

Cao-voorstel werkgevers biedt álle medewerkers meer perspectief

In het vorige informatiebulletin hebben wij aangegeven het te betreuren dat de vakorganisaties ons integrale cao-bod hebben afgewezen. De vakbonden gaan nu hun leden raadplegen en zich beraden op acties. In dit bulletin geven wij een uitgebreide toelichting op ons bod, omdat we u willen laten zien dat dit voorstel verantwoord en evenwichtig is voor álle medewerkers. Als werkgevers blijven we bereid te praten over een nieuwe cao voor de drinkwatersector.

Vertrekpunt: marktconform beloningsniveau

In 2006 is de huidige loonlijn in de cao opgenomen. Door cao-partijen werd afgesproken de positie van deze loonlijn na vijf jaar te evalueren. De afgelopen jaren was er veel discussie of de loonlijn op een goed niveau ligt. Om meer duidelijkheid te krijgen werd dit begin 2011 in opdracht van bonden en WWB onderzocht door een extern deskundig bureau (HayGroup). De conclusie was dat wij nog steeds een zeer marktconform beloningspakket hebben. Met onze vaste beloning zitten we zelfs 6 procent boven het marktgemiddelde. Ook de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn beter dan in de markt. Daarnaast is geconcludeerd dat we in verhouding tot onze omgeving relatief weinig doen aan variabele beloningsvormen. Toch blijven we boven het marktgemiddelde zitten als we vast en variabele onderdelen bij elkaar tellen. Het gegeven dat we een zeer marktconform arbeidsvoorwaardenpakket hebben, was vertrekpunt voor ons integrale cao-voorstel.

(Meer informatie over het loonlijnonderzoek vindt u in het samen met de vakbonden uitgegeven Infobulletin van mei 2011).

De inhoud van het voorstel: een integraal cao-pakket

Als werkgevers willen we dat onze cao marktconform is en aantrekkelijk voor medewerkers. Dat betekent dat we een goede beloning willen koppelen aan mogelijkheden voor ontwikkeling en flexibiliteit. Daarbij kijken we ook naar wat er op de (arbeids)markt gebeurt en naar de situatie bij onze aandeelhouders (gemeenten en provincies). In onze vorige cao zijn al grote stappen gezet op het gebied van onder andere flexibilisering van arbeidsvoorwaarden in het FAB; de implementatie daarvan vraagt ook nu nog veel aandacht van bedrijven. Daarom hebben werkgevers er voor gekozen een cao-voorstel te doen dat voortborduurde op de conclusies uit het beloningsonderzoek en niet te veel onderwerpen omvat. Ons voorstel bevat een aantal clusters:

Looptijd en loonsverhoging

- Wij hebben een looptijd voorgesteld van twee jaar (van 1 augustus 2011 tot 1 augustus 2013). Dat biedt duidelijkheid in de salarisontwikkeling en creëert de gelegenheid om de overige onderwerpen uit te werken en te implementeren.
- In deze periode van twee jaar bieden we een marktconforme, structurele loonsverhoging van 1,5 procent per zowel 1 augustus 2011 als per 1 augustus 2012. Daarnaast bevat het voorstel in beide jaren 2011 en 2012 een eenmalige uitkering van 0,5 procent. Dat betekent dat u in

zowel 2011 als in 2012 twee procent loonsverhoging ontvangt. In de huidige economische context is dat marktconform; ook geeft dit compensatie voor de inflatie en is het in lijn met de voor de sector relevante ontwikkelingen.

Goed werkgeverschap en sociale innovatie

- De waterbedrijven bieden werkervaringsplaatsen voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt en voor Wajongers; ook worden stageplaatsen en stagebegeleiding aangeboden. Hiermee nemen we onze verantwoordelijkheid om werkgelegenheid te bieden aan mensen, die nu langs de zijlijn staan.
- Ook hechten we sterk aan een goede mobiliteit van werknemers. Werkgevers maken daartoe collegiale stages mogelijk, waarmee medewerkers kennis kunnen maken met andere functies en/of andere organisaties. Dit was ook een wens van vakorganisaties. Dit bevordert het werkplezier en een duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.
- We zullen samen met vakbonden een studie doen naar de mogelijkheden van het nieuwe werken (HNW) voor de cao Waterbedrijven. De cao moet HNW mogelijk maken en belemmeringen wegnemen. Het onderzoek zal zich met name richten op de randvoorwaarden voor succesvolle toepassing van HNW.
- We hechten groot belang aan een goede gezondheid en vitaliteit van werknemers. Vanuit deze verantwoordelijkheid zetten we preventieve instrumenten in als onderdeel van het gezondheidsbeleid en in relatie met de Risico-inventarisatie en -evaluaties (RIE's). Onderdeel hiervan kan een health check, een vitaliteitscheck en het periodiek medisch onderzoek zijn.

Beoordelen en belonen

- Als werkgever willen we goede prestaties goed belonen. Daarom bevat ons pakketvoorstel een jaarlijkse prestatietoeslag voor medewerkers, die op het einde van hun schaal staan (en

geen garantietoeslag ontvangen) en boven de norm functioneren. Bij beoordeling 'boven de norm' is dat 2,5 procent van het jaarsalaris, bij beoordeling 'ruim boven de norm' is de toeslag 5 procent. Dit is in overeenstemming met de conclusies van het Hay-onderzoek. De definitie van de beoordelingscategorieën wordt hierop aangepast.

