



De eerste overlegronde

Maandag 15-05-2023 vond de eerste overlegronde plaats. Aanwezig waren: de overheid, de werknemers, de heer Nachtegaal en zijn assistent, Sotina Media, Sisivil Pers en 3 leden van de werkgevers.

Het overleg begon met een korte introductie van de heer Nachtegaal over wat er van alle aanwezige partijen wordt verwacht.



De inleidingen

De heer Van Dijk heeft namens de overheid als eerste hun inleiding gedeeld. Van Dijk begon echter op een heftige en onprofessionele wijze door hun wantrouwen ten opzichte van Sisivil Pers uit te spreken en iedereen aan te sporen alleen Sotina Media te vertrouwen.

Na deze onprofessionele actie gingen ze echter professioneel verder en gaven ze een sterke opening. De overheid wil graag een passende loonsverhoging die gebaseerd is op de loonruimte van 2022. Ze benadrukken ook dat ze strengere regels willen rondom vrije- en vakantiedagen. Hierbij willen ze echter rekening houden met sectoren waarvoor dit een uitdaging zou kunnen zijn, zoals de horeca. Daarnaast willen ze het belang van prestatiebeloningen benadrukken. Van Dijk benadrukt dat het voor hen belangrijk is dat prestatiebeloningen worden toegekend op basis van ervaring en niet alleen op basis van de specifieke prestaties die men verricht. In de afsluiting benoemt Van Dijk ook nog dat de overheid zich inzet voor een eerlijke en gezonde arbeidsmarkt.

De heer Van den Anker mocht de inleiding geven namens de werkgevers. Hoewel de inleiding niet erg uitgebreid was, benadrukten ze wel waar ze voor staan. Van den Anker gaf aan dat zij het belangrijk vinden dat het loon gelijk blijft en dat er wordt gefocust op een nieuwe vorm van prestatiebeloningen, waardoor mensen gerichter beloond kunnen worden. Ze gaven ook aan dat ze meer pauzes willen invoeren, maar van kortere duur. Daarnaast willen de werkgevers ook meer vakantiedagen.

De werknemers waren als laatste aan de beurt om hun inleiding te geven, en mevrouw Nuijten nam het woord. Gekleed in een veiligheidshesje en een bril benadrukte ze de behoefte aan meer erkenning en ondersteuning van de andere partijen. Wat betreft het loon gaf Nuijten aan dat ze een stijging van 7,5% wensten, waarbij iedereen gelijk behandeld moet worden. Ze wilden ook verandering zien in de vakantiedagen. Ze stelden voor dat het aantal gewerkte uren vermenigvuldigd moet worden met 5 om het aantal vakantiedagen te bepalen, in plaats van met 4 zoals nu het geval is. Ze wilden ook de mogelijkheid hebben om verdiende vakantiedagen mee te nemen naar het volgende jaar. De werknemers waren van mening dat er op dit moment niet eerlijk en transparant genoeg werd gehandeld, en ze wilden dat dit veranderde. Wat betreft beloningen benadrukte Nuijten dat er duidelijkere afspraken moesten worden gemaakt, die van tevoren werden vastgelegd, zodat werknemers niet voor de gek gehouden konden worden.

De werknemers gaven ook aan dat ze duidelijkheid wilden over de werktijden. Nuijten zei: "Er moeten flexibele werktijden zijn, want privé en werk moeten in balans kunnen zijn." Werkzekerheid was ook een belangrijk punt voor de werknemers, omdat "mentale gezondheid op de eerste plaats staat", zoals Nuijten benadrukte. Ze vonden dat ziekmeldingen op elk moment moeten kunnen plaatsvinden.

Onderhandelingen

Na de inleiding vond er onderhandelingen plaats tussen de verschillende partijen. Mevrouw Nuijten ging in op de werkgevers, omdat zij van mening was dat deze tijdens hun inleiding niet duidelijk genoeg waren geweest. Ze begreep niet goed wat hun visie was op de prestatiebeloningen. Werkgever Ole Bosman legde uit dat zij graag willen dat werknemers zelf aangeven of ze vinden dat ze een beloning verdienen, omdat werkgevers niet alles kunnen waarnemen. De werknemers waren echter geen voorstander van dit plan.

