



# De tweede overlegronde

Maandag 05-06-2023 vond de tweede overlegronde plaats. Aanwezig waren: de werkgevers, de werknemers, de heer Nachtegaal en zijn assistent, Sotina Media, Sisivil Pers en 3 leden van de overheid. Het overleg begon met een korte introductie van de heer Nachtegaal over wat er van alle aanwezige partijen wordt verwacht.

## De inleidingen

De werkgevers mochten beginnen met hun inleiding. Hun inleiding werd gegeven door de heer Sil Mutsaers. Hij gaf aan dat ze hopen om met iedereen tot een overeenstemming te komen. Graag willen de werkgevers een loyaliteitssysteem zoals ook al benoemd werd in het vorige overleg. Ook willen zij geen loonsverhoging maar we een beloning door het loon elk gewerkt jaar met 1.4% te verhogen. Ze willen de pauzes onbetaald maken wat een langere pauze je eigen probleem maakt. Overgewerkte uren mogen niet omgezet worden naar vakantie dagen maar zouden uitbetaald moeten worden. En als laatste eis benoemde ze dat ze 4 van de 8 feestdagen vrij zouden moeten krijgen.

Na de werkgevers waren de werknemers aan de beurt, namens hen gaf de heer Aiden Kolya Smit de inleiding. Eerst gaf hij een kleine samenvatting van het vorige overleg. Vervolgens ging hij verder met hun eisen, als eerste werd benoemd dat zij bereid zijn de loonsverhoging te verlagen. Ook willen ze een normale werkweek van 60 uur behouden. Hun standpunt over prestatiebeloningen van het vorige overleg staan zij niet meer achter en willen ze dus een andere oplossing voor zoeken. Ze willen wel het aantal vakantie dagen van aantal gewerkte uren x4 naar x5

Olivier van Beckhoven gaf namens de overheid een zeer korte maar duidelijke inhoud. Hij begon kort over de afwezigheid van een van hun leden, de heer Wouter van Dijk kon namelijk niet aanwezig zijn wegens privé redenen. Over het CAO akkoord is van Beckhoven erg kort geweest. Hij gaf aan dat de overheid een zo eerlijk en duidelijk mogelijk CAO akkoord op wil stellen. Verder zijn zij niet ingegaan op de inhoud van hun eisen.

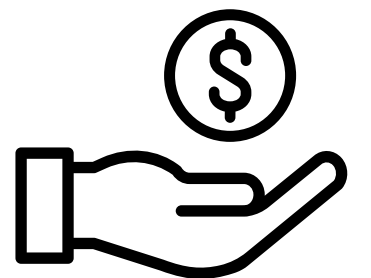
Na de inleiding werden er kort nog een paar vragen gesteld aan de verschillende partijen. Zo is er aan de werknemers gevraagd hoeveel loonsverhoging zij bereid zijn in te leveren. Zij gaven aan dat dit er erg vanaf hangt wat er tegenover komt te staan.

Sophie van den Akker van Sotina Media vroeg aan de werkgevers wat de reden is dat zij hun eis over de pauzes hebben aangepast. Bosman reageerde hier op, en gaf aan dat hu eerdere eis niet gunstig was voor de andere partijen dus dat zij gezocht hebben naar een andere oplossing. Zo word en pauzes de eigen verantwoordelijkheid van werknemers.

Isis Hooijer vroeg namens Sisivil Pers hoeveel bovenwettelijke vakantiedagen de werkgevers maximaal zouden willen. De heer van den Anker reageerde hier op, en gaf aan dat zij het willen houden op 15 dagen.

## Loonsverhoging

Na de inleiding was loon de eerste eis die besproken ging worden. De werknemers waren als eerst aan de beurt. Nuijten benoemd dat de FNV besloten heeft een loon eis van 14.3% op te stellen, dit zou er voor zorgen dat de koopkracht van mensen gerepareerd word. Zij zijn wel bereid om wat aan te passen, want ze zien in dat 14.3% op dit moment nog niet realistisch is. Maar een verhoging van 1.4% vinden zij te laag. De werkgevers en de overheid benoemen beide dat zij dit niet logisch vinden klinken omdat de 14.3% buiten het loonruimte valt. De werknemers hebben door dat dit inderdaad zo is maar benoemen dat zij vinden dat de overheid de werkgevers een handje zouden kunnen helpen dit te financieren. "Waar gaan wij dat geld vandaan halen?" vroeg Bosman. Waar Nuijten op reageerden met "Dat maakt mij niet uit, als het geld maar aan onze kant komt."