- Zoals gezegd is uit het Hay-onderzoek gebleken dat de beloning in de sector (de cao-loonlijn) boven de markt ligt. Daarover zijn werkgevers en vakbonden het met elkaar eens. Ook is gebleken dat ten gevolge van die 'nieuwe' loonlijn een groot deel van de medewerkers een garantietoeslag op het salaris ontvangt. Als goed werkgever willen wij in principe deze garanties respecteren. Anderzijds vinden wij in de huidige context grote inkomensverschillen voor gelijk werk niet gewenst. We willen deze in de toekomst niet verder laten toenemen, want zij leiden tot onevenwichtige beloningsverhoudingen en belemmeren de mobiliteit. Om een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven moeten wij juist investeren in arbeidsverhoudingen, inzetbaarheid en mobiliteit. Vanuit dit dilemma stellen wij voor de toekomstige verhoging van zeer grote garanties (dit zijn garanties van meer dan 2 salarisgroepen boven het functiesalaris) te matigen. We realiseren ons dat dit een wijziging is van de afspraken uit het verleden. Toch vinden wij dat er goede argumenten zijn om deze aanpassing voor te stellen. Praktisch gezien houdt het voorstel in dat betreffende medewerkers een cao-verhoging krijgen op basis van hun maximum schaalsalaris en niet op basis van het salaris inclusief garantietoeslag. Dat betekent dus niet een inkomensachteruitgang, maar een beperkte toename bij cao-verhogingen (zie rekenvoorbeeld op pagina 3).
- Het afgelopen jaar is de matrix met referentiefuncties geactualiseerd (zie Infobulletin van mei 2011). De (beperkte) wijzigingen worden ingevoerd per 1 augustus 2012.

Rekenvoorbeeld loonsverhoging

Een inspecteur is ingedeeld in functiegroep 7, met een schaalmaximum van € 2750,-. Daarnaast heeft hij een garantietoeslag van € 750,-. Zijn maand-salaris bedraagt daarmee € 3500,-. Het maximum van schaal 9 (twee schalen hoger) bedraagt € 3367,-. Zijn garantietoeslag is daarmee meer dan twee schalen hoger dan de functieschaal. In dat geval wordt de loonsverhoging niet berekend over het garantietoeslagbedrag. Zijn salaris wordt dan als volgt verhoogd: schaalmaximum van schaal 7 (€ 2750,-) plus 1,5% = € 2791,- plus vaste garantietoeslag van € 750,- bedraagt in totaal € 3541,-. Per maand bedraagt zijn loonsverhoging € 41,-. Dat is in euro's evenveel als zijn collega-inspecteur ontvangt, die geen garantietoeslag heeft.

Consignatie, verschoven uren en bedrijfs-cao's

- Overeenkomstig eerdere cao-afspraken worden de bedrijfs-cao's beëindigd. Deze bevatten vooral consignatieregelingen. Hiervoor in de plaats komt een centrale regeling; de bestaande overgangsregeling is hierop van toepassing voor zover er individuele gevolgen zijn. De nieuwe regeling bevat geen ontziebepaling voor oudere medewerkers meer; wel wordt voor oudere medewerkers de mogelijkheid opgenomen zich periodiek te laten keuren op (on)geschiktheid voor wachtdiensten. Huidige deelnemers aan de wachtdienst van 50 jaar en ouder kunnen nog gebruik maken van de huidige bedrijfseigen leeftijdsbepaling van vrijwillig uittreden.
- Op basis van een onafhankelijke medische keuring kan een medewerker stoppen met het draaien van consignatiediensten. In de regel betekent dit dat deze medewerker, net als nu het geval is, zijn bestaande werk voortzet, maar dan alleen in de dagdienst. Het niet meer ingeroosterd zijn in de consignatiedienst betekent dus niet dat deze medewerker zijn functie automatisch verliest.

- We honoreren het verzoek van vakorganisaties om de toeslagpercentages voor verschoven uren voor zaterdag te verhogen naar 50 procent en voor zondag naar 100 procent.

Modernisering cao

- We hebben voorgesteld de in de vorige cao ingezette modernisering via het FAB verder uit te bouwen. Het restant van 5 adv-dagen wordt per 1 januari 2012 toegevoegd aan het FAB. Desgewenst kan een werknemer het van daaruit weer in de vorm van verlofdagen opnemen. Voor deelnemers aan de PAS-regeling wordt de huidige regeling/dagen gehandhaafd.
- Het zal ook in de toekomst mogelijk blijven om de contributie voor het vakbondslidmaatschap fiscaal vriendelijk te verrekenen via het bruto-inkomen, mits dit wordt afgesproken met de OR.
- De terugvorderingstermijn voor dure opleidingskosten wordt verlengd van twee naar drie jaar.
- Het bestaande College van Beroep wordt opgeheven. Hierdoor kunnen arbeidsrechtelijke conflicten direct worden ingediend bij de Kantonrechter.
- De verhuiskostenregeling wordt in overeenstemming gebracht met de fiscale mogelijkheden.

Hoe verder?

Als werkgevers zijn we van mening dat we met ons voorstel een goed integraal pakket aanbieden. Het bevat een substantieel, marktconform loonbod en geeft verdere invulling aan modernisering. De matiging van de toekomstige toename van zeer grote garanties betekent een versoering voor betrokken medewerkers. Toch verwachten wij dat het pakket als geheel ook voor deze medewerkers de nodige verbeteringen brengt.

Wij hopen dat u - alles overwegende - het pakket als positief ervaart en uw mening deelt met collega's en vakorganisaties. Als werkgevers blijven we bereid tot overleg met de vakorganisaties.