

NIEUWSBRIEF APRIL 2014

Eind maart hebben wij de CAO voor Signbedrijven naar de leden verstuurd nadat deze inhoudelijk, en tekstueel ook door de leden van de vakbond LBV, was goedgekeurd.

Het was het wachten waard, want er zijn tal van verbeteringen in de nieuwe CAO voor Signbedrijven opgenomen. En we mogen ons gelukkig prijzen omdat het ook heel anders kan. Op dit moment wachten er maar liefst 514 cao's op vernieuwing door exorbitant hoge looneisen van de vakbond FNV.

Belangrijkste wijziging is de nieuwe uitgebreide loontabel en de matrix voor het indelen in een functiegroep. Ondanks de verbeteringen, is er om juiste toepassing in de praktijk te bevorderen enige toelichting vereist.

Praktijk case 1

De bedragen in de cellen van de loontabel 2013 komen niet overeen met de bedragen in de cellen van de loontabel 2014 (2013 plus 1%) omdat de nieuwe loontabellen een andere structuur hebben. Dit geeft als probleem dat een loonbedrag in de loontabel van 2013 dat vervolgens per 1 januari met 1% collectief is verhoogd, als nieuw bedrag niet in de loontabel 2014 is terug te vinden.

Oplossing

In de CAO voor Signbedrijven staat niet dat men altijd een loonbedrag moet betalen dat overeenkomt met een bedrag in een van de cellen van de loontabel 2014. Er staat 'tenminste', wat inhoudt dat het loonbedrag minimaal gelijk moet zijn aan het laagste bedrag uit de loontabel voor de betreffende functiegroep.

Ter verduidelijking hebben VSBN en LBV de tekst in artikel 19 van de CAO voor Signbedrijven aangepast en dienen per 1 januari 2014 niet de lonen die refereren aan de bedragen in de loontabel met 1 procent te worden verhoogd, maar de werkelijke lonen met 1 procent. Overigens zijn loonsverhogingen alleen van toepassing als het betreffende loon het maximum bedrag in de loontabel van de betreffende functiegroep niet overschrijdt.

Praktijk case 2

Omdat in de loontabellen 2014 en 2015 vanaf functiegroep 5 in de eerste treden geen bedragen meer zijn opgenomen (de betreffende functiegroep zou anders te veel treden krijgen), zijn loonbedragen uit de loontabel van 2013 die vervolgens per 1 januari met 1 procent collectief zijn verhoogd, niet als nieuw bedrag terug te vinden in de loontabel 2014. Sterker nog: het loonbedrag uit 2013 dat is verhoogd met 1 procent collectief, is lager dan het bedrag dat als minimum loonbedrag in de betreffende functiegroep staat. Moet dan het loon fors omhoog zodat het gelijk is aan het minimum loonbedrag voor de betreffende functiegroep? Nee, dat zou niet reëel zijn.

Oplossing

Uiteraard kan het loon na de 1 procent collectieve verhoging niet zomaar extra worden verhoogd omdat de tabel een nieuw (hoger) minimum bedrag kent. De meest praktische oplossing is de betreffende werknemer één functiegroep terug te zetten, waartoe de matrix voor het indelen in een functiegroep alle ruimte geeft.

Sowieso is het praktischer om een werknemer niet in een van de begintreden van een functiegroep in te delen, omdat het minimumloon in de betreffende functiegroep ingehaald kan worden door de stijging van het wettelijk minimumloon. Ergens halverwege een loontabel indelen, werkt in de doorgaans het beste.

Een werknemer die in dienst treedt kan men het beste een loon geven dat overeenkomt met een bedrag uit de loontabel 2014. Men doet er verstandig aan de lonen van de werknemers in enkele jaren weer gelijk te laten lopen met bedragen vermeld in de loontabellen. In beide gevallen kan de werkgever dan eenvoudig het loon met één of meer treden verhogen. Dat is geheel overeenkomstig de gedachte achter de nieuwe loontabel.