## Vakantiedagen, Prestatiebeloningen, Werktijden & Loonsverhoging allemaal door elkaar

Vanuit het loon werd er door de heer van den Anker een bruggetje gemaakt naar de vakantie dagen. Hij gaf namelijk aan dat door 4 van de 8 feestdagen verplicht vrij te geven de werknemers een loonsverhoging van 0.8% krijgen. Deze opmerking viel niet helemaal in het juiste keelgat bij de heer Nachtegaal en hij onderbrak het overleg dan ook even tijdelijk om aan te geven dat officiële vrije feestdagen niet gelden voor alle sectoren denk aan de horeca en dergelijke, deze bedrijven draaien ook tijdens feestdagen gewoon door. Door deze opmerking van de heer Nachtegaal heeft de overheid besloten een kort overleg nodig te hebben.

Na het korte overleg start Bosman, zij willen naar 4 van de 5 feestdagen vrij omdat ook zij draaiende moeten blijven maar zij willen ook iets bieden aan de werknemers.

De overheid gaf aan eerst te willen compenseren met de feestdagen, maar door de verandering in kennis hebben ze besloten een loonsverhoging van 2% aan te bieden. De werknemers geven aan het fijn te vinden dat ze iets willen gaan veranderen in het loon maar zijn vinden en loonsverhoging van 2% alsnog erg laag. Mutsaers van de werkgevers geeft aan dat de werknemers de kans krijgen om met prestatiebeloningen te gaan werken. Dit kan er voor zorgen dat de werknemers meer gaan verdienen, maar het loon niet hoger word. Juana geeft aan dat de werknemers niet zitten te wachten op prestatie beloningen omdat dit vaak gepaard gaat met discriminatie. Door controle, geeft van Liere aan, kan er voor gezorgd worden dat er geen discriminatie plaats vind op de werkvloer. Na deze opmerking besloten de werkgevers een nieuwe loonseis aan te bieden. Na elk jaar dat je hebt gewerkt krijg je een loonsverhoging van 0.15% op je huidige loon. Dit kan maximaal 10 jaar duren, daarna blijft je loon gelijk.

Deze discussie eindigde in een korte onderbreking van de heer Nachtegaal. Het bleek dat het niet bij alle partijen duidelijk was wat een loyaliteitsbeloning in houdt wat voor onduidelijkheid bij alle partijen zorgt. Na deze onderbreking geeft de heer Nachtegaal iedereen even een korte pauze om met hun eigen partij te overleggen. Na dit korte overleg geven de werknemers aan dat het geld van het loyaliteitssysteem beter naar de loonsverhoging zou kunnen gaan, hier hebben de werknemers meer aan. Je bent hier toch net zoveel geld aan kwijt.

Bosman geeft namens de werkgevers aan dat ze hun eis willen aanpassen. Ze willen het loon met 1.8% verhogen met een verhoging van 0.15% per jaar voor een duur van maximaal 10 jaar. De werknemers gaat akkoord met het loyaliteitssysteem maar willen wel een loonsverhoging van 3.5% zien. De werkgever vinden dit te hoog maar geven ook niet akkoord te gaan met een verhoging van 3.3%. Dat lijkt er al meer op maar het is nog steeds te hoog.

Er word weer een kleine pauze ingelast om onderling overleg te voeren nadat de partijen niet meer wisten wat ze moesten zeggen en er een mening door de heer van Dijk werd gegeven.

Na het korte overleg besluit de overheid dat zij de knoop moeten gaan doorhakken en komen dan met een nieuw voorstel. Een loonsverhoging van 2.75% met een loyaliteitssysteem. Hier word veel over onderhandeld. De werknemers zijn het niet eens met zo'n relatief lage loonsverhoging en de werkgevers vinden het loon te hoog.