De heer Nachtegaal heeft het overleg na dit punt kort onderbroken. Om er voor te zorgen dat alle partijen dezelfde getallen gebruiken heeft de heer Nachtegaal de uitwerkingen van de loonruimte van 2022 en 2023 uitgedeeld.





Loonsverhoging

De heer Bosman nam het eerste woord toen het onderwerp loonsverhoging op tafel kwam. De werkgevers vinden dat het loon niet omhoog moet. Ze geven aan dat door de corona pandemie waar iedereen net uit komt het voor bedrijven niet economisch verantwoord is om loonsverhogingen uit te gaan voeren. Als zij dit doen is dit voor bedrijven erg nadelig. Niet alleen de corona pandemie maar ook de inflatie is een probleem voor hen. Nuijten reageert hier fel op en benoemd dat families uit elkaar vallen door de inflatie. Hier komt geen reactie op vanuit de andere partijen.

Julie Meutermans, lid van de werknemers, voegt toe dat zij graag een loonsverhoging van 7,5% zien. De overheid reageert gechoqueerd, zij vinden deze stijging erg hoog. Olivier van Beckhoven van de overheid geeft aan dat zij inzien dat er een loonsverhoging plaats moet vinden die binnen de loonruimte valt. Zij denken aan een stijging van tussen de 1.6% en 2.1%.

De heer Nachtegaal vroeg de werkgevers of zij wel open staan voor een tegemoetkoming. Zij gaven aan dat ze de tegemoetkoming voor het niet verhogen van het loon terug laten komen in de prestatiebeloningen omdat zij denken dat dit een efficiëntere manier is om mensen uit te betalen naar wat ze daadwerkelijk verdienen.

Prestatiebeloningen

De heer van Lieren geeft aan dat de overheid geen prestatiebeloningen wilt terug zien in het akkoord. Zij vinden namelijk dat alles dan teveel prestatie gericht word. Zij willen graag een loyaliteitssysteem zien waar je beloont word op basis van ervaring. Van Dijk voegt hier aan toe dat het dan waarschijnlijker is dat een werknemer langer bij één baas blijft werken.

De heer Smith van de werknemers geeft aan dat zij de loonsverhoging op 1 hebben staan gevold door prestatiebeloning op nummer 2. Zij vinden prestatiebeloningen te snel objectief worden en willen daarom duidelijke afspraken maken over wat werknemers kunnen verdienen. Dit moet vooraf zijn afgesproken. Bosman reageert hier op en kaart aan dat door een prestatiebeloning in te voeren je juist meer zou kunnen gaan verdienen. Er word vanuit de verschillende partijen op gereageerd. De heer Bosman geeft daarna ook nog aan dat zij de doelen van de werknemers niet haalbaar vinden en dat de overheid de regels wat duidelijker heeft gesteld.

Luuk van den Anker geeft als laatste nog aan dat zij het niet eerlijk zouden vinden als iemand die minder hard werkt net zo veel zou verdienen als iemand die super hard werkt en dat door een prestatiebeloning iedereen het geld kan verdienen waar diegene ook daadwerkelijk hen best voor heeft gedaan.

Vakantiedagen

De overheid geeft aan dat zij graag willen zien dat werknemers 50% van de nationale feestdagen op zouden mogen nemen. Er moet dan wel rekening gehouden worden dat niet iedereen op de intensive care op tweede kerstdag vrij gaat nemen. Nuijten reageert met een goedkeurende blik en geeft aan dat de werknemers graag zien dat zij hun gewerkte uren keer 5 worden uitgekeerd in vakantiedagen in plaats van de 4 keer die er nu wettelijk vast staat. Dit willen zij invoeren omdat zij zien dat de mentale gezondheid achteruit gaat.

Bosman vraagt zich af waar dat deze informatie vandaan komt. Hoe komen de werknemers aan deze informatie? Meutermans zegt dat dit algemene kennis is en dat dit bij iedereen duidelijk is. Maar de bron die zij gevonden hadden om deze theorie te bevestigen zullen zij naar iedereen doorsturen zodat iedereen zich hierop in kan lezen voor het volgende overleg.

