertisegroep bestaat uit arbeidsvoorwaarden-specialisten van de verschillende bedrijven en geeft adviezen op detailniveau m.b.t. de ontwikkeling en de toepassing van arbeidsvoorwaarden.

### **Arbo-catalogus**

Het validatie-onderzoek AC leidingen is in 2018 afgerond. De tijdens het onderzoek gemeten resultaten liggen ruim onder de wettelijke normen waarmee de kans groot is dat de waterbedrijven het huidige verlichte regime kunnen blijven toepassen. De werkgroep Arbocatalogus heeft daartoe een voorstel gemaakt. De stuurgroep Arbocatalogus kan echter niet bijeenkomen om het voorstel te bespreken en af te ronden aangezien de vakbonden als gevolg van het cao-conflict niet aan de stuurgroep willen deelnemen.

### **HPO-tweedaagse**

Het HPO organiseert jaarlijks een tweedaags evenement t.b.v. de deelnemers aan het HPO. Dit jaar werd het evenement op 24 en 25 mei georganiseerd door de HR-manager van WMD die een zeer gevarieerd en boeiend programma had samengesteld. Naast de reguliere HPO-vergadering werd de gastspreker Hans van der Heijden (Deloitte Human Capital) uitgenodigd om een presentatie te geven over Employer Branding. Tussen de programmaonderdelen door was er voor de deelnemers gelegenheid om praktische zaken met elkaar te bespreken en zo kennis en ervaring met elkaar uit te wisselen.

### **Fuwa Groot onderhoud**

In 2017 heeft een paritaire commissie met vertegenwoordigers van de vakbonden en werkgevers besproken in hoeverre de functiematrix en de onderliggende referentiefuncties zoals opgenomen in de cao moet worden aangepast. De commissie werd hierin ondersteund door KF Haygroup. Eind 2017 is het werk van de commissie stilgelegd omdat de vakbonden aangaven niet langer in de commissie te willen participeren als gevolg van het cao-conflict. Dit neemt niet weg dat een aantal bedrijven in 2018 samen collegiaal heeft overleg gevoerd om te kijken waar in de praktijk knelpunten ontstaan met de huidige fuwa-systematiek en welke oplossingen bedrijven hier al voor gevonden hebben. Daarbij is ook gekeken in hoeverre de verschillende oplossingen van bedrijven geschikt gemaakt kunnen worden voor de gehele sector. Uit de inventarisatie blijkt dat het inderdaad mogelijk is om met een aantal toevoegingen de huidige fuwa-systematiek te verbeteren. Het HPO wil dit onderwerp gaan oppakken zodra de cao-onderhandelingen zijn afgerond en in het kader van een volgend cao-overleg voorstellen doen voor een aanpassing van de fuwa-systematiek.



### **Collectieve zorgverzekering**

De mantelovereenkomst met Zilveren Kruis voor de collectieve zorgverzekering liep eind 2017 af met een mogelijkheid tot een verlenging van twee jaar. Een stuurgroep van de WENB/WWb heeft bekeken of er nog verbeteringen in de overeenkomst mogelijk waren. De stuurgroep heeft een aantal verbeteringen afgesproken en daarmee het contract met Zilveren Kruis met ingang van 1 januari 2018 verlengd voor een periode van 2 jaar. Werkgevers vinden het belangrijk dat medewerkers goed verzekerd zijn, tegen een scherpe prijs. Eind 2018 is een marktverkenning gestart om de verschillende aanbieders en hun zorgverzekeringsproducten opnieuw in kaart te brengen. Het is de bedoeling dat in 2019 een commissie bestaande uit vertegenwoordigers van de leden van de WENB en WWb een keuze gaan maken voor een zorgverzekering vanaf 2020.

### **Instrumenten voor duurzame inzetbaarheid**

Werkgevers denken na over de mogelijkheden om hun medewerkers langer binnen hun organisatie te laten werken. Dit vraagt zowel om fysiek, als mentaal fitte medewerkers. Om werkgevers te helpen om structureel beleid voor duurzame inzetbaarheid op te zetten hebben de WENB en WWb met haar strategische partners een aantal instrumenten ontwikkeld. In maart 2018 is in dat kader de 'Wegwijzer Duurzame Inzetbaarheid' gelanceerd. Dit is een handige leidraad die inzicht geeft in de vele mogelijkheden en de wijze waarop de diverse instrumenten toegepast kunnen worden.

