

Waterbedrijven

Aan:

de Werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb)
t.a.v. de heer R. Rutjens, secretaris

per mail: rutjens@wenb.nl

in afschrift aan: kaderleden WWb
van Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak

Postadres

Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer

Bezoekadres

Boerhaavelaan 1
2713 HA Zoetermeer

T 079 35 36 424
F 079 35 21 226
I www.abvakabofnv.nl
E post@abvakabo.nl

Datum
21 september 2011

Briefnummer
CBBWKD20110915QNX

Dossier
Cao WWb

Behandeld door
Mevr. D. Wiek en dhr. R. Vergunst

Doorkiesnummer
079 353 6894

Bijlage(n)
-

Betreft: cao WWb

Geachte heer Rutjens,

De werkgeversvereniging Waterbedrijven (WWb) heeft tijdens de cao onderhandelingen ingezet op het openbreken van de salarisgaranties en wil tot afspraken komen om de garanties te beperken. Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak voelen er niets voor om zomaar in te grijpen in de huidige afspraken rond de salarisgaranties. In deze brief zullen wij uiteenzetten hoe wij in deze materie staan en onze ideeën over twee andere cao onderwerpen weergeven.

De context waaruit wij opereren is dat de waterbedrijven uiterst solide bedrijven zijn met een goede financiële positie. De afgelopen jaren is een grote efficiëncyslag gemaakt door het verminderen van het personeel. Er zou al een besparing van 24 procent op de totale begroting van de waterbedrijven zijn bereikt. De waterbedrijven hoeven zich dan ook, ten opzichte van de aandeelhouders en consument, nergens voor te schamen. Ze blijken zelfs 'mede door de inzet en betrokkenheid van het personeel' in staat te zijn om de waterprijs al jaren op niveau te behouden.

Salarisgaranties

Vanaf 1 januari 2006 is er een landelijke loonlijn van toepassing voor alle werknemers in de waterbedrijven. Werknemers die voor die tijd een hoger salaris kenden en/of een hoger perspectief, hebben vanaf die datum een persoonlijke salarisgarantie. Deze salarisgarantie is onbeperkt in tijd en loopt door tot dat de medewerker het verschil door promotie heeft ingelopen, de medewerker het werkveld verlaat of met pensioen gaat.

Naast de invoering van het loongebouw zijn reorganisaties in de afgelopen jaren verantwoordelijk geweest voor het oplopen van omvang van de garantietoelagen, doordat werknemers soms in lager gewaardeerde functies zijn herplaatst of functies als gevolg van

herwaardering lager gewaardeerd worden. Hierdoor ontstaan ook weer nieuwe garantiegevallen, ook bij werknemers die na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden. In 2011 (vijf jaar na de invoering van het landelijke loongebouw) zit 77% op enige vorm van een garantietoelage.

Vakbonden en werkgevers hebben destijds na stevige discussies degelijke, misschien vanuit het huidige perspectief, mooie garantieregelingen afgesproken. Maar zoals gezegd zijn daarmee oplossingen gevonden voor de invoering van een nieuwe lagere loonlijn, maar zijn door de garantieafspraken ook overnames en reorganisaties mogelijk gemaakt. Destijds zijn de afspraken door sociale partners aan de werknemers 'verkocht' als een ijzersterke garantieregeling. Het nog geen vijf jaar na de invoering van deze afspraken afwillen geeft geen pas. Om de garanties nu ter discussie te stellen, waar destijds een weloverwogen besluit over is genomen en waar alle partijen, dus ook de werkgevers, volmondig 'ja' tegen hebben gezegd, doet geen recht aan de rol die sociale partners dienen te vervullen.

De meeste werknemers hebben een salarisgarantie als gevolg van de invoering van de landelijke loonlijn, maar de grote verschillen in salarissen zijn ontstaan doordat werkgevers op bedrijfsniveau massaal werknemers herplaatst hebben in lager gewaardeerde functies. Werkgevers dachten op die manier de pijn in de bedrijven te verzachten, maar het lijkt erop dat werkgevers dit beleid nu op oneigenlijke wijze via de landelijke cao tafel willen oplossen.

Vakbonden, onze leden, uw werknemers zijn in het verleden akkoord gegaan met de garantieregelingen en houden u als werkgever aan deze afspraken! Achter al deze 'garantiegevallen' zitten werknemers met gezinnen die bij verdergaande maatregelen getroffen zullen worden.

Als sociale partner willen wij u dan ook houden aan eerder gemaakte afspraken.

De twee volgende punten staan ook nog op de cao agenda.

Consignatiediensten

Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak hebben ingezet op een uniforme consignatieregeling. De vakorganisaties willen een leeftijdsgrens van 58 jaar opnemen in de cao, als leeftijd waarop de werknemer kan besluiten om de consignatiedienst te verlaten. Deze grens is objectief verdedigbaar, omdat onderzoek aantoonde dat de tolerantie voor onregelmatige werktijden en lange werktijden afneemt wanneer de werknemers ouder worden. Werknemers die nu reeds vrijgesteld zijn van het draaien van consignatiediensten op basis van de huidige regelingen, kunnen naar onze mening op basis van goed werkgeverschap niet opgeroepen worden om weer consignatiediensten te draaien.

Er is veel onderzoek verricht naar de effecten van langere werktijden, zowel gericht op werkdagen als werkweken. Uit een belevingsonderzoek bij de cao Ziekenhuizen uitgevoerd door IVA, Tilburg blijkt dat de beleving van het werk via verschillende typen diensten sterk kan verschillen. Roosterdiensten zijn voorspelbaar en staan het de werknemer toe om zich hierop voor te bereiden. Bereikbaarheidsdiensten zijn weliswaar eveneens voorspelbaar: echter het is niet op voorhand te voorspellen of de werknemer daadwerkelijk zal worden ingezet. Daarmee is de als bereikbaarheidsdienst geormerkte tijd voor werknemers geen echte werktijd maar ook geen echte privé-tijd. Dit maakt het moeilijker om hierop in gedrag te anticiperen. Uit dit onderzoek blijkt eveneens dat de beleving in negatieve zin wordt beïnvloed naarmate de werknemer ouder wordt.

Met het ouder worden neemt de tolerantie voor onregelmatige werktijden en lange werktijden af. Aangezien diverse onderzoeken aantonen dat leeftijd een duidelijke rol speelt, wensen wij concrete afspraken te maken over ontzietmaatregelen voor oudere werknemers.

Loonontwikkeling

Als vakbonden hebben we eerder dit jaar ingezet op een reële loonontwikkeling. In de tussentijd zien we dat de inflatie is toegenomen en is het ook de verwachting dat deze het komend jaar zal toenemen. De gevolgen van de crisis, maar ook de maatregelen die het kabinet heeft aangekondigd zullen steeds duidelijker gevoeld worden.

Gelukkig is de watersector -mede dankzij de inzet van de medewerkers- nog steeds een gezonde sector, een sector waar medewerkers graag werken en die ook aantrekkelijk op de arbeidsmarkt wil zijn. Een reële loonontwikkeling hoort hierbij.

Wij spreken namens alle medewerkers de hoop uit op een vruchtbare onderhandelingen en een goed resultaat,

Met vriendelijke groet,



Danielle Wiek, Abvakabo FNV
Rik Vergunst, CNV Publieke Zaak