

14 mei 2018

Werkgevers gaan niet in op ultimatum en eisen vakbonden en blijven streven naar een eerlijke en uitlegbare loonontwikkeling

De herhaalde pogingen van de werkgevers om door het aanpassen van hun voorstellen tot een nieuwe cao te komen hebben helaas niet tot resultaat geleid. Op 2 mei jl. heeft het bestuur van de WWb van de vakbonden een ultimatum ontvangen. In het ultimatum stellen de vakbonden dat zij geen ruimte voor verdere onderhandelingen zien en stellen weer dezelfde cao-eisen, zoals zij die ook bij de start van het cao-overleg op tafel hebben gelegd. Als de werkgevers deze eisen niet inwilligen, zullen de vakbonden acties gaan organiseren.

Op 14 mei jl. heeft de WWb als reactie op het ultimatum de vakbonden geantwoord dat de WWb niet zal ingaan op de eisen van de vakbonden, maar dat de WWb vasthoudt aan haar eindbod dat zij in januari 2018 aan de vakbonden heeft gestuurd. De WWb is altijd bereid te praten maar verwacht van de vakbonden ook een constructievere houding met betrekking tot de loonsverhoging en op de andere cao-voorstellen van de werkgevers. Werkgevers vinden dat een cao meer inhoudt dan alleen een loonstijging.

Eerlijke loonsverhoging

Een belangrijk geschilpunt tussen de werkgevers en de vakbonden is de loonstijging. Vakbonden gaan uit van algemene landelijke loonsverhogingen. De werkgevers willen echter loonafspraken die recht doen aan de specifieke kenmerken en speciale positie van onze bedrijven. Wij willen met de vakbonden praten over de volgende twee beloningsonderwerpen:



1. Marktconforme beloning: eerlijk en uitlegbaar naar onze omgeving

In de huidige cao staat dat de beloning van de bedrijven marktconform moet zijn. In deze cao wordt als norm voor de bepaling van marktconformiteit de mediaan van de Algemene Markt genoemd (artikel 4.1).

Uit een in opdracht van de vakbonden en de werkgevers uitgevoerd beloningsonderzoek blijkt dat het beloningsniveau bij de waterbedrijven in de afgelopen jaren veel sterker is gestegen dan bij de andere organisaties in Nederland. Gebleken is dat de maxima van de salarisschalen 11% boven het gemiddelde in Nederland liggen: dus voor een vergelijkbare functie ontvang je bij de waterbedrijven 11% meer salaris. De werkgevers vinden het ontstane beloningsverschil ongepast gezien de bijzondere maatschappelijke positie die de drinkwatersector in Nederland heeft. De werkgevers willen daarom door het voeren van een gematigd loonbeleid ('minder meer') dit verschil in de komende jaren verkleinen. Wij willen met de vakbonden overleggen binnen welke periode dit moet gebeuren en hoe groot het verschil in beloning met de Algemene Markt maximaal mag wezen.

2. Verkleining beloningsverschil tussen medewerkers met een garantieloon en medewerkers zonder garantieloon: eerlijk en uitlegbaar binnen onze organisaties

Meer dan 50% van onze medewerkers heeft een toeslag op het salaris (een zgn. "garantiesalaris"), deze situatie is ontstaan in 2006 bij de invoering van (nieuwe) salarisschalen in de sector. Uit een in opdracht van de werkgevers uitgevoerd onderzoek blijkt dat de feitelijke salarissen van medewerkers met een garantiesalaris gemiddeld 15% boven het maximum van de salarisschalen liggen (die op hun beurt weer 11% boven de markt liggen). Dit is nog steeds een fors verschil. In de bedrijven komen hier steeds meer vragen over van medewerkers zonder garantiesalaris die niet begrijpen waarom gelijk werk niet gelijk wordt beloond.

Werkgevers staan voor een lastige keuze. Moet de huidige beloningsongelijkheid in stand worden gehouden door het geven van gelijke loonsverhogingen of moeten we de beloningsongelijkheid op termijn gaan verkleinen door het toekennen van verschillende loonsverhogingen?

De werkgevers zijn een voorstander om, daar waar de mogelijkheid zich voordoet zoals in het geval van het bepalen van loonsstijgingen, toe te werken naar een situatie van een meer gelijke beloning voor gelijk werk. De werkgevers hebben daarom, net als in de voorgaande cao-overleggen al reeds is afgesproken, opnieuw voorgesteld om een onderscheid te maken in de loonsverhoging van medewerkers met en medewerkers zonder een garantiesalaris. In de praktijk betekent dat dat een medewerker met een garantietoeslag – die gemiddeld 15% meer salaris ontvangt bovenop het maximum van de salarisschaal – een iets minder grote loonsverhoging krijgt: in ons eindbod 0,5% minder dan de medewerker zonder garantietoeslag. Op deze wijze wordt op een heel geleidelijke en verantwoorde manier het verschil verkleind.

Vervolg

De werkgevers denken dat acties zoals de vakbonden aankondigen niet in het belang van de medewerkers en niet in het belang van de bedrijven zijn. De werkgevers zullen daarom zodra zij weer ruimte zien opnieuw gaan proberen om met de vakbonden in overleg te gaan om te komen tot een cao met een eerlijk en uitlegbaar pakket van arbeidsvoorwaarden dat past bij onze sector en onze medewerkers.

De mening van alle medewerkers telt

Ook jij als medewerker speelt een belangrijke rol om dit cao-overleg tot een goed einde te brengen. In de afgelopen maanden hebben wij jou in verschillende nieuwsbrieven, uitgelegd waar het in dit cao-overleg over gaat. Wij hebben dat gedaan omdat wij vinden dat jij als medewerker goed op de hoogte moet zijn van wat er nu werkelijk allemaal speelt. Het gaat immers om jouw bedrijf en jouw arbeidsvoorwaarden.

Wij hopen dat je met behulp van deze informatie zelf een goed beeld kunt vormen van de situatie waarin jouw organisatie en alle mensen die daar werken verkeren. Het cao-overleg gaat wat de werkgevers betreft namelijk over meer dan alleen om een procentje loonsverhoging. Het gaat ons ook om hoe de bedrijven in de markt staan en hoe onze klanten en andere stakeholders naar ons kijken. Het gaat dus niet alleen om, hier en nu, maar om de toekomst van onze bedrijven en ons werk.