

28 maart 2012

# Onderhandelaarsakkoord WWb-cao 2011-2012

Partijen bij de cao waterbedrijven hebben op 21 maart 2012 een nieuw onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe cao. Partijen leggen dit akkoord met een positief advies ter instemming voor aan hun achterbannen. Hierbij zijn de volgende afspraken overeengekomen:

## Loonsverhoging en looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 jaar (1 augustus 2011 tot 1 augustus 2012). Per 1 januari 2012 worden de salarissen (inclusief eventuele garantietoelagen) en schaalbedragen structureel verhoogd met 1,5%.

## Beoordelen en belonen

Voor medewerkers die op het einde van hun WWb-caoschaal staan (en geen garantietoelagen ontvangen) en boven de norm functioneren wordt vanaf 1 januari 2012 een jaarlijkse beoordelingsbeloning ingevoerd. Bij beoordeling 'boven de norm' is dat 2,5 procent van het jaarsalaris, bij beoordeling 'ruim boven de norm' is de toelage 5 procent. De definitie van de beoordelingscategorieën wordt hierop aangepast (deze worden: ruim onder de norm, onder de norm, op de norm, boven de norm en ruim boven de norm). De nieuwe definities gelden met ingang van 1 januari 2012.

## Werkgroep garanties

In 2006 is een nieuwe sectorale loonlijn in de cao opgenomen. Toentertijd is ook afgesproken dat medewerkers die een hoger salaris ontvingen dan het nieuwe functiesalaris, hun salaris behouden én dat het verschil met het functiesalaris, de zogenaamde garantietoelagen, in de toekomst ook verhoogd zal worden met de cao-loonstijgingen. Bovendien is toen afgesproken dat de 'nieuwe' loonlijn periodiek getoetst zal worden op marktconformiteit. Begin 2011 is deze toets in opdracht van sociale partners

door een extern bureau uitgevoerd. Vastgesteld is dat de WWb-cao-loonlijn zo'n 6 procent boven de markt ligt. Dat is passend voor de sector. Ook zijn er garanties ontstaan door herplaatsing in lagere functies bij reorganisaties. Binnen de drinkwaterbedrijven ontvangt ca 70% van de werknemers een garantietoelagen op het salaris met een gemiddelde omvang van zo'n 20% (totaal meer dan 11% van de loonsom).

Cao-partijen zijn overeengekomen een paritaire werkgroep in te stellen, die de opdracht heeft om de garanties, ontstaan door de invoering van de loonlijn en diverse reorganisaties in de bedrijven, te onderzoeken en in kaart te brengen.

Onderdeel van de opdracht zijn:

- De nadere definiëring en duiding van de problematiek, waarbij – naast bovenstaande ontwikkelingen – mede gekeken wordt naar de ontwikkeling van garanties in de toekomst, demografische ontwikkelingen en de aanbevelingen/conclusies uit het loonlijnonderzoek (waaronder de uitloopschalen);
- Het uitdragen van de uitkomsten en bevindingen naar de sector.

De werkgroep start haar activiteiten zo spoedig mogelijk en rapporteert aan cao-partijen zodat de resultaten besproken kunnen worden in het cao-overleg 2012.

### Goed werkagenda en sociale innovatie

- De waterbedrijven bieden minimaal 25 werkervaringsplaatsen voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt en voor Wajongers; ook worden stageplaatsen (minimaal 2%) en stagebegeleiding aangeboden.
- Ook hechten partijen sterk aan een goede mobiliteit van werknemers. Met collegiale stages kunnen medewerkers kennis maken met andere functies en/of andere organisaties. Dit bevordert het werkplezier en een duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. De vakbonden en de WWB doen daarom de aanbeveling aan de werkgevers om de mogelijkheden van collegiale stages te bevorderen en in geval van een verzoek van een medewerker daar in principe positief op te reageren. Partijen wijzen werkgever en werknemer nadrukkelijk op het bestaande instrumentarium van het Employability Budget dat voor dergelijke collegiale stages ingezet kan worden.
- Partijen gaan gezamenlijk een studie doen naar de mogelijkheden van het nieuwe werken (HNW) voor de cao Waterbedrijven. De cao moet HNW mogelijk maken en belemmeringen wegnemen. Het onderzoek zal zich met name richten op de randvoorwaarden voor succesvolle toepassing van HNW. In dit kader wordt in het cao-artikel over de gemiddelde werkweek – van de facto gemiddeld 40 uur als gevolg van de opname van de laatste 5 ‘adv-dagen’ in het FAB (zie hieronder) – opgenomen dat daarbij verschillende individuele werkpatronen bespreekbaar zijn, waaronder 4x9.
- We hechten groot belang aan een goede gezondheid en vitaliteit van werknemers. Vanuit deze verantwoordelijkheid zetten we preventieve instrumenten in als onderdeel van het gezondheidsbeleid en in relatie met de Risico-inventarisatie en –evaluatie (RIE’s). Onderdeel hiervan is een health check, een vitaliteitscheck of het periodiek medisch onderzoek.

### Consignatie, verschoven uren en bedrijfs-cao’s

Cao-partijen hebben in het kader van de onderhandelingen over de cao 2011-2012 gesproken over een nieuwe centrale consignatieregeling, zoals eerder uitgewerkt door een paritaire werkgroep. Met een sectorale regeling worden de bedrijfs-cao’s en de daarin opgenomen regelingen, zoals reeds eerder overeengekomen, beëindigd.

