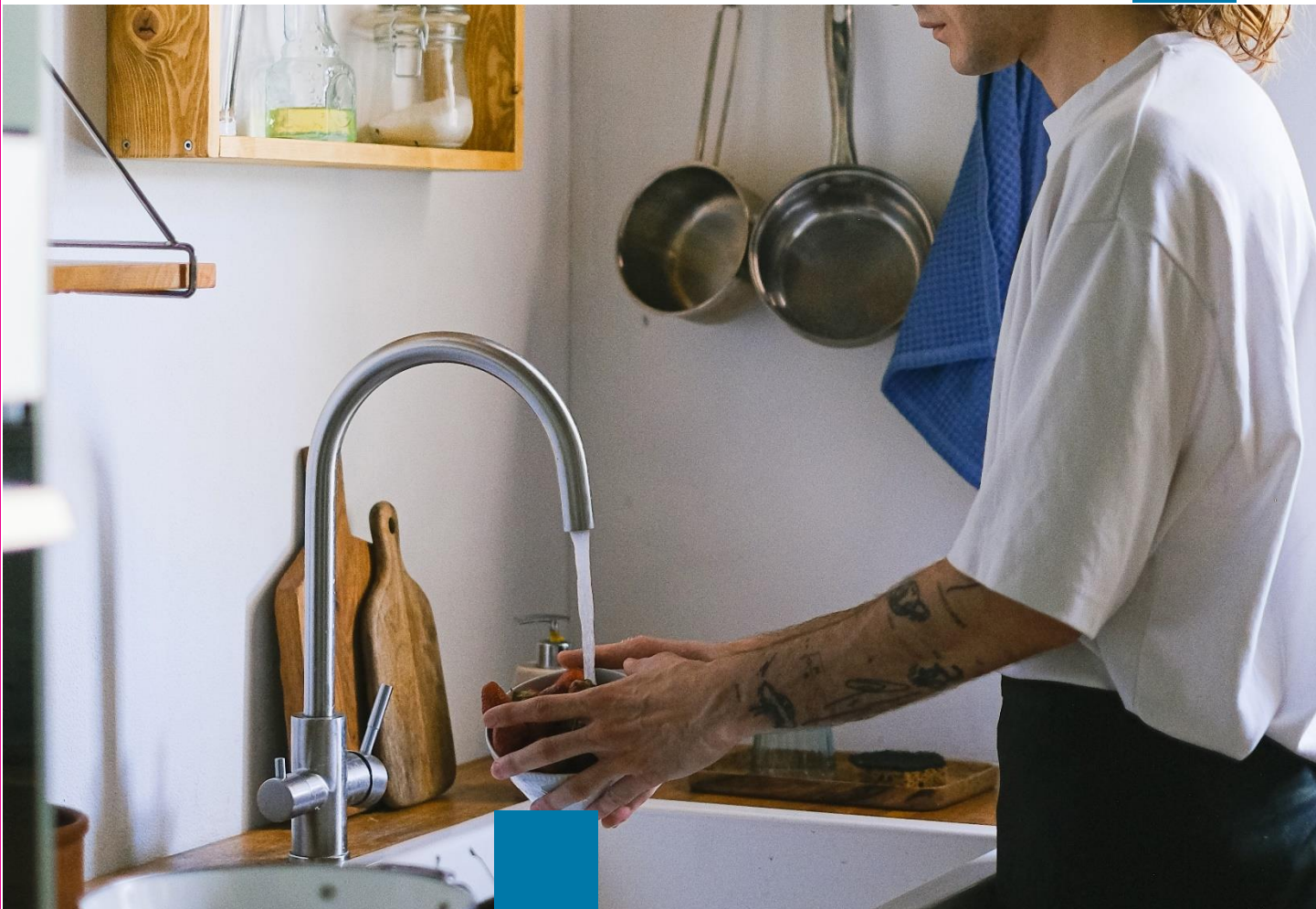


Rapportage AVV Nieuwe cao Waterbedrijven

Utrecht, 6 december 2022



Auteur

Roland Goetgeluk
Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2022 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1	Introductie	2
1.1.	Aanleiding	2
1.2.	Methode	2
2	Resultaten	3
2.1.	Respons	3
2.2.	Resultaat stemming: ruime meerderheid	3
2.3.	Redenen voor negatieve stem	4
2.3.	Suggesties volgende cao	5
2.4.	Deelnemende bedrijven	6
	Bijlage 1: Open antwoorden	7
	Bijlage 2 De tekst waarover werd gestemd	19

1

Introductie

1.1. Aanleiding

In stemming was het principeakkoord dat in bijlage 2 woordelijk is te vinden.

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector Drinkwaterbedrijven om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken uit het onderhandelingsresultaat stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao kan ondertekenen. Het gaat hierbij om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen.

1.2. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth.

Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV en hetzelfde telefoonnummer invoerden, hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren met een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Als een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: ‘Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?’, waarbij de medewerker kon kiezen uit ‘positief’, ‘negatief’ en ‘neutraal’. **Als men neutraal stemde, werd de stem wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers, maar het cao-protocol haakt expliciet aan bij de voor- en tegenstemmers.**

Als men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende open vraag: ‘Je hebt tegen de afspraken gestemd. Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?’ Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. Ten slotte is gevraagd bij welk bedrijf men werkt.

In de rapportage presenteren we de resultaten in een tabel en geven daarbij de conclusies. De conclusies beschrijven zodanig dat deze ook dient als handleiding hoe een tabel is te lezen. Er zijn twee bijlagen met toelichting.

2

Resultaten

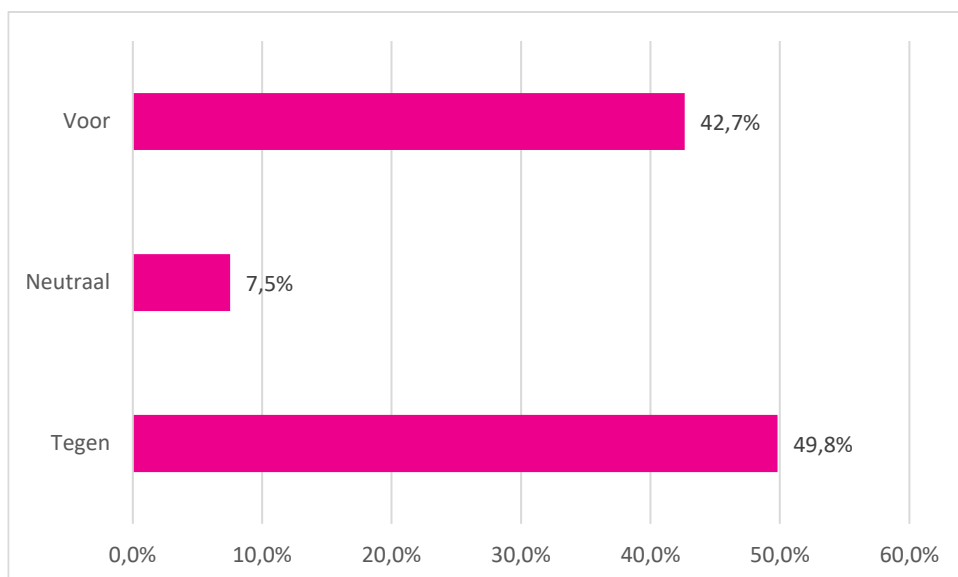
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken stond open van 8 november tot en met 15 november 2022. In totaal zijn er 279 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Waterbedrijven. Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek niet dat medewerkers twee keer hadden gestemd.

2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. Een meerderheid is tegen het onderhandelingsresultaat: 50 op elke 100 medewerkers volgens de stemming. Als de neutralen niet worden meegerekend in het totaal is het aantal zelfs 54 op elke 100 medewerkers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 279 stemmers, N'(Voor en Tegen) = 258)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

Niet alle medewerkers in de sector hebben met de stemming meegedaan. De stemming lijkt dus op een steekproef. Op basis van een significantieniveau van 95 procent is het betrouwbaarheidsinterval 6,1 procent¹. Dit

¹ <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die tegen is tussen de 48,0 en 60,0 procent ligt. In de populatie is dus ook een meerderheid tegen.

2.3. Redenen voor negatieve stem

Vervolgens kregen de 139 medewerkers die een tegenstem hadden uitgebracht de vraag wat de belangrijkste reden was dat zij tegen stemden. Dit betrof een open vraag en er zijn 125 antwoorden gegeven. In de open antwoorden meldden mensen meerdere redenen. Vandaar dat een telling en een groepering van de redenen is gemaakt. In bijlage 1 staat uitgebreid hoe dit is gedaan.

