

# Protocol Cao Waterbedrijven

1 augustus 2011 tot en met 31 juli 2012

De Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb) en de werknemersorganisaties Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak zijn – naast hetgeen is vastgelegd in de cao – per 1 augustus 2011 het volgende overeengekomen.

## 1. Studietoelichting Het Nieuwe Werken (HNW)

### Inleiding

Cao-partijen onderkennen de actualiteit en de relevantie van Het Nieuwe Werken (HNW). Enerzijds wil de nieuwe werknemer zijn werk meer zelf kunnen sturen en meer zeggenschap hebben over de uitoefening van zijn taak. Anderzijds hebben drinkwaterbedrijven te maken met een veranderende omgeving. Zo wordt er meer nadruk gelegd op efficiency en maatschappelijk verantwoord ondernemen. De klant van het waterbedrijf verwacht meer flexibiliteit en kijkt kritisch naar kosten en kwaliteit. Gehoor geven aan die behoefte aan grotere flexibiliteit bij zowel klant als werknemer is mogelijk door de technologische ontwikkelingen, maar vergt een nieuwe visie bij werkgever en werknemer op arbeidsverhoudingen en -voorwaarden.

Partijen bij de cao Waterbedrijven hechten aan constructieve arbeidsverhoudingen en een goede balans tussen privé-werk. HNW gaat uit van een grote mate van zelfstandigheid en professionaliteit van medewerkers. De basis is vertrouwen in de kennis en kunde van de medewerkers. Deze nieuwe manier van werken biedt voor werknemers kansen zich nog verder te ontplooiën. Bovendien, gestoeld op een grote mate van eigen verantwoordelijkheid, maakt HNW het mogelijk om een betere balans in werk en privé te vinden. Dit kan onder andere door te variëren binnen bestaande of nieuwe arbeidspatronen met gebruikmaking van bijvoorbeeld het FAB, of afspraken rondom 4x9. Maar ook moderne technische voorzieningen maken het de werknemer steeds beter mogelijk om plaats- en tijdonafhankelijker te gaan werken, afhankelijk van de specifieke werksituatie. Met HNW kan een betere aansluiting worden gevonden op de wensen en belangen van klanten, werknemers en werkgevers. HNW leidt tot moderne arbeidsverhoudingen, waarin wederzijds vertrouwen, verantwoordelijkheid, vrijheid en veranderingsgezindheid (de 4 V's) centraal staan. Belangen van werknemers staan hierbij in evenwicht met werkgeversbelangen. De cao moet HNW, c.q. deze nieuwe arbeidsverhoudingen, niet belemmeren, maar juist faciliteren en mogelijk maken.

Genoemde ontwikkelingen leiden tot een nieuwe visie op toekomstig werkgeverschap, die vertaald moet worden in moderne arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Daarmee kan de aantrekkelijkheid van de sector als moderne werkgever duurzaam worden gegarandeerd, zowel voor bestaand als voor nieuw personeel.

### Studietoelichting

Cao-partijen zijn overeengekomen een studie te doen naar HNW en de cao Waterbedrijven. De cao moet HNW binnen de bedrijven faciliteren en niet belemmeren. Binnen veel bedrijven is men al gestart met HNW of is men bezig met het introduceren. Het onderzoek zal zich met name richten op de randvoorwaarden voor succesvolle toepassing van HNW, alsmede de wijze waarop de cao dit kan faciliteren.

In het onderzoek worden onder meer de volgende aspecten meegenomen:

- De gevolgen van HNW voor arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, c.q. de betekenis daarvan voor de cao;
- De behoeften van ondernemingen ten aanzien van de cao inzake HNW;
- Waar faciliteert de huidige cao HNW;
- Waar belemmert de huidige cao HNW;
- De gewenste veranderingen in de cao.

