

## Onderhandelaarsakkoord over de cao netwerkbedrijven (NWb) 2011 - 2013

De Werkgeversvereniging WENb en de vakorganisaties Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en VMHPN hebben als partijen bij de cao NWb het volgende onderhandelaarsakkoord bereikt.

### Eerste cao netwerkbedrijven

De cao Energie is gesplitst. Voor de netwerksector komt hiervoor de nieuwe cao NWb in de plaats. Partijen hebben in paritair technisch overleg vanuit de cao Energie 2010 een tekst ontwikkeld die heeft gediend als basis voor de cao NWb 2011. Partijen accorderen, naast de wijzigingen op grond van dit akkoord, de tekstuele wijzigingen die in dat paritair technisch overleg ten opzichte van de tekst van de cao Energie zijn aangebracht. De basistekst is hiermee vastgesteld.

### Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden: van 1 mei 2011 tot 1 mei 2013.

### Visienotitie 'Investeren in mensen'

De nieuwe cao betekent voor de netwerkbedrijven dat een nieuwe start met nieuwe arbeidsverhoudingen mogelijk is. Werkgevers en vakorganisaties stelden samen hun visie op nieuwe arbeidverhoudingen in de netwerksector op, vastgelegd in de notitie 'Investeren in mensen'. Hierin staan de belangrijke thema's voor de komende jaren, gebaseerd op overeenkomsten in de toekomstvisie, rollen van de sociale partners en verhouding tussen werkgever en werknemer. De visienotitie 'Investeren in mensen' is onderdeel van dit akkoord en er als bijlage bij opgenomen.

In de notitie zijn de gemeenschappelijke uitgangspunten van werkgevers en vakorganisaties verwoord, hoe zij voor de komende jaren denken over de belangrijke onderwerpen voor de sector. Deze lange termijn uitgangspunten zullen maatgevend zijn voor de agenda van het cao overleg.

### Modernisering cao

Partijen hebben afgesproken dat zij gedurende de looptijd de cao zullen moderniseren en aanpassen aan de veranderde arbeidsrelatie. Werkgevers en vakorganisaties maken een cao die wat betreft communicatie (interactief via sociale media), vormgeving (multimedia) en taal voldoet aan deze tijd. Voor de hiermee gepaard gaande kosten zullen partijen een beroep doen op het O&O-fonds.

Partijen willen toewerken naar een versimpeling van de cao-structuur met één NWb bedrijfstak-cao en bedrijfsregelingen per bedrijf. Het past in de nieuwe arbeidsverhoudingen dat een werkgroep met vertegenwoordigers van vakorganisaties, bedrijven en MPN (Medezeggenschapsplatform Netwerkbedrijven) hier vorm aan gaat geven. Partijen spreken af zo'n werkgroep in te stellen.

### Extra werkgelegenheidsmaatregelen

Werkgevers en bonden vinden het belangrijk dat ook mensen die op afstand staan van de arbeidsmarkt in de sector een kans krijgen. Ter versterking van hun positie maakten werkgevers en de bonden in het cao-overleg al afspraken over extra werkgelegenheidsmaatregelen.

De energiesector geeft met veel enthousiasme invulling aan deze afspraken. De werkgevers hebben ondermeer de volgende acties ondernomen:

- het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen met opleiding, begeleiding en coaching, waarbij jongeren met een Wajong-uitkering als een bijzondere doelgroep worden gezien;
- het opleiden en aanstellen van leermeesters;
- het opleiden van werknemers voor het begeleiden en coachen van jongeren op een werkervaringsplaats;
- het aanbieden van stageplaatsen: de energiebedrijven bieden voor leerlingen uit het beroepsonderwijs stageplaatsen aan. Deze stageplaatsen staan ook open voor schoolverlaters die binnen drie maanden nadat zij hun opleiding hebben afgesloten nog geen baan hebben gevonden;
- het aanstellen van (stage)begeleiders: de energiebedrijven stellen werknemers aan als stagebegeleider en/of contactpersoon voor het regulier beroepsonderwijs.

De WENb zegt toe dat de werkgevers hun inspanningen op dit terrein zullen voortzetten. De netwerkbedrijven zetten hiervoor gedurende de looptijd van de cao 1 % van de loonsom op jaarbasis extra in.

Het Sectorarrangement dat WENb en de vakorganisaties afgesproken hebben met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en het UWV heeft het werkgelegenheidsproject bovendien een extra impuls gegeven.

### **O&O-fonds NWb**

De Stichting Opleidings- & Ontwikkelingsfonds netwerkbedrijven (NWb) stimuleert en (mede)financiert het reguliere O&O-beleid voor de NWb-sector, waaronder het ontwikkelen van branchebrede opleidingsprogramma's (o.a. op het terrein van veilig werken), imago-campagnes e.d. In 2011, 2012 en 2013 zullen de werkgevers 0,2% van het totale fiscale loon afdragen aan het O&O-fonds.

### **Opleiding en ontwikkeling**

In een modern opleidingsbeleid zal gezocht worden naar de balans tussen faciliteren en het dragen van eigen verantwoordelijkheid. Uitgangspunt voor de werkgever is de bedrijfsvoering. Voor de werknemer zijn zorg voor vakbekwaamheid, voor een goede arbeidsmarktpositie en de inzetbaarheid over de grenzen van de huidige functie.

Dit wordt gefaciliteerd met een Persoonlijk Ontwikkelingsbudget, waarover de medewerker zelf kan beschikken om zijn employability te onderhouden en vergroten.