Meutermans brengt vervolgens op dat de werknemers graag willen dat vakantiedagen niet meer gedoneerd kunnen worden aan collega's. Als je hier zelf voor hebt gewerkt vinden zij niet dat je dat dan aan een ander moet geven. Ook kan het zo zijn dat een collega je onder druk zet om je vakantie dagen te delen wat er voor kan zorgen dat de sfeer op de werkvloer onveilig word. De overheid geeft aan dat dit voor hun geen punt is, dit veranderd voor hen niks dus willen zij hier niks over uitspreken.





Werktijden

De werkgevers zijn op het gebied van werktijden erg flexibel. Zo geeft de heer Bosman aan dat zij geen eisen hebben voor de werktijden, het gaat hen om de werknemer en waar die zich fijn bij voelt. Wel geven ze aan andere eisen rondom pauzes op te willen stellen. Zo blijkt uit onderzoek van de Universiteit van Twente in 2018 dat 68% van de mensen het prima vindt om een pauze te krijgen van 7,5 minuten. Ook blijkt dit beter te werken voor werknemers. Wel willen de werkgevers dat er meer pauzes komen zodat de totale pauze tijd gelijk blijft.

De heer van Lieren geeft aan dat de overheid graag een maximale werkweek van 60 uur voor zich ziet, zoals die nu ook al is. Een langere werkweek zou slecht zijn voor de fysieke en mentale gezondheid van werknemers.

De werknemers geven aan dat zij duidelijkere afspraken willen zien rondom overuren. Zij willen dat er binnen het bedrijf tussen de werknemers en de werkgevers wordt afgesproken wat er moet gebeuren met onverwachtse overuren die gemaakt zouden worden. Zo zou het niet verplicht moeten zijn voor werknemers om langer door te werken als de baas hier om vraagt. Wij willen werk en privé gescheiden houden geeft Smit aan.

De heer nachtegaal vroeg de werknemers wat zij vinden van de werktijden die de werkgevers en de overheid benoemen. Hier hadden zij nog even geen duidelijk antwoord op en vroegen om een korte onderbreking waarin zij met elkaar konden overleggen. Deze onderbreking heeft 2 minuten geduurd waarin alle partijen onderling konden overleggen.

Na de korte onderbreking geeft Nuijten aan dat zij het eens zijn met een werkweek van maximaal 60 uur maar dat een maximale werkdag verlaagd zou moeten worden van 12 uur naar 10 uur. De heer Nachtegaal reageerde hier op omdat je met een dag van maximaal 10 uur 1 dag extra zou mogen werken. De werknemers waren hier niet heel blij mee waardoor er een kleine discussie ontstond tussen de werknemers en de voorzitter.

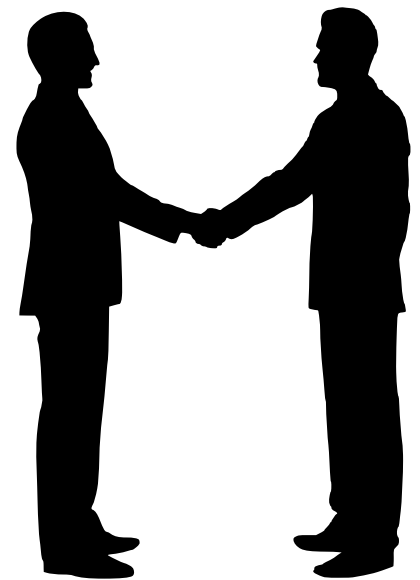
Conclusie

Na een lang overleg van bijna een uur met een korte onderbreking van een aantal minuten zijn er de volgende dingen uit gekomen. Tijdens het volgende overleg worden de werktijden niet meer besproken, iedereen is het er mee eens dat deze gelijk blijven. Wel wordt er nog gekeken naar maximale uren op een dag en pauze tijden.

Het loon zal een verhoging krijgen tussen de 1.6 en 2.2 %, hier wordt nog wel verder naar gekeken.

Over de vakantiedagen zal nog veel overlegd moeten worden, de overheid wil de dagen namelijk gelijk houden, de werkgevers willen minder vakantie dagen en de werknemers willen meer vakantiedagen.

