

Het spel en de knikkers

Standpunt DVS
omtrent een werkbare en moderne
(kader) CAO-Woondiensten

6 maart 2007

Inhoud

Review	3
1 Het speelveld	4
1.1 Opvattingen en uitgangspunten	4
2 De knikkers	5
2.1 Vorm en structuur van een moderne CAO	5
2.2 Inhoudelijk raamwerk	5
2.2.1 Werkingssfeer van de CAO	5
2.2.2 Loonontwikkeling	6
2.2.3 Pensioen	6
2.2.4 Salarisbeleidslijn, differentiatie en salarisklassen	6
2.2.5 Flexibilisering	7
2.2.6 De arbeidsduur.....	7
2.2.7 Overige onderwerpen	8
3 Het spel	9
3.1 De rol van de CAO-partijen in algemene zin	9
3.2 De besluitvormingsstructuur binnen de werkgeversorganisatie	9
3.3 De rol van de werkgeversorganisatie op ondernemingsniveau	10
3.4 De rol van de vakbonden op ondernemingsniveau.....	10
3.5 De rol van de ondernemingsraad	10
4 De nieuwe CAO	11
4.1 Hoofdpijnen	11
4.2 Op te nemen artikelen.....	11
4.2.1 Primaire arbeidsvoorwaarden	11
4.2.2 Arbeidsduur	12
4.2.3 Flexibilisering	13

Review

De Vernieuwde Stad wil een overzichtelijke en toegankelijke collectieve arbeidsvoorwaardenregeling. Maatschappelijk ondernemerschap, marktconformiteit en ‘couleure locale’ zijn de basis voor de inrichting van de arbeidsvoorwaarden, aangevuld met de opvatting dat arbeidsvoorwaarden moeten belonen in plaats van verzorgen.

De nieuwe CAO stelt een aantal algemeen geldende spelregels omtrent loonlijn, pensioen en arbeidsduur en koppelt deze spelregels aan ruimte om op ondernemingsniveau lokaal beleid te voeren. Ook betekent dit dat een nieuwe CAO qua omvang met de helft van de helft ten opzichte van de huidige vorm behoort te worden teruggebracht.

Inhoudelijk kernpunt is de noodzaak om ten aanzien van de landelijk vastgestelde loonlijn dat deze op ondernemingsniveau gevarieerd behoort te worden, door middel van maatwerk in het functiewaarderingssysteem, bijzondere beloningen en verdere speelruimte omtrent arbeidsduur en arbeidstijden.

De CAO-onderhandelingen behoren door 3 tot 5 bestuurders te worden gevoerd, ondersteund door Aedes en door geformaliseerde klankbordgroepen van professionals. De samenstelling van onderhandelingsdelegatie als de klankbordgroepen dient te geschieden op basis van evenredigheid (grote en kleine corporaties) naar werknemers aantallen. De huidige Bestuursadviescommissie (BAC) dient te blijven bestaan.

De Vernieuwde Stad erkent dat de vakbonden niet alleen traditioneel maar ook functioneel een essentiële rol hebben op het terrein van belangenbehartiging rond primaire arbeidsvoorwaarden. Inzet op een grote ‘couleure locale’ veronderstelt dat vakbonden ook betrokkenheid behoren te hebben en te krijgen op ondernemingsniveau.

De Vernieuwde Stad onderschrijft de beschreven visie, voorstellen c.q. set van eisen en gebruikt deze in haar positiebepaling om een CAO te realiseren die tegemoet komt aan wensen en eisen van grote corporaties in het algemeen en de leden van DVS in het bijzonder.