Na nog een kort intern overleg besluiten de werknemers toch mee te gaan in het voorstel van 2.75% loonsverhoging en een loyaliteitssysteem. Wel geeft Meutermans aan dat zij hier een sterke tegemoetkoming tegenover willen zien. Wij willen het aantal vakantie dagen keer 4.5 in plaats van keer 4 zegt Nuijten. De werkgevers gaan hier mee akkoord mits de bovenwettelijke overgewerkte uren worden uitbetaald en niet uitgekeerd in vakantie dagen en je maar maximaal 15 vakantie dagen mee mag nemen naar het volgend jaar. Hier gaan de andere partijen mee akkoord.

### Conclusie

Na lang overleg is er dan eindelijk een conclusie uitgekomen en kan het echte akkoord worden opgesteld. Het loon zal dit jaar met 2.75% worden verhoogd. De prestatiebeloning word omgezet naar een loyaliteitsbeloning van 0.15% per jaar voor een duur van maximaal 10 jaar. Vakantiedagen zullen van keer 4 naar keer 4.5 gaan met de aanvulling dat boventallige dagen worden uitbetaald en niet worden uitgekeerd in vakantiedagen met maximaal 15 dagen die je mee mag nemen naar het volgende kalender jaar.





## De inleidingen

De werkgevers hebben in hun inleiding hun visie goed beschreven, maar is die visie onrealistisch? Ze willen een maximale loonstijging van 1,4% terwijl de loonruimte 3,31% is. Dit zou voor de werknemers betekenen dat ze bijna niet extra beloont worden voor de arbeidsproductiviteit die ze leveren. Ze hoopte dit goed te maken met een loyaliteits systeem. Binnen dit systeem zullen alle werknemers een jaarlijkse salarisverhoging krijgen van 0.25%. Dit is echter een magere tegemoetkoming van de werkgevers. Het werdt al snel duidelijk dat dit niet de eisen zouden worden voor het nieuwe cao akkoord. De eisen zijn simpel weg te egoïstisch.

De werknemers waren een stuk soepeler in de eisen die ze gepresenteerd hebben in de inleiding. Zij zijn bereid hun loonseis te verlagen. Het werdt echter niet direct duidelijk wat hun nieuwe eis was voor de lonen. Dit maakte de inleiding incompleet. Een andere eis die benoemd werd is het verhogen van de wettelijke vakantiedagen. De werknemers streven naar het aantal gewerkte uren per werk keer 5 in vakantie uren, in het heden is het keer 4. Voor de werkgevers zou dit enorme kosten opleveren, dat maakt dit een sterk middel voor discussie.

De overheid heeft duidelijk gemaakt samen tot een akkoord te willen komen en ze gaven aan dat hun burgers voorop staan. Over verdere inhoudelijke eisen is niets gezegd. Goede beloftes van de overheid om voor de burger te zorgen zal er niet to leiden dat hun eisen voor de burgers in het eisenpakket terecht komen. De tijd en plaats voor deze speech was erg onhandig. De tijd had beter besteed kunnen worden aan het aangeven van specifieke eisen om het overleg te starten.

Na de inleidingen was er kort de mogelijkheid om vragen te stellen, dit waren voora verdiepende vragen en vragen over specifieke aantallen. Het viel echter erg op dat niemand gevraagd heeft naar de specifieke eisen van de overheid. Wilde ze niks horen van deze partij met weinig duidelijkheid of spelen zij helemaal geen grote rol in dit overleg.