### **Anw-hiaatverzekering**

Het ABP heeft per 1 januari 2018 de regeling Anw-compensatieregeling beëindigd. Dit kan consequenties hebben voor de nabestaandenvoorziening van werknemers. De werkgroep pensioen heeft in 2017 de consequenties van het afschaffen van de regeling door het ABP onderzocht of er alternatieve verzekeringen bestonden om het ontstane risico adequaat af te dekken. De WWb heeft met e-mails en nieuwsbrieven de leden voortdurend op de hoogte gesteld van de stand van zaken van dit dossier. Uiteindelijk heeft de werkgroep pensioen een individuele verzekeringsoplossing van de verzekeraar ASR geselecteerd en een aantrekkelijke collectiviteitskorting en een overgangregeling met een gratis verzekeringsdekking gedurende twee maanden bedongen. Deze verzekeringsoplossing is in 2018 door de WWb aan haar leden aangeboden. Medewerkers konden vervolgens zelf kiezen of zij van deze verzekering gebruik wilden maken. Volgens ASR is de deelname van medewerkers van de leden van de WWb aan deze verzekering goed te noemen.

### **Vakantietoeslag over overwerk**

Vakbonden hebben ondernemingsraden opgeroepen om bij hun bestuurder te eisen dat m.i.v. 1 januari 2018 vakantietoeslag over de overwerkvergoeding wordt betaald. Aanleiding is de wijziging van de Wet Minimumloon en vakantietoeslag. In de cao WWb wordt rechtsgeldig afgeweken van de verplichting om vakantietoeslag over de overwerktoeslag te betalen. De cao WWb is echter per 01 juli 2017 afgelopen en vakbonden claimen dat deze cao-bepaling waarin afgeweken wordt van driekwart dwingend recht geen nawerking kent. Juristen zijn het echter niet eens over de nawerking van driekwart dwingend recht in een cao-loze periode en duidelijke wet- of regelgeving hierover ontbreekt. Het HPO heeft advies gevraagd aan een jurist en heeft op basis daarvan het bestuur van de WWb geadviseerd om de WWb-leden te adviseren om geen vakantietoeslag over de overwerkvergoeding te betalen. Het bestuur van de WWb heeft dit advies van het HPO overgenomen en haar leden als zodanig geadviseerd. Dit advies is door alle leden van de WWb overgenomen.



## Werkgroepen en themabijeenkomsten

Leden van de WWb nemen samen met leden van de WENB deel aan diverse werkgroepen (pensioen, fiscaal, salarisadministratie, sociale zekerheid, arbeidsrecht en DI). Op deze manier worden de onderwerpen vanuit een breed perspectief benaderd. Tijdens de bijeenkomsten worden deskundigen uitgenodigd die hun kennis door het geven van presentaties en het beantwoorden van vragen delen. De werkgroepen fungeren ook als netwerk waardoor de deelnemers onderling elkaar van advies kunnen dienen. In de praktijk blijkt dat het zo ontstane collectief ook voordelen biedt bij de inkoop van diensten en producten. Voorbeelden hiervan zijn het collectieve contract voor de Zorgverzekering, dienstverlening WWPlus, de Anw-hiaatverzekering van ASR en deelname aan de Beloningsmonitor van de AWWN.

### **Informatie- en vraagbaakfunctie**

De centrale positie van het secretariaat blijft voor de vereniging van belang. Alle bedrijven en met name de afdelingen P&O weten het secretariaat te vinden voor vragen, suggesties en signalen uit het veld. Het secretariaat stelde samen met de WENB ook diverse notities op ten behoeve van de leden, zoals de factsheet Arbeid & Recht en memo's over de Wet Werk en zekerheid, Loondoorbetaling bij ziekte en Aanpassingen Wet Minimumloon. Op de vernieuwde website zijn regelmatig berichten geplaatst ten behoeve van de werkgevers.

