



In het overleg met de vakbonden is de laatste fase afgerond met een eindbod van de WWb. De werkgevers zijn hierin vergaand tegemoet gekomen aan de eisen die de vakbonden stellen. Dit betreft niet alleen de hoogte van de loonlijn voor nieuwe medewerkers, maar ook een verbeterde promotieregeling. De loonlijn is nu voor het overgrote deel van de werknemers gebaseerd op de Algemene Markt (AM) van Hay, een database van zo'n 300 bedrijven uit allerlei bedrijfstakken.

Acceptatie van het bod betekent

Voor zittend personeel

- volledige, geïndexeerde garantie op inkomen en vastgelegde perspectieven
- altijd financiële verbetering bij interne promotie
- 500 euro eenmalig

Voor nieuwe medewerkers

- hogere loonlijn in de drinkwatersector
- maatwerk voor laboratoria en overige bedrijven

Marktgerichte loonlijnen

In de afgelopen maanden is gebleken, dat voor enkele WWb-bedrijven de door de bonden geëiste loonlijn te hoog zou komen te liggen. We moeten hierbij bijvoorbeeld denken aan laboratoria. Te hoge loonkosten zou hun marktpositie geen goed doen, zo bleek uit de raadpleging van de WWb-leden. De waterlaboratoria ondervinden in toenemende mate concurrentie van commerciële laboratoria, die vooral in de lagere salarisklassen duidelijk minder betalen. De door de vakorganisaties gewenste loonlijn zou hun kosten onmiddellijk verhogen en de werkgelegenheid bedreigen. Daarom hebben de werkgevers in dit eindbod gekozen voor twee loonlijnen, rekening houdend met de verschillende markten waarmee de WWb-leden te maken hebben. Meerdere loonlijnen komen overigens in meer bedrijfstakken voor, waaronder de energie-sector.

Loonlijn 1: Drinkwaterbedrijven volgen Algemene Markt

- Algemene Markt + 5%
- voor nieuwe medewerkers bij de WWb-drinkwaterbedrijven

Eén WWb-lijn wordt van kracht voor het grootste deel van de WWb-leden, namelijk voor die bedrijven die als wettelijke kerntaak het leveren van drinkwater hebben. Zij zullen de algemene markt van Hay volgen. Dit geldt voor de volgende bedrijven: Waterbedrijf Groningen, WMD, Vitens, Hydron Midden Nederland, Hydron Flevoland, PWN, Hydron Zuid-Holland, DZH, Evides, Brabant Water en WML.

De werkgevers zijn met de lijn AM+5% volledig tegemoet gekomen aan de eis van de vakbonden dat de WWb-loonlijn boven de Nuon loonlijn moest komen te liggen. De WWb-lijn AM+5% is gebaseerd op de Algemene markt van Hay, waarmee er voor een duidelijke transparante systematiek is gekozen. Dit maakt het makkelijker om ook in de toekomst marktconform te blijven. In de database van Hay zijn ongeveer 300 bedrijven uit allerlei sectoren opgenomen, die tezamen de 'Algemene Markt' vormen. Voor deze loonlijn zijn we 5% boven de mediaan van deze algemene markt gaan zitten. Daarmee komen we over de hele linie boven de Nuon loonlijn uit.

Loonlijn 2: Overige bedrijven volgen Water Referentie Markt

- Water Referentie Markt + 5% (gemiddeld)
- voor nieuwe medewerkers bij de overige WWb-bedrijven

De tweede WWb-lijn volgt de Water Referentie Markt. De Water Referentie Markt omvat een selectie van 30 bedrijven uit de Hay database, die vergelijkbare werkzaamheden verrichten, waaronder laboratoria, call centers en ingenieursbureaus. De lijn wordt gemiddeld met 5% verhoogd, als gevolg van het feit dat aan de onderzijde schaal B met 13% wordt verhoogd en aan de bovenzijde schaal Q met 0,5% verlaagd. De lijn WRM+5% geldt voor nieuwe medewerkers van de volgende bedrijven: Hydron Coöperatie, Vitens Laboratorium, Waterlaboratorium Zuid, Waterlaboratorium Noord, Aqualab, Het Waterlaboratorium, Aquario Watermanagement, E-Water Group, C-Mark en Delfluent Services.

