

20 juli 2017

Vraag en antwoord Deel 2

Wij hebben inmiddels al een hoop reacties van medewerkers op het filmpje over het cao-overleg en de cao bulletins gekregen. Wij verzamelen de opmerkingen en vragen en zullen deze zo veel mogelijk beantwoorden in de cao bulletins beantwoorden

De werkgevers hebben het steeds over het beloningsonderzoek van Hay. Ik zou zelf dat beloningsonderzoek wel eens willen bekijken om te zien wat daar nu precies in staat. Kan dat?

Natuurlijk. Je kunt het originele rapport vinden op het intranet van je bedrijf.

Is zo'n beloningsonderzoek niet zoiets als het vergelijken van appels met peren?

Nee. Functies binnen de watersector, met bijbehorende salarisschaal, zijn vergeleken met functies in de markt die dezelfde functiezwarte hebben. In het onderzoek is in de eerste plaats gekeken naar het bruto vaste inkomen van de medewerkers van de waterbedrijven en die van de werknemers in de Algemene Markt. Daarbij gaat het om euro's die je goed met elkaar kunt vergelijken.

Maar hoe kun je nou typische functies bij de waterbedrijven vergelijken met hele andere functies van andere bedrijven?

Alle functies bij de waterbedrijven zijn ingedeeld met de functieindelingsmethode van Hay. Met deze methode weeg je functies. Afhankelijk van de zwarte kun je aan een functie een bepaald aantal punten toekennen. Lichtere functies hebben minder Hay-punten, zwaardere functies krijgen meer Hay-punten. Op basis van de zwarte van de functie wordt vervolgens weer bepaald in welke loonschaal een functie hoort en wat dus een passend salaris is.



Hay heeft een grote database met beloningsgegevens die allemaal gekoppeld zijn aan Hay-punten. Op deze manier kun je functies, die qua inhoud weliswaar niet gelijk zijn aan elkaar maar die wel een zelfde aantal Hay-punten hebben en dus even zwaar zijn, met elkaar vergelijken. Op die manier vergelijk je appels met appels en peren met peren.

Maar arbeidsvoorwaarden is meer dan alleen het loon. Moet je niet naar alle onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket kijken?

Dat kan, maar in de cao is afgesproken dat er alleen naar de schaalsalarissen wordt gekeken. Die moeten marktconform zijn. Het gaat bijvoorbeeld ook niet om de garantieschalen. Die zijn buiten beschouwing gelaten.

Maar als je toch naar de andere arbeidsvoorwaarden kijkt. Wat betekent dat dan voor de vergelijking?

Hay heeft in het beloningsonderzoek ook gekeken naar het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Dus naast het loon ook de waarde van secundaire arbeidsvoorwaarden als FAB en pensioen. Uit dat onderzoek blijkt dat het totale beloningspakket van de waterbedrijven 13% boven de Algemene Markt ligt. Voor het totale pakket zijn de verschillen met de markt dus nog groter.

Zo'n beloningsonderzoek is zeker weer typisch iets van de werkgevers. Hebben zij bepaald wat er onderzocht moet worden en hoe dit onderzocht moet worden?

In de cao staat beschreven dat om te bepalen of het beloningsonderzoek marktconform is, de methodiek van de HayGroup (Hay) gebruikt moet worden. Daarbij worden de zogenaamde beleidssalarissen (dat is het maximum van de salarisschaal) van de waterbedrijven vergeleken met de mediaan van de 'Algemene Markt'. De mediaan van de markt is de 'middelste' waarde. Dat betekent dat bij een beloning op de mediaan de helft van de markt meer beloont, en de andere helft minder. Het beloningsonderzoek is dus precies zo uitgevoerd als in de cao staat omschreven.

Maar als we ons aan Polen en kleine zelfstandigen zonder personeel gaan linken gaat er iets niet goed!

