



# AVV: De Democratische Vakbond

## Inzetbrief AVV voor cao Drinkwaterbedrijven 2021

Geachte werkgevers,

Met deze inzetbrief voor de nieuwe cao drinkwaterbedrijven willen wij, werknemers en vakbond AVV bijdragen aan arbeidsvoorwaarden waar zowel werknemers als werkgevers tevreden mee zijn. Ons streven is dat werkgevers binnen de drinkwaterbedrijven met deze arbeidsvoorwaarden kunnen blijven bijdragen aan de verdere ontwikkeling van hun personeel.

Wat stellen we voor

### Lonen: jaarlijkse automatische indexatie met de contractloonstijging

In de afgelopen maanden zijn we terecht gekomen in een surrealistische situatie. Lock-downs, de 1,5 meter maatschappij en organisaties die vrezten voor hun voortbestaan. Geen idee wat er nog volgt.

Misschien is het een ongelukkig moment om nu te praten over nieuwe arbeidsvoorwaarden. Misschien ook niet.

Zelf denken we dat juist nu de tijd daar is om anders te kijken naar arbeidsvoorwaarden en behoud van arbeid. Arbeidsvoorwaarden die meer kwalitatief dan kwantitatief van aard zijn.

In dat kader is onze loonvraag gematigd, met oog voor de huidige situatie. Voor ons is koopkrachtbehoud en een stukje koopkrachtontwikkeling echter wel gewenst. In dat kader stellen we voor om voor de komende jaren te werken met een – automatische- aanpassing van de lonen gebaseerd op een indexcijfer. Voorgesteld wordt om dat te doen middels de indexcijfer contractloonmutatie algehele markt. We stellen voor om deze systematiek ook voor de komende jaren vast te leggen in de cao.

### Salarisgaranties (oude garanties)

Voorgesteld wordt om de tekstuele verwijzingen naar de oude salarisgaranties uit de CAO te halen en deze individueel vast te leggen óf met wederzijds goedvinden af te kopen. Het frustrert al jaren het overleg. De nieuwe medewerkers, bestuurders en onderhandelaars hebben alleen maar last van deze afspraak. Laten we de geschiedenis respecteren en ons richten op een gezonde toekomst! Wel stellen we voor om te bezien of de indeling van functies en de beloning ervan herziening behoeft.

Oftewel, is er binnen de huidige cao een gehele herziening van het huidig functie- en beloningsbeleid gewenst?

## Werkgroepen

Voorgesteld wordt om tijdens looptijd cao een aantal werkgroepen te starten. Opdracht aan werkgroepen is om thema's uit te werken en aanbevelingen te doen ter voorbereiding op het volgend cao overleg. De werkgroepen bestaan voornamelijk uit werknemers van de aangesloten bedrijven.

Thema's en vraagstukken die bijvoorbeeld in werkgroepverband verder uitgewerkt kunnen worden zijn:

Duurzame inzetbaarheid:

- Faciliteren van tijd en plaats onafhankelijk werken (thuiswerken/mobiel werken/dagvenster). Werkweek spreiden en mogelijk maken om eventueel in de weekenden te werken. Eventuele toeslagen? Voor Lab werkzaamheden steeds meer in weekenden en avonden werken. Worden medewerkers geconsigneerd? Werken met een inconvenienten matrix?
- Arbeidsmarktpositie: wat is huidige positie, wat heb je nodig en welke vaardigheden wil/verwacht werkgever op langere termijn in dienst te hebben?
- Financieel advies: noodzakelijk om een weloverwogen keuze te maken?
- Sturinggeven aan een gesprekscyclus?
- Invoering zelfsturing teams?
- Bedrijfsgerichte aanpak en actualiseren rapport Basis en Beleid (2016-2017)

Strategisch personeelsplanning

- Welke ontwikkelingen spelen binnen de bedrijven en welke koers gaan ze op? Wordt er meer samengewerkt met andere marktpartijen, richten ze zich meer op hun primaire taak? Worden taken geautomatiseerd, aangetrokken over juist afgestoten? Wat vraagt dat van medewerkers, wat wordt er van hen verwacht etc.?
- Scholing (EVC's / projectmatig werken / inspelen op ontwikkelingen in de markt c.q. binnen de bedrijven)
- Loopbaanbeleid intern en extern: hoe regel je als organisatie een gezonde in-/door- en uitstroom?
- Wat is de huidige arbeidsmarktpositie van de medewerkers. Hoe kan deze worden verbeterd?
- Wat te doen met promotie en demotie?
- Verbeteren van weerbaarheid van de medewerkers, hoe?

Organisatieverandering: meer eigen regie

- Van een gereguleerde organisatie naar zelfregulerende organisatie?
- Ondernemerschap, tijd- en plaats onafhankelijk werken?
- Zelforganiserende teams (de regie meer bij de medewerkers leggen)?
- Leven lang leren. Net als bij andere bedrijven wordt het werk steeds digitaal. We blijven ons ontwikkelen en we blijven leren om bij te kunnen dragen aan de veranderende omgeving. Om een leven lang leren mogelijk te maken zorgen we ervoor dat we vitaal zijn en blijven, dat onze werksituatie optimaal is ingericht en dat onze werk-privé balans op orde is.

## Duidelijker definities van een aantal regelingen, vergoedingen en cao redactie

Wij stellen voor om de komende maanden te gebruiken om de huidige regelingen te inventariseren, te actualiseren en daarna te voorwoorden in een actuele en leesbare cao.. De geactualiseerde cao zal dan als basis dienen voor de onderhandelingen welke volgen na de komende contractperiode. Tevens willen we de discussie starten over een modulaire opbouw van de cao en wenselijkheid over de status van de cao: standaard of minimum?

Ten aanzien van de huidige vergoedingen stellen we voor deze niet meer apart te benoemen maar als een totaal budget ter beschikking te stellen.

## Eigen regie beleggingsmix pensioenfonds

Voorgesteld wordt om medewerkers aangesloten bij het pensioenfonds de keuze te laten geven op welke wijze hun ingelegde premie wordt belegd. Veel jongere medewerkers willen dat hun inleg op een verantwoorde wijze wordt belegd. Hier dient een keuzevrijheid mogelijk gemaakt te worden.

## Ruimte maken voor doorgroei en ontwikkeling van jongeren/nieuwe medewerkers

Om doorgroei en ontwikkeling van jongeren sneller mogelijk te maken willen we de afspraken uit het pensioenakkoord m.b.t. eerder stoppen met werken verder uitwerken. Dat wil zeggen het mogelijk maken voor een werknemer om drie jaar voor AOW-datum met pensioen te gaan. Daarnaast de mogelijkheid om 104 weken verlofsparen toe te staan. Hierdoor ontstaat eerder doorgroei en ontwikkelkansen voor jongeren. Bijkomend voordeel is dat de afbouw van de “garantiemensen” vlotter verloopt.

## Looptijd

Voorgesteld wordt een cao overeen te komen met een looptijd van 2 jaar. Een langere en/of kortere looptijd is bespreekbaar

## Als we nog wat vergeten zijn

Wij hopen op constructieve onderhandelingen, die leiden naar een cao die een groot draagvlak heeft onder medewerkers en werkgever! Mochten we al pratende onverhoopt tot de conclusie komen dat we nog een voorstel hebben dan zullen we dat tijdens het gesprek inbrengen.

Voor nu hartelijke groet en in afwachting van jullie inzetbrief,

Mede namens het MedewerkersZeggenschapPlatform Drinkwaterbedrijven - AVV

René Koorn