

## Voorstellen WWb cao-overleg

Datum 16 december 2020  
Voor Werknemersdelegaties cao-overleg  
Van Bestuur WWb

---

### De omgeving waarin wij werken

#### *Zichtbare maatschappelijke positie drinkwatersector*

De drinkwatersector staat steeds meer in de belangstelling. Deden de bedrijven in het verleden hun werk stil en op de achtergrond, tegenwoordig kijkt de omgeving meer naar de organisaties. De klimaatverandering met perioden van droogte als gevolg, de zorg om het milieu, vervuiling van de waterbronnen, de steeds grotere wordende vraag naar schoon en betrouwbaar drinkwater, zijn maar een paar ontwikkelingen die de drinkwatersector vaker in de spotlights zetten. De drinkwatersector wordt door de politiek en de burgers gevraagd op welke manier zij op die uitdagingen gaat reageren. Het is daarom nog meer van belang dat de drinkwatersector haar technische en sociale processen zo inricht dat deze uitlegbaar zijn aan die stakeholders.

#### *Beeld drinkwatersector*

De organisaties in de drinkwatersector werken samen aan een product dat er toe doet. De drinkwatersector is een innovatieve, resultaatgerichte en betrokken sector met ondernemende mensen die op een duurzame en verantwoorde wijze bijdragen aan het doel te voorzien in een eerste levensbehoefte; voldoende en schoon water met oog voor de mens, omgeving en klant voor huidige en toekomstige generaties.

#### *Werken in de drinkwatersector*

De drinkwatersector kent van oudsher een prima pakket van arbeidsvoorwaarden. Goede arbeidsvoorwaarden, ruime ontwikkelmogelijkheden en voorzieningen die medewerkers de mogelijkheid geven om hun arbeidstijd en arbeidsvoorwaarden aan te passen aan hun eigen voorkeuren. Werken in de drinkwatersector is voor mensen ook heel aantrekkelijk omdat dit een grote maatschappelijke relevantie inhoudt. Het verantwoordelijk zijn voor de continue levering van betrouwbaar drinkwater vervult medewerkers met trots. De drinkwatersector merkt dit ook bij het invullen van vacatures. Afgezien van zeer specialistische functies zijn de bedrijven in het algemeen heel goed in staat om voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken.

## Onze inzet voor de nieuwe cao

De WWb wil met de cao de volgende doelen bereiken:

- Bevorderen duurzame inzetbaarheid, wendbaarheid en vitaliteit van de medewerkers
- Leesbaarheid en actualiteit cao-tekst
- Een verantwoord en aan medewerkers en overige stakeholders uitlegbaar beloningsbeleid

### 1. Duurzame inzetbaarheid, wendbaarheid en vitaliteit bevorderen

#### *Duurzame inzetbaarheid*

De duurzame inzetbaarheid van medewerkers, jong en ouder, is essentieel om het werk gezond, met plezier en met voldoende veerkracht en toegevoegde waarde te kunnen verrichten.

#### *Wendbaarheid*

De organisaties willen wendbaar zijn om zich aan te passen aan de uitdagingen van de toekomst. Dit vergt flexibiliteit van de organisatie en van de medewerkers. Werkgevers in de drinkwatersector willen graag de goede werkgevers blijven die zij altijd geweest zijn. Dit betekent het bieden van aantrekkelijk werk en een marktconform pakket van arbeidsvoorwaarden. Daarnaast verwachten de werkgevers dat medewerkers eigen regie nemen voor hun loopbaan. Dit wordt door de werkgevers gefaciliteerd. Dat betekent dat medewerkers zich vaker zullen aanpassen aan veranderende omstandigheden en daarbij zelf keuzes maken. Die keuzes hebben betrekking op onder meer hun ontwikkeling, hun mogelijkheden bij de organisatie en de balans werk en privé.

#### *Vitaliteit*

Vitale medewerkers zijn gezonde en gemotiveerde medewerkers. Vitaliteit is een groot goed voor de medewerkers en de organisaties. Werkgevers zullen zich blijven inzetten om samen met hun medewerkers gezonde en veilige arbeidsomstandigheden te blijven bieden. Ook zullen de organisaties medewerkers stimuleren bij de bewustwording van een gezonde levensstijl.

**Voorstel: Wij stellen voor om een paritaire werkgroep in te stellen die voorstellen doet aan cao-partijen voor de introductie van maatregelen die de duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en wendbaarheid van medewerkers bevorderen. Te denken valt daarbij aan herijking van het Employabiliteitsbudget (EB-budget, artikel 5.5 cao). De paritaire werkgroep zou daarbij, bijvoorbeeld door een enquête, ook input kunnen vragen aan medewerkers**

#### *Loopbaan medewerkers*

Tijdens het vorige cao-overleg is ook gesproken over de loopbaan van medewerkers. Bij stappen in een loopbaan wordt meestal in de eerste plaats gedacht aan opwaartse mobiliteit. Een medewerker zou er echter ook op een gegeven moment voor kunnen kiezen om een stapje terug te doen en een minder zware en belastende functie te gaan uitvoeren. Ook deze mogelijkheid moet bespreekbaar zijn. Werkgever en medewerker kijken daarbij samen wat de mogelijkheden zijn en wat dit betekent voor de arbeidsvoorwaarden.