### **Informatie- en netwerkbijeenkomsten**

De WWb organiseerde ook dit jaar – samen met de WENB – weer diverse bijeenkomsten om haar leden te informeren over relevante ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Voorbeelden hiervan zijn de verschillende themadagen waarin ingegaan werd op actualiteiten op het gebied van fiscaliteit, pensioen, arbeidsrecht en ploegenroosters. Tijdens de themadagen geven externe deskundigen informatie en hun visie op de betreffende onderwerpen. De themadagen geven ook de deelnemers de mogelijkheid om hun netwerk te onderhouden en uit te breiden. Het jaarcongres in de Burcht van Berlage in Amsterdam en het directeurendiner in villa Jongerius in Utrecht stonden beiden in het teken van de zoektocht naar moderne arbeidsverhoudingen. Bekende sprekers zoals Paul de Beer (UvA), Albert Martens (Ikea), Aart Slagt (KLM) en Doekle Terpstra (Uneto-VNI) gaven hun visie op de veranderende arbeidsverhoudingen. Deze bijeenkomsten werden zeer goed door de leden bezocht en blijken duidelijk in een behoefte te voorzien. Naast het verkrijgen van actuele informatie worden de bijeenkomsten door de deelnemers ook gewaardeerd om de mogelijkheid om het eigen netwerk uit te breiden met mensen met een zelfde functie uit andere organisaties.

### **Ledengedeelte website WWb**

Het bureau WWb heeft in het verslagjaar het ledengedeelte van de WWb-website uitgebreid en aangevuld. Alle deelnemers aan de verschillende werkgroepen kunnen nu via een persoonlijke inlogcode het ledengedeelte van de website benaderen. Hier kunnen de deelnemers aan de werkgroepen naast algemene informatie ook de stukken van komende en voorgaande vergaderingen opzoeken. Het ledengedeelte vormt daarmee een archief waarin belanghebbenden op eenvoudige wijze informatie en stukken kunnen vinden. Alle leden beschikken dan over dezelfde stukken waarmee voorkomen wordt dat er onduidelijkheid ontstaat over bijvoorbeeld de laatste versie van een stuk. Een ander voordeel van deze digitale ontsluiting van de stukken is dat nieuwe leden van werkgroepen meteen over dezelfde informatie kunnen beschikken als de leden die reeds langer aan een werkgroep hebben deelgenomen.





## Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling

In de cao is de mogelijkheid opgenomen dat een medewerker een bezwaar indient tegen zijn functie-indeling bij de Centrale Bezwarencommissie. In de centrale Bezwarencommissie zitten een vertegenwoordiger van de werkgevers en een vertegenwoordiger van de vakbonden.

Er is in het verslagjaar 2018 één bezwaar door een medewerker ingediend bij de Centrale Bezwarencommissie Functie-indeling. De Bezwarencommissie bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers en de vakbonden. De vakbonden hebben aangegeven geen activiteiten voor deze commissie te verrichten zolang er nog geen cao is afgesloten. Het verzoek van de medewerker kon daarom niet in behandeling worden genomen.







## O&O fonds Waterbedrijven

Het O&O fonds Waterbedrijven ontplooit activiteiten op het gebied van opleiding, ontwikkeling en arbeidsvoorziening in de watersector. Het fonds wordt ambtelijk ondersteund door het secretariaat van de WWB. Voor O&O-taken is ondersteuning vanuit het O&O fonds van de WENB beschikbaar.

Riksta Zwart (Directeur Waterbedrijf Groningen) was de voorzitter van het O&O fonds. Rein Berger (HR Manager Brabant Water) was bestuurslid namens de werkgevers. Linda Groen (Bestuurder FNV Publiek Belang) heeft namens de vakbonden zitting in het bestuur van het O&O fonds. Zij heeft echter reeds in 2017 aangegeven dat, zolang er geen overeenstemming is over een cao voor de drinkwatersector, zij geen activiteiten voor het O&O fonds zal verrichten.

### Opleidingen

In het mbo-onderwijs worden voor de drinkwatersector reeds infra-opleidingen (monteur gas/warmte/water) op niveau 2 en 3 verzorgd. In het beroepsonderwijs ontbrak echter nog een niveau 4 opleiding die specifiek gericht is op de watersector. Om de doorstroming van de monteurs in de waterbedrijven naar functies als projectleider, uitvoerder en werkvoorbereider te vergemakkelijken, nam het O&O fonds het initiatief om een aanvraag in te dienen bij Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) om de kwalificatie Technicus Water op niveau op te nemen. Daartoe hebben de waterbedrijven en de aannemerij een beroepscompetentieprofiel opgesteld. De mbo-4 kwalificatie Technicus Water heeft de toetsingsprocedure bij het SBB (samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) met een positief resultaat doorlopen. In 2019 zal de kwalificatie worden voorgelegd aan ministerie van OC & W. Een werkgroep is gestart met het samenstellen van de opleidingsinhoud. Het BBL-traject met een opleidingsduur van twee jaar zal bestaan uit een viertal praktijkcases. Het uitgangspunt van de opleiding zijn de ervaringen en de beroepspraktijk van de cursisten. Op basis van de beroepshandelingen krijgen de deelnemers de benodigde opleidingsinhoud aangeboden. Het aanbieden van de opleidingsinhoud geschiedt vraag gestuurd. De cursuslocaties zijn Deltion in Zwolle en KWI in Den Bosch. Bij voldoende deelname kan er ook gestart worden met een opleiding bij het Zadkine College in Rotterdam. In schooljaar 2019/2020 start in ieder geval bij het KWI de mbo-4 opleiding.