Tabel 1 toont dat er 6 hoofdcategorieën zijn die 12 genoemde redenen (subcategorieën) bundelen. Gemiddeld levert dit 10 redenen per respondent op. Er zijn drie hoofdbezwaren: inflatie moet altijd gecorrigeerd worden, lagere schalen dienen absoluut en relatief het meeste in inkomen te groeien en de lonen dienen marktconform te worden. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in de bijlage (Tabel 3).

Tabel 1: Redenen om tegen de principe-akkoord te zijn (N = 125 tegenstemmers)

Hoofdcategorie en subcategorieën	Abs.	%
Inflatie correctie altijd	124	66%
Inflatie gecorrigeerd eis	124	66%
Soort methode loonsverhoging	35	19%
Elke schaal eigen percentage en laagste schalen absoluut veel meer	28	15%
Vast bedrag per schaal ipv percentage	3	2%
Bruto-uitkering moet afhankelijk zijn van werkuren	2	1%
Elke schaal zijn eigen percentage, absoluut kan het dus verschillen	1	1%
Elke schaal gelijk percentage loonsverhoging	1	1%
Niet marktconform salaris	16	8%
Salaris is niet marktconform	16	8%
Tweedeling personeel	7	4%
Garantieloon blijven	3	2%
Verschil extra beloning tussen garantieschaal en nieuwe schalen raar	3	2%
Onterecht verschil tussen vast en flexwerk	1	1%
Structurele verhoging in plaats eenmalige bedrag	6	3%
Structurele verhoging mede i.v.m. pensioen	6	3%
Herijken schalen	1	1%
Schaalbedragen aanpassen	1	1%
Eindtotaal	189	100%

2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. Ook nu betrof het een open vraag en er zijn 136 antwoorden gegeven. In de open antwoorden meldden mensen meerdere redenen. Vandaar dat een telling en een groepering van de redenen is gemaakt. In bijlage 1 staat uitgebreid hoe dit is gedaan.

Er zijn 209 opmerkingen geplaatst die zijn gecategoriseerd en weergegeven in Tabel 2. Gemiddeld komt dit neer op 1,5 opmerkingen per persoon. Een overzicht van alle suggesties is te vinden in de bijlage (

Tabel 4). De grootste groep is 'Salaris hoger' (70%). Daarbinnen wil de meerderheid 'een goed basissalaris voor elke type werkende met al ondergrens een inkomen om goed van te leven': de sleutelwoorden salaris, loon en consumentenindex tellen op tot ongeveer 33 procent (26+6+1).

Tabel 2: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subcategorieën (N = 136 stemmers)

Hoofdcategorie en subcategorieën	N	%
Salaris	146	70%
Goed basissalaris waarborgen voor vast/flex met ondergrens salaris om gewoon van kunnen leven: salaris	55	26%
Inflatiecorrectie	26	12%
Gelijke beloning: man/vrouw, theoretisch/praktisch	19	9%
Salaris marktconform	13	6%
Goed basissalaris waarborgen voor vast/flex met ondergrens salaris om gewoon van kunnen leven: Loon	12	6%
Garantieloon.	6	3%
Koopkracht	4	2%
Geen eenmalige bijdragen	3	1%
Salarisgarantie	3	1%
Goed basissalaris geïndexeerd (consumentenindex) voor vast/flex om gewoon van te kunnen leven	2	1%
Garantieloon herijken van ongelijkheid	1	0%
Loonschalen herwaardering	1	0%
Verhoging: structureel	1	0%
Vergoeding	31	15%
Thuiswerkvergoeding/plek	14	7%
Reiskostenvergoeding/tijd	12	6%
Vergoeding opleiding/opleidingsbudget	5	2%
Balans werk-privé	12	6%
Balans werk-privé: privé	6	3%
Balans werk-privé: flex	4	2%
Levensloopruimte	1	0%
Balans werk-privé: aantal werkuren omlaag met behoud loon	1	0%
Pensioen	12	6%
Ouderen beleid serieus nemen	8	4%
Pensioen: eerder stoppen	2	1%
Pensioen: 80 90 100 regeling	1	0%
Pensioen: deeltijd	1	0%
Ouderschapsverlof	3	1%
Ouderschapsverlof	3	1%
Verlof	2	1%
Verlofregeling	2	1%
Demotie	1	0%
Demotie	1	0%
Garantie	1	0%
Garantiefonds: aanvulling WW	1	0%
Soorten werker	1	0%
Uitzendkrachten meedoen	1	0%
Eindtotaal	209	100%

2.4. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn 14 bedrijven vertegenwoordigd. Niet elk bedrijf wordt vertegenwoordigd door veel stemmers, gemiddeld lag het op bijna 20 stemmers per bedrijf.

Bijlage 1:

Open antwoorden

Aanpak

Indien aanwezig, zijn er in deze bijlage namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen.

In de analyse voor de tabellen in de hoofdtekst is gebruik gemaakt van deze oorspronkelijke tabellen. We hebben bij eerste persoon gekeken welke sleutelwoorden werden gebruikt. Daarna is gekeken is of andere personen die sleutelwoorden ook gebruikten door in Excel deze woorden en synoniemen te zoeken met een functie =vind.spec(). Vervolgens zijn we naar de tweede persoon gegaan om te kijken of deze nieuwe sleutelwoorden gebruikte. Ook nu weer bekeken we daarna of de andere personen deze sleutelwoorden gebruiken. Zo kwamen we uiteindelijk tot alle relevante sleutelwoorden en telden we hoe vaak ze gebruikt werden. Dit heet 'Open Coderen.' Daarna is gekeken of sleutelwoorden gegroepeerd konden worden. Dit heet axiaal coderen. Op deze manier kregen we zicht op de structuur van de opmerkingen². Een voorbeeld is Tabel 4.

De open antwoorden.

Tabel 3: Toelichting tegen stem (n = 12 stemmers)

iedereen moet een gelijk percentage loonsverhoging krijgen! Als men vindt dat de lagere loonschalen te weinig krijgen, dan moet men die schaalbedragen aanpassen, Geen eenmalige uitkering, maar een structurele verhoging! een eenmalige uitkering telt namelijk niet mee bij je pensioenopbouw! Afblijven van garantieloon! Belofte was dat die CAO-proof zou zijn.

Liever een hogere verhoging van salarissen in de salarisschalen dan de éénmalige tegemoetkoming van 1000 euro. Lage verhoging van de salarissen in vergelijking met de inflatie. Ik snap dat we in moet gaan leveren maar dan graag wat meer perspectief naar de volgende jaren om deze grote inflatie op termijn weer bij te halen.

4,75% is gewoon veel te laag met de huidige inflatie.

Aanbod van 176 euro bruto voor lagere schalen is niet voldoende om inflatie te compenseren.

Aangezien de inflatie ca.14% is geweest vind ik het bod van ca. 6,5% ver onder de maat bovendien wordt mijn behoudstoelage voor de zoveelste keer niet geïndexeerd. Ondanks dat meerdere malen beloofd is dat dat niet zou gebeuren.

Aangezien de percentuele toename van het salaris niet past bij de toenemende prijzen van producten op de markt.

Als de inflatie 14 % is en ik ga er 4,2% op vooruit dan vind ik dat een dramatisch resultaat waar je alleen op tegen kan zijn.

Als je ziet hoe duur alles is geworden staat dit niet in verhouding met voorstellen die jullie nu doen. Vroeger hield ik salaris over aan het eind van de maand... nu kom ik tekort...hoe nu ????

Belachelijk dat de hogere loonschalen veel meer krijgen. 176 € is veel te weinig, evenals de 1000€ dit zou netto moeten zijn

Belangrijkste reden is dat de verhoging niet in verhouding staat tot de inflatie. Als de gemiddelde medewerker 10 % aangeeft dan is 4,5 erg schraal. Daarbij word er onderscheid gemaakt tussen garantieschalen en nieuwe schalen dus in mijn geval is dit nog eens extra zuur.

