

Onderhandelaarsresultaat cao Waterbedrijven

- **Looptijd CAO:** 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

- **Loonsverhoging:**

1 januari 2020: 2,5% verhoging van de salarissen (inclusief garantietoelagen)

- **Marktconforme beloning**

In de cao is afgesproken (artikel 4.1) dat cao-partijen streven naar handhaving van een marktconform beloningsgebouw van de cao waterbedrijven. De werkgevers vinden een verschil in loonniveau van de drinkwatersector ten opzichte van de mediaan van de Algemene Markt van +6%, conform de aanbeveling van rapport Borstlap, acceptabel. De werkgevers zullen zich inspannen om te zorgen dat in de nabije toekomst het loonniveau van de drinkwatersector zich weer op het niveau van 106% ten opzichte van de mediaan van de Algemene Markt gaat bevinden.

- **Participatiebanen in de cao**

Partijen spreken af aparte loonschalen voor medewerkers met een Participatiebaan in de cao op te nemen conform de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Dit betekent dat als medewerkers met een Participatiebaan in dienst van de Waterbedrijven komen, de cao Waterbedrijven op hen van toepassing is (inclusief FAB) met inachtneming van de alleen voor hen geldende apart opgenomen loonschalen.

- **3^e WW-jaar voor rekening werkgevers gerepareerd**

Voortzetting gedurende de looptijd van deze cao van de reparatie van het derde WW/WGA-jaar voor rekening van de werkgevers.

- **Aanpassing cao-artikelen m.b.t. beoordelen en belonen**

De artikelen 4.2 en 4.3 van de cao zullen zo aangepast worden dat een werkgever, met instemming van zijn ondernemingsraad, een eigen beoordelings- en beloningssysteem kan vaststellen met inachtneming van de normen zoals zijn opgenomen in de aangepaste artikelen 4.2 en 4.3 van de cao

- **Ketenbepaling ingetrokken**

De werkgevers hebben hun voorstel voor voortzetting ketenbepaling in de cao ingetrokken, hetgeen betekent dat bij indiensttreding van een uitzendkracht de voorgaande tijd als uitzendkracht meetelt in de keten van arbeidscontracten. Voorts zullen partijen in het protocol bij dit onderhandelaarsresultaat een aanbeveling aan de waterbedrijven opnemen om daar waar mogelijk uitzendkrachten in dienst van het waterbedrijf te nemen.

- **Voortzetten werkgelegenheidsafspraken**

Werkgevers en werknemers onderschrijven de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de drinkwaterbedrijven voor werkgelegenheidsafspraken. De bedrijven in de drinkwatersector hebben altijd hun inzet op dit gebied laten zien met prima resultaten op het gebied van het aanbieden van vele werkervaringsplaatsen, stageplekken en leer-werkplekken. Deze resultaten liggen opnieuw ten grondslag aan de ambitie voor de komende cao-periode.

Aanpassingen cao-teksten

Aanpassing artikel 1.1 Looptijd

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>1.1 Looptijd</p> <p>1. Deze cao geldt van 1 januari 2015 tot en met 30 juni 2017. Hij eindigt, zonder dat opzegging nodig is, van rechtswege.</p> <p>2. Als de onderhandelingen over een nieuwe cao bij het eindigen van deze cao nog niet zijn afgerond, wordt deze cao nog toegepast zolang de onderhandelingen duren.</p> <p>3. Zegt één of meer van de betrokken vakbonden op, dan eindigt deze overeenkomst alleen voor die partij(en).</p> <p>4. Bij bijzondere omstandigheden tijdens de looptijd van deze cao, kan één van de partijen vragen om wijziging van de overeenkomst. Partijen treden hierover in overleg.</p>	<p>1.1 Looptijd</p> <p>1. Deze cao geldt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. Hij eindigt, zonder dat opzegging nodig is, van rechtswege.</p> <p>2. Als de onderhandelingen over een nieuwe cao bij het eindigen van deze cao nog niet zijn afgerond, wordt deze cao nog toegepast zolang de onderhandelingen duren.</p> <p>3. Zegt één of meer van de betrokken vakbonden op, dan eindigt deze overeenkomst alleen voor die partij(en).</p> <p>4. Bij bijzondere omstandigheden tijdens de looptijd van deze cao, kan één van de partijen vragen om wijziging van de overeenkomst. Partijen treden hierover in overleg.</p>