Over de prestatie beloningen zal ook nog flink overlegd moeten worden want het is nog niet duidelijk wat alle partijen nou precies willen.



Misleidende uitspraak tijdens de opening

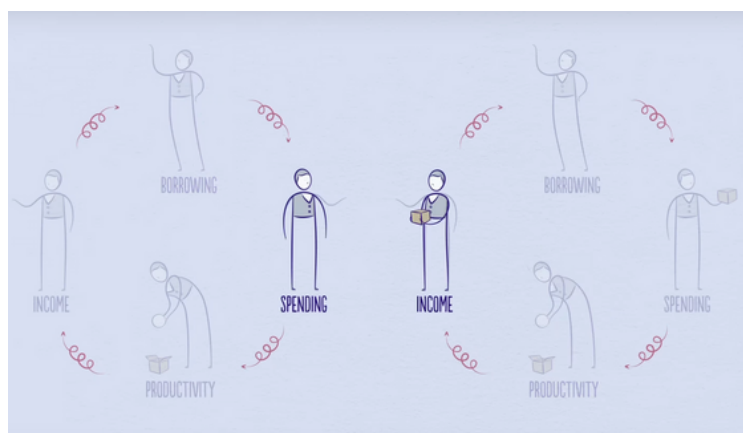
Kan de heer Van Dijk de overheid nog wel onpartijdig vertegenwoordigen? Tijdens zijn openingstoespraak in het eerste overleg voor het nieuwe cao-akkoord uitte Van Dijk onprofessioneel zijn mening over zaken die niets te maken hebben met het cao-akkoord. Een lid van de overheid dat niet in staat is om een eenvoudige voorkeur buiten beschouwing te laten in het belang van het volk is onacceptabel. Het volk heeft het recht om te kiezen welke nieuwsbronnen zij vertrouwen. Manipulatieve uitspraken vanuit de overheid weerhouden mensen ervan om zelf na te denken. Dit laat zien dat de overheid niet in het belang van het volk heeft gehandeld. Rijst nu de vraag of ze dit wel zouden doen bij het cao-akkoord, of draait het om persoonlijk gewin?

Geen loonsverhoging

Een loonsverhoging van 0%, dat is het voorstel waarmee de werkgevers de werknemers doen rillen. De voorgestelde loonsverhoging van 0% is hoogstwaarschijnlijk een strategisch openingsbod, een veelvoorkomende strategie tijdens onderhandelingen. De verwachting is dat ze uiteindelijk wel akkoord zullen gaan met een loonsverhoging van één procent. Een loonstijging is namelijk een van de duurste aanpassingen die ze kunnen maken binnen de cao-overeenkomst. We verwachten echter wel dat ze bereid zullen zijn om een prestatiebeloningssysteem te accepteren. Uit een kort interview is gebleken dat ze openstaan voor een loyaliteitssysteem, waarbij ze tegemoet willen komen aan zowel de overheid als de werknemers. Een loonstijging van 1% zou echter erg laag zijn. De inflatie waarmee werkgevers te maken hebben, is namelijk al meegerekend in de loonruimte van 3,31%. Hoewel hun koopkracht kan verminderen door inflatie, zullen ze geen extra verlies lijden omdat de arbeidsproductiviteit stijgt. Dit maakt de loonstijging van 0% een zeer onrealistische verwachting.

Aan de andere kant hebben de werknemers ook onhaalbaar hoge eisen gesteld. Zij eisen een loonstijging van 7,5% terwijl de beschikbare loonruimte slechts 3,31% is. Een loonstijging van 7,5% klinkt misschien aantrekkelijk, maar het zou ook veel gevolgen hebben. Het kan beginnen met mogelijke financiële problemen voor werkgevers. Doordat ze meer geld moeten uitgeven aan loonkosten dan de beschikbare loonruimte toestaat, kunnen er problemen ontstaan, vooral bij kleine bedrijven die mogelijk onvoldoende financiële reserves hebben. Wanneer werkgevers meer geld moeten uitgeven dan binnen de loonruimte past, zullen ze waarschijnlijk op andere gebieden moeten bezuinigen. Veel kleine bedrijven zullen gedwongen zijn om personeel te ontslaan of over te gaan op automatisering. Dit kan leiden tot hoge werkloosheidscijfers. Tot slot zal er ook meer inflatie optreden.