### Instroombevordering Waterbedrijven

In 2018 is naar aanleiding van een in 2017 uitgevoerd onderzoek besloten dat het O&O fonds voor de waterbedrijven digitaal voorlichtingsmateriaal zal ontwikkelen. De bedrijven kunnen dit materiaal inzetten voor hun beroepenvoorlichting richting scholen. Dit project valt uiteen in twee activiteiten:

- het maken van portretten 'De watersector in beeld': deze portretten bestaan uit films, foto's en tekst, die waterbedrijven in hun communicatie met scholen kunnen inzetten.
- Op 1 november 2018 is voor de waterbedrijven een workshop georganiseerd. Onderwerp is de communicatie met het (v)mbo-onderwijs. In deze workshop komen de volgende zaken aan bod:
  - trends en ontwikkelingen op het gebied van jongeren en het onderwijs;
  - do's en don'ts bij communicatie met het onderwijs;
  - huidige communicatiemiddelen: in hoeverre sluiten deze aan bij de wensen vanuit het onderwijs?
  - tips en tricks om meer in contact te komen met scholen.





## Cao Waterbedrijven

Dit verslagjaar stond net als in 2017 geheel in het teken van het overleg om te komen tot een nieuwe cao. De vorige cao liep op 1 juli 2017 af. Aan werkgeverszijde werd het cao-overleg gevoerd door het bestuur van de WWb. Het FNV Publiek Belang werd vertegenwoordigd door Linda Groen (bestuurder) en Michel Hupkens (kaderlid). CNV Publieke Diensten werd in de eerste helft van 2018 vertegenwoordigd door Marianne van Dasselaar die in juni werd opgevolgd door Abhilash Sewgobind (bestuurder). Nico de Wit was in 2018 als kaderlid van het CNV Publieke Diensten betrokken bij het cao-overleg.

Ten aanzien van het thema belonen hebben de werkgevers het volgende aan de vakbonden voorgesteld:

- Marktconforme beloning realiseren door het niveau van de beleidssalarissen weer in lijn te brengen met het niveau van de externe markt conform afspraak zoals vastgelegd in de cao;
- Wig tussen garantiesalaris en niet-garantie salaris verder verkleinen c.q. afbouwen;
- Voortzetting reparatie 3e WW-jaar voor rekening van de werkgever gedurende de looptijd van de cao.

Werkgevers wilden daarnaast over een aantal andere onderwerpen praten zoals Participatiebanen, actualiseren cao, moderniseren van beoordelingssystematiek, het beter bespreekbaar maken van demotie en flexibiliteit in arbeidstijdpatronen (jaarurensystematiek). De vakbonden wilden echter het aantal onderwerpen beperkt houden. Concrete onderhandelingspunten van de vakbonden waren een loonsverhoging van 2,5% per jaar en voortzetting van de reparatie van het 3e WW-jaar voor rekening van de werkgever. Door het beperkte aantal onderwerpen voor het cao-overleg werden de onderhandelingsmogelijkheden enorm beperkt aangezien er vrijwel geen ruimte meer was om tussen onderwerpen te kunnen schuiven of uitruilen.

Daarnaast bleek dat de ruimte die de vakbonden m.b.t. de loonsverhoging, als gevolg van een zeer strikt beleid vanuit het bestuur van het FNV, nagenoeg nihil was. De wens van de werkgevers, ingegeven door het in opdracht van beide cao-partijen door KFHay Group uitgevoerde beloningsonderzoek, om te komen tot een gematigd loonbeleid stond haaks op de wens van de vakbonden voor een forse loonsverhoging.

In 2017 zijn werkgevers en vakbonden verschillende keren in een formeel cao-overleg bijeen geweest om te overleggen over een nieuwe cao. Dit heeft echter niet tot resultaten geleid. In 2018 zijn er geen formele cao-overleggen met de voltallige onderhandelingsdelegaties geweest. Wel is er diverse malen in verschillende samenstellingen informeel contact geweest tussen vakbonden en werkgevers.

