

Verslag van de workshop “Centen vs Procenten” op 15 oktober 2020

Deze eerste workshop in een serie over actuele CAO-thema's was een succes. We hebben veel positieve reacties ontvangen, maar vooral heeft het ons inzicht gegeven in de gezichtspunten en meningen op het CAO-thema ‘Centen of Procenten’.

Hieronder een samenvatting van de leerpunten die we van u mochten ontvangen uit de evaluatie, en de gezichtspunten en voorzichtige conclusies.

1. Inhoudelijke gezichtspunten deelnemers

1. Wat is de drijfveer van werkgever om (deels) over te gaan naar een Centen benadering? In de kern wilde DSM niet overgaan, maar is gezwicht voor de vasthoudende druk van de grootste vakbond (FNV) gesteund door CNV en ABW.
2. Werkgever wil aantrekkelijk zijn en blijven voor professionals, neigt dus naar % (vb Sabic, bij DSM gaf dit echter geen doorslag). Marktconformiteit, gaan we achter lopen bij de markt?
3. De werkgever heeft een loonsom budget, nominale loonstijging resulteert in lagere loonsomstijging (is dit zo?), de vrijgekomen ruimte zou kunnen worden ingezet in de pensioenpremie bijdrage.
4. Procenten erbij is belangrijk voor ons omdat dit ook in de opbouw van pensioen meegaat.
5. Nominale loonstijging betekent lagere stijging bij hogere schalen, en dus ook lagere target uitkeringen (is %age van loon).
6. Maatgevend moet zijn minimaal inflatie correctie voor alle salarisschalen.
7. In de praktijk: het bedrijfsprofiel bepaalt wat de geschikte aanpak is.
8. Indien nominale verhoging onvermijdelijk is, dan bedingen dat het eenmalig is. Bij meerjarige cao is een procentuele verhoging dus maatgevend.

2. Samenvatting, conclusies

1. Allereerst: het deelnemersveld aan de workshop is niet representatief voor al onze leden en onze nog grotere potentiële achterban. De gezichtspunten, de uitslag op de stellingen zijn een verrijking van onze beeldvorming, zijn soms ook verassend. Voor afzonderlijke CAO's is een ledenpeiling maatgevend voor de stellingname.
2. Een (gedeeltelijke) nominale verhoging is voor onze achterban uiteraard nadelig: lagere verhoging tov de lagere loonschalen, telt ook door naar de pensioenopbouw en bonus.
3. Bij de stemming echter blijkt dat de deelnemers in (kleine) meerderheid (11-9?) een eenmalige nominale verhoging (centen) acceptabel vinden.
4. Belangrijk is de context (wat gebeurt bij andere bedrijven, recente historie) en uiteindelijk is een ledenraadpleging maatgevend voor het standpunt en het onderhandelingsresultaat.