² <https://delvetool.com/blog/openaxialselective>

Beste cao onderhandelaar, De lagere schalen krijgen er netto ca 100 euro bij per maand bij. Daar kunnen ze de extra prijs voor boodschappen nog niet voor betalen, laat staan benzine, energie en brandstof en ziektekosten Hogere schalen krijgen netto behoorlijk meer, dit is oneerlijk in mijn ogen, ondanks dat dit gunstig voor mijzelf is. Maar met 4,75 % redden velen het waarschijnlijk ook niet. Tevens heeft alles boven schaal 13 dit denk ik helemaal niet nodig. Probeer alle cao schalen een vast gelijk bedrag erbij te geven per maand, we kopen immers allemaal hetzelfde brood. Dit zijn bijzondere tijden en die vragen om bijzondere maatregelen. Ook zijn garantie loners weer de dupe qua %. Ten slotte, het salaris is nu al totaal niet marktconform, zeker niet bij Oasen (er is veel verschil in schaal indeling tussen bedrijven onderling) ondanks dat de werkgevers dit al jaren beweren. Het klinkt allemaal mooi, maar hier gaan velen het niet mee redden. Dus nog verdere leegloop van ervaren

cpi is 14,3% de inflatie is werkelijk 18% 4,75% komt niet eens in de buurt van de core inflation. als ik vrienden vraag van mijn leeftijd (20-25) dan zouden ze niet willen komen werken hier om het salaris en ik denk dat in deze moeilijke tijd waar al lastig aan personeel te komen is, je niet moet besparen op salarisverhoging. benieuwd hoe de bond ernaar kijkt, pernis en moerdijk pikken de afgestudeerden snel af.

Dat de schalen 2 t/m 8 er te weinig erop vooruit gaan gezien de inflatie.

de aangeboden verhoging staat in geen verhouding tot de gestegen inflatie

De belangrijkste reden is dat de inflatie 14 % is en ik nu met de huidige afspraken 6,3 % erbij krijg. Zeker in een tijd waarin naast de boodschappen en de huur/kooprijzen erg hoog liggen vind ik dat te weinig. Daarnaast woon in een huis met een warmte pomp. Aan het eind van de periode ga ik straks ook de hoofdprijs betalen voor het verbruikte elektra. (Warmtepomp verbruikt rond de 7500 kwh per jaar, dan kom je met de huidige prijzen en het ingestelde plafond op een aardig hoge rekening van rond de 400 eu per maand). Al met al is deze uitkomst een stap in de goede richting maar nog niet toereikend voor mijn situatie.

De belangrijkste reden is dat er momenteel sprake is van een zeer hoge inflatie. De loonstijging die in deze CAO wordt meegenomen is naar mijn mening ondermaats gegeven de inflatie.

De cao onderhandelingen gingen ze in met 16% loonsverhoging, en kwamen eruit met voor mij 4.2%. daarbij willen ze waar gaan doen met de loongaranties

De gemaakte afspraken omtrent de inflatiecorrectie is niet gelijkwaardig vergeleken met de huidige inflatie. Nu snap ik dat 1 op 1 corrigeren een utopie is maar 5% correctie vergeleken met een inflatie van 17% is te weinig.

De gestelde loonsverhoging t.a.v. de huidige inflatie is niet realistisch om normaal uit de kosten te komen die in 2023 vast en zeker verder zullen oplopen. Het hernieuwde overleg dat op 1-6-2023 plaats zal vinden is overbodig, en op voorhand al overduidelijk dat het levensonderhoud en de koopkracht aanzienlijk verslechterd is en zal blijven. Met de huidige afspraken zullen we nadelig uitkomen en altijd achter de feiten aanlopen.

De hoogte van de indexatie is niet conform huidige prijsstijgingen. De ongelijkheid tussen de loonschalen begrijp ik niet. Waarom krijgen lagere loonschalen minder (absoluut) verhoging, terwijl de kosten voor iedereen toenemen? Dit zou juist andersom moeten. Indexatie van schalen boven 14 zijn niet inzichtelijk (per bedrijf) Wordt hier een zelfde methodiek gebruikt?

De inflatie is op dit moment vast gesteld op 14.3% door het CBS. Terwijl het salaris maar 7.8% omhoog gaat. Dat betekent dat we er meer dan 6.5 % op achter gaan en houden we alweer de inflatie niet bij. (Daarnaast valt per huishouden waarschijnlijk de inflatie % hoger dan die 14.3 % door de inflatie berekening van het CBS).

De inflatiecorrecties wegen niet op tegen de kosten die ik extra maak. Verhoging energie/gas rekening Hogere huur Hogere kosten boodschappen

De lagere schalen verdienen veel meer compensatie dan deze fooi

De lonen hoog-laag (vaste aanstelling-volwaardig loon) gaan weer/nog verder uit elkaar, diegene die het hardst nodig hebben schieten hier niets mee op. Blijkbaar is het nog niet duidelijk (genoeg) dat juist deze vaklieden benodigd zijn en er krapte heerst op de markt. tevens is 4,75% een lachertje t.o.v. andere cao's die wel met de markt meebewegen of dit al gedaan hadden.

De loonstijging is in verhouding te laag om alle prijsstijgingen te kunnen dragen

De loonstijging is niet in lijn met de inflatie

de loonsverhoging is onvoldoende t.o.v. de inflatie, gestegen kosten en cao's in andere sectoren.

De loonsverhoging is te laag. Dit komt voor iemand in schaal 6 neer op +/-€ 1,10 bruto per uur. Dit is niks tegenover de gestegen kosten/inflatie. Ja, alle kleine beetjes helpen, maar dit is wel een minimaal verschil wat naar mijn inzicht veel hoger kan.

De loonsverhoging staat niet in verhouding met de inflatie. Tevens is er niets afgesproken aangaande de 1000 die per medewerker kan worden gebruikt voor opleidingen etc. Dit is voor de 60+ dus niet te gebruiken. Dit zou vrij opgenomen moeten kunnen worden voor bijvoorbeeld flexibiliteit ivm langdurige en gezonde inzetbaarheid.

De loonsverhoging van circa 4,9 procent weegt niet op tegen de gemiddelde inflatie in 2022 van 10,04%. Loonsverhoging moet overeenkomen met de inflatie mijn inziens. Een eenmalige bonus verhoogt het (gespreid over 12 maanden) naar 6,1 procent ongeveer. Dus ook met die extra bonus komt het niet overeen met de 10,04%

De markt loopt sterk op voor in zowel het huidige salarisvoorstel als de verhoging t.o.v. de inflatie. 3,9% is veel te kortom daar ook maar in de buurt van te komen.

De onderhandelingen begonnen met 16%. Dan is een uitkomst van 4% wel heel matig.

De prijzen blijven stijgen. Er is gekozen voor een progressieve verhoging. Naarmate je in een hogere schaal zit krijg je dus meer en de uitspraak dat vooral de lagere inkomens hiervan moeten profiteren wordt door deze keuze onderuit gehaald naar mijn idee. Ik zou persoonlijk meer hebben aan een grotere stijging van het loon, dan aan een eenmalige uitkering van 1000 euro.

De salarisverhoging is belachelijk laag.

De salarisverhoging komt totaal niet overeen met de huidige inflatie. En is ook een stuk lager dan andere CAO's

De stijging komt niet in de buurt van de inflatie

De stijging van het salaris vind ik minimaal. De verwachting is minstens 10%.

De structurele loonsverhoging is m.i. onvoldoende om tegemoet te komen aan het verlies in koopkracht. Dit maakt de positie voor werknemers steeds minder aantrekkelijk om te blijven (en komen) werken in de drinkwatersector.

De te beperkte salarisverhoging van omgerekend 4,75% voor mijn schaal. Dat staat niet in verhouding tot inflatie. Ik snap dat niet de hele inflatie kan worden gecompenseerd, maar dit is te mager. Daarnaast is het in mijn ogen onterecht dat de bruto extra uitkering per december voor iedereen gelijk is ongeacht het aantal werkzame uren. Ik zou liever een hogere uitkering zien bij fulltime en dan vervolgens naar rato van het aantal werkzame uren. Dat lijkt mij fair.

de verhoging van 6,25 is onjuist (dit is minder) en de 11,44% komt voor in schalen die wij niet hebben. Het wordt dus weer mooier weergegeven dan dat het werkelijk is en ook komt het niet in de buurt van de inflatie en gaan wij er dus hard op achteruit. Wil je mensen behouden in deze tijd dat wij met zijn allen voor een grote uitdaging staan dan zal er zeker mee bij moeten.

De verhoging is, in vergelijking met de huidige inflatie echt een lachertje.

