

CAO onderhandelingen 2011 door Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak**AAN:**

de werkgeversvereniging WWb,
ter attentie van dhr. Reinier Rutjens, secretaris
per mail: rrutjens@wenb.nl

Deventer, 18 april 2011

Samen tot een nieuw akkoord!

De wereld is constant in verandering. Sociale partners staan voor de uitdaging bij de drinkwaterbedrijven op deze veranderingen in te spelen. Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak willen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen tot afspraken komen waardoor veranderingen mogelijk worden. Als sociale partner uitdagingen op korte termijn en lange termijn samen vormgeven.

Het gaat goed met de watersector, de sector is een prachtige sector om in te werken en dat moet zo blijven nu en in de toekomst! Het vertrekpunt voor onze gesprekken is de arbeidsvoorwaardennota van onze vakcentrales, de enquêtes die wij als vakbonden bij onze achterban hebben gehouden en de afspraken die we al eerder met de werkgever hebben gemaakt!

Salaris en inkomen

Een reële salarisverhoging is in deze cao-ronde belangrijk, niet alleen voor de werknemers zelf, maar ook om als werkgever van een drinkwaterbedrijf aantrekkelijk te zijn en blijven op een krappere wordende arbeidsmarkt. Het toegroeien naar een volledige 13^e maand is één van manieren om het inkomen vorm te geven.

Naast de algemene loonsverhoging willen wij voor medewerkers die op het maximum van de schaal zitten een beoordelingsbeloning introduceren! Ons voorstel zou zijn om jaarlijks een eenmalige beloning toe te kennen die afhankelijk is van de beoordeling: goed, 2,5% van max. schaal 8, zeer goed 3,75% van max. schaal 8 en uitmuntend 5% van max. schaal 8. Hiermee kunnen nieuwe uitdagingen en perspectief aan alle werknemers geboden worden!

Werkgelegenheid

Vanuit de maatschappelijke verantwoordelijkheid kunnen werkgevers een bijdrage leveren aan de werkgelegenheid. Het gaat hierbij om werkgelegenheidsafspraken voor het huidige personeel, waarbij het beleidsuitgangspunt werkgelegenheid is en gedwongen ontslagen niet tot de mogelijkheden behoort. Het beperken van outsourcing zien wij ook als instrument ter behoud van de werkgelegenheid. Het gaat hierbij ook om het beperken van flexbanen of externe inhuur om werknemers zekerheid en perspectief te bieden.

Verder de continuering van het beleid om stage- en opleidingsplaatsen aan te bieden –met de daarbij horende ondersteuning in FTE's- om daarmee toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de noodzakelijke arbeidscapaciteit veilig te stellen.

We stellen voor om 1% van de loonsom hiervoor te reserveren.

Maatregelen om de (interne) mobiliteit te verhogen

In en externe mobiliteit is steeds belangrijker, een mooi instrument zou de collegiale stage zijn!

Het nieuwe werken, sociale innovatie

Het tijd, plaatsongebonden werken en zelfroosteren –het nieuwe werken- is een ontwikkeling waar we als sociale partners voor de uitdaging staan, op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, antwoorden te formuleren! Moderne werkgevers en moderne werknemers moeten elkaar vinden op het gebied van flexibel werken; bijvoorbeeld in de vorm van 4x9 uur, door

telewerken of door thuiswerken mogelijk te maken, zelfroosteren, maar andere vormen zijn mogelijk!

De huidige cao geeft in verschillende artikelen beperkingen aan, bijvoorbeeld is onder art. 9.7 opgenomen dat telewerken kan indien het bedrijfsbelang dit vordert.

Nadere regels hieromtrent zijn niet in de cao opgenomen, er wordt nadrukkelijk aangegeven dat dit op bedrijfsniveau kan worden afgesproken. Het is wenselijk dat we de cao zo vormgeven dat artikelen faciliterend zijn en niet beperkend!

Ziektekostentegemoetkoming

Het is al een lang gekoesterde wens de vereiste deelname aan de collectieve (aanvullende) ziektekostenverzekering van de werkgever of sector te laten vervallen. Met de invoering van het FAB, willen we voorstellen de bijdrage na indexatie een vast onderdeel hiervan te maken.

Consignatiediensten

We willen graag toe naar één landelijke regeling voor de consignatiediensten. Dat betekent dat er op bedrijfsniveau overgangsrecht wordt afgesproken, waarna deze regelingen uit de bedrijfcao's kunnen worden geschrapt. Bij het schrappen van de regeling uit de bedrijfcao's moet er aandacht komen voor een nieuw flankerend beleid voor werknemers die niet in staat zijn om consignatiediensten te draaien.

Het FAB

Het FAB is een modern instrument waar we graag de mogelijkheid van vakbondscontributie uit brutoloon willen zeker stellen!

Met de invoering van de FAB is een aantal bovenwettelijke verlofdagen komen te vervallen, we willen daarom -het door de OR- aantal collectief toe te wijzen verlofdagen beperken tot maximaal 2 per jaar.

Drie jaarlijkse periodieke keuring

Daar waar het gaat om de eigen verantwoordelijkheid, stellen wij voor om werknemers na hun 45ste levensjaar in de gelegenheid te stellen zich periodiek te laten keuren. Een grondige check dus voor iedere werknemer vanaf 45 jaar. De uitslag van deze gezondheidskundige keuring, waarbij ondermeer gekeken wordt naar belasting/belastbaarheid van de werknemer en waar ook gevraagd wordt naar wat de werknemer zelf op termijn aan kansen ziet, wordt ingezet bij loopbaantrajecten. De werknemer blijft baas over dit eigen dossier en kan beslissen met wie hij daarover in gesprek gaat. Op deze wijze krijgt ouderenbeleid een heel duidelijk gezicht binnen de organisatie.

Vrije keuze pensioenontslag moment in plaats van 65 jaar

Terwijl er continu stemmen opgaan dat we allemaal langer moeten werken eindigt de arbeidsovereenkomst in onze huidige cao bij 65 jaar. De nieuwe cao dient werknemers de mogelijkheid bieden om op vrijwillige basis door te werken, na 65 jaar.

Deze inzet laat onverlet mogelijke aanvullingen op en/of aanpassingen van genoemde onderwerpen gedurende en in de context van de onderhandelingen.

Vertrouwend op een goed en open overleg,
Tekenen wij met vriendelijke groet,

Abvakabo FNV
Danielle Wiek

CNV Publieke Zaak
Rik Vergunst