Aanpassing artikel 3.2: Reistijd van en naar een wisselende werkplek

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>3.2. Werktijdenregeling</p> <p>Reistijd van en naar een wisselende werkplek Als je reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf je laatste werkplek terug naar huis op een dag samen meer dan 1 uur bedraagt, wordt de tijd daarboven als werktijd vergoed.</p>	<p>3.2. Werktijdenregeling</p> <p>Reistijd van en naar een wisselende werkplek Als je reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf je laatste werkplek terug naar huis op een dag samen meer dan 1 uur bedraagt, wordt de tijd daarboven als werktijd vergoed. Als je tijdens het dienstverband verhuist waardoor de reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf je laatste werkplek terug naar huis gemiddeld genomen toeneemt, komt deze extra reistijd boven op de in de vorige zin genoemde 1 uur. Deze extra reistijd wordt derhalve niet vergoed. De te vergoeden reistijd blijft dus gebaseerd op de reistijd van voor de verhuizing.</p>

Aanpassing artikel 4.1 Functiewaarderings- en beloningssysteem

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>Algemeen Voor de waterbedrijven is een functiewaarderings- en beloningssysteem van kracht. De werkgever stelt de zwaarte van jouw functie vast op basis van functiewaardering. De hoogte van het salaris en het perspectief op salarisgroei zijn afhankelijk van jouw functie.</p> <p>Functiewaardering en -indeling 1. De Waterbedrijven kennen een eigen Functiewaarderings- en indelingssysteem (FUWA). 2. De functies worden ingedeeld op basis van vergelijking met de beschreven en vastgestelde referentiefuncties uit de functiereferentiematrix. 3. De functiereferentiematrix en referentiefuncties maken deel uit van deze cao. 4. De functiereferentiematrix, indelingsprocedure en bezwaarprocedure zijn opgenomen in bijlage 2.</p> <p>Salarisschalen De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1.1.</p> <p>Aanpassing loonlijn Cao-partijen streven naar handhaving van een marktconform beloningsgebouw van de cao waterbedrijven. Om gelijke tred te houden met de relevante markt is besloten de salarisschalen van de cao (bijlage 1.1.) te verhogen. Deze verhoging wordt ook verwerkt in de functiesalarissen van alle werknemers. Dit betekent voor werknemers dat het bij hun functie behorende schaalsalaris met dit percentage wordt verhoogd.</p> <p>Voor werknemers met een inkomen (salaris + eventuele garantie-, arbeidsmarkt- en persoonlijke toeslag) boven het maximum van de functieonele salarisschaal betekent dit dat de verhoging van de functiesalarissen wordt verrekend met het bovenschalige salarisdeel. Het totale inkomen van deze werknemers wijzigt niet door de aanpassing van de loonlijn.</p> <p>De salarisschalen (nieuwe loonlijn; bijlage 1.1 van de cao) worden per 1 januari 2016 verhoogd met 1%. Deze loonlijnaanpassing gaat vooraf aan de algemene structurele loonsverhogingen per 1 januari 2016.</p> <p>Algemene structurele loonsverhoging Per 1 januari 2015 worden de salarissen (inclusief garantietoeslagen) met 1,5% verhoogd. Per 1 januari 2016 worden de salarissen (inclusief garantietoeslagen) met 1,5% verhoogd.</p>	<p>Algemeen Voor de waterbedrijven is een functiewaarderings- en beloningssysteem van kracht. De werkgever stelt de zwaarte van jouw functie vast op basis van functiewaardering. De hoogte van het salaris en het perspectief op salarisgroei zijn afhankelijk van jouw functie.</p> <p>Functiewaardering en -indeling 1. De Waterbedrijven kennen een eigen Functiewaarderings- en indelingssysteem (FUWA). 2. De functies worden ingedeeld op basis van vergelijking met de beschreven en vastgestelde referentiefuncties uit de functiereferentiematrix. 3. De functiereferentiematrix en referentiefuncties maken deel uit van deze cao. 4. De functiereferentiematrix, indelingsprocedure en bezwaarprocedure zijn opgenomen in bijlage 2.</p> <p>Salarisschalen De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1.1.</p> <p>Aanpassing loonlijn Cao-partijen streven naar handhaving van een marktconform beloningsgebouw van de cao waterbedrijven. Om gelijke tred te houden met de relevante markt is besloten de salarisschalen van de cao (bijlage 1.1.) te verhogen. Deze verhoging wordt ook verwerkt in de functiesalarissen van alle werknemers. Dit betekent voor werknemers dat het bij hun functie behorende schaalsalaris met dit percentage wordt verhoogd.</p> <p>De salarisschalen (nieuwe loonlijn; bijlage 1.1 van de cao) worden per 1 januari 2020 met 2,5% verhoogd. Deze verhoging van 2,5% wordt ook berekend over de salarisgaranties.</p>