Wanneer de kosten voor werkgevers toenemen, zullen ze waarschijnlijk een deel daarvan doorberekenen aan hun consumenten, oftewel de werknemers. Dit kan ertoe leiden dat werknemers de inflatie te hoog vinden en opnieuw een loonsverhoging zullen eisen. Het is dus een zeer onrealistisch idee om nu een loonsverhoging van 7,5% te geven.





Prestatiebeloningen

De overheid heeft aangegeven dat ze niet graag een prestatiebeloningssysteem zien in het nieuwe cao akkoord. Ze hebben hiervoor een alternatief, namelijk hun loyaliteits systeem. Hiermee willen ze werknemers niet belonen voor hun gedrag maar vooral voor hun ervaring. De werknemers reageerde hier erg intresant op. Ze leken in eerste instantie tegen het idee van meneer van Lieren. Wij verwachten dat de werknemers er van uit gaan dat ze minder loonstijging zullen krijgen als ze nu al akkoord gaan met een vorm van prestatiebeloningen. Een uitspraak van de Heer Smith leek dit te bevestigen. Hij zij namelijk dat loon voor hen op nummer een staat en prestatiebeloningen echt op de tweede plaats. Dit lijkt een erg passende strategie te zijn, maar in het volgende overleg zullen ze deze strategie niet langer kunnen gebruiken. De verwachting is dat er een vorm van prestatiebeloningen worden toegevoegd in het nieuwe CAO akkoord. De vraag is nu alleen of dat een beloning is op basis van prestaties of ervaring. Aan de hand van een kort interview met de werkgevers na het eerste overleg is de verwachting dat het gebaseerd zal zijn op ervaring. Wanneer er alleen gekeken word naar de eisen van elke partij is het logisch dat er in het volgende overleg een systeem komt om loyaliteit en ervaring te belonen. Dit zou voor de werknemers een duidelijk een rechtvaardig systeem zijn, het is makkelijk bij te houden en zorgt voor loyaliteit voor de werkgevers en de overheid heeft het idee gepresenteerd dus zij zullen het er zeker mee eens zijn.

Vakantiedagen

De werknemers hebben een voorstel gedaan voor een nieuwe regel voor in het CAO akkoord. Deze regel zou gaan over dat werknemers onderling geen vakantiedagen mogen ruilen. Hier werdt vanuit verschillende partijen erg op gereageerd. Het werdt gezien als een erg vreemd voorstel waarmee ze zichzelf dwars leken te zitten. De werknemers beredeneerde echter dat werkgevers met deze nieuwe regel geen druk kunnen zetten op werknemers om onderling vakantiedagen te ruilen. De meningen hierover bleven verdeelt. Hun argument leek vooral onderbouwing vanuit bronnen te missen. Het nut van het voorstel blijft voor nu onduidelijk en zal mogelijk alleen door hen zelf begrepen worden.

De overheid kwam met een beter onderbouwt voorstel als het gaan om vakantiedagen. Zij stelde voor dat werknemers minstens 50% van de nationale feestdagen vrij mogen vragen. Dit voorstel sloot goed aan op de zorgen van de werknemers over de mentale gezondheid. Vrij nemen op een feestdag zal de mentale gezondheid van de meeste mensen meer goed doen dan op welke andere dag dan ook omdat hun familie dan ook thuis zal zijn. Er zal echter een uitzondering gemaakt moeten worden voor bepaalde sectoren die dit zich niet kunnen veroorloven zoals de horeca en de zorg. Dit is een van de voorstellen met een grote kans om terug te komen in het cao akkoord omdat het voor zowel de werkgever als de werknemer voordelig is en het de zorgen van werknemers wegneemt.

