

Onderwerp Voorstellen werkgevers t.b.v. het cao-overleg
Aan Vakbonden FNV en CNV
Van Bestuur WWb
Datum 26 oktober 2023

1. Looptijd cao twee jaar

Wij zien de looptijd in relatie met de overige cao-afspraken. Wij hebben de voorkeur voor een cao-periode van twee jaar, van 1 januari 2024 tot 1 januari 2026. Deze looptijd geeft duidelijkheid aan onze medewerkers en de leden van de WWb.

2. Verschuiven 'vakantiedagen' vanuit het FAB naar het maandsalaris

Op dit moment kent de cao een salaristabel die gebaseerd is op een 38-urige werkweek terwijl in de cao staat dat de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week bedraagt (artikel 3.1 cao). Deze twee uur (13 dagen per jaar) worden uitbetaald met een toeslag van 6,62% die is opgenomen in het FAB. Over deze toeslag wordt nu echter geen pensioen opgebouwd.

Wij stellen voor om de toeslag 'vakantiedagen (13)' van 6,62% zoals deze nu onderdeel is van het FAB op te nemen in het maandsalaris en in de salaristabel. Medewerkers gaan over deze verhoging van het maandsalaris pensioen opbouwen. Omdat het resterende FAB-percentages vervolgens ook over deze 6,62% salaris berekend wordt, leidt deze verschuiving tot een stijging van het (bruto) maandsalaris van 1,1%.

3. Toolkit functiewaardering in cao opnemen

Wij stellen voor om in de cao bijlage 2 onderdeel 2 lid 1 op te nemen dat de 'Toolkit functiewaardering' samen met de functiereferentiematrix gebruikt kan worden voor het indelen van de functies door de werkgever.

Wij stellen voor om het onderhoud van het functie-indelingssysteem zoals beschreven in de cao bijlage 2 onderdeel 3 in 2024 uit te gaan voeren en daarbij de toolkit functiewaardering te betrekken.

4. Inclusiviteit cao vergroten en diversiteit bevorderen

Arbeidsduur

In de huidige cao-tekst wordt uitgegaan van een standaardwerkweek van 40 uur ('volledig' dienstverband). In een tijd waarin werkgever en de medewerker samen op individueel niveau de arbeidstijd bepalen, vinden wij de term 'volledig' achterhaald. Wij willen met de cao duidelijk maken dat het niet uitmaakt wat de arbeidsduur van mensen is en daarmee het huidige onderscheid tussen

medewerkers met een 'volledig' dienstverband ('voltijders') en medewerkers met een 'onvolledig' dienstverband ('deeltijders') te laten verdwijnen.

Wij stellen daarom voor om in artikel 3.1 van de cao op te nemen dat de arbeidsduur maximaal 40 uur per week bedraagt en dat de werkgever en de medewerker in onderling overleg afspreken wat de arbeidsduur voor een betreffende medewerker is. De term 'volledig dienstverband' verdwijnt daarmee.

Pilot omruilen religieuze feestdag

Wij stellen voor om een pilot te starten waarbij medewerkers voor de duur van de cao de mogelijkheid krijgen om één christelijke feestdag, niet zijnde kerst of Pasen, maar bijvoorbeeld Tweede Pinksterdag, of Hemelvaart om te ruilen voor een feestdag naar eigen keuze. Deze individuele feestdag moet voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar worden ingeroosterd. Bij ziekte op deze individuele feestdag vervalt deze vrije dag (gelijk aan het huidige regime feestdagen). Na afloop van de cao-periode (uitgaande van 2 jaren) evalueren cao-partijen de ervaringen met deze pilot.

5. Loonsverhoging

Wij baseren ons voorstel voor een loonsverhoging mede op het in opdracht van cao-partijen uitgevoerde beloningsonderzoek. Uit dit onderzoek blijkt dat het beloningsniveau van de drinkwatersector in een zeer goede verhouding staat met de ons omringende sectoren (Rijk, Provincies, Gemeenten, Waterschappen, Metaal, etc.). Ook blijkt uit het beloningsonderzoek dat ons beloningsniveau ruim boven het in de cao vastgelegde streefniveau ligt, te weten 6% boven de mediaan van de Algemene Markt.

