

7 maart 2013

Onderhandelingsresultaat WWb-cao 2012-2014

Deze week hebben cao-partijen een onderhandelingsresultaat bereikt, na een roerige overlegperiode sinds het aflopen van de cao op 1 augustus 2012. In de afgelopen maanden kwamen belangrijke meningsverschillen ter tafel, bijvoorbeeld over de consignatieregeling en de garantieafspraken. Partijen spraken met jullie, hetzij als vakbondslid, hetzij als afgevaardigde uit een van de bedrijven tijdens de conferentie Cao-Doetank, om goed jullie wensen en ideeën in beeld te krijgen. Met deze periode in het achterhoofd, zijn we tevreden dat er nu alsnog een onderhandelingsresultaat is bereikt.



Hoe verder?

Afgesproken is dat zowel werkgevers als vakbonden het resultaat met een positief advies aan hun achterbannen zullen voorleggen. De vakbonden gaan ook bedrijfsbijeenkomsten organiseren om het onderhandelingsresultaat toe te lichten. Zij koppelen het resultaat van de (elektronische) stemming terug aan de WWb op 3 april. De werkgevers nemen vervolgens een besluit over het onderhandelingsresultaat in hun ledenvergadering van 4 april 2013. Na instemming van de leden van zowel vakbonden als WWb worden de afspraken uitgevoerd.

Hoofdlijnen van het onderhandelingsresultaat

Lange looptijd cao

De nieuwe cao krijgt een looptijd van 1 augustus 2012 tot 1 januari 2015, dus 29 maanden. Hiermee wordt rust en duidelijkheid geboden over een wat langere periode, met ruimte voor nieuw onderzoek, zoals in het kader van Het Nieuwe Werken.

Eenmalige uitkering

Ter compensatie van de periode 1 augustus 2012 tot 1 januari 2013 ontvang je eenmalig een bruto uitkering van 400 euro als je op zowel 1 augustus 2012 als 1 januari 2013 in dienst was. Als je deeltijder bent, wordt dit bedrag aangepast naar rato van het aantal uren dat je in dienst bent.

Verhoging loonlijn

Om de salarisschalen in de cao van de watersector marktconform te houden, is besloten deze per 1 januari 2013 te verhogen met 0,8 procent. Op 1 januari 2014 worden de schaalessalarissen nogmaals met 0,8 procent verhoogd. Deze verhogingen (twee keer 0,8 procent) worden toegepast op je salaris als je geen toeslag ontvangt (dus geen garantie-, markt- of persoonlijke toeslag).

Als je salaris (inclusief toeslag) bóven het maximum van je functionele salarisschaal uitkomt, wordt de verhoging van de schaalsalarissen verrekend met dat deel van je salaris, dat boven het schaalmaximum voor jouw functie uitkomt. Je totaalsalaris wijzigt dus niet door de aanpassing van de loonlijn. Wel ontvang je onderstaande loonsverhogingen over je totale salaris.

Twee keer loonsverhoging voor alle medewerkers

De salarissen van álle medewerkers worden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2013 structureel verhoogd met 1,2 procent. Op 1 januari 2014 komt er nogmaals een structurele verhoging van 1,2 procent. Deze verhogingen worden ook toegepast op je eventuele garantietoeslag.

Een rekenvoorbeeld om het duidelijk te maken. Stel medewerker Jansen heeft een functie die ingedeeld is in groep 6. Het maximum van groep 6 is € 2.585 per maand. Zijn of haar maandsalaris bedraagt nu € 3.000. Het garantiedeel van het salaris is dus $€ 3.000 - € 2.585 = € 415$.

Op 1 januari 2013 wordt het maandsalaris van Jansen met 1,2% verhoogd tot € 3.036. Op 1 januari 2014 wordt het salaris weer verhoogd met 1,2% tot € 3.072.

Door de loonlijnaanpassing wordt het garantiedeel van Jansen $€ 3.072 - € 2.690$ (het maximum van groep 6 in 2014) = € 382.

Medewerker Pietersen heeft ook een functie die is ingedeeld in groep 6. Zijn of haar maandsalaris bedraagt nu € 2.585 per maand, precies het maximum van groep 6. Het salaris van Pietersen wordt per 1 januari 2013 eerst met 0,8% verhoogd van € 2.585 naar € 2.606 (loonlijnaanpassing) en vervolgens met 1,2% tot € 2.637 (loonsverhoging). Op 1 januari 2014 wordt het salaris van Pietersen nogmaals met 0,8% verhoogd van € 2.637 naar € 2.658 (loonlijnaanpassing) en vervolgens met 1,2% tot € 2.690 (loonsverhoging).