Premievrijval pensioen 0,8%

De premievrijval pensioen van 0,8% wordt per 1 januari 2016 toegevoegd aan het flexibel arbeidsvoorwaardenbudget (FAB). Over 2015 wordt in november of december een eenmalige uitkering van 0,8% op basis van de FAB-grondslag uitgekeerd aan de werknemers die op dat moment in dienst zijn. De eenmalige uitkering en de structurele 0,8% FAB-bijdrage zijn pensioengevend.

Marktconformiteit Beloningssysteem

1. Voor het bewaken van de marktconformiteit van het beloningsniveau bij de waterbedrijven zal de mediaan 'Algemene Markt' volgens de methodiek van de HayGroup gelden als normering voor de beloning. De vastgestelde loonlijn is gerelateerd aan deze mediaan (beleidssalarissen, in de niet statistisch aangepaste vorm).

2. Periodiek kunnen sociale partners aan de systeemhouder opdragen de marktconformiteit van het beloningssysteem te toetsen. Ten aanzien van het niveau van belonen zal niet deze monitoring maar de uitkomst maar van de onderhandeling tussen sociale partners bepalend zijn.

Marktconformiteit Beloningssysteem

1. Voor het bewaken van de marktconformiteit van het beloningsniveau bij de waterbedrijven zal de mediaan 'Algemene Markt' volgens de methodiek van de HayGroup gelden als normering voor de beloning. De vastgestelde loonlijn is gerelateerd aan deze mediaan (beleidssalarissen, in de niet statistisch aangepaste vorm).

2. Periodiek kunnen sociale partners aan de systeemhouder opdragen de marktconformiteit van het beloningssysteem te toetsen. Ten aanzien van het niveau van belonen zal niet deze monitoring maar de uitkomst van de onderhandeling tussen sociale partners bepalend zijn.

Aanpassing artikel 4.2 Beloningssysteem met open schalen

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>4.2. Beloningssysteem met open salarisschalen Open salarisschalen</p> <p>1. Je werkgever kan een beloningssysteem hanteren met open schalen. Dit houdt in dat van je salarisschaal alleen het minimum en maximum is vastgesteld. Op basis van je beoordeling kun je op elk niveau daartussen worden ingeschaald.</p> <p>2. De periodieke verhoging wordt in dat geval op basis van onderstaande tabel vastgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,00% (ruim onder de norm) • 1,25% (onder de norm) • 2,50% (op de norm) • 3,75% (boven de norm) • 5,00% (ruim boven de norm). <p>3. Je werkgever mag de volledig vrije invulling van de beloning alleen toepassen nadat cao-partijen dat hebben besloten.</p> <p>Kaderstelling voor beoordelingssystemen Bedrijven die voor de beloning van werknemers gebruik willen maken van het volledig openschaalsysteem dienen een beoordelingssysteem toe te passen dat aan de volgende voorwaarden voldoet:</p> <p>1. Het systeem heeft de instemming van de OR.</p> <p>2. Er zijn voor het beoordelingssysteem duidelijke doelstellingen gedefinieerd zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelen van gedrag en prestaties; • onderbouwen van beloningsbeslissingen; • beoordelen van potentieel; • combinaties van deze doelen. <p>3. Het systeem sluit aan bij andere in de onderneming gehanteerde besturings- en personeelsinstrumenten (bijvoorbeeld competentie management, kwaliteitssystemen) en ondersteunt als zodanig het behalen van organisatie- en afdelingsdoelstellingen.</p> <p>4. Beoordelingen vinden plaats in een jaarlijkse cyclus van functioneringsbegeleiding die minimaal omvat: (resultaatgerichte) afspraken, voortgangsgesprek, beoordelingsgesprek. Ook het onderwerp ontwikkeling en ontplooiing van een werknemer maakt standaard deel uit van deze jaarlijkse cyclus.</p> <p>5. Afspraken over individueel te bereiken resultaten zijn bestanddeel van de beoordeling en deze worden SMART gedefinieerd (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden).</p> <p>6. Het systeem biedt maximaal vijf beoordelingsuitkomsten (ruim onder de norm, onder de norm, op de norm, boven de norm, ruim boven de norm).</p>	<p>4.2. Beoordeling</p> <p>1. De werkgever heeft een beoordelingssysteem. Dit beoordelingssysteem kan na instemming van de ondernemingsraad worden gewijzigd.</p> <p>2. Onderdeel van het beoordelingssysteem kunnen criteria zijn voor de jaarlijkse individuele verhoging van je salaris. Deze criteria worden met de ondernemingsraad overeengekomen.</p> <p>Tenzij met de ondernemingsraad anders is overeengekomen gelden de volgende criteria en verhogingspercentages tenzij je hierdoor boven het maximum van de salarisschaal zou uitkomen. In dat laatste geval wordt je salaris verhoogd tot het maximum van de salarisschaal is bereikt.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% ((ruim) onder de norm) • 2,50% (op de norm) • 3,75% (boven de norm) • 5,00% (ruim boven de norm).

