

Voortgang cao-onderhandelingen

In april zijn de onderhandelingen over een nieuwe cao voor de drinkwatersector begonnen. De inzet van zowel werkgevers als vakorganisaties vindt u op de website www.wwb.nl. Bij elkaar betreft dat een flinke lijst aan voorstellen. Het overleg verloopt in een open en constructieve sfeer. Na drie overlegondes zijn partijen elkaar op een flink aantal onderwerpen goed genaderd, al verschillen zij over een aantal belangrijke onderwerpen nog van mening. Op dinsdag 14 juni worden de onderhandelingen voortgezet. In dit cao-bulletin geeft de werkgeversdelegatie u meer informatie over de stand van zaken.

Werkgelegenheid, het nieuwe werken en gezondheid

Op dit onderwerp naderen partijen elkaar goed. Werkgevers en vakbonden onderschrijven het belang van goed werkgeverschap. Zij willen blijvend investeren in medewerkers, onder andere door opleidingen, maar bijvoorbeeld ook door collegiale stages van werknemers binnen (of buiten) de sector mogelijk te maken. Mobiliteit is belangrijk voor zowel de ontwikkeling van medewerkers als voor de vitaliteit van ondernemingen. Maatregelen om die mobiliteit te stimuleren en het goed benutten van bestaande instrumenten zoals het employabilitybudget, verdienen ruim aandacht. Werkgevers willen bovendien opnieuw afspraken maken voor extra instroom van stagiaires en jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Ondermeer via cao-afspraken willen partijen het nieuwe werken bevorderen. Onderzocht zal worden hoe mogelijke belemmeringen uit de cao verwijderd kunnen worden.

Belangrijk gespreksonderwerp is het gezondheidsbeleid binnen de bedrijven. Bonden vragen vooral aandacht voor periodieke onderzoeken voor oudere werknemers. Werkgevers hebben aangegeven dat gezondheid en vitaliteit ook voor hen een zeer belangrijk thema is. Zij hebben laten zien dat de waterbedrijven veel activiteiten op dit vlak ondernemen: van periodieke preventieve onderzoeken en gezondheidscontroles tot sportieve activiteiten en vitaliteitsprogramma's.

'Nieuwe' loonlijn ligt op goed niveau

Enkele jaren geleden is een nieuwe loonlijn in de sector ingevoerd. Cao-partijen spraken toen af om periodiek te toetsen hoe deze loonlijn zich verhoudt tot de beloning in de markt. Dit onderzoek is onlangs in opdracht van sociale partners door een extern deskundig bureau uitgevoerd. Onderzocht is hoe de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket van de watersector zich verhoudt tot de omgeving, de algemene markt. Het onderzoek is begeleid door een begeleidingsgroep die samengesteld was uit vertegenwoordigers van de vakbonden (kaderleden) en de werkgevers (hoofden P&O). Door de begeleidingsgroep is de rapportage aangeboden aan sociale partners. In het Infobulletin van mei is hier uitgebreid aandacht aan besteed (zie het infobulletin van mei en de rapportage van het extern bureau, te downloaden op de site van de WWb).

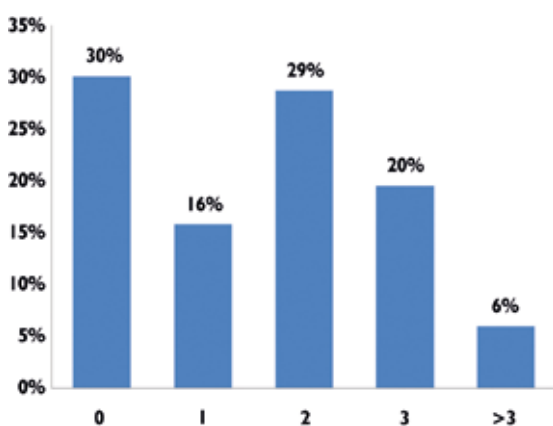
Uit het onderzoek blijkt dat de cao-loonlijn, dat wil zeggen de schaalmaxima, van onze sector zo'n 6 procent boven de mediaan van de markt ligt. Mediaan betekent de middelste waarde: als de beloning op de mediaan ligt wil dat zeggen dat de helft van de markt lager beloont en de andere helft hoger. Ook als de andere arbeidsvoorwaarden, zoals FAB en pensioen, in de vergelijking worden meegenomen, blijkt onze sector hoger te belonen dan de markt. Het volledige pakket arbeidsvoorwaarden (primair en secundair) ligt 6 procent boven het niveau van de markt. Werkgevers en vakbonden hebben dan ook gezamenlijk geconstateerd dat de 'nieuwe' cao-loonlijn een goede loonlijn is.

