

Nieuwsbrief

Cao Kabel & Telecom definitief

Op 24 maart jl. hebben wij jullie geïnformeerd over de uitkomst van de onderhandelingen over de nieuwe cao Kabel & Telecom. De leden van de bonden hebben daarna de mogelijkheid gekregen om een stem uit te brengen over het bereikte akkoord.

Jullie hebben het akkoord in overgrote meerderheid afgewezen en daarbij een aantal opmerkingen geplaatst. De meeste genoemde opmerken zijn:

- de materiële verhoging in het akkoord staat niet in verhouding tot de resultaten van onze organisaties;
- de afspraken rond het flexibel werken zijn niet spijkerhard;
- de vaste vergoeding voor de werknemers van het NOC van Ziggo wordt te laag ervaren.

Deze opmerkingen zijn in de Landelijke Adviescommissie (LAC, bestaande uit kaderleden van Ziggo en UPC) besproken. De LAC heeft uitgesproken dat zij de uitslag van de ledenraadpleging niet naast zich neer wenst te leggen. Daarmee zijn de opmerkingen van de leden teruggebracht naar de onderhandelingstafel.

Gisterenavond is uiteindelijk een definitief akkoord bereikt met de werkgevers over een aanvulling op de eerder gemaakte afspraken.

Materiële verbetering

De RAU, en eventuele andere resultaatafhankelijke uitkeringen op bedrijfsniveau zijn instrumenten om mee te ademen met de resultaten van de organisatie. Wanneer er bovennorm gescoord wordt, dan geldt er op bedrijfsniveau meestal een multiplier die zelfs een verdubbeling van de uitkering kan betekenen.

In aanvulling op de 1,5% structurele loonstijging en de ophoging van de Resultaatafhankelijke Uitkering met 0,5% (pensioengevend), is afgesproken dat jullie een eenmalige bruto uitkering van 0,5% van het salaris over 2011 ontvangen. Deze eenmalige uitkering wordt in januari 2012 uitbetaald.

Flexibel werken

De werkgevers hebben ons desgevraagd nogmaals verzekerd dat zij jullie uiterlijk 1 juli aanstaande zullen informeren over de mogelijkheden binnen jullie organisaties om flexibel te gaan werken. Uiteraard houden wij hier de vinger aan de pols en zullen wij de werkgever houden aan deze afspraak.

NOC Ziggo

In de cao is een verhoging van de vaste vergoeding voor de volcontinuoploegendienst afgesproken. Deze vergoeding is gebaseerd op een tienweeksrooster. Als afgeleide daarvan kun je voor ieder ander rooster de vaste vergoeding berekenen. De vaste vergoeding voor het NOC komt hiermee op 24,4% resp. 11,6% voor Dispatch. Aangezien de huidige vergoeding op declaratiebasis een hogere uitkomst biedt, is er voor Ziggo een aanvullende afspraak gemaakt. Deze biedt voor het rooster van het NOC een vaste vergoeding van 26,8% resp. 13,6% voor Dispatch. Deze afspraak is gemaakt voor de periode van 1 jaar (tot 1 juli 2012). Voor de bedrijven die per 1 juli 2011 overgaan naar de vaste toeslag, zullen cao-partijen deze afspraak vóór 1 juli 2012 evalueren.

De Landelijk Adviescommissie beoordeelt de beweging van de werkgevers inzake de eenmalige uitkering als positief. Met deze aanpassingen is de nieuwe cao dan ook een feit geworden.



Danielle Wiek
Bestuurder

Zoetermeer, 21 april 2011

Akkoord over de cao Kabel & Telecom 2011 - 2012

De Werkgeversvereniging WENb en de vakbonden Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak hebben als partijen bij de cao Kabel & Telecom het volgende cao-akkoord bereikt.

Salarismaatregel en looptijd

Partijen zijn een algemene structurele loonsverhoging overeengekomen van 1,5% per 1 april 2011. Deze verhoging werkt door in de nominale bedragen in de cao.

Daarnaast krijgen de werknemers een eenmalige bruto uitkering van 0,5% van het salaris¹ over 2011. Deze eenmalige uitkering wordt in januari 2012 uitbetaald.

De cao heeft een looptijd van 12 maanden: van 1 april 2011 tot 1 april 2012.

Volcontinudienst

De vaste toeslag voor een volcontinu vijf ploegendienst in een vast tien weeks rooster wordt met ingang van 1 april 2011 verhoogd van 26,6% naar 28,5%. De tabel met de berekeningsgrondslag wordt in de cao opgenomen. Indien in een ander vast rooster wordt gewerkt dan wordt de daarbij behorende vaste toeslag berekend op basis van de nieuwe cao tabel.