1 Het speelveld

1.1 Opvattingen en uitgangspunten

In de visie van De Vernieuwde Stad voldoet een moderne CAO aan de volgende voorwaarden:

- arbeidsvoorwaarden moeten waar mogelijk belonen en waar nodig verzorgen in plaats van uitsluitend verzorgen;
- arbeidsvoorwaarden kenmerken zich door individualisering en dus door het verschuiven van de verantwoordelijkheid voor de arbeidsvoorwaardenvorming van de werkgever naar de medewerker voor wat betreft de samenstelling van een eigen arbeidsvoorwaardenpakket;
- collectieve arbeidsvoorwaarden zijn alleen aan de orde:
 - waar werkgevers niet zelf over deze arbeidsvoorwaarden willen onderhandelen (loonontwikkeling, pensioenregeling, ziekte en arbeidsongeschiktheid, vakantie e.d.);
 - waar deze ten voordele van de medewerkers kunnen worden aangewend (verzekeringen);
 - waar de CAO de mogelijkheid biedt om arbeidsvoorwaarden in afwijking van wet- en regelgeving zelf te regelen;
- maatschappelijk ondernemerschap en marktconformiteit vormen de basis voor de inrichting van de arbeidsvoorwaarden;
- arbeidsvoorwaarden moeten recht doen aan de toenemende diversiviteit en dynamiek in de sector (marktconformiteit verschilt per regio) en de levensfase(n) van medewerkers;
- collectieve arbeidsvoorwaarden zijn eenvoudig en doorzichtig en beperken zich tot regelgeving op hoofdlijnen.

Uitgangspunten voor de inrichting van een moderne flexibele CAO:

- bevat op de belangrijkste arbeidsvoorwaardelijke thema's minimum bepalingen waar werkgevers in overleg met de personeelsvertegenwoordigers van af kunnen wijken (keuzevrijheid op het thema eigen regelingen);
- budgetneutraliteit dient gewaarborgd te zijn in het omvormingsproces;
- essentieel is om een toegankelijk, afgewogen en passend pakket te realiseren, hetgeen betekent dat het louter modificeren van het huidige pakket als zeer onwenselijk geldt;
- nieuwe arbeidsvoorwaarden moeten een effectieve kostenbeheersing faciliteren;
- de besluitvormingsstructuur/werkwijze binnen de werkgeversvereniging dient recht te doen aan de verschillende perspectieven, belangen en professionaliteit binnen de sector en dient derhalve te worden gemoderniseerd.

2 De knickers

2.1 Vorm en structuur van een moderne CAO

De Vernieuwde Stad wil een overzichtelijke en toegankelijke collectieve arbeidsvoorwaardenregeling. Dit betekent dat de huidige CAO met minimaal de helft gereduceerd wordt; doublures van opgenomen wettelijke regelingen zijn niet substantiële toevoegingen. Ook bevat de CAO diverse (oneigenlijke) overbodige beschrijvingen van personeelsinstrumenten.

CAO-partijen zou er alles aangelegen moeten zijn om de nieuwe CAO maximaal 25% qua volume van de huidige te laten zijn. Zeer onwenselijk tot onacceptabel is een nieuwe CAO die vol staat met regelingen en andere protocollen en per saldo nog rigider is dan de bestaande.

Op hoofdlijnen zal de CAO de volgende inhoudelijke thema's bevatten:

1. Werkingssfeer
2. Loonontwikkeling
3. Pensioenen
4. Loonlijn en differentiatie
5. Flexibilisering
6. Arbeidsduur

Deze thema's zijn in dit hoofdstuk uitgewerkt, in het laatste hoofdstuk is een opsomming gegeven van de betekenis voor de individuele CAO-artikelen.

2.2 Inhoudelijk raamwerk

2.2.1 Werkingssfeer van de CAO

In de huidige CAO is door werkgeversvereniging en vakverenigingen bepaald dat de CAO van toepassing is op alle toegelaten instellingen in Nederland (artikel 1.4.a en 1.4.e). Op zichzelf een uitlegbaar beginsel.

Anders ligt dit op het terrein van deelnemingen door corporaties en toeleveranciers. Er zijn diverse deelnemingen waar zowel werkgever(s) als werknemers beter af zijn met een andere, meer relevante en passende CAO dan de CAO-Woondiensten. De werkingssfeer van de CAO-Woondiensten moet dus beperkt worden tot toegelaten instelling zelf.