<p>7. Beoordelingen worden schriftelijk vastgelegd en mondeling toegelicht.</p> <p>8. Beoordelaars zijn goed opgeleid voor het voeren van beoordelingsgesprekken en andere gesprekken in het kader van functioneringsbegeleiding.</p> <p>9. De systematiek wordt periodiek geëvalueerd.</p>	
---	--

Aanpassing artikel 4.3 Individuele beloning

<p>4.3. Individuele beloning</p> <p>Salarisniveau</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je beloning wordt bij indiensttreding vastgesteld op basis van de in dit hoofdstuk beschreven methode. 2. Je salaris wordt vastgesteld tussen het minimum en het maximum in de voor jouw functie geldende salarisschaal. <p>Beoordelingsuitkering</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Als je het maximum van de voor jouw functie geldende salarisschaal hebt bereikt en je geen salarisgarantie ontvangt op basis van artikel 4.4 kom je jaarlijks, afhankelijk van je functioneringsbeoordeling, in aanmerking voor een eenmalige beoordelingsuitkering. 2. Bij een beoordeling 'boven de norm', is de beoordelingsuitkering 2,5% van je jaarsalaris. 3. Bij een beoordeling 'ruim boven de norm' is de beoordelingsuitkering 5% van je jaarsalaris. 4. De beoordelingsuitkering is niet pensioengevend en wordt niet meegenomen in de grondslag voor een andere in deze cao genoemde vergoeding, toeslag of uitkering. <p>Beloning hogere functies</p> <p>Als je een functie hebt in de schalen 14, 15, 16 of 17 wordt de beloning in overleg tussen jou en je werkgever vastgesteld.</p> <p>Arbeidsmarkttoeslag</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je werkgever kan aan jou een arbeidsmarkttoeslag toekennen als je een functie vervult die 	<p>4.3 Individuele beloning</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever zorgt ervoor dat er binnen de onderneming een beoordelingssysteem wordt gehanteerd, waarbij medewerkers periodiek worden beoordeeld. Dit beoordelingssysteem wordt vastgesteld, na instemming van de ondernemingsraad. 2. Je salaris wordt vastgesteld tussen het minimum en het maximum in de voor jouw functie geldende salarisschaal. 3. De jaarlijkse individuele verhoging van het salaris wordt vastgesteld op basis van het beoordelings- en beloningssysteem van je werkgever. Je salaris wordt verhoogd tot het maximum van je salarisschaal is bereikt. <p>Beoordelingsuitkering</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Als je het maximum van de voor jouw functie geldende salarisschaal hebt bereikt en je geen vaste persoonlijke toelage of een salarisgarantie op basis van artikel 4.4 ontvangt kom je jaarlijks, in de hieronder in lid 2 of 3 beschreven situatie in aanmerking voor een eenmalige beoordelingsuitkering. 2. Bij een beoordeling 'boven de norm', is de eenmalige beoordelingsuitkering 2,5% van je jaarsalaris. 3. Bij een beoordeling 'ruim boven de norm' is de eenmalige beoordelingsuitkering 5% van je jaarsalaris. 4. De eenmalige beoordelingsuitkering is niet pensioengevend en wordt niet meegenomen in de grondslag voor een andere in deze cao genoemde vergoeding, toeslag of uitkering. <p>Beloning hogere functies</p> <p>Als je een functie hebt in de schalen 14, 15, 16 of 17 wordt de beloning na overleg met jou door je werkgever vastgesteld.</p> <p>Arbeidsmarkttoeslag</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je werkgever kan aan jou een arbeidsmarkttoeslag toekennen als je een functie vervult die
---	--

moeilijk vervulbaar is vanwege beperkte beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkttoeslag is tijdelijk.