De toeslag voor de volcontinudienst wordt voor alle bedrijven met ingang van 1 juli 2011 uitbetaald als een vaste toeslag. Deze afspraak is gemaakt voor de periode van 1 jaar (tot 1 juli 2012). Voor de bedrijven die per 1 juli 2011 overgaan naar de vaste toeslag, zullen cao-partijen deze afspraak vóór 1 juli 2012 evalueren.

De op dit moment door Ziggo gehanteerde tabel voor de toeslag op basis van het declaratiemodel wordt met ingang van 1 juli 2011 vervangen door een door cao partijen vastgestelde tabel. Door de toepassing van deze tabel ontstaat een vaste toeslag die gemiddeld genomen uitstijgt boven de in 2010 uitgekeerde toeslagen.

Partijen hebben afgesproken dat de werkgevers bij de betreffende onderdelen voorlichting zullen geven over de wijze van berekening van de toeslag en de betaling van de toeslag bij ziekte.

Resultaatafhankelijke uitkering

De resultaatafhankelijke uitkering wordt met 0,5% verhoogd. Vanaf het jaar 2011 bedraagt de uitkering 3% van het salaris wanneer de resultaten overeenkomen met de gestelde doelen.

De resultaatafhankelijke uitkering is pensioengevend. Voor de pensioengrondslag wordt vanaf 1 januari 2012 jaarlijks rekening gehouden met een fictief uitkeringspercentage van 3%.

Balans tussen werk en privé en gezond blijven werken

Een van de uitgangspunten van de cao is het belang van een evenwichtige balans tussen werk en privé. Deze balans krijgt vorm en inhoud vanuit het HR-beleid van de bedrijven. De cao biedt de werknemer een aantal instrumenten om in overleg met de leidinggevende en binnen het beleid van het bedrijf, het werken optimaal af te stemmen op de individuele behoefte, bijvoorbeeld de mogelijkheid om in een 4X9 rooster te werken of om te telewerken. Dit is geen collectief en afdwingbaar recht. De instemming van de werkgever is – binnen het bedrijfsbeleid - o.a. afhankelijk van de aard van de functie, de bedrijfsvoering en het individuele functioneren van de werknemer. De werkgever heeft een positieve grondhouding ten opzichte van flexibel werken. De werkgever zal uiterlijk 1 juli 2011 de werknemers informeren over de mogelijkheden als onderdeel van een totaalpakket van instrumenten.

Werkgevers hechten belang aan een goede gezondheid van werknemers. Met de collectieve zorgverzekeraar en de arbodiensten zijn onder andere afspraken gemaakt over (periodiek) medisch onderzoek. Ook dit wordt meegenomen in de hiervoor genoemde communicatieronde voor de werknemers.

¹ Salaris, het salarisbegrip zoals gedefinieerd in paragraaf 49 van de cao

Opleiding, employability en werkgelegenheid

Werkgevers en bonden blijven streven om werknemers optimaal in de gelegenheid te stellen zich te laten (bij-)scholen. In de cao zijn de belangrijkste uitgangspunten opgenomen ten aanzien van opleiding en employability en staan instrumenten genoemd die de werkgevers beschikbaar stellen om de blijvende inzetbaarheid bevorderen. Om het belang van opleiding en ontwikkeling te onderstrepen hebben partijen afgesproken dat de werkgevers de investering in opleiding en employability met 0,25% verhogen tot 3,75% van het fiscale loon.

Daarnaast hebben partijen afgesproken dat de werkgevers voor 2011 en 2012 opnieuw 0,2% van het fiscale loon afdragen aan het O&O-fonds.

Partijen continueren de afspraak over stageplaatsen, zowel voor nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt als ook voor de eigen werknemers. De werkgevers zullen stageplaatsen ter beschikking stellen met bijbehorende begeleiding. Op sectorniveau creëren de werkgevers op jaarbasis een stageplek per honderd werknemers.

Verder hebben partijen afgesproken aandacht te blijven besteden aan de instroom van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. De bedrijven onderzoeken daarbij de mogelijkheid om aan te sluiten bij bestaande initiatieven zoals de pilot van het ministerie van SZW voor "Wajongers". De bedrijven zullen de vakbonden in het reguliere overleg op bedrijfsniveau over de voortgang informeren.

Tekstuele wijzigingen en procesafspraken

Een aantal cao bepalingen worden tekstueel gewijzigd om de leesbaarheid van de betreffende regeling te vergroten of verder te verduidelijken.

Partijen hebben een procesafpraak gemaakt naar aanleiding van het wetsvoorstel voor het afschaffen van de beperkte opbouw van vakantie tijdens ziekte en het aanpassen van andere bepalingen rondom wettelijk vakantieverlof. Zodra het wetsvoorstel wet wordt, treden cao partijen zo spoedig mogelijk in overleg om de cao teksten aan de nieuwe wet aan te passen.

Aldus overeengekomen te Arnhem op 20 april 2011

Werkgeversvereniging WENb

Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak

Dedi Veldhuis

Daniëlle Wiek

Inge Bakker