De verhoging komt niet in de buurt van de benodigde inflatie correctie. Ik zou graag gewoon een percentage zien als verhoging die voor alle schalen telt. Het wordt nu voor schalen boven 13 redelijk ondoorzichtig. Ik zou de eenmalige uitkering afhankelijk maken van de gewerkte uren.

De verhoging vanaf schaal 9 is te mager en daarnaast mis ik voor oudere werknemers extra mogelijkheden om eerder te stoppen. Als je in of na 1961 geboren bent moet je ook weer 3 maanden langer wachten op AOW. Dit moet goed geregeld worden waarbij zowel de werknemer als de werkgever vanuit de CAO extra mogelijkheden krijgt.

Decemberuitkering prima, maar de voorgestelde CAO verhoging ben ik tegen. Dit dekt bij lange na niet de inflatie. Kennelijk gaat de WWB voor een salarisverlaging!

dit gaat alleen maar over loon ik mis onderwerpen erkenning zware beroepen 30 jaar als monteur in de sleuf gestaan in weer en wind

Dit is nog geen 4%!

Een nominaal bedrag en bonus uov structureel een percentage verhoging

Er zit veel te weinig inflatie correctie in.

Geen marktconform aanbod m.b.t. salaris en loonschalen. Ook als je andere bedrijfstakken vergelijkt is dit erg laag, ga eens een reële functiewaardering doen die beter aansluit bij het generieke functiehuis en de daarbij behorende beloningen t.o.v. de werkzaamheden die ondergewaardeerd zijn.

Gezien de Economische ontwikkelingen is een stijging van onder de 5% een druppel op de gloeiende plaat. Economische ontwikkelingen en de vraag naar goed gekwalificeerd (technisch) personeel rechtvaardigt een grotere loonsstijging dan de huidige overeenkomst. Eenmalige uitkering heeft niet mijn voorkeur.

Gezien er al een inflatie is van 12% in 2022 en een verwachte inflatie van 8% in 2023 vind ik dit niet acceptabel.

Het akkoord is nog niet de helft van de actuele inflatie. Inflatie-correctie is het minimum.

Het bedrag voor de medewerkers t/m schaal 8 is te weinig, voor deze medewerkers is het brood net zo duur als voor de medewerkers die in een hogere schaal zitten. Dus een vast bedrag voor iedereen hetzelfde, maak een gemiddelde van al het besteedbaar budget !!!

Het genoemde percentage is niet in verhouding met de inflatie en helpt ook niet mee met alle kosten die omhoog zijn gegaan

Het is op zich heel prettig dat een snel akkoord is. De snelheid waarmee dit akkoord is wel bijzonder gezien de inflatie en krapte op de arbeidsmarkt. Het vorige akkoord duurde veel langer, terwijl de tijd rustiger was. De verhoging ligt laag onder het huidige inflatiecijfer. Dat gat zou kleiner moeten worden. Of er moet een garantie komen dat er (halverwege 2023), bij een blijvend hoog inflatiecijfer een extra verhoging komt. Dat zal veel medewerkers vertrouwen geven.

Het loon blijft veel en veel teveel achter. Tevens is het relatief harder verhogen van de lagere lonen niet nodig. Het salaris van onze directeuren blijft straks niet beperkt tot een paar procentjes, dus om dan het personeel daar wel mee af te schepen, lijkt mij niet passend.

Het percentage wat er gemiddeld bijkomt is <5%, terwijl de vakbonden in de landelijke pers hadden ingezet op 10-15% (daadwerkelijke inflatie). Daarnaast is een eenmalige bonus van 1000 euro bruto leuk, maar had liever +/-80 euro bruto (1000/12 maanden) bij het maandelijkse bedrag er bovenop gehad.

Het verschil in salaris verhoging tussen de verschillende schalen is onnodig mensen in de lage schalen kunnen het geld beter gebruiken. Ook is de ruime 4 % te laag met de huidige inflatie.

Het verschil moet weg, iedereen evenveel en niet procentueel

het voorstel is in mijn ogen niet in lijn met de inflatiecijfers. deze inflatie is vermoedelijk niet tijdelijk. hiermee zijn de leefkosten veel hoger geworden. een hoger voorstel verzacht de pijn in huishoudens en zorgt ervoor dat werknemers niet vanuit onvrede overstappen naar een andere, wellicht meer betalende, werkgever.

Het zou eerlijker zijn als de bruto bedragen minder zou zijn per stijgende salarisschaal.

Hoogte salarisstijging ad. 4,75% is in schril contrast met de al lange tijd hoog zijnde inflatie. En de inflatie zal de komende tijd hoog blijven. Het verschil tussen huidige inflatie en salarisstijging mag kleiner.

Ik ben tevreden met alle afspraken, behalve met de loonstijging. Inflatie is 14% en de loonstijging maar ongeveer 4%. Met een loonstijging van 10% zou ik tevreden zijn.

Ik kan me herinneren dat bij de start van de onderhandelingen de inzet ongeveer 12% was! 4,75% is dan wel teleurstellend!

Ik kan wel roepen dat het te laag is. Maar ik maak mij nog het meeste druk dat we met deze "verhoging" onze sector als drinkwaterbedrijven volledig uit de marktprijzen. Ook wij hebben last van personeels schaarste. Daarnaast als we 10 jaar terug kijken. Hoeveel is er procentueel bijgekomen de laatste 10 jaar, tenopzichte van de inflatie. Volgens mij klopt dit ook niet. En dan heb ik het niet eens over de super inflatie van het afgelopen jaar.

Ik vind dat de CAO WBB de afgelopen jaren een slechtere ontwikkeling heeft doorgemaakt dan overige CAO's, bijvoorbeeld van de aannemers (bouw en infra, kleinmetaal en LEO) welke wij inhuren. Dat moet naar mijn idee ook recht getrokken worden.

Ik vind dat wij als werknemers op deze manier niet conform werkelijkheid gecompenseerd worden.

Ik vind de loons verhoging niet afdoende en vind het vreemd dat de Hooge schalen er meer op vooruit gaan zoals altijd

Ik vind de nominale verhoging niet in verhouding staan tot de inflatie, de vorige CAO verhoging was ook al niet hoog. Zo blijft het inkomen flink achter en daarmee ook een grotere afstand tot de arbeidsmarkt als interessante werkgever. Onlangs afgesloten CAO's van andere sectoren halen ruim de 10%, waarom weer niet voor de drinkwaterbedrijven.

Ik vind de verhoging van 4,75% zeer karig, de inflatie is 14,5%. En zeer teleurstellend dat de eenmalige 1000 euro bruto ook wordt meegenomen als percentage loonsverhoging, als je zo rekent kom je altijd gunstig uit.

Ik vind de voorgestelde verhoging onvoldoende in verhouding staan tot de huidige inflatiecijfers.

Ik vind het niet te verkopen dat de laagste salarisschalen netto minder erbij krijgen dan de hogere.

Ik vindt het aanbod mager ten opzichte van de inflatie die waarschijnlijk tussen de 10 15% uit zal komen.

Ik zie geen nivellering in de onderste loonschalen, wat hier plaatsvindt is het tegenovergestelde. Dat hogere schalen er meer bij krijgen??!! Waarom niet de loonschalen 2 t/m 9 gelijk trekken met de verhoging deze bijvoorbeeld op 225€ zetten ipv 176€. De 1000€ is mager, want netto is het een erg kleine tegemoetkoming in de gestegen kosten bijvoorbeeld gas en elektriciteit die in sommige gevallen met wel enkele honderden tot vele honderden euro's per maand is gestegen.

Ik zie mijn koopkracht afnemen met deze salarisverhoging.

inflatie

Inflatie hoger (15%) dan de verhoging van 4,75%

inflatie is 15%, 4,75 salarisvermeerdering is in dat opzicht zeer teleurstellend.

Inflatie is ongeveer 15% en wij krijgen 4,75%

Inflatie is vele malen hoger dan de stijging. Impliciet laat je de medewerkers er 10% op achteruit gaan. Als er zoals in de tekst genoemd zorg is over behoud personeel is een stijging van 4,75% niet de juiste kant om op te gaan. Daarnaast is een brood voor iemand in schaal 3 net zo duur als iemand in schaal 13. De persoon in schaal 13 zal in vergelijking ook hogere kosten voor woning/auto etc. hebben. Dus het verschil in tegemoetkoming tussen hoge en lage schalen creëert ongelijkheid.

Inflatie is vele malen hoger dan deze compensatie. Bij andere netbeheerders hoor je veel meer looncompensatie. Ondanks dat de tarieven (net als elders) flink stijgen, is dat voor de WLB's niet het geval.