Consignatieregeling wordt bedrijfseigen regeling

Na uitgebreid onderzoek en gesprekken in de bedrijven in de afgelopen twee jaar, is gebleken dat de consignatieregelingen van de diverse waterbedrijven onderling te veel verschillen om tot één centrale cao-regeling te kunnen komen. Afgesproken is nu dat de consignatieregelingen – zodra de cao getekend is – bedrijfsregelingen worden. Deze bedrijfsregelingen zijn dan inhoudelijk gelijk aan de regeling in de huidige bedrijfscao's. Elk waterbedrijf kan zijn consignatieregeling desgewenst aanpassen in overleg met de ondernemingsraad, die hierop -conform de Wet op de Ondernemingsraden - instemmingsrecht heeft.

Onderzoek naar Het Nieuwe Werken

Veel bedrijven zijn al gestart met Het Nieuwe Werken (HNW). We vinden het belangrijk dat onze cao HNW niet belemmert, maar juist gemakkelijker maakt. In een onderzoek door een paritair samengestelde Regiegroep HNW (met afgevaardigden van werkgevers en werknemers) wordt tijdens de looptijd van de nieuwe cao bekeken of de cao-tekst belemmeringen bevat die moeten worden weggenomen, of dat er misschien nieuwe bepalingen moeten komen ter ondersteuning van HNW.

Daarnaast is er afgesproken dat er ruimte komt om proeftuinen in de bedrijven in te richten voor HNW. Met toestemming van de Regiegroep HNW kunnen bepaalde cao-bepalingen tijdelijk worden aangepast of buiten werking gesteld, om ruimte te bieden voor experimenten. De Regiegroep HNW zal op basis van de resultaten van onderzoek en proeftuinen een advies aan cao-partijen geven over eventuele aanpassing van de cao.

Automatische aanpassing AOW-leeftijd

De bepalingen waarin de 'oude' AOW-leeftijdsgrens van 65 jaar staat, worden gewijzigd. In plaats van over een concrete leeftijd, spreken we voortaan over de 'AOW-gerechtigde leeftijd'. Zo krijgen we een automatische aanpassing aan de opschuivende AOW-leeftijd.

Wat niet automatisch zal worden aangepast, is de leeftijdsgrens van 65 jaar die we terugvinden in een aantal (overgangs-)bepalingen in onze cao (zie bijlage 5). Dat zou tot onvoorziene stijging van kosten leiden, wat nooit de bedoeling van cao-partijen is geweest. We hebben afgesproken dat een gezamenlijke werkgroep dit jaar de overgangsregelingen zoals IB, PAS, ATV en FAB, zal herzien en de bedragen zal herrekenen, zodat de leeftijdsverhoging kostenneutraal kan worden uitgevoerd. De herziene bepalingen worden van kracht per 1 januari 2014.

Medewerkers blijven betrekken

Cao-partijen vinden het belangrijk dat er een breed draagvlak is voor de cao en willen samen op de ingeslagen weg doorgaan. Gezamenlijk bekijken we op welke wijze de Cao-Doetank en de vier thema's (arbeidsmarkt, flexibiliteit, duurzame inzetbaarheid en arbeidsverhoudingen) een vervolg kunnen krijgen. Het afgesproken onderzoek en de proeftuinen HNW zijn al een voorbeeld hiervan. Om ieders betrokkenheid bij de cao te vergroten, zal de cao in leesbare tekst worden omgezet, uiteraard zonder dat je rechten en plichten worden aangetast.

Concrete maatregelen voor extra werkgelegenheid

De WWb-bedrijven blijven aandacht besteden aan projecten ter bestrijding van werkloosheid onder jongeren en andere kansarme groepen. Door werkervaringsplaatsen, leerwerktrajecten en stage-mogelijkheden aan te bieden, willen werkgevers en vakbonden bereiken dat mensen met afstand tot de arbeidsmarkt toch een kans krijgen. Hierover zijn concrete afspraken in het onderhandelingsresultaat gemaakt.

Volledige tekst beschikbaar

De volledige tekst van het cao-onderhandelingsresultaat kun je [hier downloaden](#).