Vastgesteld is dat er over de financiële en organisatorische effecten van de nieuwe regeling onduidelikheden en vragen zijn bij betrokken werknemers. Partijen spreken daarom af gedurende de resterende looptijd van de cao 2011-2012 gezamenlijk in de bedrijven bijeenkomsten te beleggen met de betrokken werknemers over de aanleiding en de inhoud van de voorgestelde regeling en over de financiële en organisatorische effecten. Medewerkers ontvangen een gezamenlijke uitnodiging van hun eigen werkgever en vakbonden.

Naast een toelichting op de voorgestelde regeling, hebben deze bijeenkomsten mede tot doel eventuele resterende knelpunten te inventariseren, en ideeën op te halen die kunnen bijdragen aan de vormgeving van een toekomstige cao-afspraken, die een duurzame oplossing moet bieden voor de continuïteit van de werkprocessen en die tegemoet komt aan de belangen van werkgevers en werknemers. Maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid kunnen in dit overleg betrokken worden.

In de overleggen komt aan de orde:

- De aanleiding (achterliggende problematiek);
- De wettelijke en maatschappelijke context;
- Toelichting op het voorstel van de paritaire werkgroep;
- De financiële en organisatorische effecten;
- Eventuele knelpunten;
- Belangen van betrokken werknemers en van de werkgever;
- Mogelijke alternatieven en oplossingen.

Partijen zullen de resultaten van de diverse overleggen bespreken met het doel daarmee een duurzame oplossing te ontwikkelen die neergelegd wordt in een sectorale consignatieregeling, af te spreken in de cao 2012.

### Modernisering cao

- Partijen hebben afgesproken het FAB verder uit te bouwen. Het restant van 5 adv-dagen wordt toegevoegd aan het FAB. Desgewenst kan een werknemer het van daaruit weer in de vorm van verlofdagen opnemen (dat maximum wordt verhoogd tot 30). Voor deelnemers aan de PAS-regeling wordt de huidige regeling/dagen gehandhaafd.
- Het zal ook in de toekomst mogelijk blijven om de contributie voor het vakbondslidmaatschap fiscaal vriendelijk te verrekenen via het loon, FAB of dagen te verrekenen als onderdeel van de fiscale ruimte van de werkkostenregeling. Voorwaarde hiervoor is dat dit op ondernemingsniveau wordt afgesproken met de OR. In deze afspraak wordt vastgesteld welke bronnen in aanmerking komen voor de uitruil, alsmede de looptijd van deze keuzeregeling.
- De terugvorderingstermijn voor de door de werkgever betaalde opleidingen van boven de € 10.000,- wordt verlengd van twee naar drie jaar. Dit geldt voor opleidingen die op of na 1 januari 2012 worden gestart.
- Het bestaande College van Beroep wordt opgeheven. Hierdoor kunnen arbeidsrechtelijke conflicten na de interne procedure op bedrijfsniveau direct worden ingediend bij de Kantonrechter.
- De verhuiskostenregeling wordt per 1 januari 2012 in overeenstemming gebracht met de fiscale mogelijkheden. Hiervoor in aanmerking komen werknemers, die – in opdracht van de werkgever – binnen 2 jaar na indiensttreding of overplaatsing verhuizen, meer dan 25 km van het werk wonen

en de afstand tenminste 60% wordt verkleind. De vergoeding bestaat uit de werkelijke kosten van verhuizing en een onbelaste vergoeding van maximaal € 7.750,- voor overige en herinrichtingskosten. Bij fiscale wijzigingen treden sociale partners hierover in overleg.

- De matrix met referentiefuncties voor de functie-indeling is geactualiseerd (zie Infobulletin van mei 2011). De (beperkte) wijzigingen worden ingevoerd per 1 mei 2013.
- De nieuwe vakantiewetgeving zal verwerkt worden in de cao. Als onderdeel hiervan zal per 1 januari 2012 vakantieopbouw over de volledige periode van arbeidsongeschiktheid plaatsvinden; verlof gedurende deze periode wordt met het vakantietygoed verrekend. Ook wijzigt de vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen (bij voltijd werken 20 dagen) in 6 maanden na afloop van het kalenderjaar. Voor bovenwettelijke dagen blijft de verjaring van 5 jaar gelden. Partijen zullen afspraken maken om te voorkomen dat de nieuwe vervaltermijn oude verlofrechten (waaronder verlofstuwmeren) aantast.

### Redactionele wijzigingen

Een aantal redactionele verbeteringen wordt in de cao-tekst doorgevoerd. Onder meer betreft dit:

- Voor deeltijders wordt het begrip meerwerk opgenomen in de cao. Dit is het aantal in opdracht te verrichten werkzaamheden boven de eigen arbeidsduur, maar binnen de normale arbeidsduur voor een voltijder. Deze uren krijgen van maandag 6.00 uur tot en met vrijdag 19.00 uur een toeslag van 25% en daarbuiten een toeslag van 100%.
- De vergoeding van de ziektekostenverzekering wordt per 1 januari 2012 verhoogd. De bedragen worden geïndexeerd op basis van de premiestijging van het aanvullende pakket van het collectieve contract van de WWB.