Inflatie ligt een stuk hoger dan de nu voorgestelde verhoging.

Inflatie wordt te weinig gedekt.

Inflatiecorrectie is véél te laag uitgevallen.

is nog niet in de buurt van de inflatie, en ze roepen binnen de drinkwater sector "marktcomfort belonen", dan meot je ook marktcomfort cao verhogen.

komt niet in de buurt van de inflatie. en het lijkt ook niet op "marktconform belonen"

Loonbod sterk onder de inflatie

Loons verhoging niet marktconform. Hoogste schalen krijgen er nog meer geld bij, de rijken nog rijker. Leegloop vindt voornamelijk plaats in de lagere loonschalen, trek die nou eens gelijk met de rest van de markt. Een monteur in de techniek verdient meer dan een projectleider bij een drinkwater bedrijf??

Loonstijging is veel te laag

Loonstijging komt bij lange na niet in de buurt van de inflatie.

loonsverhoging is gewoon te laag met wat wij nu op ons bordje krijgen. Invlatie van bijna 15% en dan niet eens de helft als werkgever compenseren.

Loonsverhoging moet structureel en een percentage zijn. In dit geval 10%

Loonsverhoging te laag in verhouding met inflatie.

Met de bonus in december probeert men te verbloemen dat de lonen niet voldoende meestijgen met de inflatie. De lagere inkomens moeten sterker stijgen dan de hoge inkomens.

Met een inflatie die al jaren niet gecorrigeerd wordt en een huidige inflatie van 14% is een aanbod van 4,75% simpel weg te laag. hiermee creëer je ontevredenheid onder het personeel met het risico dat het verloop toeneemt

Met een inflatie van meer dan 14% vind ik 4,75% zeer teleurstellend.

Netto koopkracht gaat er nog steeds flink op achteruit. Dit loopt op van 4% tot meer dan 10% voor mijzelf en mijn collega's

Niet evenredig verdeling van de verhogingen. Laagste schalen aanzienlijk meer dan hogere schalen. 4,75 % vind ik te weinig tegen een inflatie van 14%. Daarnaast kruipen de schalen naar elkaar toe zodat.

niet in verhouding met de huidige inflatie.

Onvoldoende inflatiecorrectie!!!

Onvoldoende loonsverhoging bij een inflatie die vele malen hoger is.

onvoldoende verhoging in relatie tot de inflatie

Op basis van procenten gaan de lagere inkomens harder vooruit, maar als dat vertaald wordt naar euro's krijgen de hogere inkomens veel meer euro's per maand, terwijl daar de pijn minder wordt gevoeld.

Percentage loonstijging niet in verhouding met inflatie. Bij andere sectoren is een veel hogere stijging mogelijk, dat moet bij ons ook kunnen.

Personeel met garantieloon wordt, net als voorafgaande jaren, weer niet gecompenseerd. Dit keer over het garantiedeel 0% indexering.

Procenten zijn wel eerlijk verdeeld over de schalen. Maar geld krijg je weer verschil vanaf schaal 9. Dus schaal 8 is in verhouding het minste verschil

Procentueel is dit een lage verhoging.

Procentueel schiet ik er bijna niks mee op. De inflatie is 14% en nu kom ik uit op 5?

Procentuele verhogingen werken scheefgroei in de hand. Ik ben voorstander voor een gelijke verhoging over alle loonschalen. Dus ipv 176,voor de laagste schaal en 334,voor de hoogste schaal, doe 291,voor alle loonschalen. De eenmalige bonus is immers ook voor iedereen gelijk?

Salaris voorstel is te weinig.

Salaris, voor de hogere loonschalen geldt een verhoging van 4,75%, dit is niet toereikend en staat niet in verhouding met inflatie en andere prijsstijgingen. Ik als jonge vader, met 2 kinderen afhankelijk van kinderopvang waarvan de prijzen ook stijgen, energierekening en inflatie leg wederom geld toe ten opzichte van voorgaande jaren met deze salarisverhoging. Ieder jaar komt er marginaal iets bij dat niet in verhouding staat met de uitgave aan de andere zijde.

schandalig resultaat! de onderhandelaars moeten zich schamen is deze economische situatie en kijkende naar andere CAO's die recent afgesloten zijn. het klopt dat de lagere salaris schalen er procentueel meer op vooruitgaan maar in de gepresenteerde voorbeelden ontbreken de schalen 7, 8 en 9. in deze schalen zitten vele collega's, het ontbreken van deze voorbeelden geeft te denken. verder wordt er niets afgesproken over de garantie toelage die vele van ons nog ontvangen. het klinkt dus allemaal leuk maar het is een heel slecht resultaat.

staat niet in verhouding tot de inflatie

te laag loonbod, gezien de huidige inflatie en de te verwachten inflatie komend jaar.

Te lage inflatie correctie.

Te lage salarisverhoging, bij de huidige inflatie is dit echt ondermaats. Eenmalige beloningen helpen niet bij deze inflatie, die zijn niet structureel. Maar die 1000 euro structureel en verhoog de salarissen per 2023 met 8 %

te mager...

Te weinig

Te weinig compensatie voor de inflatie

Te weinig compensatie voor de lagere loonschalen. Zij vangen nu grotere klappen in koopkrachtverlies dan de hogere loonschalen. De lagere schalen gaan een veel groter verlies krijgen dan de hogere loonschalen. De druk bij die werknemers logt wel enorm hoog en wordt steeds hoger. Hoe wil je dan nog technisch personeel (lage schalen) naar de sector trekken of voorkomen dat je kennis vertrekt naar andere sectoren?

Te weinig verhoging

Te weinig, inflatie is op dit moment 14%. Jullie stellen in mijn geval 4,5% voor...

Ten opzichte wat de vorige jaaren is gedaan is deze compensatie van ongeveer 5 procent te weinig.

vakbond FNV kwam ondanks met een definitief loon eis van 14.3 procent na de inflatie cijfers van oktober daar ligt 4,75 procent natuurlijk niet in de buurt

Veel te lage loonsverhoging

veel te mager bod m.b.t de inflatie

ver onder de inflatie. Geen realistische compensatie.

Verhoging in bedragen i.p.v. in percentages. Dit is een verkapte manier om "garantieloners" minder verhoging te geven dan "marktconformen". Dit is precies wat de werkgever wil. Dit is een "sneaky"manier om dit te bewerkstelligen. Ook de hoogte van de verhoging is te karig t.o.v. de inflatiecijfers.

verhoging is te laag

verschil tussen lage en hoge salarissen, er zou geen verschil moeten zijn. En het percentage is te laag voor lage inkomens.

Zeer magere stijging in tijden van hoge inflatie. Verschil tussen oude en nieuwe loonlijn blijft in deze CAO (nog steeds) bestaan. Hier zou al eerder wat aan gedaan worden door de bonden...

Zoals berekend is het minder dan 5% is niet toereikend om de stijgende kosten te dekken en om rond te komen.

Zoals in eerdere berichtgevingen werd vermeld is dat er zou worden bedacht om de huidige inflatie te compenseren. Bij een inflatie van gemiddeld 14% past dan geen verhoging 4,75%. Tevens is de 1,5% verhoging van de FAB een sigaar uit eigen doos

Tabel 4: Suggesties voor een volgend cao (n = 136 stemmers)

Ik vind het wel belangrijk dat het thuiswerken centraler komt te staan in het CAO. De gasprijzen vliegen omhoog, en zo verneem ik van verschillende collega's dat ze weer naar kantoor gaan om de gasprijzen te ontzien thuis. Wellicht kan hierover nagedacht worden.

Reiskostenvergoeding, promoten/ belonen groene alternatieven CAO termijn verlengen van bv 1 naar 3 jaar, rekening houdend met inflatie Nog meer nadruk op opleiding, uitdaging en werkgeluk om technisch personeel aan watersector / bedrijf te binden

Vrij te besteden opleidingsbudget (dus niet per se relevant voor huidige werkzaamheden) meer verlofuren (waterschappen hebben fors meer) recht op sabbatical /langdurig verlof

?

.