Colofon

Uitgave



Utrechtseweg 310
Postbus 9009
6800 DL Arnhem
T (026) 356 33 52
F (026) 351 57 75
E info@wwb.nl

Tekst

Couwenberg Strategische
Beleidsondersteuning, Utrecht

Foto's

Bert André

Vormgeving

Rob van der Loos, Lichtenvoorde

Watersector blijft een aantrekkelijke sector

- eigentijds én toekomstgericht
- maatschappelijk relevant werk
- modern personeelsbeleid
- maatwerk in arbeidsvoorwaarden
- beloning van individuele en collectieve prestaties

Waarom marktconform betalen?

- maatschappelijke verplichting tot kostenbeheersing
- uitbesteding werk voorkomen
- vergroting mobiliteit

Marktconform: waar ging het ook al weer om?

De maatschappij om ons heen is veranderd. Als branche worden we steeds meer getoetst aan onze omgeving. Commerciële bedrijven specialiseren zich op een deel van ons werk: call centers, aannemerij, ingenieursbureaus etc. Zij doen op onderdelen hetzelfde werk voor minder geld. Als we willen voorkomen dat een groot deel van het werk uit de waterbedrijven verdwijnt, moeten we daar met een toekomstgerichte CAO op inspelen. Met vele betrokkenen uit onze sector (vertegenwoordigers van het OR Platform, P&O en directeuren) en de vakbonden is daarom vanaf de zomer van 2003 gewerkt aan een systeem voor een meer marktgerichte beloning, conform de afspraak in de CAO 2003.

Uitzonderlijk goede garantieregeling

De twee nieuwe loonlijnen gelden alleen voor medewerkers die nog in dienst moeten komen. Al wordt de garantieregeling in onze sector vaak als vanzelfsprekend gezien, dat is het toch niet als je naar landelijke ontwikkelingen kijkt. Alle medewerkers die nu in dienst zijn behouden al hun rechten inzake

salaris (geïndexeerd) en vooruitzichten. Dit betekent dat de groei naar een marktconform salarisoniveau voor het hele bedrijf en de sector nog een flinke tijd zal duren. De overige afspraken die in de CAO 2004 gemaakt worden, gelden voor alle werknemers. Hierbij denken we aan de referentiefunctie matrix, functiewaardering, opleidingen, ziektekostenregeling, prepensioen, levensloop, etc.

Verbeterde promotieregeling

Wanneer een werknemer binnen het nieuwe systeem in de garantieregeling valt, zou hij bij promotie naar een hogere functie nog steeds binnen die garantie kunnen vallen, waardoor hij er wat salaris betreft niet op vooruit zou gaan. In het nieuwe voorstel wordt hem echter bij zijn start in de nieuwe functie altijd een structurele verhoging toegekend ter grootte van 2,5% van het bij de hogere functie behorende maandsalaris. Deze verhoging is dus vast. Vervolgens kan hij jaarlijks een variabele beloning toegekend krijgen ter grootte van maximaal 5% van het bij de nieuwe functie horende schaalsalaris. Deze verhoging is afhankelijk van zijn functioneren. De werknemer krijgt 2,5% uitgekeerd bij een beoordeling 'zeer goed' en 5% bij een beoordeling 'uitmuntend'.

Persoonlijke inschaling mogelijk

Invoering van het nieuwe salarissysteem betekent dat veel mensen te maken zullen krijgen met de garantieregeling, waardoor zij er niet op achteruit gaan. Het staat de bedrijven vrij om – in overleg met de OR – deze zittende werknemers in een salarisschaal in te delen, die past bij hun oude salaris en perspectief. Dit noemen we een persoonlijke inschaling. Of een bedrijf hiervoor kiest, zal mede afhankelijk zijn van de mogelijkheden van het administratieve systeem. Feitelijk verandert er dan voor de zittende werknemers niets.