Variabele beloning blijft achter

Omdat de individuele variabele beloning achter blijft bij wat in de markt gangbaar is, hebben werkgevers in de inzetbrief voorgesteld om een beoordelingsafhankelijke beloning in te voeren voor medewerkers die op het maximum van de cao-loonlijn zitten: bij een beoordelingsscore van 'zeer goed' 2,5 procent van het jaarsalaris, bij 'uitmuntend' 5 procent. Ook de vakbonden hebben een prestatiebeloning voorgesteld, maar vinden dat die ook moet gelden voor de medewerkers die boven de cao-loonlijn worden beloond. Werkgevers vinden het niet wenselijk dat de extra beloning ook zou gelden voor medewerkers die op basis van een oude inschaling al boven de cao-schalen worden beloond. In de ogen van de werkgevers is dat dubbel. Werkgevers willen de verschillen juist verkleinen.

Garantietoelagen

Zo'n 70 procent van de werknemers in de sector heeft een garantietoelage. Deze toelagen verschillen in hoogte. In onderstaande grafiek is de hoogte van de toelage afgezet tegen de schaalindeling. Het percentage geeft aan om hoeveel procent van de werknemers het gaat. Voorbeeld: iemand die in functieschaal 6 zit en met een garantietoelage wordt beloond op het maximum van schaal 7 valt in categorie 1. Is zijn salaris inclusief garantietoelage hoger dan het maximum van schaal 7 maar lager dan het maximum van schaal 8, dan valt hij in categorie 2 van de grafiek.



- 0: geen garantietoelage
- 1: maximaal 1 salarisschaal extra;
- 2: 1 tot 2 salarisschalen extra;
- 3: 2 tot 3 salarisschalen extra;
- >3: 3 of meer salarisschalen extra.

Feitelijke beloning ligt hoger

Om een goed inzicht te krijgen in de feitelijke beloning binnen de sector heeft de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) in kaart gebracht, in hoeverre de feitelijke beloning boven de cao-loonlijn ligt.

Uit dit AWVN-onderzoek blijkt dat zo'n 70 procent van alle medewerkers een hogere beloning ontvangt dan het maximum van zijn functieschaal, gemiddeld 20 procent. Dat wil zeggen dat de medewerker met een toeslag – gemiddeld – 20 procent hoger beloond wordt dan het maximum van zijn functieschaal. Dat komt overeen met een beloning die twee schalen hoger is dan de functieschaal. Dit is een gemiddelde: er zijn uitschieters naar boven, maar er zijn ook kleinere toelagen. Voor de hele sector bedragen de garantietoelagen meer dan 10 procent van de loonkosten. Omdat deze toelagen ook geïndexeerd worden, nemen de inkomensverschillen ten opzichte van de cao-schaalsalarissen alleen maar toe. Vanuit het beginsel van 'gelijk loon voor gelijk werk' vinden werkgevers een vergroting van de verschillen ongewenst. Streven is verschillen te verkleinen.