/

1) Een passende thuiswerkvergoeding 2) Een passende reiskostenvergoeding Beide zijn momenteel gewoon te laag, waardoor werknemers zich principieel in allerlei onwenselijke bochten gaan wringen om er niet op achteruit te gaan. In het eerste geval kan dat betekenen dat ze thuis in de kou gaan werken om de stookkosten niet te hoog te doen laten stijgen. In het tweede geval kan dat betekenen dat mensen weigeren met een privé auto dienstreizen te maken, waardoor ze een poolauto moeten gebruiken en pas om 10:00 op locatie kunnen zijn. Terwijl het voor sommige functies noodzakelijk is om 07:00 al 'op het werk' te zijn. Op papier kun je als werkgever dan weliswaar poolauto's aanbieden en daarmee voldoen aan je verplichting, maar de werkvloer heeft er niets aan. En geloof me, als je pas om 10:00 op een werklocatie aankomt, dan wordt dat je niet in dank afgenomen door je collega's, leidinggevende en aannemers.

Stoppen met uitzondering Garantieloon. 2) Regelingen voor duurzame inzetbaarheid voor medewerkers binnen 5 à 10 jaar van pensioengerechtigde leeftijd.

10% verhoging en eenmalig 1500,bruto Tevens gebruiken we in drinkwater sector het Hayloongebouw.

80 90 100 regeling extra dagen voor oudere werknemers, die oploopt bij bepaalde leeftijd lagere pensioen bijdrage

aantal werkuren (40 uur naar 38 of 36 uur met behoud van salaris) om werkprivé balans te verbeteren

Aanvulling ouderschapsverlof (is nu 70%)

Aanvulling WW Eindelijk dat garantiefonds rechtekken bij salaris

Afblijven van de garantieloonregeling.

alle schalen zijn onderdeel van de CAO, EBudget inzetbaar voor vrijwilligerswerk (uren of een training), na zwangerschapsverlof een opbouw van het aantal uren net zoals bij reïntegratie na ziekte

Behoud van 38 urye werkweek, en FAB.

Behoud van salaris garantie, demotie en deeltijdpensioen

Behoudt van de salarisgaranties. Regelingen voor vervroegd uittreden of minder werken.

Belangrijk is dat de CAO aansluit bij de 'wereld' buiten de drinkwatersector.

Beloning en flexibel locatie onafhankelijk werken
Beloning. Verlofregeling.
Beoordeling uit de CAO sleutelen. Elk bedrijf moet zijn eigen beloning systeem hanteren
bespreekbaar maken onderwerp zware beroepen
Betaald ouderschapsverlof
beter salaris
Betere dekking reiskosten woonwerkverkeer Betere financiële mogelijkheden een jaar eerder met pensioen te kunnen gaan
Betere loonsverhoging en geen eenmalige bedragen
Betere ouderdomsregelingen, behoud van je garantie schaal, en meer focus op de gewone werkende medewerker die al jaren zijn werk doet, loyaal is. Nu telt alleen divers en inclusief, daar slaan we helemaal in door. Als je altijd je werk doet, wat op leeftijd bent dan kom je nergens meer in voor, het gaat over vrouwen, allochtonen, participanten, deeltijdwerkers, mensen met een beperking, oneindig ouderschapsverlof voor jonge vaders en moeders enz. Allemaal heel mooi maar een vervroegde pensioen regeling ho maar, mensen die zich al jaren hebben bewezen en nu over de zestig gaan krijgen als dank er een steeds meer werkjaren bij, over ongelijkheid gesproken.
betere salarisschaal indeling en de verhoging moet in de buurt liggen van de inflatie.
cao verhoging van 8 10 % per 112023. ruimte voor individuele beloning bij boven gemiddeld presteren.
cao verhogingen gelijk aan bedrijfsleven
compensatie van de inflatie
constructie 38 urigewerkweek op papier, maar 40 uur werken in praktijk oplossen
Correctie inflatie
Correctie moet op orde zijn.
Dat uitzendkrachten ook meedingen bij extra betalingen.
de nieuwe cao loon moet meer in de buurt komen van de looneis van 14.3 procent
De verhoging vanaf schaal 9 is te mager en daarnaast mis ik voor oudere werknemers extra mogelijkheden om eerder te stoppen. Als je in of na 1961 geboren bent moet je ook weer 3 maanden langer wachten op AOW. Dit moet goed geregeld worden waarbij zowel de werknemer als de werkgever vanuit de CAO extra mogelijkheden krijg
Doe eindelijk eens wat voor de oudere medewerkers
Een deugend loongebouw. Doorgroeimogelijkheden. Salaris naar maten van skills. extra opleiding, extra skills, extra beloning
een eerlijk en fair loon(stijging)
Een fulltime werkweek terugbrengen naar 36 uur per week (conform o.a. overheidsinstanties, waterschappen en veel andere bedrijven) voor een betere werkprivé balans.
Een goed marktconform salaris dat per regio wordt bepaald en niet landelijk.
een goede evenwichtige beloning. dus het hele salarishuis moet in balans zijn. (de waardering dus voor de verschillende functies). verder strooit de werkgever met persoonlijke toelagen dit komt de verhoudingen binnen het bedrijf niet ten goede. verder meer aandacht voor de oudere werknemer, door het verhogen van de AOW leeftijd komen wij steeds meer in de verdrukking, er zijn collega's met tussen de 45 en 50 dienstjaren ! dit zijn vooroorlogse situaties en zeker niet meer van deze tijd waarin we onze mond vol hebben van een betere balans tussen werk en privé.
Extra verlof, maatregelen voor verduurzaming voor thuis (ivm thuiswerken)
Feestdagen zelf kiezen
Garantieloon
Garantieloon behouden conform afspraken rechtsvoorgangers huidige werkgever.
geboorte kinderen, en salaris.

Geen vermindering in de koopkracht
Gelijkheid in beloning tussen technisch en theoretisch opgeleiden
Gelijkwaardige behandeling van vrouwen en mannen, door bijv mannen evenveel verlof te geven bij de geboorte van hun kind als vrouwen.
generatiepact
Generatiepact Eerlijk Generiek Functiehuis Ongelijkheid in loongroepen rechtekken Ontwikkelingsperspectief gekoppeld aan salarispectief
gezien het huidige bod, een werkweek afspreken van 36 uur (4x9) zodat ik in dag 5 bij kan klussen.
Goede balans (behouden) tussen werk en privé.
Goede thuiswerkplek
Goede thuiswerkregeling
Goede thuiswerkvergoeding om het hybride thuiswerken mogelijk te maken. Hierdoor minder reistijd, maar ook minder woonwerk kilometers. Nu twijfel om alsnog naar kantoor te gaan, omdat daar de kachel aan staat en koffie/thee aanwezig is. Daarnaast is een goed salaris niet verkeerd, zodat wij ook interessant blijven als werkgever. Naar de toekomst toe veel vacatures in te vullen in onze branche.
groeiperspectief reiskosten woonwerk loon t.a.v. inflatie
Herwaardering loonschalen. Hogere lonen.
Het behouden van het garantie loon Een regeling voor de oudere werknemers , vooral diegene die zwaar werk hebben verricht en nu allemaal lichamelijke klachten hebben !!
Het loon marktconform maken. Marktconform o.b.v. vergelijkbare bedrijven.
Hoe jonge mensen te binden in de drinkwaterbedrijven? Ik ben zelf 27, dus ik zou zeggen: Zorgen voor aantrekkelijk werkgeverschap door niet enkel het minimale te geven, maar goede regelingen voor onkosten/reiskosten/goed werk te belonen/ werk en privé balans.
hoger inzetten en vasthouden aan de eisen
Hogere loonstijging voor iedereen in de Water sector. Minimaal 10 tot 12 %
Hogere salarisgroepen lijken er op deze manier beter uit te komen dan de lagere salarisgroepen. Het verschik wordt hiermee weer een beetje groter. Er moet veel meer gelijkheid komen in salarissen
Ik ben het niet eens met de huidige arbeidsvoorwaarden. 4,75% is teleurstellend...dus regel het eerst voor komend jaar en dan praten we verder over de volgende CAO.
Ik vind dat thuiswerken en de onkosten die daarbij zijn gemaakt tijdens de corona tijd wel gecompenseerd mogen worden. Hoor daar niemand meer over. Er zijn verschillende bedrijven waaronder het rijk die daar wel mensen in hebben gecompenseerd. Mijn vraag is om dit met terug werkend kracht in te voeren en te compenseren.
Ik vind het goed om te zien dat het salaris omhoog gaat. Dit gezien de inflatie prijzen. Ook fijn dat er eenmalige bonus wordt gevraagd om de al gestegen prijzen te compenseren. Ik hoop dat de werkgevers bond er mee akkoord gaat. Natuurlijk zou het beter zijn als het voorstel van de maandelijkse salaris stijging hoger zou zijn, maar het is een realistisch voorstel.
In de huidige markt vooral salaris. overige zaken zijn goed geregeld.
In de huidige tijd is dat zonder meer de structurele salariëring.
In deze periode is voor mij loon het belangrijkste als de rest hetzelfde blijft
Inflatie compensatie Gelijkstelling met gelijksoortige sector (industrie is industrie) Botlektoelage (werkzaam in het Botlek gebied)\ Studie toegankelijkheid
inflatie stijging
Inflatiecompensatie
Inflatiecorrectie en passende reiskostenvergoeding
Inflatiecorrectie zou een mooi arbeidsvoorwaarde zijn.
inflatiecorrectie. Op deze manier wordt elk ander bedrijf buiten de watersector aantrekkelijker dan onze eigen mooie sector. Hoe gaan we in vredesnaam ons personeel binnen houden en krijgen?