Rechtspersonen en vennootschappen met personeel die door een of meer toegelaten instelling (en) zijn gevormd moeten een keuzemogelijkheid krijgen voor wel of niet toepassen van de CAO-woondiensten; eventueel met instemming van de OR van de toegelaten instelling(en) die >50% van de zeggenschap beschikt in de rechtspersoon.

2.2.2 Loonontwikkeling

Corporaties zijn private organisaties, maar hun bedrijfsuitoefening is primair gericht op het behalen van maatschappelijk rendement, waarbij de één meer kiest voor maatschappelijk rendement en de ander wat meer voor bedrijfseconomisch rendement. Binnen beide perspectieven is het blijvend noodzakelijk dat de relatief beheerste loonontwikkeling van de afgelopen periode door CAO-partijen binnen het centrale overleg wordt voortgezet en vastgesteld.

2.2.3 Pensioen

Pensioenbeleid dient collectief geregeld te blijven, maar ook op dit terrein moet meer flexibiliteit mogelijk zijn die ook geborgd kan worden, bijvoorbeeld op het terrein van pre-pensioenen.

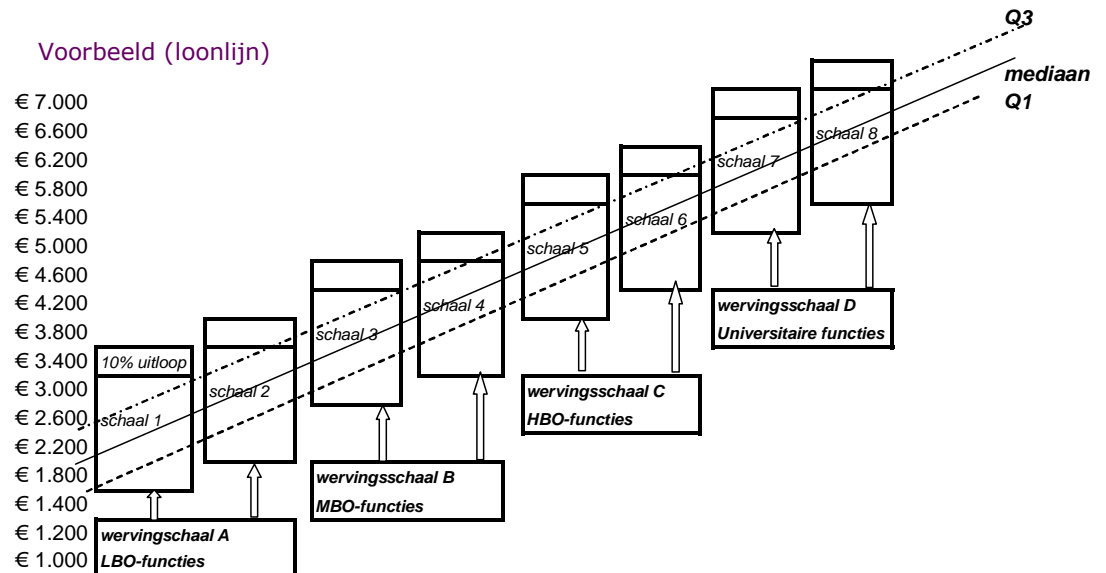
2.2.4 Salarisbeleidslijn, differentiatie en salarisklassen

In de CAO moet een flexibelere salarisbeleidslijn (loonstelsel met mediaan en een 1^e en 3^e kwartiel)¹ worden vastgelegd. De keuze op bedrijfsniveau ten opzichte van de, centraal vastgestelde, mediaan c.q. loonlijn wordt bepaald door de introductie van een maatwerk/flexibel functiewaarderingssysteem, waarbij anders dan de huidige praktijk complexiteit van de onderneming én de werkomgeving van directe invloed zijn op de beloning. Hiertoe worden op centraal niveau eenduidige en toetsbare criteria ontwikkeld en onderhouden.

Concreet betekent dit dat op ondernemingsniveau de complexiteit leidend is voor de inschaling op functieniveau (eventueel op functiediscipline niveau) voor een beloning in het 1^e kwartiel, mediaan of 3^e kwartiel.²

¹ Een 1^e kwartiel is bijvoorbeeld 15% onder de landelijke loonlijn/mediaan en het 3^e kwartiel is bijvoorbeeld 15% boven de landelijke loonlijn/mediaan.