### **Planning en resultaat**

Het onderzoek wordt uitgevoerd door een paritaire werkgroep. In het onderzoek zal aandacht zijn voor een zo groot mogelijke participatie van alle betrokken partijen en groepen. De werkgroep zal haar resultaten opleveren aan cao-partijen. Deze resultaten bevatten een beschrijving van de randvoorwaarden, de veranderingen en de gevolgen van HNW voor arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, alsmede een advies aan cao-partijen over de aanpassingen van de cao.

## **2. Extra werkgelegenheidsmaatregelen**

Werkgevers en bonden vinden het belangrijk dat ook mensen die op afstand staan van de arbeidsmarkt in de sector een kans krijgen. Ter versterking van hun positie maakten werkgevers en de bonden in het cao-overleg al afspraken over extra werkgelegenheidsmaatregelen. De drinkwatersector geeft met veel enthousiasme invulling aan deze afspraken. De werkgevers hebben onder meer de volgende acties ondernomen:

- het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen met opleiding, begeleiding en coaching, waarbij jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. Wajong) als een bijzondere doelgroep worden gezien;
- het opleiden of beschikbaar stellen van werknemers voor het begeleiden en coachen van jongeren op een werkervaringsplaats;
- het aanbieden van stageplaatsen: de drinkwaterbedrijven bieden voor leerlingen uit het beroepsonderwijs stageplaatsen aan. Deze stageplaatsen staan ook open voor schoolverlaters die binnen drie maanden nadat zij hun opleiding hebben afgesloten nog geen baan hebben gevonden;
- het zorg dragen voor (stage)begeleiders: de drinkwaterbedrijven stellen werknemers aan als stagebegeleider en/of contactpersoon voor het regulier beroepsonderwijs.

Partijen zijn overeengekomen de kwantitatieve afspraken voor werkervaringsplaatsen en stagiaires uit het protocol 2009 voor de looptijd van de nieuwe cao te continueren. De werkgevers zullen hun inspanningen op dit terrein voortzetten. De drinkwaterbedrijven zetten hiervoor gedurende de looptijd van de cao voldoende middelen in.

### **Afspraken die worden gecontinueerd:**

Ten tijde van het afsluiten van deze cao verkeerde Nederland in een recessie. Deze situatie wordt in veel gevallen gekenmerkt door een oplopende werkloosheid en toenemende problemen voor schoolverlaters, jongeren en andere doelgroepen bij het (opnieuw) betreden van de arbeidsmarkt. De waterbedrijven zijn door de aard van hun bedrijfsvoering voor de genoemde gevolgen redelijk immuun. Daarom en mede gelet op de uitgangspunten van het landelijk, door het kabinet met de sociale partners gesloten sociaal akkoord, mag van de waterbedrijven in hun bijzondere situatie op dit gebied een extra inspanning worden verwacht.

### ***Werkervaringsplaatsen***

Met vernieuwde inspanning zullen bedrijven daarom – in aansluiting op de in de vorige cao daarover gemaakte afspraken – in de looptijd van de komende cao opnieuw aandacht besteden aan feitelijke projecten ter bestrijding van werkloosheid onder met name jeugdigen en andere kansarme groepen. Gedurende de looptijd van de cao zullen zij, afhankelijk van de bedrijfsomvang, één of meerdere werkervaringsplaats(en) ter beschikking stellen ten behoeve van het opdoen van werkervaring voor toetreders tot de arbeidsmarkt in de leeftijdscategorie tot dertig jaar, voor herintreding van gedeeltelijk arbeidsongeschikten en voor overige groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de aantallen (voor de sector in totaal minimaal 25 plaatsen) wordt uitgegaan van een verdeelsleutel van één werkervaringsplaats per tweehonderd werknemers, waarbij voor aantallen groter dan tweehonderd wordt afgerond op honderd werknemers naar boven (bijvoorbeeld 325 werknemers betekent twee werkervaringsplaatsen en 275 werknemers wordt één werkervaringsplaats). Bedrijven kleiner dan honderd werknemers zijn niet verplicht deel te nemen.