Werkgevers hebben aangegeven dat de extreme garanties ongewenste effecten hebben voor de interne en externe mobiliteit. De organisatie gaat als het ware 'op slot' door beperkingen in nieuwe instroom en doorstroom. Er worden signalen ontvangen dat medewerkers hierdoor het gevoel krijgen voor de rest van hun carrière aan hun functie vast te zitten. Deze effecten staan de vitaliteit van medewerkers en organisaties in de weg.

In het laatste overleg heeft de werkgeversdelegatie voorgesteld de variabele beloning (bij beoordelingen zeer goed en uitstekend) ook te laten gelden voor medewerkers met een feitelijke beloning van maximaal één schaal hoger. Tegelijkertijd willen de werkgevers dan een afspraak maken dat de extreme toelage (meer dan 2 of 3 schalen hoger) niet verder uitloopt van de cao-loonlijn. De vakbonden willen dit echter niet bespreken. Daarom stellen de werkgevers een verschil in de structurele loonsverhoging voor.



Verschil in loonsverhoging: meer evenwicht in interne beloningsverhoudingen

De werkgeversdelegatie vindt dat het verschil tussen medewerkers die beloofd worden volgens de cao-loonlijn en diegenen die een toelage hebben, niet vergroot mag worden. Een normale loonsverhoging wordt over het gehele salaris inclusief garantietoelage gegeven. Daardoor wordt het verschil in euro's tussen medewerkers met een garantietoelage en medewerkers binnen de salarischaal alleen maar groter. Om te voorkomen dat de beloning verder uit elkaar gaat lopen, hebben werkgevers een gedifferentieerde loonsverhoging voorgesteld.

Concreet heeft de werkgeversdelegatie een algemene loonsverhoging voor alle medewerkers van 1,25 procent voor één jaar voorgesteld. Voor de medewerkers die worden beloofd volgens de cao-loonlijn, wordt dit verhoogd tot 1,5 procent.

Wachtdienst

Door de vakbonden is er tijdens de onderhandelingen sterk op aangedrongen om een wachtdienstregeling en verschovenurenregeling voor de sector op cao-niveau af te spreken, met marktconforme vergoedingspercentages. Door een paritaire werkgroep is daar enige tijd geleden al een voorbeeld voor ontwikkeld, dat nu als basis dient voor de onderhandelingen. Werkgevers hebben aangegeven de bedrijfscao's te willen beëindigen; wachtdienst is het laatste inhoudelijke onderwerp dat daarin nog geregeld wordt. Er wordt nog verder gesproken

over de te hanteren vergoedingspercentages voor verschoven diensten (op verzoek vakorganisaties) en over de opheffing van de leeftijdsgrens voor het stoppen met wachtdienst (op verzoek werkgevers). Vanzelfsprekend geldt er wel een afbouwregeling in het geval dat iemand op medische gronden de diensten niet meer kan draaien. Datzelfde geldt wanneer een medewerker om bedrijfseconomische redenen door de werkgever uit de wachtdienst wordt gehaald.

Modernisering cao

Partijen willen ook afspraken maken over het verder moderniseren van de cao. Zo wordt gesproken over het toevoegen van nog 5 vakantiedagen aan het FAB (waarmee alle voormalige atv-dagen dan in geld in het FAB zitten), het aanpassen van de verhuiskostenregeling conform de fiscale regels en het ook in de toekomst mogelijk maken dat de vakbondscontributie uit het brutoloon wordt betaald. Andere onderwerpen die besproken worden, zijn de terugbetalingstermijn van de kosten voor dure opleidingen en de aanpassing van de cao op wijzigingen in de vakantiewetgeving per 1 januari 2012; hierbij wordt in de toekomst bij arbeidsongeschiktheid volledig vakantie opgebouwd en opgenomen.

Meer informatie

Op de site van de WWB (www.wwb.nl) vind u meer informatie over de onderhandelingen. Ook uw afdeling P&O kan eventuele vragen beantwoorden. De volgende onderhandelingsronde vindt plaats op 14 juni 2011. We houden u op de hoogte.