

› Nieuwsbrief

Werkgevers waterbedrijven misleiden werknemers

Vertrekpunt: marktconform beloningsniveau

In 2006 is de huidige loonlijn vastgezet op 6 procent boven het marktgemiddelde. Het mag duidelijk zijn dat dit ijkpunt aan verandering onderhevig is zodra er nieuwe cao afspraken gemaakt worden, omdat in iedere cao waarmee je jezelf vergelijkt eigen afspraken worden gemaakt. De afgelopen jaren was er veel discussie of de loonlijn op een goed niveau ligt. Onderzoek door een extern deskundig bureau (HayGroup) laat ons zien dat wij ten opzichte van markt gelijk zijn gebleven. We zijn niet verder uitgelopen. De conclusie is daarmee dat wij ons gelijk aan de algemene markt hebben ontwikkeld en dat wij nog steeds (net als in 2006) een zeer marktconform beloningspakket hebben.

Daarnaast is geconcludeerd dat we in verhouding tot onze omgeving geen uitloopschalen kennen en relatief weinig doen aan variabele beloningsvormen. Concreet betekent dit dat er in de praktijk in de bedrijven om ons heen ook hogere salarissen worden uitbetaald op het moment dat werknemers in een uitloopschaal zijn geplaatst.

Integraal cao bod van de werkgevers

Over een groot aantal onderwerpen kunnen wij het wel eens worden met de werkgevers. Een looptijd van twee jaar (van 1 augustus 2011 tot 1 augustus 2013) met de voorgestelde loonsverhogingen zijn voor ons absoluut bespreekbaar als er afspraken gemaakt kunnen worden over het nakomen van eerder gemaakte afspraken en flankerend beleid voor de consignatieregelingen.

Afspraak = afspraak

Uit het oogpunt van goed werkgeverschap mag van de werkgever worden verwacht dat hij doet, wat hij zegt. Dit mag overigens evengoed van de werknemer worden verwacht. Ons gezamenlijke doel was destijds de invoering van een marktconform beloningssysteem. Daar zijn we in geslaagd. Om dit te kunnen realiseren hebben we afspraken moeten maken over garantieregelingen. Het kenmerk van deze regeling is dat deze vanzelf 'uitsterven' op het moment dat de laatste werknemer met een dergelijke garantie de deur dichttrekt.

Echter de huidige garanties zijn niet alleen ontstaan door de invoering van de loonlijn, maar ook doordat werknemers als gevolg van reorganisaties in lager gewaardeerde functies zijn geplaatst.

In het verleden hebben wij laten zien dat wij moeilijke discussies absoluut niet uit de weg gaan. Als er een noodzaak bestaat om oude afspraken aan te passen, omdat de wet is gewijzigd, of omdat een bedrijf dreigt om te vallen, dan zullen ook wij in redelijkheid moeten beoordelen of aan eerder gemaakte afspraken vastgehouden moet worden. Dit is hier niet aan de orde. Het lijkt er op alsof de werkgevers nu tegen ons zeggen: we hebben zitten slapen, en we willen het alsnog anders doen. Ook van de werkgevers mag verwacht worden dat zij destijds die afspraak met ons gemaakt hebben en de consequenties hebben kunnen overzien.

Als er een noodzaak zou zijn om in te grijpen dan kiezen wij niet voor misleidende ingrepen. In dat geval bestuderen wij de omvang van het probleem en maken met de werkgevers concrete afspraken hoe het probleem in de toekomst aangepakt kan worden. Dan is voor iedereen duidelijk met welk doel we ingrijpen en hoe we dat uiteindelijk gaan bereiken. Werkgevers willen nu commitment voor een relatief beperkte ingreep, zonder daarbij te melden wat het uiteindelijk doel is en wat er daarna nog moet gebeuren om dat doel uiteindelijk te bereiken.

› Vermenigvuldigen en verspreiden

Waterbedrijven | Postbus 3010 | 2700 KT Zoetermeer

De werkgevers vertellen niet, wat zij ons wel hebben verteld. Het huidige loonbeslag van de garantieregelingen is 11%. Dit willen de werkgevers reduceren tot 5%, kortweg een ruime halvering van de huidige garanties. Nu instemmen met het voorstel van de werkgevers betekent dat er de volgende keer nieuwe ingrepen worden voorgesteld om uiteindelijk tot een halvering van de kosten te kunnen komen. Met andere woorden 'zij vragen nu een vinger en pakken straks een hele hand'.

Flankerend beleid voor consignatieregelingen

De vergoedingsregelingen voor de consignatiediensten leveren absoluut nog discussie op, maar daar kunnen wij uiteindelijk wel uitkomen. Wat nu nog ontbreekt is de mogelijkheid om vanaf een bepaald moment te kunnen stoppen met de consignatie. Werkgevers willen een medische keuring. Zij schrijven nu wel dat dit geen effect heeft op het verdere functioneren, maar eerder schreven zij nog dan de consignatiedienst onlosmakelijk verbonden is aan de functie en dat daarmee een afkeuring voor de consignatie automatisch een afkeuring voor de functie kan inhouden.

Onafhankelijk onderzoek toont aan dat oudere werknemers meer moeite ervaren met het draaien van consignatiediensten. Daarnaast zijn wij om ons heen gaan kijken en zien dat bij de cao Ziekenhuizen juist onlangs opnieuw een leeftijdsgrens van 58 jaar is opgenomen voor werknemers die bereikbaarheids- en consignatiediensten moeten draaien. Dit is de leeftijd waarop werknemers vrijwillig gebruik kunnen maken van mogelijkheid om te stoppen.

Werkgevers polariseren

Dat wat er nu gebeurt, is volledig tegen alle verhoudingen in. In onze sector zijn wij gewend om samen met de werkgevers in paritair verband zaken te onderzoeken. In dat kader refereren wij aan de discussies over PAS-regelingen, de invoering van de FAB en de consignatieregelingen. Werkgevers hebben er nu voor gekozen om zelf onderzoek te verrichten en de uitkomsten als waarheden aan ons te presenteren. Wij hebben geen mogelijkheden om in het onderzoek te kijken en kunnen dus niet zien welke variabelen en welke aannames zijn meegenomen in het onderzoek. Op het moment dat je zelf ook deelneemt aan een onderzoek wordt je in staat gesteld om aan de knoppen te draaien en verschillende oplossingsmogelijkheden te onderzoeken.

De werkgeversvereniging WWb heeft haar leden geïnstrueerd om vanaf dit moment strak op te treden in de bedrijven. Dat betekent dat er geadviseerd wordt om geen bedrijfsmiddelen (meer) ter beschikking te stellen en toe te zien dat alle activiteiten in eigen tijd geschieden. Dit heeft ertoe geresulteerd dat er contacten zijn geweest, waarbij directeuren voornemens zijn om de zaalreservering ongedaan te maken en verlof af te schrijven van de aanwezige werknemers. Zover kan het natuurlijk nog lang niet zijn. We zijn werknemers aan het informeren en er is op dit moment nog geen sprake van een ultimatum en een verharding van de verhoudingen. De werkgever heeft in communicatieve sfeer een enorme voorsprong omdat deze jullie via intranet direct kan bereiken. De werkgevers zou ons moeten faciliteren om onze kant van het verhaal aan iedereen te kunnen vertellen. Gelukkig zijn er ook een aantal werkgevers, die wel zelf kunnen nadenken en zelfs plaatsnemen in onze bijeenkomsten om zelf ook onze kant van het verhaal te horen.