² Koppeling met het individuele functieniveau is noodzakelijk omdat anders functies oneigenlijk worden meegetrokken; immers grosso modo is sociaal beheer in de grote stad veel lastiger dan in landelijk gebied, maar bedrijfsadministratief werk is vaak weer veel eenzijdiger van aard bij een grote corporatie dan bij een kleine.



Deze gangbare loonlijn is haalbaar onder de volgende condities:

1. beschikbaarheid van een te modificeren (maatwerk) functiewaarderingsysteem gebaseerd op punten en/of ontwikkeling van een set van eenduidige en gedragen referentiefuncties met de daarbij behorende puntenscore;
2. introductie van een passend en marktconform loongebouw; hetgeen betekent zo weinig mogelijk overlap en relatief weinig klassen;
3. een verantwoordingsysteem door middel van een set van referentiefuncties waaraan (fictieve) budgetten hangen;
4. periodieke ontwikkeling van loongebouw.

2.2.5 Flexibilisering

De Vernieuwde Stad acht differentiatie van arbeidsvoorwaardenpakketten (cash, pret, zorg) en het bieden van een zo ruim mogelijke keuze aan medewerkers gewenst. Oftewel we willen medewerkers alle mogelijkheden geven om te kiezen. Kaders worden vastgelegd in de CAO. Invulling geschiedt per corporatie in overleg met de ondernemingsraad.

Een noodzakelijke voorwaarde voor implementatie van de budgetsystematiek is de beschikbaarheid van een beheerssystematiek. Voor de korte termijn betekent dit de implementatie van een zo ruim mogelijk meerkeuze systeem als voorloper op de budgetsystematiek

2.2.6 De arbeidsduur

De Vernieuwde Stad wil niet af van de 36-urige werkweek maar wel van de collectieve afspraken over de implementatie van de 36-urige werkweek in 39 weken. Per

medewerker en/of team moet er op ondernemingsniveau afspraken te maken zijn over de individuele inzet.

De uitvoeringsregeling werktijden in de CAO Woondiensten kan vervallen in haar huidige vorm, wel dienen CAO-partijen, binnen de mogelijkheden van de arbeidstijdenwet, een aantal kaders te geven omtrent normale werkweek, verschoven werktijden etc. Het is een primaire eigen verantwoordelijkheid om op ondernemingsniveau met de medewerkers of hun vertegenwoordigers (O.R.) afspraken te maken met betrekking tot de werktijden op jaarbasis.

2.2.7 Overige onderwerpen

De niet genoemde onderwerpen zullen op bedrijfsniveau geregeld worden, CAO-partijen kunnen deze processen ondersteunen middels aanbevelingen.

3 Het spel

3.1 De rol van de CAO-partijen in algemene zin

CAO-partijen zouden zich meer moeten richten op lange termijnontwikkelingen (zoals een sterk veranderende arbeidsmarkt, anciënniteit, mobiliteitsvraagstukken, levensfasegericht personeelsbeleid) en minder op zaken met een beperkte scope of looptijd. Kortom CAO-partijen behoren zich te beperken tot de hoofddossiers en andere zaken (functioneringsgesprekken, beoordelingsbeleid, jobrotation etc) moeten laten liggen.

3.2 De besluitvormingsstructuur binnen de werkgeversorganisatie

De corporatiesector heeft in het spel van CAO-onderhandelingen een zeldzame structuur. In geen enkele sector komt het voor dat het afsluiten van een nieuwe CAO van werkgeverszijde louter en alleen door een ondersteunend werkgeversbureau wordt gevoerd. Overal is het gebruikelijk dat gedelegeerde en gemandateerde bestuurders van grote(re) organisaties de onderhandelingen op zijn minst mede direct bepalen. En daar zijn twee 100% doorslaggevende redenen voor:

1. het zijn de bestuurders die eigenaar zijn en niemand anders;
2. toepassing van een kader CAO op ondernemingsniveau veronderstelt een landelijk vastgesteld beleid inclusief randvoorwaarden op basis van een doorleefd gevoel met en directe ervaring uit de concrete dagelijkse praktijk.