Interne promotie
inzetten op betere primaire arbeidsvoorwaarden, het salaris t.o.v. de markt
Juiste vergoeding, marktconform.
Laat de garantielonen niet meer stijgen!!! Er is door garantieloon al ongelijkheid tussen collega's met hetzelfde werk: maak die ongelijkheid niet nog groter!
Levensloopruimte: afhankelijk van of je kinderen hebt, mantelzorg, tijdje minde wil werken etc dat daar goede regelingen voor zijn qua flexibel werken (is al zo bij WBGr) Salaris vooral voor functies en rollen waarbij mensen buiten kantoor tijd aan de bak moeten in slechte weersomstandigheden en zwaar werk
Lonen marktconform gelijk trekken aan de garantie loon regelingen. Het is niet te verklaren dat mensen met het zelfde werk maar in de nieuwe loonlijn gewoon 4 of 5 honderd euro in de maand minder krijgen.
Loon
Loon!
Loonsverhoging
Loonsverhoging blijft aan magere kant, zeker vergeleken met andere sectoren. Daarnaast is het communicatief niet handig weergegeven. Zoals het er nu staat lijkt het of juist de hogere schalen er meer bij krijgen.
Loonsverhoging inflatie correctie
Loonsverhoging om inflatie te kunnen compenseren
Marktconform salaris
Marktconforme loonstijging en salarisgaranties
mee groeien met de inflatie
Meer aandacht voor niet zichtbare psychische aandoeningen ivm zwaardere (vooral andere) tijden, de wereld veranderd snel. Er moet meer autonomie komen en eigenaarschap voor de werknemer zelf om flexibeler te werken en niet perse gebonden aan een doordeweekse 91700 mentaliteit.
meer geld
Meer salaris om koopkracht te behouden.
Meer vrije dagen of eventueel een goede regeling voor een 4 daagse werkweek.
Mensen met salaris garantie weer terug plaatsen naar de schaal waar ze in horen. Zoals in hert verleden ook beloofd is dat salaris garantie geen invloed heeft op je loon. Loon minsten verhogen met 8 procent.
Minder harde stijging van lonen vanaf schaal 9
Minder werken regeling oudere werknemers
Mobiliteits en thuiswerkvergoeding
Naast deels financiële compensatie t.b.v. inflatie zie ik graag betere regelingen/vergoedingen voor de gezondheid van de medewerker. De financiële regelingen hiervoor zijn t.o.v. andere bedrijven erg mager. Een voorbeeld hiervan is Hoogheemraadschap van Rijnland.
Naast salaris, doorgroeimogelijkheden jongeren en gelijk belonen als werk in gezamenlijkheid wordt gedaan met een andere partij (Bijvoorbeeld Stedin) die een betere CAO heeft.
Neem een indexatie formule op in de CAO, bv obv de consumenten index, zodat voor werkgevers en werknemers duidelijk is welke loonontwikkeling er volgt. Ook bij een daling kan dit dus doorwerken, daar moet wel voor iedereen duidelijk zijn. Per jaar index zorgt voor samenhang met prijsontwikkeling.
Netto maandelijks inkomen. Met een goed netto inkomen kan je makkelijker leven en kan je in de huidige markt een woning betalen en rondkomen zonder je iedere maand zorgen te hoeven maken of je het nog wel red.

Niet alle functies hebben de mogelijkheid om door te groeien naar een senior functie. Ik doe nu dezelfde functie ruim 12jaar en heb in die 12 jaar heel wat collega's zien doorgroeien van jr > medior>sr. Voor mijn functie is er geen sr functie. Dus geen enkele stimulans om te willen/kunnen groeien anders als een andere functie zoeken. Ik heb geen oplossing voor de situatie, wil het wel graag bekend maken.

Nu krijgen de hogere salarisschalen een hogere brutobedrag per maand ten opzichte van de lagere salarisschalen. Terwijl de medewerkers in de lagere salarisschalen meer last hebben van de stijgende kosten. Dus salarisschaal 6 t/m 8 € 334,00 bruto per maand en de hoogste salarisschalen max (of zelfs minder) € 176,00 bruto per maand. Is wel eerlijker maatschappelijk gezien.

Omgerekend mag het percentage wel wat hoger zijn. Zeker voor de markt conform belonen. maar ik begrijp wel dat je met absolute bedragen het verschil met de garantieloner kleiner maakt. Hetgeen eerlijk en wenselijk is!!

Ontspannen/sporten tijdens werktijd. En ondertussen zie ik woonwerkrestijd ook als reistijd. Want andere sectoren kan ik volledig thuiswerken.

ontwikkeling in het algemeen en in combinatie met salaris.

ook marktconform betalen. niet alleen beloven

Op dit moment het salaris. En kijk ook eens goed naar de regio's. De kosten levensonderhoud zijn in het westen van het land hoger dan in het oosten.

Op dit moment zijn er onderhandelingen m.b.t. mobiliteits regeling. Evides zou elektrische auto's, voor iedere werknemer beschikbaar moeten stellen, zodat heel Evides milieuverantwoordelijk bezig is. Hierdoor wordt Evides ook aantrekkelijker om voor te werken.

Opleiding en ontwikkeling

Opleidingen nationale vakantiedagen inruilen voor niet nationale vakantiedagen.

Ouderenbeleid

Ouderenbeleid Garantieloon salaris

Pensioen

pensioen leeftijd omlaag

Pensioenregelingen

Percentage i.p.v. bedrag Verhoging meer richting inflatiecijfers EB mninder geormerkt. Behoud van salariegaranties; afspraak is afspraak!!

Reiskosten, thuis werken, flexibele werktijden

Relevante en concrete salarisverhoging m.b.t. de gemiddelde inflatie in dat jaar. De echte lage schalen krijgen er in % een stuk meer bij dan de hele hoge schalen. De kloof verkleinen tussen mensen met salarisgarantie en mensen zonder salarisgarantie.

RVU regeling+

RVU, en de houdbaarheid van verlof uren naar 10 jaar ipv zoals nu 5 jaar

Salaris

Salaris (behoud van koopkracht)

Salaris Arbeidsvoorwaarden Ontwikkeling Balans werk/privé

Salaris en het vroegpensioen 8090100 regeling.

Salaris en verlof.

salaris en werk/privé

Salaris iedereen het zelfde deze keer

Salaris indexeren. Dit o.b.v. inflatie.

Salaris omhoog met minimaal inflatie van 14%

Salaris Veilige omgeving Goede arbeidsvoorwaarden

Salaris verhoging

salaris en salarisschalen verhogen. In iedergeval marktconform. Dit is momenteel het belangrijkste punt welke in de cao opgenomen moet gaan worden.

Salaris, de huidige loonsverhoging is toch wel wat mager gezien de inflatiecijfers. Ook begint het salaris af te wijken van andere soortgelijke bedrijven.

salaris, lease auto, e bike,

Salaris, reiskosten woonwerk en zakelijk en thuiswerkvergoedingen. De harde voorwaarden, de zachte voorwaarden zijn prima geregeld.

Salaris, verlof en werkfit houden van medewerkers

salaris.

Salarisschalen. Afspraken op hoofdlijnen in CAO en vrijheid voor invulling per organisatie laten

Salarisstijging moet in lijn liggen met inflatie. Daarnaast zijn de salarissen verre van marktconform en dat bemoeilijkt het werven naar nieuw personeel, ook hier zou naar gekeken moeten worden.