### Eindbod

De werkgevers hebben na verschillende formele en informele overleggen met de vakbonden op 19 januari 2018 een eindbod uitgebracht naar de vakbonden. De kaderleden van de vakbonden wezen dit eindbod af. De vakbonden hebben daarna een aantal informatiebijeenkomsten georganiseerd om hun visie op het eindbod van de werkgevers toe te lichten en te peilen hoe medewerkers aankijken tegen het eindbod van de werkgevers. Hierna konden de leden van de vakbonden stemmen over het eindbod van de werkgevers. Volgens opgave van de vakbonden stemde 98% van de leden tegen het eindbod van de werkgever. De WWb heeft daarna nog eenmaal informeel overleg gevoerd met de vakbonden om te verkennen of er nog oplossingen mogelijk waren. De WWb heeft in aanvulling op het eindbod aangeboden om medewerkers



met een garantieloon twee keer een eenmalige uitkering te geven ter grootte van het verschil tussen de loonsverhoging van garantielooners en de niet garantielooners. De vakbonden hebben ook dit aanvullende aanbod afgeslagen. Zij bleven aan het standpunt vasthouden dat de loonstijging voor medewerkers met een garantieloon gelijk moet zijn aan die van medewerkers zonder garantieloon.

### Ultimatum vakbonden

De vakbonden hebben vervolgens de WWb een ultimatum gestuurd waarin zij eisten dat de werkgevers zouden ingaan op hun cao-voorstellen zoals zij die aan het begin van het cao-traject hebben geformuleerd (loonsverhoging 2,5% per jaar). De werkgevers hebben tijdens een LV besloten om, behoudens eventuele eenmalige uitkeringen, niet verder af te wijken van het eindbod. De WWb heeft daarom de eisen van de vakbonden zoals gesteld in het ultimatum afgewezen waarna de vakbonden begonnen zijn met het voorbereiden van acties.



*De werkgevers in actie bij het kantoor van het FNV in Utrecht op 29 juni 2018.*



*De WWb-bestuursleden Riksta Zwart en Wim Drossaert met actievoerders tijdens het congres van de WENB op 7 juni 2018 in Amsterdam.*

### Acties vakbonden en werkgevers

De eerste actie bestond uit het demonstreren met spandoeken en uitdelen van flyers tijdens het jaarcongres van de WENB en bij een aantal waterbedrijven en het boycotten van een aantal bijeenkomsten bij Brabant Water en Vitens. In juni hebben de vakbonden een eerste stakingsactie bij Vitens georganiseerd. De deelname aan deze actie bestond uit ongeveer 125 medewerkers.

De WWb heeft op haar beurt in juni een actie gevoerd bij het kantoor van de FNV in Utrecht. De directeurs van de WWb-bedrijven deelden flyers en waterflesjes uit aan vakbondsmedewerkers en riepen de vakbonden op om het cao-overleg weer te hervatten.

De werkgevers hebben op 27 augustus de vakbonden opnieuw een uitnodiging gestuurd om het cao-overleg te hervatten. De vakbonden hebben deze uitnodiging niet aangenomen en hebben daarna acties gevoerd bij WML en Dunea. De opkomst bij deze twee acties was ongeveer 75 medewerkers. Het merendeel van de actievoerende medewerkers heeft een vakantiedag opgenomen i.p.v. te staken. Uiteindelijk bedroeg het aantal stakingsdagen gedurende de drie acties in totaal 76.

De andere voorstellen van de werkgevers hadden betrekking op de formulering van de beoordelings- en beoordelingssystematiek in de cao, arbeidsvoorwaarden na vrijwillige demotie, instellen onderzoek naar de jaarurensystematiek, voortzetting werkgelegenheidsdoelstellingen en de arbeidsvoorwaarden voor participatiebanen.

### **Communicatie cao-overleg**

De WWb heeft dit cao-overleg fors ingezet op de communicatie vanuit de werkgeversdelegatie naar alle medewerkers. Dit beleid is mede ingegeven omdat de WWb het belangrijk vindt dat alle werknemers de inzet en overwegingen van werkgevers in het cao-proces kennen. De werkgevers hebben namelijk heel duidelijk als doel om tot een cao te komen die recht doet aan alle medewerkers. Zo moet de cao niet alleen de rechten van bestaande medewerkers waarborgen maar moet de cao ook dusdanig aantrekkelijk zijn dat hiermee jongere medewerkers kunnen worden aangetrokken en behouden voor de organisaties.