## Het loon

De eerste eis die behandeld werdt in het overleg was het loon. Dit is een van de belangrijkste eisen en moest daarom zeker aan bod gekomen zijn. Dit is ook de reden dat het loon in het centrum van de discussie stond. Alle andere eisen werden middelen van onderhandeling over het loon. De werknemers beginnen erg sterk wanneer zij een bron van de FNV aanhalen. Deze bron benoemd namelijk dat een loonstijging van 14,3 vereist is om de koopkracht van de werknemers te herstellen. De werknemers laten weten dat ze begrijpen dat ze dit niet plotseling kunnen eisen maar dat een loonstijging van 1,4% echt veel lte weinig is. Zowel de overheid als de werkgevers reageren hier op, ze vinden het beide erg onwaarschijnlijk en ongewild omdat het buiten de loonruimte ligt. Het herstellen van de koopkracht zal met deze enorme inflatie echter ver buiten de loonruimte zitten. Het is wel logisch dat zij hier van schrikken omdat het vanuit de werknemers erg goed te rechtvaardigen valt om een loon te eisen wat boven de loonruimte ligt. Een verlaging van de koopkracht is echter heel normaal. Het langzaam verlagen van de koopkracht stimuleert de economie en is daarmee erg belangrijk. Een te hoge inflatie en verlaging van koopkracht kunnen echter leiden tot een recessie. Er is sprake van een recessie als er twee achtereenvolgende kwartalen een krimp is in de economie. Milde recessies zijn echter vaak geen groot probleem, wanneer een recesie echter een economische depressie wordt zullen we diep in de problemen komen. Als we dit in het oog houden is een looneis groter dan de loonruimte erg logisch.





## Loyaliteitssysteem

De werkgevers hebben een voorstel gedaan voor de prestatiebeloningen, dit was het volgende; 'Na elk jaar dat je hebt gewerkt krijg je een loonsverhoging van 0.15% op je huidige loon. Dit kan maximaal 10 jaar duren, daarna blijft je loon gelijk.' Op zichzelf is dit een erg goed voorstel, het is namelijk voordelig voor zowel de werkgever als de werknemer. Een van de weinige nadelen is echter dat een werkgever over de jaren heen steeds lastiger kan worden en dat de werknemer dan negatief beïnvloed wordt als ze van baan wisselen. Dit geeft de werkgevers over de jaren heen meer controle. Dit nieuwe voorstel wordt door de werkgevers echter gezien als een compensatie voor de magere loonsverhoging die zij aanbieden. Een loonsstijging van 1,4% is niet goed te maken met een kleine loonsverhoging elk jaar.

## De knoop doorhakken

Na veel discussie is het laatste voorstel vanuit de overheid het volgende geweest; 'Een loonsverhoging van 2.75% met een loyaliteitssysteem.' Na veel onderbrekingen, verduidelijkingen van de voorzitter en intern overleg zijn de werknemers akkoord gegaan met dit voorstel onder de voorwaarde dat ze er op een ander gebied iets groots voor terug krijgen. In hun ogen is een waardige tegemoetkoming een stijging in de vakantiedagen van 4 naar 4,5 keer het aantal gewerkte uren per week. De werknemers werden erg onder druk gezet vanuit alle partijen om akkoord te gaan met dit voorstel, voor hen was dit echter geen rechtvaardig voorstel en was het beter geweest als ze hier niet mee akkoord waren gegaan. Toen de druk echter te hoog was en ze toch akkoord zijn gegaan hebben ze zichzelf zo goed mogelijk overeind wetten te houden door er een extra eis bij te benoemen over de vakantiedagen. Deze eis wordt vrij snel geaccepteerd, de werkgevers wilde er echter nog een eis aan toevoegen. De werkgevers wilde enkel akkoord gaan met de verhoging in vakantiedagen mits de bovenwettelijke overgewerkte uren worden uitbetaald en niet worden omgezet in vakantiedagen en je maximaal 15 bovenwettelijke vakantiedagen mee mag nemen naar het volgende jaar.

Dit was een eis die erg snel wordt geaccepteerd. Het leer erop dat niemand zat te wachten op meer discussie en dat ze deze eis niet volledig begrepen. Het was een erg slimme maar onrechtvaardige zet van werkgevers aangezien zij duidelijk de bovenhand hadden in dit overleg. Het was een sluwe truck van de werkgevers om deze laatste eis zo ingewikkeld mogelijk te formuleren zodat de andere partijen niet verder in discussie willen gaan.