2. Jaarlijks bespreekt en evalueert je werkgever met de ondernemingsraad voor welke functies deze toeslag is toegekend.

Periodieke verhogingen

1. Als jouw functioneren aan de te stellen eisen voldoet ontvang je een periodieke verhoging, totdat je het maximum van de voor jou geldende schaal hebt bereikt.
2. Functioneer je op de norm dan is deze periodieke verhoging 2,5% van het maximumsalaris in die salarisschaal.
3. Functioneer je ruim boven de norm dan kan de verhoging door je werkgever op 5% worden gesteld.
4. De toekenning kan alleen maar gebeuren op basis van een formele beoordeling. Dit geldt ook voor het toekennen van de periodieke verhoging van 5% bij functioneren ruim boven de norm.
5. Functioneer je 'ruim onder de norm', dan krijg je geen periodieke verhoging. Ook dit moet op basis van een formele beoordeling zijn vastgesteld.
6. Als je werkgever nog geen beoordelingsstelsel heeft dat aan de in deze cao genoemde kwaliteitseisen voldoet en op basis waarvan een adequate beoordeling kan worden gemaakt, heb je recht op – op basis van de van kracht zijnde systematiek – een jaarlijkse verhoging van je salaris totdat het maximumbedrag van jouw salarisschaal is bereikt.

moeilijk vervulbaar is vanwege beperkte beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkttoeslag is tijdelijk.

2. Jaarlijks bespreekt en evalueert je werkgever met de ondernemingsraad voor welke functies deze toeslag is toegekend.

Aanpassing artikel 4.17 Pensioenopbouw bij demotie

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>4.17. Pensioenopbouw bij demotie</p> <p>Op grond van het Pensioenreglement kun je als je 55 jaar of ouder bent, en je in het kader van demotiebeleid bij je werkgever een lager betaalde functie gaat uitoefenen, je werkgever vragen je pensioenopbouw voort te zetten over je (pensioengevend) salaris van voor de demotie. Hiervoor moeten wel het aantal uren dat je per week werkt gelijk blijven.</p>	<p>4.17 Pensioenopbouw bij demotie</p> <p>Op grond van het Pensioenreglement kun je als je 10 jaar voor je AOW-gerechtigde leeftijd of ouder bent, en je in het kader van demotiebeleid bij je werkgever een lager betaalde functie gaat uitoefenen, je werkgever vragen je pensioenopbouw voort te zetten over je (pensioengevend) salaris van voor de demotie. Hiervoor moeten wel het aantal uren dat je per week werkt gelijk blijven. De werkgever zal zijn besluit schriftelijk mededelen.</p>

Aanpassing artikel 6.1 Calamiteitenverlof

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>6.1. Calamiteitenverlof</p> <p>1. Je hebt in bijzondere gevallen recht op betaald verlof, bijvoorbeeld als je niet kan werken vanwege:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De bevalling van je echtgenote of partner; • Calamiteiten of acute zorgtaken. Die zorgtaken moeten wel spoedeisend zijn, onvoorzien, of redelijkerwijs niet buiten werktijd te plannen. Bijvoorbeeld een arts- of ziekenhuisbezoek van jezelf, je echtgenoot of partner of je kind of pleegkind; • Het uitvoeren van een door de wet of overheid opgelegde verplichting die je niet in eigen tijd kan uitvoeren; • De uitoefening van actief kiesrecht. <p>2. Bij samenloop van dit artikel met het kortdurend zorgverlof (artikel 6.2.) eindigt het verlof op basis van dit artikel na één dag.</p>	<p>6.1. Calamiteitenverlof</p> <p>1. Je hebt in bijzondere gevallen recht op betaald verlof, bijvoorbeeld als je niet kan werken vanwege:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De bevalling van je echtgenote of partner; • Calamiteiten of acute zorgtaken. Die zorgtaken moeten wel spoedeisend zijn, onvoorzien en redelijkerwijs niet buiten werktijd te plannen. • Het uitvoeren van een door de wet of overheid opgelegde verplichting die je niet in eigen tijd kan uitvoeren; • De uitoefening van actief kiesrecht. <p>2. Bij samenloop van dit artikel met het kortdurend zorgverlof (artikel 6.2.) eindigt het verlof op basis van dit artikel na één dag.</p>

