

## EINDBOD WERKGEVERS WWB VOOR EEN NIEUWE CAO

# Werkgevers hopen met eindbod nu eindelijk tot cao-afspraken te komen

In een aantal onderhandelingsronden met vakbonden hebben werkgevers geprobeerd om gezamenlijk tot een nieuwe cao te komen. Helaas is dat nog niet gelukt. Werkgevers vinden het belangrijk om nu een nieuwe cao te sluiten en doen daarom een eindbod. Daarmee doen werkgevers het uiterste om tot cao-akkoord te komen. Wij hopen dat we hier overeenstemming over krijgen zodat we de nieuwe afspraken, waaronder de loonsverhogingen, kunnen gaan uitvoeren voor de medewerkers.

### Langere looptijd van de CAO geeft zekerheid

Om voor de komende jaren duidelijkheid en zekerheid te geven aan de medewerkers bieden werkgevers een driejarige cao aan met een looptijd van 1 juli 2017 t/m 30 juni 2020.

### Verantwoorde loonsverhogingen en koopkrachtverbetering

Goed werkgeverschap staat centraal bij de waterbedrijven: dat realiseren we door prima arbeidsvoorwaarden, veilige werkomgeving, uitstekende ontwikkelmogelijkheden en een goede balans tussen werk en privé. Waterbedrijven hebben een belangrijke maatschappelijke taak, en daarmee een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Goed werkgeverschap gaat hand in hand met de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de bedrijven. Dit uitgangspunt is leidend voor het cao-eindbod.

Vanwege onze maatschappelijke verantwoordelijkheid streven wij naar het herstel van een marktconform beloningsgebouw in de cao waterbedrijven, zoals ook is afgesproken met vakbonden en vastgelegd in de cao. Met deze langjarige loonafspraken verwachten wij dat hierin

een verantwoorde stap gezet wordt zonder dat de medewerkers er in koopkracht op achteruit gaan. Medewerkers met en zonder salarisgarantie gaan er in inkomen en koopkracht de komende jaren duidelijk op vooruit. Hierbij hoort ook het verkleinen van de verschillen tussen medewerkers – in dezelfde functieschaal – met en zonder een garantietoeslag zoals we de afgelopen jaren in gang gezet hebben. Daarom stellen wij voor, zoals ook in de twee voorgaande cao's is afgesproken, om in 2018, 2019 en 2020 zowel de loonlijn te verhogen, als een algemene loonsverhoging toe te kennen aan iedereen. Daarbij zal dezelfde systematiek als in de vorige cao worden gehanteerd.

### Werkgevers bieden voor de komende drie jaar een jaarlijkse loonsverhoging van 2,0% voor de medewerkers zonder garantietoeslag en van 1,5% voor medewerkers met een (garantie)toeslag.

Dit houdt in dat per 1 januari 2018, 1 januari 2019 en 1 januari 2020 de loonlijn met 0,5% wordt verhoogd en er daarnaast een algemene structurele salarisverhoging wordt toegekend van 1,5%. Dit betekent voor werknemers met een inkomen boven het maximum van de functionele salarisschaal (salaris + eventuele garantie-, arbeidsmarkt- en persoonlijke toeslag), dat de verhoging van de functiesalarissen wordt verrekend met het boven-schalige salarisdeel.

Daarnaast bieden we om op het moment van afsluiten van de cao alle medewerkers die op dat moment in dienst zijn een eenmalige uitkering van € 400,- bruto aan. Voor medewerkers met een parttime dienstverband wordt deze eenmalige uitkering pro rato uitgekeerd.

### Reparatie 3e WW-jaar volledig voor rekening werkgevers

Wij zijn bereid gedurende de looptijd van de cao de reparatie van het 3e WW/WGA-jaar te continueren en de kosten van de reparatie van het 3e WW/WGA-jaar volledig voor rekening van de werkgever te laten komen.

Landelijk is met vakbonden afgesproken dat de kosten voor de verzekering van het 3e WW-jaar volledig voor rekening van de werknemers komt. Wij willen hier voor de duur van de nieuwe cao van afwijken door de kosten van het 3e WW-jaar voor onze rekening te nemen. Door dat de werkgevers van de waterbedrijven gedurende de looptijd van de cao de kosten van het 3e WW-jaar betalen, levert dit de medewerkers dit jaarlijks direct een voordeel van minimaal 0,2% van het bruto loon op.

#### **Extra werkgelegenheidsafspraken**

Werkgevers willen blijvend investeren in mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, werkervaringsplaatsen en stagiaires. De bestaande doelstellingen zoals afgesproken en gerealiseerd in de vorige cao willen we continueren.