Klopt. De waterbedrijven zijn voor wat betreft arbeidsvoorwaarden niet vergeleken met de situatie bij zzp-ers of met bijvoorbeeld ingehuurde werknemers uit het buitenland. Deze vergelijking wordt ook niet gemaakt. De 'Algemene Markt' bestaat uit werknemers in loondienst bij Nederlandse bedrijven. In het rapport van Hay kun je in de bijlage opzoeken welke bedrijven dit zijn.

Waren vakbonden wel op de hoogte dat er een beloningsonderzoek zou worden uitgevoerd en konden zij hier invloed op uitoefenen?

Voordat het onderzoek van start ging is er een begeleidingscommissie gevormd met daarin vertegenwoordigers van de werkgevers en vertegenwoordigers van de vakbonden. De begeleidingscommissie heeft de onderzoeksopzet beoordeeld en goedgekeurd. De onderzoeksopzet heeft onder meer betrekking op welke zaken onderzocht moeten worden en hoe dingen met elkaar vergeleken moeten worden. Toen et onderzoek was uitgevoerd hebben de leden van de begeleidingscommissie eerst een concept rapportage ontvangen waarop zij hun commentaar konden leveren. Dit commentaar is verwerkt in de definitieve beloningsrapportage.

Hebben vakbonden aangegeven dat zij het niet eens zijn met de resultaten van het beloningsonderzoek?

De adviseurs die het onderzoek hebben uitgevoerd hebben de resultaten tijdens eens overleg tussen vakbonden en werkgevers gepresenteerd. Vakbonden hebben tijdens de bijeenkomst hun vragen gesteld. Het rapport hoefde verder niet te worden aangepast. Vakbonden hebben ook nooit gezegd dat zij het niet eens zijn met de inhoud van het rapport. Vakbonden willen alleen niet direct consequenties voor de loonontwikkeling aan de bevindingen van dit rapport verbinden.

Vakbonden zeggen dat zij er alleen zijn om de arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren? Kunnen werkgevers vakbonden dan wel oproepen om zich maatschappelijk verantwoord op te stellen?

Tijdens het cao-overleg worden diverse onderwerpen besproken. Dit varieert van een verhoging van de beloning, de aanpassing van vergoedingen tot het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (participatiebanen). In de cao staan rechten van medewerkers maar ook plichten. Het gaat dus om een breed palet van onderwerpen. In die zin zijn vakbonden en werkgevers sociale partners. Vakbonden en werkgevers spreken met elkaar over het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden maar soms ook over het aanpassen daarvan, of bijvoorbeeld over het afscheid nemen van mensen. Het zoet en het zuur gezegd. Want ook de wereld om ons heen verandert. En we hebben nu eenmaal een maatschappelijke positie én verantwoordelijkheid.

Klopt het wel dat het beloningsverschil met de markt groeit?

Ja. In 2011 is door Hay precies hetzelfde onderzoek, ook samen met de vakbonden, uitgevoerd. Toen bleken de schaalsalarissen van de waterbedrijven 6% boven de markt te liggen. Nu is dat 11%. Het verschil is dus bijna verdubbeld.

De arbeidsmarkt wordt krappere: prijzen waterbedrijven zich niet uit de markt?

Het klopt dat met het aantrekken van de economie ook de werkgelegenheid groeit en er krapte wordt verwacht voor met name technische functies. Dit probleem hebben de andere bedrijven in de Algemene Markt ook. Ook die zoeken technici, ICT-ers, leraren, buschauffeurs, etc. Waterbedrijven zijn daarmee dus niet uniek. De werkgevers van de waterbedrijven hebben hier dan ook goed naar gekeken en het blijkt dat wij nog steeds de goede mensen kunnen aantrekken en aan ons binden. Het verloop naar bedrijven buiten de sector is dan ook laag. Werkgevers verwachten ook in de toekomst voldoende aantrekkelijk te zijn op de arbeidsmarkt.