Salarisverhoging

Salarisverhoging in verband met stijgende energieprijzen en boodschappen

stijging inflatie

t.a.v. het salaris: iedereen een gelijke verhoging en halverweg een procentuele beoordeling die beide met de inflatie matched. Een soortgelijke constructie zoals bij de vorige CAO maar dan met de inflatie meebewegend.

thuiswerkrechten

Thuiswerkvergoeding, goed basissalaris

Thuiswerkvergoeding, reiskosten incl. parkeerkosten

Thuiswerkvergoedingen, reiskostenvergoedingen, salarissen.

Toch met name de vergoedingen. Ook mogelijkheden om je huis te verduurzamen met hulp van werkgever (zonder dat die extra belast wordt) zou ik meer over willen zien.

Verbeteren arbeidsvoorwaarden op gebied van mobiliteit. Ik ben voorstander van een mobility budget.

Verdere nivellering verloning, lineaire verhoging zoals nu bij schaal <8 ook doortrekken naar de hogere salarisschalen. Geen incidentele uitkeringen meer, maar alleen maandelijkse verhogingen, dichter aansluiten bij inflatie (prognose)

Voltijdsverband naar 36 uur

Voor mij zijn het belangrijkste de kilometervergoeding, deze is in deze tijden echt ontoereikend, en de salariscorrectie

voornamelijk salaris, maar daarnaast natuurlijk ook inhoudingen en verrekeningen op het salaris. eventuele toeslagen. vakantiegeld. arbeidsduur en werktijden. verlofdagen en verlofregelingen

Wat mij betreft wat minder fleks! aangezien dit niet kan worden meegenomen bij het aanvragen van een hypotheek.

Werkdruk balans ligt behoorlijk hoog.

Ziektekosten

zolang de inflatie hoog is blijft het salaris

zorg dat de koopkracht hersteld wordt

Zware beroepen regeling, 6080100 regeling. Langere houdbaarheid van verlof uren 10 jaar i.p.v 5 jaar .

Zware beroepen!!!

Bijlage 2

De tekst waarover werd gestemd

Onderhandelingsresultaat

Datum: 9 november 2022
Bestemd voor: Cao-partijen
Van: Bureau WWb

1. Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is van 01-01-2023 tot en met 31-12-2023 (12 maanden).

2. Loon

Per 01-01-2023 worden de salarissen van medewerkers en de salarisschalen zoals opgenomen in de cao met een nominaal bedrag per maand verhoogd.

Voor de medewerkers in de salarisschalen 2 tot en met 8 bedraagt de verhoging € 176,- bruto per maand bij een voltijds dienstverband. De salarisschalen 9 tot en met 13 worden hiermee verhoogd conform de volgende staffel:

Salarisschaal 9	€ 195,- bruto per maand (voltijds dienstverband)
Salarisschaal 10	€ 219,- bruto per maand (voltijds dienstverband)
Salarisschaal 11	€ 248,- bruto per maand (voltijds dienstverband)
Salarisschaal 12	€ 281,- bruto per maand (voltijds dienstverband)
Salarisschaal 13	€ 334,- bruto per maand (voltijds dienstverband)

Voor de medewerkers met een salaris in schaal 14 of hoger geldt het volgende; Omdat voor deze medewerkers geen WWb-schalen in de cao zijn opgenomen, wordt voor deze medewerkers dezelfde systematiek als voor de schalen 9 t/m 13 voor het berekenen van de salarisverhoging toegepast.

3. Eenmalige uitkering

Als tegemoetkoming van de gestegen kosten in 2022 ontvangen medewerkers, die op 01-12-2022 in dienst zijn, een eenmalige uitkering van € 1.000,- bruto ongeacht de omvang van het dienstverband. De werkgever zal zich inspannen om deze eenmalige uitkering met het salaris van december 2022 uit te betalen.

4. Minimaal uurloon

Met ingang van 01-01-2023 zullen alle medewerkers minimaal € 14,- bruto per uur verdienen. Op grond van staand beleid wordt dit minimumuurloon ook toegepast voor uitzendkrachten.

5. Hernieuwd overleg cao-partijen

Ten aanzien van het hernieuwd overleg zal een werkgroep worden ingesteld om te onderzoeken hoe ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud en de ontwikkelingen van de koopkracht in 2023 de salarissen en de daarvan afgeleide

toeslagen kunnen worden aangepast. De werkgroep zal ook aanbevelingen aan cao-partners doen hoe en op welke wijze deze inbedding van de aanpassing plaats kan vinden. Cao-partijen streven ernaar een marktconforme loonstijging af te spreken. Op 01-06-2023 zullen cao partijen met elkaar vaststellen of de afgesproken structurele loonstijging voor 2023 dekkend is. De basis om dit te bepalen is een CBS-index en het uit te voeren beloningsonderzoek.

6. Bijdrage levensloopregeling in het FAB

De Levensloopregeling is per 01-01-2022 door de overheid beëindigd. De 'Levensloopbijdrage' van 1,5% van het maandinkomen zoals deze in het FAB is opgenomen zal per 01-01-2023 worden vervangen door een 'Duurzame Inzetbaarheids-toeslag' van 1,5% van het maandinkomen. Deze bijdrage is, even als de 'Levensloopbijdrage' niet pensioengevend. Medewerkers kunnen met deze 'Duurzame Inzetbaarheidstoelage' bijvoorbeeld extra vakantiedagen financieren.

7. EB-budget

De huidige regeling EB-budget zoals opgenomen in de cao wordt aangepast conform het advies van de paritaire cao-werkgroep EB-budget.

Het EB-budget is door medewerkers in te zetten voor:

- Loopbaanadvies: In kaart brengen van huidige loopbaan en onderzoeken kansen en mogelijkheden om nieuwe stappen (andere functie, nieuwe werkgever) in de loopbaan te zetten.
- Opleidingsadvies: in kaart brengen huidige kennis, ervaring en competenties en verkennen mogelijkheden voor het opdoen van aanvullende kennis en ervaring of ontwikkelen van competenties.
- Advies financiële fitheid in algemene zin, waaronder advies oplossen schuldenproblematiek, financiële consequenties van veranderingen in de loopbaan (minder werken, pensionering, start zelfstandig ondernemerschap, etc.)
- Gezondheidsadvies: Analyse huidige lichamelijke en geestelijke gezondheid en advies om deze waar wenselijk te verbeteren.

8. Cao-tekst

Per 01-01-2023 zal de huidige cao-tekst worden vervangen door de door de paritaire werkgroep voorgestelde herziene tekst waarbij de door cao-partijen gemaakte afspraken voor de nieuwe cao 2023 aanvullend in worden verwerkt. Hierin zijn ook de recente wettelijke wijzigingen met betrekking tot het studiekostenbeding, nevenwerkzaamheden en ouderschapsverlof in meegenomen.

In geval gedurende de looptijd van de nieuwe cao blijkt dat de gewijzigde cao-tekst tot een door cao-partijen onbedoelde wijziging van rechten en plichten van medewerkers en/of werkgevers leidt, zullen cao-partijen dit terstond met elkaar bespreken en zullen zij besluiten om in voorkomende gevallen de betreffende oude cao-tekst weer van toepassing te verklaren.

De paritaire werkgroep cao-teksten zal tijdens de looptijd van de cao de cao-tekst opnieuw onderzoeken om te zien of de tekst gewijzigd moet worden en hiervoor opnieuw voorstellen doen aan cao-partijen.

9. Beloningsonderzoek

Cao-partijen zullen door de AWWN een beloningsonderzoek laten uitvoeren waarbij het beloningsbeleid van de drinkwatersector (loongebouw zoals opgenomen in de cao) zal worden vergeleken met door de cao-partijen vastgestelde relevante referentiemarkten. Deze werkgroep gaat direct na het akkoord van dit resultaat van start en streven om halverwege het jaar 2023 een resultaat op te leveren. Op basis van dit onderzoek kan de mate van aantrekkelijkheid van de drinkwatersector voor wat betreft de primaire beloning worden vastgesteld. Dit inzicht kan door cao-partijen mede gebruikt worden voor het bepalen van een loonstijging in de volgende cao.

10. Paritaire werkgroep salarisgarantie

Cao-partijen hebben in de vorige cao afgesproken dat er een werkgroep aan de slag gaat met het onderwerp salarisgaranties. Deze werkgroep gaat direct na het akkoord van dit resultaat van start. Partijen streven naar een eindadvies aan de cao tafel in Q2 2023. De invulling van deze werkgroep gebeurt door sociale partners. Partijen binden hier een onafhankelijke voorzitter en notulist aan.

Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.