### **Langer doorwerken**

Om langer doorwerken van oudere werknemers te stimuleren komt er een jubileumgratificatie van 200% van het salaris bij een diensttijd van 50 jaar. Artikel 16.6 (jubileumgratificatie naar evenredigheid) is hierbij niet van toepassing.

### **College van Beroep**

Partijen constateren dat het College van Beroep steeds minder toegevoegde waarde heeft binnen moderne arbeidsverhoudingen. Partijen zijn daarom overeengekomen het College met ingang van 1 mei 2011 op te heffen. Hoofdstuk 21 en bijlage 9 van de cao Energie worden daarom niet overgenomen in de cao NWb. Tot 1 mei 2011 ingediende beroepschriften zullen nog in behandeling worden genomen.

### **Salarismaatregel**

Op 1 juli 2011 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%. Op 1 september 2012 worden de salarissen opnieuw structureel verhoogd met 1,5%.

In januari 2012 ontvangen de werknemers een eenmalige storting van 0,5 % van het jaarsalaris in 2011 in hun Benefit Budget. In januari 2013 ontvangen de werknemers een eenmalige storting van 0,5 % van het jaarsalaris in 2012 in hun Benefit Budget (naar rato bij deeltijd en indiensttreding in de loop van het voorgaande kalenderjaar).

### **Persoonlijk Ontwikkelingsbudget**

Gelet op het belang dat partijen hechten aan de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor zijn ontwikkeling, wordt het Persoonlijk Ontwikkelingsbudget vanaf 1 januari 2012 verhoogd van € 300 tot € 500 per jaar. Het budget kan maximaal 3 jaar worden gereserveerd. De werkgever verstrekt de werknemer tenminste een keer per jaar informatie over zijn saldo POB.

### **Faciliteiten voor vakbondsactiviteiten**

De vakorganisaties die partij zijn bij deze cao krijgen voor hun communicatie met de werknemers in de netwerkbedrijven toegang tot de gezamenlijk te ontwikkelen cao-website en de daaraan gekoppelde sociale media. De invulling hiervan gebeurt in overleg tussen cao-partijen. In overleg met de werkgever kunnen deze vakorganisaties ook communiceren via de intranetten in de netwerkbedrijven. Tevens krijgen deze vakorganisaties gelegenheid tot het geven van voorlichting aan nieuwe werknemers in de netwerkbedrijven tijdens de opleidings- en inwerkactiviteiten, eveneens in overleg met de werkgever.

**Algemeen verbindend verklaren (avv)**

De cao is van toepassing voor alle Nederlandse netwerkbedrijven. Partijen zijn het erover eens dat avv van de cao daarom niet aan de orde is. Indien deze omstandigheid wijzigt, kan een cao-partij het overleg over avv heropenen.

**Overige cao-afspraken**

In de bijlage is een aantal afspraken opgenomen over onderwerpen van technische aard.

**Nadere uitwerking**

Partijen zullen de gemaakte afspraken uitwerken in cao-teksten. Rechten kunnen uitsluitend worden ontleend aan de cao die op grond van dit akkoord tot stand komt.

Aldus overeengekomen te Arnhem, op 28 maart 2011

Werkgeversvereniging WENb  
M. Derksen

Abvakabo FNV  
O. van Rijswijk

R. Cornelisse

CNV Publieke Zaak  
R. Vergunst

VMHP-N  
O. Hoole

## **Bijlage bij het onderhandelaarsakkoord over de cao netwerkbedrijven 2011 - 2013**

### **Inkomen bij verplichtingen in het algemeen belang**

Partijen constateren dat er na het opschorten van de militaire opkomstplicht geen verplichtingen in het algemeen belang meer bestaan. Het artikel komt daarom te vervallen. Toezeggingen uit het verleden met doorwerking naar de toekomst worden gerespecteerd.

### **Onderzoek en overleg**

Naast en in aanvulling op de visienotitie 'Investeren in mensen' hebben partijen afgesproken om gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk een aantal ontwikkelingen te bestuderen c.q. te volgen en te overleggen over de consequenties ervan voor de cao.

### Werkgeversbijdrage collectieve zorgverzekering

Partijen zullen de komende tijd in het kader van de nieuwe arbeidsverhoudingen in overleg treden of de voorwaarde dat de werknemer deel moet nemen aan een door de werkgever aangeboden collectieve ziektekostenregeling na 2011 gehandhaafd blijft.

### Van werk naar werk

Bij het maken het in de visienotitie bedoelde Sociaal Beleidskader zullen partijen de in de sector reeds opgedane ervaringen met het begeleiden van werk naar werk bestuderen en verwerken. Uitgangspunt zal hierbij zijn: het door begeleiding van werk naar werk voorkomen van werkloosheid met de daarbij geldende voorzieningen.

### Het Nieuwe Werken

Het Nieuwe Werken (tijd en plaatsafhankelijk werken) is actueel. Veel netwerkbedrijven zijn hiermee bezig en/of hebben het hoog op de agenda staan. Partijen zullen onderzoeken hoe zij met de cao Het Nieuwe Werken beter mogelijk kunnen maken.

### Nieuwe wetgeving

Partijen hebben afgesproken relevante nieuwe wetgeving (vakantie en ziekte; Werkkostenregeling) nauwgezet te volgen en de cao aan de nieuwe wetgeving aan te passen.

### Positie oudere werknemer

Verwacht wordt dat de wettelijke regelingen rond pensioen en levensloop zullen wijzigingen. Ondermeer in het licht daarvan zullen partijen onderzoeken welke aanpassingen in de cao de positie van de oudere werknemer kunnen verbeteren en welke gevolgen dit heeft voor de leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst bij pensionering van rechtswege eindigt.