

16 februari 2018

Beoordelen en belonen: aanpassing van de cao aan huidige situatie waterbedrijven

De WWb en de vakbonden zijn al een behoorlijke tijd bezig met het afsluiten van een nieuwe cao. Dit proces verloopt moeizaam. De werkgevers hebben op 25 januari jl. een eindbod gedaan om te proberen om op korte termijn tot een nieuwe cao te komen. De vakbonden hebben dit eindbod afgewezen, zij hebben in een informatiebrief aan de medewerkers verteld waarom zij vrijwel alle voorstellen van de werkgever afkeuren. Zij geven daarbij echter niet veel toelichting. De WWb zal in een aantal nieuwsbrieven daarom de achtergronden van de voorstellen van de werkgevers toelichten.

Hoe is het onderwerp individuele beoordeling en beloning nu geregeld in de cao?

Op dit moment staan er twee artikelen in de cao die gaan over het beoordelen en het belonen van individuele medewerkers. Dit zijn de artikelen 4.2 en 4.3. De werkgevers hebben voorgesteld om deze artikelen samen te voegen tot één helder cao-artikel.

Waarom staan er nu dan twee artikelen over beoordelingssystemen in de cao?

In het verleden werkten alle bedrijven in onze sector met een systeem van "periodieke verhogingen": een systeem waarbij elke salarisschaal opgeknipt is in stapjes (periodieken). Het salaris van een medewerker kan daarbij jaarlijks verhoogd worden met een of meer periodieken (tot het einde van de schaal bereikt is). Hoeveel periodieken je erbij krijgt is afhankelijk van je beoordeling. Op een gegeven moment wilden een aantal bedrijven met een systeem van "open salarisschalen" gaan werken. In dat systeem zijn alleen het minimum en maximum van elke salarisschaal vastgesteld. De jaarlijkse verhoging bestaat daarbij niet uit een "vaste stap/periodiek", maar uit een percentage naar keuze binnen bepaalde grenzen die in de cao zijn vastgelegd.



Voor bedrijven die gebruik maken van het open schalen systeem, zijn in de cao kaders opgenomen waaraan hun beoordelingssysteem moet voldoen. Deze kaders gelden dus niet voor de bedrijven uit de sector die met een systeem van periodieken werken.

Waarom willen de werkgevers de cao-artikelen aanpassen?

Er zijn 2 redenen waarom de werkgevers deze cao-artikelen willen aanpassen:

De 2 artikelen zorgen voor onduidelijkheid

Wij merken dat de tekst in de twee artikelen in de cao in de praktijk onduidelijkheid geeft. Op twee plaatsen worden verschillende dingen bepaald over hetzelfde onderwerp. In het ene artikel staan bijvoorbeeld vijf beoordeling categorieën en in het andere artikel staan er weer drie. Er wordt gesproken over functioneren op of boven de norm. Wat die norm is moet toch weer per bedrijf worden vastgesteld. Die verschillen in de cao kunnen tot onduidelijkheden leiden. Het is daarom goed om de cao-tekst aan te passen zodat medewerkers weer precies weten waar zij aan toe zijn.

▪ **Behoeft aan modernisering beoordelingssystemen**

In de huidige cao is een uitgebreide kaderstelling voor beoordelingssystemen opgenomen waarin tot in detail wordt voorgeschreven uit welke onderdelen een beoordelingssysteem moet bestaan, hoeveel gesprekken er per jaar gehouden moeten worden, welke beoordelingsuitkomsten gebruikt mogen worden, welke koppeling tussen beoordeling en salarisverhoging geldt etc. Deze kaders zijn meer dan 10 jaar geleden opgesteld, in een periode dat nog niet alle bedrijven een beoordelingssysteem hadden. Inmiddels hebben alle waterbedrijven en laboratoria een beoordelingssysteem en krijgen zij steeds meer behoefte aan een volgende (nieuwe) generatie beoordelingssystemen. Zo'n nieuw systeem sluit niet aan bij de kaderstelling uit de cao. Wij willen dat kader dan ook loslaten en bedrijven meer ruimte geven om een modern beoordelingssysteem te ontwikkelen dat past bij de cultuur en ontwikkelingsfase van hun onderneming.