3.2.1 Opzet en werkwijze van de BAC Arbeidsvoorwaarden

De structuur van de BAC hoeft niet op korte termijn te worden gewijzigd. Wel geldt dat de landelijke CAO-onderhandelingen door tenminste 3 en maximaal 5 bestuurders³ gevoerd moeten worden, Aedes heeft daarbij een ondersteunende rol. Betrokken bestuurders blijven functioneren in de huidige mandaatstructuur, oftewel namens de BAC Arbeidsvoorwaarden.

Tegelijkertijd geldt dat professionals veel meer inhoudelijk moeten worden betrokken. In de huidige praktijk fungeren klankbordgroepen veel te veel voor het aftikken van (de inzet bij) ontwikkelingen met een korte termijn focus en formele CAO-punten. Daarbij is onduidelijk wat er wel/niet gebeurt met de daar geventileerde opvattingen en standpunten.

De huidige klankbordgroepen⁴ behoren rechtstreeks te worden ‘opgehangen’ aan de BAC en onderhandelende bestuurders zouden elk een klankbordgroep moeten adopteren – optie is daarbij om de BAC deels ook als een soort klankbordgroep te beschouwen.

³ Of door bestuurders aangewezen personen.

⁴ Klankbordgroep grote corporaties en kleine corporaties.

3.3 De rol van de werkgeversorganisatie op ondernemingsniveau

De werkgeversorganisatie behoort de reeds ingezette lijn (nog) verder en versneld vorm te geven, oftewel van bepalen naar faciliteren. Dit betekent concreet gevraagd ondersteuning bieden op ondernemingsniveau bij het afsluiten van lokale arbeidsvoorwaarden en het vervullen van de intermediairrol tussen de leden, zowel op regelingen niveau, als op niveau van interactie tussen (clusters van) leden (en wellicht voor de kleinere corporaties op het terrein van personeelsinstrumenten).

3.4 De rol van de vakbonden op ondernemingsniveau

Het is belangrijk om te erkennen dat de vakbonden niet alleen traditioneel maar ook functioneel een essentiële rol hebben op het terrein van belangenbehartiging rond primaire arbeidsvoorwaarden. Inzet op een grote ‘couleure locale’ betekent derhalve dat vakbonden ook betrokkenheid behoren te hebben en te krijgen op ondernemingsniveau. Concreet betekent dit dat vakbonden voor de bestuurder gesprekspartner zijn voor het ranken van functies (maatwerk/modificeren van het functiewaarderingsstelsel, door middel van centraal vastgestelde criteria op ondernemingsniveau) ten opzichte van de mediaan. Dit geldt ook voor het vaststellen van de aanloopstappen op ondernemingsniveau.

Daarnaast hebben vakbonden een adviserende rol omtrent de volgende onderwerpen:

- variabiliteit in groeipercentages binnen de schalen (periodieken);
- nadere invulling van werktijden (eventueel op functiediscipline niveau);
- verlofmanagement (zoals overwerk, bereikbaarheidsdienst, etc);
- cafetariamodel(len).

3.5 De rol van de ondernemingsraad

Ondernemingsraden zullen veel meer dan nu het geval is recht doen aan hun bedoelde en oorspronkelijke taakstelling. In analogie met de landelijke tijdslijnen van CAO's zullen ondernemingsraden samen met de bestuurder(s) afspraken maken omtrent substantieel lokaal beleid, zoals bijvoorbeeld: variabiliteit in groeipercentages, bijzondere beloningen/gratificaties, arbeidstijden en -duur, plaatsvervangende, uitzendwerk en dergelijke.

4 De nieuwe CAO

4.1 Hoofdpijnen

De Vernieuwde Stad wil een overzichtelijke en toegankelijke collectieve arbeidsvoorwaardenregeling. Dit betekent dat de huidige CAO met minimaal de helft gereduceerd wordt; immers doublures van opgenomen wettelijke regelingen zijn overbodige en niet substantiële toevoegingen. Ook bevat de CAO diverse (oneigenlijke) beschrijvingen van personeelsinstrumenten.

