

Aan de vakorganisaties Abvakabo FNV en
CNV Publieke Zaak
t.a.v. de landelijke bestuurders
mevrouw D. Wiek en
de heer R. Vergunst

Arnhem, 18 april 2011

Kenmerk: B-11-021/RR

Betreft: Werkgeversvoorstellen voor vernieuwing CAO Waterbedrijven

Geachte mevrouw Wiek, geachte heer Vergunst,

Op 31 juli 2011 expireert de cao Waterbedrijven. Graag treden wij met u in overleg over de vernieuwing van de cao voor onze bedrijven. Met deze brief doen wij u onze wijzigingsvoorstellen toekomen. Wij hopen hierover met u in een open en constructieve wijze goede afspraken te maken. Wij hebben daarin alle vertrouwen.

Onze omgeving

Wij voeren ons cao-overleg in een nog steeds onzekere en turbulente omgeving. De centrale overheid is bezig een immense bezuinigingsoperatie vorm te geven om 's lands financiën weer op orde te krijgen. Het ingezette herstel van de Nederlandse economie is nog broos en fragiel. De toekomstige betaalbaarheid van AOW en pensioenen is nog hoogst onzeker en bepaalt in hoge mate de nationale agenda van de sociale partners. Dit raakt burgers en bedrijven op diverse vlakken. Maar de Rijksbezuinigingen treffen met name ook de decentrale overheden als gemeenten en provincies; de aandeelhouders van de drinkwaterbedrijven. Zij zien zich geconfronteerd met grote taakstellingen en bezuinigingen, hetgeen zich bij gemeenten en provincies vanzelfsprekend vertaalt naar een grote terughoudendheid in loonkostenontwikkeling en cao-afspraken. Deze realiteit van onze aandeelhouders betekent voor de drinkwatersector een grote verantwoordelijkheid voor een beheerste en verantwoorde loonontwikkeling. Bovendien legt de nieuwe Drinkwaterwet druk op de tarieven. Drinkwaterbedrijven hebben een grote maatschappelijke functie en hierbij hoort ook een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. Wij stellen ons sinds jaar en dag ten doel de lasten voor de afnemers, burgers en bedrijven, zo veel als mogelijk te beperken. Dat is des te belangrijker in tijden van crisis en bezuinigingen. Deze verantwoordelijkheid is ook leidend voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in onze sector.

Binnen deze context willen de drinkwaterbedrijven invulling geven aan goed werkgeverschap, constructieve arbeidsverhoudingen en verantwoorde en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. De watersector wil aan alle huidige en toekomstige werknemers een concurrerend en marktconform pakket aan arbeidsvoorwaarden bieden, met ruimte en flexibiliteit voor werknemers, met groei- en ontwikkelmogelijkheden, waarin werknemers

steeds uitgedaagd en gemotiveerd blijven. De cao moet daarnaast vanzelfsprekend ook de bedrijfsvoering van onze bedrijven faciliteren en ruimte bieden voor noodzakelijk maatwerk op bedrijfsniveau. Een belangrijk uitgangspunt is dan ook dat cao-afspraken optimalisering van bedrijfsprocessen dienen te ondersteunen.

Wij geloven dat wij samen met u de afgelopen jaren hier al grote stappen in hebben gezet, bijvoorbeeld door de invoering van de nieuwe loonlijn en het flexibel arbeidsvoorwaardenpakket. Het feit dat grote stappen gezet zijn, die ook veel van de organisaties hebben gevraagd, betekent voor ons dat wij over een beperkt aantal voorstellen afspraken zouden willen maken. Onze organisaties worden namelijk thans nog volop geconfronteerd met de implementatielast en kosten, van de huidige cao-afspraken zoals FAB, EB en IB.

Tijdens de huidige cao-periode is er door sociale partners veel werk verzet: zo heeft Hay voor ons vastgesteld hoe de beloning binnen de sector zich verhoudt tot de mediaan van de algemene markt. Daarnaast ligt er een advies over het Functie-indelingsinstrument ter besluitvorming. In onze cao-voorstellen nemen we uitdrukkelijk de adviezen en bevindingen van deze onderzoeken mee.

Meer ruimte voor variabel beloning

Uit het recent gedane beloningsonderzoek van Hay is gebleken dat de salarisschalen en het totale arbeidsvoorwaardenpakket binnen onze watersector zo'n 6% boven de mediaan van de markt liggen. Ook is vastgesteld dat het aandeel variabele beloning kleiner is dan in de markt gebruikelijk. Daarnaast constateren wij dat de feitelijke beloning van het merendeel van de werknemers in de sector door garantieafspraken uit het verleden ruim boven het maximum van de schaal ligt. Zo'n 70% van de werknemers heeft een garantiesalaris en ontvangt een beloning die gemiddeld 20% boven het van toepassing zijnde schaalmaximum ligt. Voor medewerkers die na de invoering van de nieuwe loonlijn in 2006 in dienst zijn gekomen ligt dat echter anders. Hun perspectief is het maximum van de nieuwe loonlijn hetgeen, zoals blijkt uit het Hay-onderzoek, overigens nog gemiddeld 6% boven de markt ligt.

Op basis van deze constatering en vanwege onze publieke verantwoordelijkheid, willen wij terughoudendheid betrachten in het structureel verhogen van de vaste salarissen.