Aanpassing artikel 6.7: Pensioenafdracht bij onbetaald verlof

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>6.7. Sabbatical leave</p> <p>1. Je kunt een keer per vijf jaar maximaal zes maanden onbetaald verlof opnemen. Je werkgever heeft hiervoor na overleg met de Ondernemingsraad, een interne richtlijn opgesteld.</p> <p>2. Je vraagt het verlof ten minste drie maanden van tevoren aan.</p> <p>3. Je werkgever kan jouw verzoek om organisatorische redenen afwijzen. Hij bespreekt dan wel met jou een andere oplossing binnen een redelijke termijn.</p>	<p>6.7. Sabbatical leave</p> <p>1. Je kunt een keer per vijf jaar maximaal zes maanden onbetaald verlof opnemen. Je werkgever heeft hiervoor na overleg met de Ondernemingsraad, een interne richtlijn opgesteld.</p> <p>2. Je vraagt het verlof ten minste drie maanden van tevoren schriftelijk aan.</p> <p>3. Je werkgever kan jouw verzoek om organisatorische redenen afwijzen. Hij bespreekt dan wel met jou een andere oplossing binnen een redelijke termijn.</p> <p>4. Tijdens je verlof wordt je pensioenopbouw volledig voortgezet.</p>

	5. De verplicht aan het pensioenfonds af te dragen pensioenpremies die zijn verschuldigd tijdens de periode van onbetaald verlof, komen volledig voor jouw rekening.
<p>6.6. Ouderschapsverlof</p> <p>d. In de verlofperiode betaalt je werkgever maximaal 65 werkdagen de verplicht in te houden (sociale) premies over het onbetaalde deel van het verlof.</p> <p>Deze premies zijn de premies voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen, de premie voor het bovenwettelijk invaliditeitspensioen, de premie voor de flexibele uitkering (FUR en FPU) en de WW-premie.</p>	<p>6.6. Ouderschapsverlof</p> <p>d. In de verlofperiode betaalt je werkgever maximaal over 13 keer jouw normale arbeidstijd per week de werkgeversbijdrage over de verplicht in te houden (sociale) premies over het onbetaalde deel van het verlof. De werknemersbijdrage komt dan voor jouw rekening. De resterende periode van het onbetaalde deel van het verlof komen de verplicht af te dragen (sociale) premies volledig voor jouw rekening.</p>

Aanpassing artikel 7.5 Collectieve zorgverzekering

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>7.5. Collectieve zorgverzekering</p> <p>1. Je werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten waaraan je kunt deelnemen.</p> <p>2. Als je gebruik maakt van deze collectieve ziektekostenverzekering van zowel het basispakket als een aanvullend pakket, niet zijnde een tandartsverzekering, ontvang je een vergoeding van € 238,- bruto per jaar. Als je inkomen lager is dan het maximum van schaal 6 (tabel 1 in bijlage 1) dan is de vergoeding € 414,- per jaar.</p> <p>3. De vergoeding wordt elk jaar tot maximaal 5% geïndexeerd op basis van de premiestijging van het aanvullende pakket van het collectieve contract van de WWb.</p>	<p>7.5. Collectieve zorgverzekering</p> <p>1. Je werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten waaraan je kunt deelnemen.</p> <p>2. Als je gebruik maakt van deze collectieve zorgverzekering van zowel het basispakket als een aanvullend pakket met minimaal één ster, niet zijnde een tandartsverzekering, ontvang je een vergoeding van € 265,- bruto per jaar. Als je inkomen lager is dan het maximum van schaal 6 (tabel 1 in bijlage 1) dan is de vergoeding € 454,- (niveau 2019) per jaar.</p> <p>3. De vergoeding wordt elk jaar tot maximaal 5% geïndexeerd op basis van de premiestijging van het aanvullende pakket van het collectieve contract van de WWb.</p>