Daarnaast ervaren wij dat onze aandeelhouders kritisch zijn op tariefsverhogingen, mede vanuit oogpunt van lasten bij onze klanten. En de financiële resultaten bij waterbedrijven worden als gevolg van externe factoren steeds volatieler. Bij diverse bedrijven leidt dat tot grote financiële uitdagingen. Dit vormt een serieus risico in het licht van de grote investeringsopgaven door de sector. Een prudente loonontwikkeling is daarom het uitgangspunt.

Wij stellen – bij een tweejarige cao - een verhoging van de salarissen voor van in totaal 3,6% per 01-01-2024 te verdelen over:

- Een verhoging van 1,1% door het verschuiven van het onderdeel 'vakantiedagen (13)' ter grootte van 6,62% uit het FAB naar het maandsalaris en opname in de salaristabellen.
- En een verhoging van 2,5% van de salarissen per 01-01-2024.

Wij bieden een generieke van 2,5% nominale loonsverhoging van de salarisschalen t/m schaal 6 zolang deze verschuiving samen met de resterende verhoging niet meer bedraagt dan 2,5% van de salarissen.

- Voor het tweede jaar stellen wij voor op 01-01-2025 de lonen met 3,6% te verhogen.

6. Garanties

Als cao-partijen hebben wij ondervonden welke problemen als gevolg van ongelijkheid het toekennen van langjarige salarisgaranties oplevert. In de vorige cao is afgesproken om gezamenlijk in een paritaire werkgroep een oplossing te zoeken. De rapportage wordt afgerond.

Wij stellen voor om in de cao een toekomstbestendige regeling op te nemen die stelt dat bij reorganisaties of wijzigingen van de salarisstructuur (generieke wijzigingen) de toegekende salarisgaranties binnen een vastgestelde periode moeten zijn afgebouwd. Zodoende voorkomen we toekomstige salarisgarantie-discussies.

7. Cao-redactie

Wij stellen voor om de voorstellen voor een aanpassing van de cao-teksten, zoals opgesteld door de paritaire werkgroep cao-redactie, door te voeren.

Wij spreken daarbij af, net als in de vorige cao, dat in geval gedurende de looptijd van de nieuwe cao blijkt dat de gewijzigde cao-tekst tot een door cao-partijen onbedoelde wijziging van rechten en plichten van medewerkers en/of werkgevers leidt, cao-partijen dit terstond met elkaar zullen bespreken. Zij kunnen dan besluiten om in voorkomende gevallen de betreffende oude cao-tekst weer van toepassing te verklaren.

In aanvulling op het advies van de werkgroep cao-redactie stellen wij voor om artikel 3.2 onderdeel 'slaapuren' te wijzigen zodat de strekking van dit artikel verhelderd wordt. Wij willen de bestaande regeling daarmee niet inhoudelijk wijzigen maar alleen verduidelijken.

8. Gekochte vakantiedagen

De cao biedt medewerkers de mogelijkheid om extra vakantiedagen aan te kopen om zo maatwerk in het individuele arbeidsvoorwaardenpakket mogelijk te maken om de individuele balans tussen vrije tijd en loon mogelijk te maken. De praktijk is dat grote verlofstuwmeren zijn ontstaan die financieel zeer ongunstig zijn voor de drinkwaterbedrijven. Het is van belang deze stuwmeren te beheersen.

Wij stellen voor om in de cao vast te leggen dat in het jaar van aankoop deze vrije tijd als zodanig moet worden genoten. Eventuele niet genoten vakantiedagen worden aan het einde van het jaar weer aan de medewerker uitbetaald en verdwijnen daarmee. In uitzondering hierop willen wij het wel mogelijk maken dat, na akkoord van de werkgever, medewerkers maximaal twee maanden verlofsparen voor een gericht doel.