CAO-partijen zou er alles aangelegen moeten zijn om de nieuwe CAO maximaal 25% qua volume van de huidige te laten zijn. Zeer onwenselijk tot onacceptabel is een nieuwe CAO die vol staat met regelingen en andere protocollen en per saldo nog rigider is dan de bestaande.

4.2 Op te nemen artikelen

4.2.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Vaste centrale regels omtrent:

- 4.2⁶ Salarisbeleidslijn en -klassen
- 4.14 Bijsturingclausule
 - 2.1 Aangaan van arbeidsrelatie
 - 2.11 Uitkering bij overlijden
 - 5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid
 - 12 Pensioenen

	rollen ⁵			
	BAC	Vakbonden	Bestuurder	OR
	B	B		
	B	B		
	B	B		
	B	B		
	B	B		
	B	B		

Centrale kaders, invulling via bedrijfsoverleg:

- 4.1 Functie-indeling

	rollen			
	BAC	Vakbonden	Bestuurder	OR
		B	B	A

⁵ B = besluitvormend
A = adviserend

⁶ Huidig CAO-artikel 4.4 Salaris werknemers Handboek – schalen A tot en met O - (2005/2006)

4.3 Aanloopstappen		B	B	A
4.15 variabiliteit in groeipercentages		A	B	B
4.18 Bijzondere beloningen			B	B
4.19 Gratificaties			B	B
2.6 Plaatsvervangning			B	B
2.7 Uitzendwerk			B	B
2.13 Schadeloosstelling (inkrimping e.d.)		B	B	A
2.14 Fusie/reorganisatie		B	B	A

De niet genoemde onderwerpen zullen op bedrijfsniveau geregeld worden; CAO-partijen kunnen deze processen ondersteunen middels aanbevelingen.

4.2.2 Arbeidsduur

	rollen			
	BAC	Vakbonden	Bestuurder	OR
Vaste centrale regels omtrent:				
Gemiddelde duur werkweek	B	B		
7.1 Vakantie	B	B		
7.2 Extra bovenwettelijke vakantie	B	B		
7.7 Vakantietoeslag	B	B		
7.9 Vakantietoeslag arbeidsongeschikten	B	B		
8 Buitengewoon verlof	B	B		

	rollen			
	BAC	Vakbonden	Bestuurder	OR
Centrale kaders, invulling via bedrijfsoverleg:				
3.1 Invulling gemiddelde duur werkweek		A	B	B
3.2 Normale werktijden			B	B
3.3 Verschoven werktijden			B	B
3.4 Overwerk		A	B	B
3.5 Toeslag werken buiten normale werktijden		A	B	B
3.6 Bereikbaarheidsdienst		A	B	B

De niet genoemde onderwerpen zullen op bedrijfsniveau geregeld worden; CAO-partijen kunnen deze processen ondersteunen door middels aanbevelingen.

4.2.3 Flexibilisering

Vaste centrale regels omtrent:

Geen centrale regels omtrent flexibilisering, de wijze waarop wordt lokaal ingevuld.
 Wanneer, op termijn, de budgetsystematiek geïntroduceerd is zullen de centrale rollen opnieuw tegen het voetlicht gehouden moeten worden.

rollen			
BAC	Vakbonden	Bestuurder	OR

Centrale kaders, invulling via bedrijfsoverleg:

9 Flexibilisering/WCS

rollen			
BAC	Vakbonden	Bestuurder	OR
	7	-	-

De niet genoemde onderwerpen zullen op bedrijfsniveau geregeld worden; CAO-partijen kunnen deze processen ondersteunen door middel van aanbevelingen.

⁷ is afhankelijk van de bedrijfskaders, wanneer bijvoorbeeld primaire arbeidsvoorwaarden en/of de budgetsystematiek hierin worden betrokken betekent dit een legitieme rol voor de vakbonden.