Naar het oordeel van de werkgevers zijn er thans te weinig prestatieafhankelijke instrumenten en positieve financiële prikkels voor medewerkers die geen bovenschallig garantiesalaris hebben, maar wel aan het eind van hun schaal zitten. Specifiek voor deze groep medewerkers stellen werkgevers voor om te komen tot een individuele prestatie- en beoordelingsafhankelijke variabele beloning. Medewerkers die op basis van de in de cao opgenomen beoordelingssystematiek een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' hebben gekregen over het afgelopen jaar, ontvangen eenmalig een variabele beloning. Over de hoogte van deze variabele beloning en de nadere invulling, willen wij graag met u verder spreken.

Hiermee samenhangend stellen wij voor de huidige categorieën van het beoordelingssysteem anders te benoemen. De huidige benaming roept namelijk vragen op: met name het verschil tussen 'voldoende' en 'goed' is onvoldoende onderscheidend. Wij denken dat op te kunnen lossen door de middelste categorie (nu 'voldoende') 'op de norm' te noemen, met daaronder en daarboven – net als nu – twee categorieën: 'onder/boven de norm' en 'ruim onder/boven de norm'.

Functie-indelingsinstrument actualiseren

Werkgevers stellen voor om besluiten te nemen over het advies van de commissie Groot onderhoud Functie-indelingsinstrument. Wij benadrukken dat voor een zorgvuldige en adequate invoering van de wijzigingsvoorstellen de bedrijven, die hiervoor de verantwoordelijkheid dragen, voldoende invoeringstijd dienen te hebben. Wij stellen daarom voor dat de nieuwe matrix in gaat op 1 augustus 2012. Worden medewerkers daardoor hoger ingeschaald, dan geldt dat vanaf die datum. Bij een lagere indeling willen wij het salaris dat deze medewerkers op dat moment ontvangen, garanderen.

Beëindigen bedrijfscao

In paragraaf 3 van het protocol van de huidige cao hebben wij gezamenlijk afgesproken dat de cao's die op bedrijfsniveau in onze sector zijn afgesproken, beëindigd moeten worden. Wij stellen voor om de onderwerpen, in casu de consignatieregelingen, die thans in die bedrijfscao's geregeld zijn, over te laten aan het overleg tussen de Ondernemingsraad en bestuurder van de betreffende onderneming. Zodoende kan op het niveau van de individuele onderneming door een goede afweging van de belangen van de werknemers en die van het bedrijf, tot passende maatwerkafspraken gekomen worden.

Vakantiedagen toevoegen aan FAB

Werkgevers stellen voor om de huidige 5 bovenwettelijke vakantiedagen, m.a.w. het restant van het oude ADV, toe te voegen aan het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget. Daarmee wordt ook helderheid geboden over de gemiddelde arbeidsduur per week, die 40 uur is. Bovendien kunnen daar waar verlofstuwmeren zijn, mede met het oog op aanstaande wijzigende wetgeving, verloftegoeden ingelopen worden. Medewerkers hebben, binnen de afspraken rond het FAB, de mogelijkheid om van het FAB-budget weer verlof te kopen. Overigens wensen werkgevers af te spreken dat, om redenen van bedrijfsvoering (bijvoorbeeld als er onvoldoende werk is), een bedrijf met zijn ondernemingsraad kan overeenkomen deze 5 dagen niet standaard aan het FAB toe te voegen, maar als verlof toe te kennen.

Terugvordering opleidingskosten lokaal regelen

Thans is in de cao een bepaling opgenomen (artikel 11.6) waardoor de werkgever de mogelijkheid heeft om opleidingskosten bij vertrek van de medewerker binnen 2 jaar, terug te vorderen. Het beleid rondom terugvorderen van opleidingskosten is, naar het oordeel van werkgevers, eigenlijk een bedrijfsaangelegenheid. Het heeft de voorkeur de bepalingen rondom terugvorderen van studiekosten niet in de cao, maar op bedrijfsniveau te regelen. Werkgevers stellen bijgevolg voor om artikel 11.6 te schrappen.

Afschaffen College van Beroep

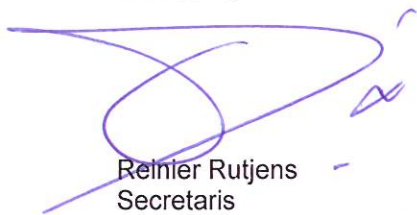
Op het College van Beroep, dat in de cao is afgesproken, wordt nauwelijks een beroep gedaan. Een dergelijk instituut vindt zijn oorsprong in de ambtelijke wortels van onze sector en komt bij niet-overheden nauwelijks voor. Werkgevers vragen zich af of deze regeling nog wenselijk is en in welke behoefte deze voorziet. Het is een tussenstation voordat de rechter er aan te pas komt. Het is meer voor de hand liggend om arbeidsjuridische conflicten direct bij de kantonrechter in te dienen.

Overige voorstellen

In de huidige cao is een groot aantal protocollaire afspraken gemaakt. Wij zullen de resultaten, c.q. voortgang hiervan tijdens de onderhandelingen aan u kenbaar maken. Ten slotte willen wij met u een aantal tekstuele en redactionele verbeteringen bespreken, opdat de cao verduidelijkt wordt. Voor het overige behouden wij ons het recht voor tijdens de onderhandelingen u andere voorstellen te doen.

Wij zien uit naar een open en constructief overleg. En vertrouwen erop dat wij tot gezamenlijke afspraken zullen komen tot vernieuwing van de cao Waterbedrijven.

drs. P. Jonker,
voorzitter Werkgeversvereniging Waterbedrijven,
voor deze,



Reinier Rutjens
Secretaris
Werkgeversvereniging Waterbedrijven