Referentiefunctiematrix

- opgesteld door eigen mensen uit de sector, van P&O-afdelingen en uit OR'en: inbreng kennis van ons werk en onze bedrijfstak
- met ondersteuning van extern bureau Hay: inbreng kennis van functiewaardering en loonlijnen in veel branches

Om alle functies in de bedrijven te kunnen indelen is er een systeem van vergelijkbare functies opgesteld, de referentiefunctiematrix. Een referentiefunctie is als het ware een kapstokje, waar andere functies aan 'opgehangen' kunnen worden, want er zijn natuurlijk veel meer functies in de sector dan de 47 omschreven referentiefuncties. De beloning in de sector wordt eerlijker en duidelijker wanneer er nog maar één WWB-systeem met twee loonlijnen wordt gehanteerd. Nu bestaan er nog flinke verschillen in beloning tussen de bedrijven. Omdat de matrix onveranderd is ten opzichte van de publicatie in onze krant van oktober 2004, verwijzen wij hiernaar of naar het intranet van uw bedrijf.

Veranderingen op personeelsgebied op komst

De werkgevers in de WWB vinden dat de arbeidsvoorwaarden moeten passen in een modern Human Resources Management (HRM-beleid). Daardoor zullen we in de sector in staat blijven om de juiste mensen aan te trekken. Het zijn vooral de inhoud van het werk en de kansen binnen een bedrijf die bepalen of mensen graag bij het bedrijf werken.

Het HRM beleid moet eraan bijdragen dat medewerkers worden uitgedaagd het beste in zichzelf naar boven te laten komen en dat daadwerkelijk in te zetten voor hun bedrijf. Wanneer medewerkers hun mogelijkheden ten volle benutten ontstaat een goede balans tussen instroom, doorstroom en uitstroom.

In 2005 komen veel aspecten van HRM aan bod, waarvan een deel van buiten op ons af komt: invoering van het WWB loongebouw in de bedrijven, ziektekostenverzekering, prepensioen en levensloop, en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (de nieuwe WAO). De WWB zal u daarover informeren. Omdat deze zaken dit jaar veel aandacht zullen opeisen, schuift een aantal andere zaken door naar 2006. Deze hadden we aanvankelijk eerder willen aanpakken. Daarom was in oktober 2004 al een conferentie belegd met directeuren, hoofden P&O en leden van het OR Platform. In 2006 zullen we met de bonden bespreken welke andere punten binnen het arbeidsvoorwaardenbeleid zich lenen voor een gezamenlijke aanpak, zoals:

- leeftijdsbewust personeelsbeleid
- opleidingen en ontwikkeling van werknemers
- individuele flexibilisering van arbeidsvoorwaarden
- keuzemodel arbeidsvoorwaarden (afgestemd op levensfasen).

Loondoorbetaling bij ziekte

In aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling van 70% tijdens het eerste en tweede ziektejaar wordt de volgende regeling toegepast:

- Gedurende het eerste jaar ziekte bedraagt de loondoorbetaling 100% van het laatstverdiende salaris en
- Gedurende het tweede ziektejaar bedraagt de loondoorbetaling 70% van het laatstverdiende salaris
- Bij werkhervatting gericht op reïntegratie wordt gedurende het tweede ziektejaar over de gewerkte uren 100% van het laatstverdiende salaris betaald

Wat als

het eindbod van de werkgevers niet geaccepteerd wordt door de vakbondsleden?

Zittend personeel

- als er geen nieuwe CAO 2004 wordt afgesloten, blijft voor de zittende werknemers de CAO 2003 van kracht, maar de arbeidsvoorwaarden worden 'bevroren', wat inhoudt:
 - geen salarisverhogingen
 - geen eenmalige uitkering
 - onduidelijkheid over prepensioen en levensloop
- vrijheid om van de CAO afwijkende afspraken te maken, ook als die ongunstiger zijn voor de werknemers

Nieuwe medewerkers

- voor nieuwe werknemers betekent een CAO-loos tijdperk dat de werkgever vrij is bij het aanbieden van arbeidsvoorwaarden

Gebruikte begrippen

Loonlijn

De lijn die je krijgt als de maxima van de salarisschalen met elkaar worden verbonden.

Referentiefuncties

Om functies in onze sector te kunnen vergelijken met functies elders, is een aantal referentiefuncties geselecteerd en algemeen beschreven. De andere functies in de watersector worden aan de hand van de referentiefuncties vergelijkenderwijs ingedeeld.

Referentiefunctiematrix

Een schema waarin de functies naar aard en zwaarte zijn gerangschikt en logisch ten opzichte van elkaar zijn geplaatst.