**Voorstel: Met name neerwaartse mobiliteit is een zeer gevoelig onderwerp dat lastig tijdens een cao-overleg is te bespreken. Wij stellen daarom voor om een paritaire werkgroep in te stellen die dit onderwerp onderzoekt en voorstellen gaat doen aan cao-partijen. De werkgroep adviseert**

**aan cao-partijen of bepaalde arbeidsvoorwaardelijke of procesafspraken vooraf nodig zijn om de mogelijkheid van neerwaartse mobiliteit op een verantwoorde manier in te zetten.**

## **2. Leesbaarheid en actualiteit cao**

In de afgelopen jaren is er weinig onderhoud gepleegd aan de huidige cao-tekst. Het gevolg hiervan is onder meer dat de cao-tekst veel (onjuiste) verwijzingen naar (niet meer bestaande) wetsartikelen of andere regelgeving bevat of overgangsregelingen die al door de tijd zijn achterhaald. Ook blijkt in de praktijk de cao-tekst onduidelijkheden te bevatten die soms tot verschillen in interpretatie leiden.

**Voorstel: Wij stellen voor dat een paritaire werkgroep de cao-tekst onderzoekt op onjuistheden, onduidelijkheden of zaken die door de tijd achterhaald zijn. De werkgroep doet voorstellen tot wijziging van de cao-tekst aan de cao-partijen.**

## **3. Verantwoord en passend salarisbeleid**

### *Loonsverhoging*

Door corona-pandemie is Nederland in een economische crisis gekomen. Ondanks de beschermende overheidsmaatregelen worden bepaalde sectoren extra zwaar geraakt. Ook al zijn er vooruitzichten door het positieve perspectief op vaccinaties, de economische gevolgen zullen de komende jaren – vooral na het aflopen van de massale overheidssteun - nog sterk gevoeld worden. De drinkwaterbedrijven staan midden in deze maatschappij en hebben als vitale sector hun werk met de nodige aanpassingen, maar vooral met de inzet van alle medewerkers, door kunnen zetten. Daar is veel waardering voor. En daar hoort ook bij dat we onze ogen niet kunnen sluiten voor de situatie waar onze klanten en opdrachtgevers zich bevinden. Drinkwaterbedrijven verkeren in een bijzondere maatschappelijke positie. De drinkwatersector streeft er daarom naar om het loonniveau op een met andere Nederlandse organisaties vergelijkbaar niveau te houden. Dit principe is al vastgelegd in de cao in artikel 4.1 van de cao.

**De af te spreken loonsverhoging moet in lijn met de huidige marktontwikkeling liggen en rekenschap geven aan onze maatschappelijke positie en de verantwoordelijkheid naar al onze klanten en overige stakeholders.**

### *Verkleining beloningsverschillen*

Als gevolg van wijzigingen in het beloningsbeleid in het verleden, zijn er grote verschillen in beloning ontstaan tussen medewerkers die eenzelfde functie uitvoeren. De werkgevers in de drinkwatersector vinden dit onwenselijk. De verschillen in beloning zijn steeds moeilijker uit te leggen aan medewerkers die hetzelfde werk doen maar niet in het verleden een garantietoeslag hebben gekregen. De werkgevers streven er naar om de verschillen in beloning tussen medewerkers met en medewerkers zonder een garantietoeslag kleiner te maken door het afspreken van gedifferentieerde loonsverhogingen. Gelijk werk moet uiteindelijk op een gelijke manier worden beloond. In het verleden hebben cao-partijen gezamenlijk goede afspraken gemaakt om de verschillen te verkleinen: niet door salarisgaranties te verlagen, maar door deze groepen 'minder meer' te geven.

**Voorstel: Wij stellen voor om een gedifferentieerde loonsverhoging af te spreken zodat de verschillen in beloning tussen medewerkers worden verkleind. Werkgevers streven ernaar om hiervoor een beleid voor de langere termijn vast te stellen om daarmee te voorkomen dat dit onderwerp bij elk cao-overleg opnieuw tot discussie leidt.**

**Tot slot: de cao is van ons allemaal**

De werkgevers geloven in het belang van een goede cao voor de drinkwatersector. Wij streven naar een transparant cao-proces en een nieuwe cao die maximaal draagvlak heeft onder alle werknemers. We willen in dit cao-proces ook de stem van zoveel mogelijk medewerkers horen. Mede daarom hebben we een nieuwe website gemaakt waarin verhalen van collega's staan en iedereen input kan leveren voor de onderhandelingen; [caodrinkwater.nl](http://caodrinkwater.nl). Zodat we een nieuwe cao kunnen afsluiten die goed is voor de sector en alle medewerkers.