



Inzetbrief bonden cao
Drinkwaterbedrijven
2024

Inhoudsopgave

- I. Introductie
- II. Loon
- III. Overnemen studieschuld
- IV. Vitaliteit
- V. Mantelzorg
- VI. Inclusie
- VII. Duurzaamheidstools
- VIII. Sterke vakbond



I. Introductie

Wij willen graag 5 jaar vooruitkijken en ons bedenken hoe de sector er dan uitziet en wat er nodig is voor Drinkwatersector en in die visie deze CAO insteken. Wij hebben ons hierbij gericht op een beperkt aantal onderwerpen om deze scherp en duidelijk neer te zetten en hier een gezamenlijk resultaat in te bereiken. De arbeidsmarkt blijft aanhoudend krap, waardoor er optimaal geïnvesteerd moet blijven worden in de aanwezige arbeidsvoorwaarden in deze sector, zodat er ook op middellange termijn voldoende medewerkers geïnteresseerd blijven om in de Drinkwatersector werkzaam te zijn. Wij willen voor huidige medewerkers daarom met de nieuwe CAO concrete afspraken maken over salaris - en salarisontwikkeling, een hanteerbare werkdruk en vitaliteit, ook voor de middellange termijn, investeren in jongeren en aandacht voor inclusiviteit en mantelzorg. Wij willen daarnaast meer commitment voor de sector organiseren en als bonden bijdragen aan de zichtbaarheid van de Drinkwatersector.



II.1 Loon

Uit de enquête komt duidelijk dat loon op 1 staat. Daarom beginnen wij deze inzetbrief ook met de loonvraag.

Wij willen een loonsverhoging van een nominaal bedrag en een percentage. Daarnaast zijn wij van mening dat de €650 euro die wij in juni als bonden vroegen ter compensatie van de inflatie alsnog bij de werknemers terecht moet komen.

Dat leidt tot de volgende loonvraag:

Een nominaal bedrag van €100 in de schalen en een procentuele verhoging 8 %.

Daarnaast een eenmalige uitkering van €650 bruto. Dit voor een looptijd van de cao van 1 jaar.



II. 2 Armoedebestrijding en minimumloon

Uit het onderzoek “Kun jij nog rondkomen” is gebleken dat een substantieel deel van de medewerkers moeite heeft om rond te komen. Er wordt bezuinigd op primaire en secundaire levensbehoefte, hygiëne, maar ook sport en recreatie.

Tijdens de onderhandelingen zal ruimte worden gevraagd om het koopkracht-onderzoek kort te kunnen presenteren.

Wij vragen het minimumloon officieel op €16 vast te stellen. Dit heeft geen monetaire consequenties, maar er gaat wel een signaal van uit.

Wij vragen de systematiek van APC te bekijken voor volgende cao's.



III. Overnemen studieschuld

Om als sector aantrekkelijk te zijn voor jongeren en hen langer te binden aan de sector stellen wij voor om (gedeeltelijk) de mogelijkheid te bieden de studieschuld over te nemen.

Door het overnemen van studieschuld als lokmiddel in te zetten voor werving van jonge medewerkers verwachten we een groter bereik te hebben onder deze doelgroep. Onderzoek toont aan dat deze groep met financiële uitdagingen kampt en dit kan juist voor deze groep een extra trigger zijn om te solliciteren bij onze organisatie.

Hoe gaat dit precies in zijn werk?

1. Medewerker levert een bewijsstuk van DUO aan over de hoogte van de studieschuld.
2. We lossen per medewerker maximaal € 15.000,- bruto van de studieschuld af die opgebouwd is bij DUO. Aflossing gebeurt rechtstreeks aan DUO.
3. Aflossing ziet er als volgt uit: maand 1: € 1.000,- maand 12: € 2.000,- maand 24: € 3.000,- maand 36: € 4.000,- maand 48 € 5.000,-

LET OP: BEDRAGEN EN LOOPTIJD ZIJN FICTIEF EN ONDERWERP VAN ONDERHANDELINGEN. DIT IS SLECHTS EEN VOORBEELD



IV. Vitaliteit

Uit onze enquête blijkt een grote behoefte aan vitaliteitsbeleid. Over de generaties heen geven werknemers aan dat hier meer aandacht voor nodig is.

Als bonden erkennen we dat hier in de cao aandacht voor is. Wij vragen dan ook om gezamenlijk te kijken wat we nog meer kunnen doen om medewerkers vitaler en fitter te maken in alle levensfasen. Jonge mensen in het spitsuur van het leven, de mensen van middelbare leeftijd en medewerkers tegen het einde van hun diensttijd. We gaan graag in overleg hoe we hierin stappen kunnen zetten.



V. Mantelzorg

Passend bij vitaliteitsbeleid maar specifieke aandacht behoevend is het onderwerp mantelzorg. In een land waarin steeds meer zorg op naasten terecht komt moet hier beleid op worden gemaakt. Wij stellen voor hier gezamenlijk een plan voor te maken in deze cao ronde.



VI. Inclusie

Binnen veel bedrijven wordt de samenstelling van het personeel diverser. Dit is een positieve ontwikkeling, echter zijn we daar als sector nog niet helemaal op ingesteld. Wij stellen voor om stappen te zetten op het gebied van verschillende feestdagen en ze verschillend inzetbaar te maken voor verschillende levensovertuigingen. Om te beginnen met één specifieke inruilbare feestdag.



VII. Duurzaamheidstools

Wij willen graag de mogelijkheid hebben om duurzame maatregelen te nemen vanuit het FAB en daarin de mogelijkheden te verruimen. Hiervoor willen we de doelen in het FAB verbreden om bijvoorbeeld duurzame middelen te kunnen kopen vanuit het FAB.

Daarnaast willen we in gesprek over hoe de werkgever kan bijdragen aan duurzame keuzes van werknemers.



VIII. Sterke Vakbond

Wij stellen voor dat de werkgever de vakbondscontributie volledig vergoedt. Hiermee helpen de werkgever bij het vraagstuk representativiteit van de vakbonden en heft het mogelijke (financiële) beperkingen op voor mensen om lid te worden.

Zie Hoofdstuk “Sterke vakbond” [pagina's 14 en 15](#)