### ***Stagiairs***

Naast deze inspanning zullen in de bedrijven plaatsen voor stagiairs worden ingericht, waarmee zowel het belang van de betreffende leerling of student wordt gediend als het belang van het bedrijf. Potentiële kandidaten voor toekomstige functievervulling in de waterbedrijven wordt hierdoor de kans geboden intensief met werkzaamheden in de bedrijven kennis te maken. In het kader van deze doelstelling zullen bedrijven een aantal van minimaal twee procent van de formatieomvang van het bedrijf (in fte) aan stageplaatsen ter beschikking stellen voor opleidingen van zoveel mogelijk verschillende disciplines. Stages worden adequaat begeleid.

Over de per bedrijf af te spreken doelstelling ten aanzien van alle inspanningen wordt overleg gevoerd met de Ondernemingsraad. Ook vindt periodieke rapportage plaats aan dat orgaan.

## **3. Inzetbaarheid en mobiliteit**

Werkgevers en bonden hechten sterk aan een goede mobiliteit van werknemers. Mobiliteit, ondersteund door goede begeleiding, kan een belangrijke bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Werkgevers staan dan ook positief tegenover collegiale stages. Door middel van deze stages kunnen werknemers kennis maken met andere functies c.q. andere organisaties. Het blikveld en de toekomstige mogelijkheden in het werkzame leven kunnen hierdoor verbreed worden. Daarmee wordt concreet invulling gegeven aan de 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 ingeval 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.

## **4. Gezondheid en vitaliteit**

Werkgevers hechten groot belang aan een goede gezondheid en vitaliteit van werknemers. Vanuit deze verantwoordelijkheid zetten werkgevers preventieve instrumenten in als onderdeel van het gezondheidsbeleid in relatie met de Risico-inventarisatie en –evaluaties (RIE's). De healthcheck, vitaliteitscheck en het Periodiek Medisch Onderzoek kunnen daar onderdeel van uitmaken.

## 5. Instelling 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 garantietoeslag, 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. Uit onderzoek van de AWWN is gebleken, dat binnen de drinkwaterbedrijven circa 70 procent van de werknemers een garantietoeslag ontvangt op het salaris met een gemiddelde omvang van zo'n 20 procent (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 loonlijn-onderzoek (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.

## 6. 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 onduidelijkheden 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.

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 bijeenkomsten komt het volgende 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 bijeenkomsten bespreken, met als doel daarmee een duurzame oplossing te ontwikkelen die vastgelegd wordt in een sectorale consignatieregeling, af te spreken in de cao 2012.

## **7. Aanvullende afspraken**

### **Cao artikel 5.2.3 / 5.2.4 Definitie inkomen**

Door het toevoegen van de algemene toeslagen vakantie- en eindejaarsuitkering aan het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget per 1 januari 2011 moeten de toeslagen vakantie- en eindejaarsuitkering uit de definitie van inkomen verwijderd worden (artikel 5.2.3 en 5.2.4. cao WWb). De cao teksten worden hier op aangepast.

Ook in reeds afgesloten Sociale Plannen kan verwezen worden naar de definitie van inkomen in de cao. In die gevallen dient het begrip inkomen gehanteerd te worden zoals in eerdere cao's (tot 2011) gold, dus inclusief de algemene toeslagen vakantie- en eindejaarsuitkering.

### **Cao artikel 5.3.6. Beoordelingsuitkering**

De beoordelingsuitkering wordt voor het eerst uitgekeerd in 2013, over het functioneren in 2012.

### **Cao, hoofdstuk 16**

Partijen zijn overeengekomen het College van Beroep per 1 juni 2012 af te schaffen. Arbeidsrechtelijke conflicten kunnen vanaf die datum direct worden ingediend bij de Kantonrechter.

## **Ondertekening**

Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb),  
gevestigd te Arnhem

dhr P. Jonker

Abvakabo FNV,  
gevestigd te Zoetermeer

mw. D. Wiek

CNV Publieke Zaak,  
gevestigd te Den Haag

dhr. H. Vergunst

de dato