

WERKGEVERS DOEN EINDBOD

Op 25 april deden Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak een ultieme poging om met uw werkgever tot een onderhandelaarsakkoord te komen over een nieuwe CAO. Helaas is dit niet gelukt. De werkgevers hebben ons nu een eindbod gedaan.

Looneis versus loonbod

Het belangrijkste knelpunt waarom wij niet tot een akkoord met uw werkgever kunnen komen is gelegen in het gat dat er gaapt tussen onze looneis en het loonbod van de werkgever. Zoals bekend is onze inzet een structurele loonsverhoging van 3% en een verhoging van de RAU met 1% tot 4%. Volgens uw werkgever is dit onbespreekbaar en onverantwoord. Onze looneis komt niet uit de lucht vallen. Sinds halverwege vorig jaar ligt de inflatie rond de 2,6%. Ook in het eerste kwartaal van 2012 blijft de inflatie hoog met 2,5%. Het gevolg is koopkrachtverlies. De bonden zijn van mening dat de werknemers minimaal voor dit koopkrachtverlies gecompenseerd behoren te worden. De bonden zijn ook van mening dat de werkgevers daarvoor de financiële middelen hebben.

Enkele cijfers:

De omzet van Ziggo groeide in 2011 ten opzichte van 2010 met 7,4% tot € 1,48 miljard.

De winst van Ziggo groeide in 2011 met 6,5% tot € 835 miljoen.

Ook het eerste kwartaal van 2012 laat een verdere groei van de omzet voor Ziggo zien met 7,3% en een groei van de winst met 5,3%.

De omzet van UPC groeide in 2011 ten opzichte van 2010 met 5% tot € 915 miljoen.

Beide bedrijven groeien in omzet en bedrijfsresultaat. Aan het realiseren hiervan dragen alle werknemers van Ziggo en UPC iedere dag bij. Abvakabo en CNV Publieke Zaak vinden het daarom vanzelfsprekend dat de werknemers mee profiteren van deze groei. Boter bij de vis door de RAU te verhogen met 1% en een plusje op de koopkracht van 0,5% (bovenop de 2,5% inflatie).

Wat de werkgevers bieden:

- een structurele loonsverhoging van 1% per 1 april 2012
- een structurele loonsverhoging van 0,5% per 1 oktober 2012
- een eenmalige uitkering van € 300 bruto per 1 januari 2013 bij een fulltime dienstverband
- een structurele loonsverhoging van 1% per 1 april 2013
- een structurele loonsverhoging van 0,5% per 1 oktober 2013
- een eenmalige uitkering van € 300 bruto per 1 januari 2014 bij een fulltime dienstverband.

Overige punten uit onze inzet

De vergoedingen voor 'oproepbaar thuis' en 'oproepbaar buitenshuis' worden gelijkgetrokken naar de vergoeding 'buitenshuis'. De vergoeding bij een volledige week consignatiedienst bedraagt € 224,25. De consignatiedienst wordt per uur (of een gedeelte daarvan) berekend. Voor de uren die vallen op maandag t/m zaterdag bedraagt de vergoeding € 1,50, op zon- en feestdagen € 3,00. Er kan op bedrijfsniveau voor een vaste toeslag per functie worden gekozen.

Met ons voorstel om de verplichting tot consignatiedienst los te laten voor werknemers vanaf de leeftijd van 57 jaar wilden de werkgevers niet meegaan. Voor hun standpunt dat dit leeftijdsdiscriminatie is, konden de bonden begrip opbrengen. Werknemers kunnen op alle leeftijden om persoonlijke redenen problemen

hebben met de verplichte consignatiedienst. Afgesproken is dat in in die gevallen in overleg tussen werknemer en werkgever (tijdelijk) van deze verplichting afgezien kan worden.

EVC-trajecten.

Elke werknemer krijgt het recht om eens in de vijf jaar zijn competenties te laten toetsen door een erkend EVC-bedrijf.

Flexcontracten

De werkgevers wilden geen afspraken maken over het terugdringen van het aantal flexcontracten. Wel zijn wij overeengekomen dat de bepaling van maximaal vijf arbeidsovereenkomsten voor (tijdelijke) projecten uit de CAO geschrapt wordt.

De belangrijkste punten uit de inzet van de werkgevers

Volcontinudienst:

In de huidige CAO ontvangen werknemers werkzaam in de volcontinudienst een afbouwregeling van 75% tot aan de pensioendatum als zij wegens medische redenen of vanwege bedrijfsbelang geen volcontinudienst meer kunnen draaien. Ook dit is in feite leeftijdsdiscriminatie. Afgesproken is nu dat de maximale termijn waarop een werknemer gebruik kan maken van de afbouwregeling verhoogd wordt van 36 maanden naar 60 maanden, waarbij de regeling voor elke werknemer op dezelfde manier wordt toegepast.

Bovenwettelijke WW

De werkgevers hebben hun voorstel om de bovenwettelijke WW af te schaffen en in te ruilen voor een bijdrage aan employability, ingetrokken.

Merit matrix

De werkgevers hebben hun voorstel om de merit matrix te wijzigen ten nadele van onvoldoende presterende werknemers, ingetrokken.

RAU

De werkgevers hebben hun voorstel om de RAU te koppelen aan individueel functioneren, ingetrokken.

Vereenvoudiging dagvenster, afwijkende werktijden en meeruren/overwerk

De werkgevers hebben hun voorstel tot vereenvoudiging gedeeltelijk gehandhaafd. De uitbreiding van het dagvenster van 22.00u tot 00.00 u hebben ze ingetrokken. Voor alle uren gelegen buiten het dagvenster (van 7.00u tot 22.00u geldt een toeslag van 111% (nachttoeslag, meerwerk, verwerk), op zon- en feestdagen geldt deze toeslag van 00.00u tot 24.00u. Enkele andere en redactionele wijzigingen laten wij hier onbesproken. We hebben hier de hoofdpunten van het eindbod willen aangeven. Met als belangrijkste punt de loonparagraaf. Graag hoort CNV Publieke Zaak uw reactie op voorliggend eindbod. Kunt u zich vinden in het bod of niet. Wij verzoeken u uw stem tot uiterlijk 14 mei 12.00u per mail uit te brengen via s.heuves@cnvpubliekzaak.nl en ook een inhoudelijke reactie te geven. Over de uitslag van de stemming hoort u zo spoedig mogelijk van ons.

De onderhandelingsdelegatie

Joke Stoel, Niels Smit, Peter Bukkems (Abvakabo)

Anselma Zwaagstra (CNV Publieke Zaak)