#### **Ketenafpraak call center medewerkers voortzetten**

Gedurende de looptijd van de cao zal de huidige protocol afspraak 'Ketenafpraak voor call center medewerkers' worden voortgezet. Door de Wet Werk en Zekerheid is de maximaal toegestane duur van een uitzendovereenkomst en een opvolgend tijdelijke arbeidsovereenkomst verkort, maar deze wet biedt de mogelijkheid om bij cao te bepalen dat de duur van de uitzendovereenkomst niet meetelt in de maximale termijn van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. In de vorige cao is van deze mogelijkheid gebruik gemaakt, uitsluitend en alleen voor call center medewerkers. Deze constructie blijkt in de afgelopen jaren naar tevredenheid te hebben gewerkt. Door de steeds verdergaande automatisering en robotisering bij de callcenters, is de behoefte aan het aantal vaste medewerkers voor de langere termijn nu nog niet vast te stellen. We moeten daarom nu werken met een flexibele schil van medewerkers. Door de huidige ketenafpraak te continueren, kunnen we dezelfde medewerkers langer in die flexibele schil houden wat in het voordeel van zowel de medewerker als ook de werkgever is.

#### **Instellen proeftuin jaarurensystematiek**

Vanuit de waterlaboratoria is er de wens om de arbeidstijden meer af te stemmen op de vragen van klanten. Wij stellen voor om een werkgroep bestaande uit werkgevers en werknemers van laboratoria een proeftuin voor te laten bereiden om te onderzoeken wat mogelijk en wenselijk is. Op basis daarvan kunnen voorstellen uitgewerkt worden voor de toepassing van een jaarurensystematiek. Het voorstel voor de proeftuin zal (zoals gebruikelijk) worden beoordeeld door de cao-partijen en pas na goedkeuring starten.

#### **Demotie uit de taboesfeer halen**

Demotie – een stapje terugdoen op de carrièreladder – verkeert binnen de waterbedrijven bij het gros van de medewerkers nog in de taboesfeer. Veel mensen hebben het idee dat loopbaan en salaris alleen een stijgende lijn moeten laten zien.

Een leidinggevende die een stapje terug doet om zich op de vloer weer meer inhoudelijk met zijn vak bezig te houden of een monteur die liever lichter (administratief) werk gaat doen. We hebben het hier over vrijwillige demotie. Uit eigen beweging een stapje terug doen omdat je huidige baan te zwaar wordt, je er niet gelukkig in bent of omdat je vindt dat het tijd is voor een ander op jouw plek. Demotie kan dus iets moois brengen: dat je op een andere plek komt waar je (gezien jouw omstandigheden en levensfase) beter tot je recht komt. In het kader van het stimuleren van duurzame inzetbaarheid willen wij demotie dan ook graag uit de taboesfeer halen en daarom nadrukkelijk(er) opnemen in de cao: we willen vastleggen dat het salaris bij vrijwillige demotie wordt aangepast aan de nieuwe functie.

#### **Nieuwe kaderregeling beoordelingssysteem**

In de huidige cao is een uitgebreide kaderstelling voor beoordelingssystemen opgenomen, waarin tot in detail wordt voorgeschreven uit welke onderdelen een beoordelingssysteem moet bestaan, hoeveel gesprekken er per jaar gehouden moeten worden, welke beoordelingsuitkomsten gebruikt mogen worden, welke koppeling tussen beoordeling en salarisverhoging geldt etc. Deze kaders zijn meer dan 10 jaar geleden opgesteld, in een periode dat nog niet alle waterbedrijven een beoordelingssysteem hadden.

Invallende hebben alle waterbedrijven een beoordelingssysteem en krijgen steeds meer waterbedrijven behoefte aan een volgende (nieuwe) generatie beoordelingssystemen. Zo'n nieuw systeem sluit niet aan bij de kaderstelling uit de cao. Wij willen dat kader dan ook loslaten en waterbedrijven meer ruimte geven om een modern beoordelingssysteem te ontwikkelen dat past bij de cultuur en ontwikkelingsfase van hun onderneming. Uiteraard heeft de OR daarbij instemmingsrecht, zo is dat ook vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraad.

Ons voorstel is om wel vast te leggen in de cao dat een bedrijf een beoordelingssysteem moet hebben en dat bij een "op de norm" beoordeling een salarisverhoging van 2,5% volgt (als je nog ruimte hebt in je schaal), maar niet langer in detail voor te schrijven hoe dat systeem en de koppeling met het salaris eruit moet zien.

In de praktijk betekent dat, dat je voorlopig waarschijnlijk nog het huidige beoordelingssysteem houdt in jouw bedrijf. Je werkgever krijgt meer ruimte (dan hij momenteel heeft) om het huidige systeem aan te passen. Hij/zij kan het systeem niet zomaar eenzijdig wijzigen, want – zoals hiervoor vermeld – de OR moet het eens zijn met het nieuwe/aangepaste systeem (heeft instemmingsrecht).

#### **Slot**

Werkgevers vinden dat zij met dit eindbod, mede in relatie tot cao-afspraken in de omgeving, maar ook richting klanten en aandeelhouders, een goed en passend cao-pakket aan medewerkers bieden.