Betekent dat, dat als de cao-tekst verandert, ook het beoordelingssysteem van jouw bedrijf verandert?

Zeker niet! Het nieuwe artikel geeft de **mogelijkheid** om het bestaande beoordelingssysteem aan te passen. Jouw werkgever kan het beoordelingssysteem niet eenzijdig aanpassen. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht als de werkgever het beoordelingssysteem aan wil passen. Dus als er geen instemming van de ondernemingsraad is, komt er geen wijziging van het bestaande beoordelingssysteem!

Is een ondernemingsraad wel capabel om een goed oordeel te hebben over een belangrijk onderwerp als een beoordelingssysteem?

De Wet op de Ondernemingsraden (WOR artikel 27 lid 1 c en g) geeft de ondernemingsraad instemmingsrecht bij het invoeren en wijzigen van een belonings- en beoordelingssysteem. De wetgever vindt een ondernemingsraad dus capabel genoeg om dit onderwerp samen met de werkgever te regelen.

Wij hebben van de vakbonden vernomen dat er kaderleden zijn, die twifelen aan de deskundigheid van ondernemingsraden op dit gebied. Zij hebben aangegeven dat er in de watersector ondernemingsraden zijn die het onderwerp beoordelingssysteem liever in de cao geregeld willen hebben en er niet voor voelen om hierover met de werkgever in overleg te gaan. Van werkgeverszijde herkennen wij dit beeld niet: wij zijn van mening dat de ondernemingsraden in de watersector een deskundige en mondige overlegpartner zijn als het gaat om HR-instrumenten zoals een beoordelingssysteem en dat zij goed in staat zijn de belangen van de medewerkers naar voren te brengen.

Maar waarom willen de vakbonden dan geen aanpassing van artikel 4.2 en 4.3?

Vakbonden hebben alleen maar aangegeven dat zij het voorstel afwijzen. Daarbij is geen verdere inhoudelijke toelichting gegeven waarom zij bijvoorbeeld de huidige teksten beter vinden dan de door de werkgever voorgestelde wijzigingen.

Maar bestaat er misschien een kans dat door de wijziging van de cao-tekst bedrijven slechtere regelingen kunnen vaststellen?

Ons voorstel is om wel vast te leggen in de cao dat een bedrijf een beoordelingssysteem moet hebben en dat bij een "op de norm" beoordeling een salarisverhoging van 2,5% volgt (als je nog ruimte hebt in je schaal), maar we willen de bedrijven niet langer in detail voor schrijven hoe dat systeem en de koppeling met het salaris eruit moet zien. Dus: bij normaal functioneren krijg je als je nog niet aan het maximum van je schaal zit een verhoging van 2,5%. Dat verandert niet ten opzichte van de huidige situatie. Wat bedrijven doen voor medewerkers die nog veel beter presteren is aan de bedrijven en hun OR om te bepalen wat wenselijk is. Nogmaals, de werkgever kan dit niet zomaar eenzijdig wijzigen. De OR heeft op dit onderwerp een wettelijk instemmingsrecht!

En wat gebeurt er dan met de overige bepalingen in artikel 4.3. en de beoordelingsuitkering?

Aan de bepalingen m.b.t. de beloning hogere functies (schaal 14 en hoger) en de arbeidsmarkttoeslag verandert niets. De werkgevers hebben wel voorgesteld om de tekst over de beoordelingsuitkering aan te passen. De beoordelingsuitkering is bedoeld als extraatje voor medewerkers die aan het einde van hun cao-salarisschaal zitten en zeer goed ('boven de norm' of 'ruim boven de norm') presteren. Medewerkers die al betaald krijgen boven de cao-schaal en een salarisgarantie ontvangen (artikel 4.4. cao) komen hiervoor niet in aanmerking. Wij willen ook medewerkers met een persoonlijke toelage niet langer in aanmerking laten komen voor de beoordelingsuitkering.

Heb je nog vragen of opmerkingen over het werkgeversvoorstel over aanpassing van de cao-artikelen over beoordelen en belonen? Of over andere werkgeversvoorstellen? Laat het ons weten en mail je reactie aan cao@wwb.nl. Dan kunnen wij hier in een volgend cao-bulletin aandacht aan besteden.