Aanpassing protocolafpraak Werkgelegenheid

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>Werkgelegenheid Werkgevers en werknemers onderschrijven de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de drinkwaterbedrijven voor werkgelegenheidsafspraken.</p> <p>De werkgevers hebben hun inzet tijdens de vorige cao-periode op dit gebied laten zien met prima resultaten op het gebied van het aanbieden van vele werkervaringsplaatsen, stageplekken en leer-werkplekken. Deze mooie resultaten liggen ten grondslag aan de ambitie voor de komende cao-periode. Werkgevers gaan ervoor om wederom deze doelen te overschrijden.</p> <p>Daarnaast is er ook speciale aandacht voor mensen met een arbeidsmarktbeperking. Ook daar voelen werkgevers een grote verantwoordelijkheid en bieden werkgevers met een speciaal project deze doelgroep arbeidsplekken. De voortgang hierop kan door de bonden halfjaarlijks worden gemonitord.</p>	<p>Werkgelegenheid Werkgevers en werknemers onderschrijven de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de drinkwaterbedrijven voor werkgelegenheidsafspraken.</p> <p>Werkgevers laten dit zien door het aanbieden van vele werkervaringsplaatsen, stageplekken en leer-werkplekken. Werkgevers gaan ervoor om wederom deze doelen te overschrijden.</p> <p>Daarnaast is er ook speciale aandacht voor mensen met een arbeidsmarktbeperking. Ook daar voelen werkgevers een grote verantwoordelijkheid en bieden werkgevers deze doelgroep arbeidsplekken. De voortgang hierop kan door de bonden periodiek worden gemonitord.</p>

Aanpassing protocolafspraken Ketenbepaling voor call-center medewerkers

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>Ketenbepaling voor call-center medewerkers De huidige markt vraagt om flexibiliteit. De technologie verandert snel en de bedrijven gaan mee met deze verandering. Processen veranderen. Dit gaat echter niet over een nacht ijs, een flexibele schil is hierbij noodzakelijk.</p> <p>Met de nieuwe wetgeving (Wet werk en zekerheid) wordt de totale duur van uitzendovereenkomst en een opvolgend tijdelijke arbeidsovereenkomst verkort. De wetgever biedt echter de mogelijkheid hier binnen de cao een uitzondering op te maken zodat de duur van de uitzendovereenkomst niet meetelt in de maximale termijn van de tijdelijke arbeidsovereenkomst.</p> <p>Van deze mogelijkheid wordt gedurende de looptijd van deze cao gebruik gemaakt uitsluitend voor de werknemers klantenservice binnen de callcenters van de waterbedrijven (eerste lijns klantenservice medewerkers). Uitzendovereenkomsten voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever tellen niet mee in de ketenbepaling. Hiermee kunnen deze medewerkers ook na gewerkt te hebben als uitzendkracht bij het waterbedrijf, nog tijdelijke arbeidsovereenkomsten krijgen van langere duur.</p>	<p>Huidige tekst in de cao laten vervallen</p>

Aanpassing bijlage 1.1 Salarisschalen cao 01-02- 2020 t/m 31-12-2020

Huidige tekst	Tekstvoorstel nieuw
<p>Toelichting op de tabel: De salarisschalen wordt per 1 januari 2016 verhoogd met 1%. Deze loonlijnaanpassing wordt verwerkt voor de algemene structurele loonsverhoging per 1 januari 2016.</p> <p>Deze verhoging wordt ook verwerkt in de functiesalarissen van alle medewerkers. Dit betekent voor medewerkers dat het bij hun functie behorende schaalsalaris met dit percentage wordt verhoogd. Voor medewerkers met een inkomen (salaris + eventuele garantie-, arbeidsmarkt- en persoonlijke toeslag) boven het maximum van de functionele salarisschaal betekent dit dat de verhoging van de functiesalarissen wordt verrekend met het bovenschalige salarisdeel. Het totale inkomen van deze medewerkers wijzigt niet door de aanpassing van de loonlijn.</p>	<p>Toelichting op de tabel: De werkgevers hebben gedurende de cao-loze periode van 01-07-2017 t/m 31-12-2019 de salarisschalen per 1 januari 2018 en 1 januari 2019 verhoogd met resp. 2,0% en 2,5%. Met ingang van de overeengekomen cao per 1 januari 2020 worden de salarissen per die datum verhoogd met 2,5%.</p>

<p>Algemene structurele loonsverhoging Per 1 januari 2015 worden de salarissen (inclusief garantietoelagen) met 1,5% verhoogd. Per 1 januari 2016 worden de salarissen (inclusief garantietoelagen) met 1,5% verhoogd.</p>	
---	--