De WWb heeft met regelmaat cao-infobulletins gepubliceerd. In deze bulletins werd de stand van zaken in het cao-overleg toegelicht en werd ingegaan op de geschilpunten tussen werkgevers en vakbonden en werd achtergrondinformatie bij de verschillende cao-onderwerpen gegeven. Met name de niet-vakbondsleden waardeerden deze cao-bulletins omdat het cao-overleg ook over hun arbeidsvoorwaarden gaat.

### **Bemiddeling Borstlap**

In oktober hebben de werkgevers de vakbonden in een open brief laten weten dat zij tot een eenzijdige loonsverhoging zouden overgaan, tenzij de vakbonden zouden instemmen met het aanstellen van een externe bemiddelaar om alsnog te komen tot een cao. De vakbonden zijn met dit voorstel akkoord gegaan en vakbonden en werkgever hebben gezamenlijk besloten om de heer Hans Borstlap aan te stellen om te bemiddelen. Borstlap heeft in een aantal gesprekken met vakbonden en werkgevers geïnventariseerd waar de knelpunten zaten en waar wellicht ruimte was voor een akkoord. In zijn eindrapport beval Borstlap aan om de loonlijn van de drinkwatersector meer in overeenstemming te brengen met de Algemene Markt en om ook te proberen om op enigerlei wijze het beloningsverschil tussen de garantielioners en niet garantielioners te verkleinen. Het FNV gaf direct aan geen ruimte te zien om conform het advies van Borstlap een cao af te sluiten. Even leek het er op dat het CNV zelfstandig, zonder de FNV, met de WWb een cao in lijn met de aanbevelingen van Borstlap zou willen afsluiten. De CNV trok zich echter terug en werd het bereikte concept-onderhandelingsresultaat niet aan alle vakbondsleden voorgelegd.

### **Eenzijdige loonsverhoging werkgevers**

Tijdens de ledenvergadering van 19 oktober 2018 hebben de leden van de WWb daarop unaniem besloten om de lonen eenzijdig te verhogen:

- Per 1 januari 2018: Loonsverhoging voor alle medewerkers die per 1 november 2018 in dienst zijn 2,0% (geen onderscheid medewerkers met en medewerkers zonder garantietoeslag);
- Per 1 januari 2019: Loonsverhoging van 2,0% voor medewerkers met een garantietoeslag en 2,5% voor medewerkers zonder garantietoeslag;
- Per 1 januari 2020: Loonsverhoging van 2,0% voor medewerkers met een garantietoeslag en 2,5% voor medewerkers zonder.

Het verslagjaar 2018 werd afgesloten, met een loonsverhoging, maar zonder een cao.



## Bijlage: Ledenlijst WWb

	Aantal medewerkers per 01-01-2018	Aantal stemmen in de Ledenvergadering
Aqualab Zuid BV	109	20
AquaMinerals BV	10	1
Brabant Water NV	739	80
Delfluent Services BV	49	10
DUNEA NV	518	70
Evides NV	720	80
Evilim Industriewater BV	3	1
Het Waterlaboratorium NV	110	20
KWR Water BV	166	20
Oasen NV	274	40
N.V. PWN Waterleidingbedrijf Noord-Holland	535	70
Vereniging van waterbedrijven in Nederland	22	10
Vitens NV	1.370	120
NV Waterbedrijf Groningen	238	30
NV Waterleiding Maatschappij Limburg	413	60
WMD Drinkwater BV	168	20
Waterlaboratorium Noord BV	66	10
Vitens-Evides International BV (VEI)	–	1

## Colofon

De WWb is de Werkgeversvereniging Waterbedrijven waarbij de 9 Nederlandse drinkwaterbedrijven, waterlaboratoria en overige samenwerkingsverbanden zijn aangesloten. De vereniging adviseert en ondersteunt haar leden in hun werkgeversrol en dient als vraagbaak op het vlak van arbeidsvoorwaarden en de cao Waterbedrijven die van toepassing is op de circa 5.500 werknemers in de drinkwatersector.



Utrechtseweg 310  
Gebouw B-42  
6812 AR Arnhem

T (026) 356 95 63  
E [info@wwb.nl](mailto:info@wwb.nl)  
[www.wwb.nl](http://www.wwb.nl)