Tot slot is er nog een voorstel gedaan om het aantal vakantiedagen wat werknemers per jaar krijgen te verhogen. De regel luidt nu als volgt. U krijgt 4X het aantal uren wat u per week werkt in vakantie uren. Wanneer u bijvoorbeeld 40 uur werkt hebt u recht op 160 vakantie uren per jaar. Dit zouden ongeveer 20 wettelijke vakantiedagen per jaar zijn. Het nieuwe voorstel van de werknemers was om het aantal uren dat u per week werkt X 5 te doen. Dit zou neerkomen op een stijging van 25% in het aantal vakantie uren. Deze vakantie uren zouden door werkgevers nogsteeds uitbetaald moeten worden. Deze eis is erg onrealistisch aangezien het werkgevers erg veel geld kost om werknemers vrij te laten zijn. Daarnaast word het inplannen van projecten een stuk ingewikkelder als er minder vaak genoeg mensen beschikbaar zijn. Deze regel kan alleen worden gerealiseerd als de werkgevers deze vakantiedagen niet hoeven uit te betalen. Maar zelfs dan zal het lastig worden om dit door te voeren, zeker in sectoren zoals de zorg en andere overheidsinstellingen.





Werktijden

Op het gebied van werktijden willen veel partijen dat het ongeveer gelijk blijft aan hoe het nu is. De werkgevers willen alles aan de werktijden graag zo houden. Zij willen innoveren op het gebied van pauzes. Na goed onderzoek hebben zij het voorstel gedaan om de pauze tijd per pauze te halveren maar de totale pauze tijd gelijk te houden. Hun goede onderbouwing zorgde helaas niet voor het gewenste resultaat. De werknemers hebben het gevoel dat dit ze minder pauzes zal geven en vinden het in eerste instantie geen goed idee. Wanneer we op de studie vertrouwen is dit echter wel een goed idee. De studie toont namelijk aan dat het voor zowel de werkgevers als de werknemers voordelig is om vaak kortere pauzes te hebben. Het is hoogst waarschijnlijk dat deze nieuwe regel in het CAO akkoord gaat komen wanneer de andere partijen de kans gehad hebben om de bron door te lezen. In het volgende overleg zullen we merken of dat daadwerkelijk gebeurt is.

De voorzitter van het overleg onderbrak de werknemers terwijl zij aangaven dat ze willen dat iemand op een werkdag maximaal 10 in plaats van 12 uur per dag mag werken. Dit was echter tegenstrijdig met de opmerking die ze hiervoor maakten, namelijk dat de maximale werkweek mag bestaan uit 60 uur. Dit zou namelijk betekenen dat werknemers op zaterdag moeten werken. Dit hadden ze nog niet overzien en ze verbeterde zichzelf vrij snel na een kleine discussie met de voorzitter en een aantal minuten overleg pauze. Het is erg opvallend dat ze deze rekensom van tevoren nog niet hadden gemaakt aangezien het algemeen bekend was dat het overleg dit zou bespreken.

Tot slot gaven de werknemers nog aan dat ze duidelijke afspraken willen over de overuren van werknemers. Ze gaven de indruk dat ze er van uit gingen dat werkgevers, werknemers langer op hun werk mogen houden zonder toestemming van de werknemer. Dit is echter niet volledig het geval. Werkgevers mogen werknemers enkel laten overwerken als dat in een cao akkoord staat, als de werknemer toestemming geeft of als de noodzaak van een project erg hoog is. Hierin moeten ze echter nog wel met veel dingen rekening houden. De werkgever is verplicht om rekening te houden met de persoonlijke situatie van de werknemer, dit houdt bijvoorbeeld in dat de werkgever iemand niet mag laten overwerken als hij de kinderen moet gaan halen van school. Tot slot worden de mogelijkheden om iemand te verplichten om over te werken nog verder beperkt door de arbeidstijden wet, deze geeft aan hoeveel werknemers maximaal per week mogen werken.

Op naar het volgende overleg

Na dit overleg met veel conflicten wordt het tijd voor de partijen om zich voor te bereiden op het tweede overleg, waarin alles moet gebeuren. De knopen moeten doorgemaakt worden, de vraag is in wiens voordeel. De verwachting is dat het tweede overleg een stuk meer getallen en bronnen genoemd zullen worden om het overleg nog professioneler te laten verlopen. Mogen we hopen dat er in dit overleg respectvoller met elkaar wordt omgegaan en dat iedereen elkaar uit laat praten. We houden je op de hoogte!

