

Onderhandelaarsakkoord over de cao Productie- en Leveringsbedrijven (PLb) 2011 - 2013

De Werkgeversvereniging WENb en de vakorganisaties ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N hebben als partijen bij de cao PLb het volgende onderhandelaarsakkoord bereikt.

Eerste cao productie- en leveringsbedrijven

De cao Energie is gesplitst. Voor de sector Productie- en Leveringsbedrijven komt hiervoor de nieuwe cao PLb 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 PLb 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.

Structuur cao PLb: Maatwerk

De snel veranderende eisen die de klant aan de bedrijven stelt, heeft een grote behoefte aan flexibiliteit als gevolg. Anderzijds willen werknemers, jong én ouder, zelf ook meer flexibiliteit door mogelijkheden voor individuele keuzes. Er is daarom behoefte aan meer flexibiliteit en differentiatiemogelijkheden op bedrijfsniveau. Er dient daarbij een goede balans te ontstaan tussen de door de werkgever en werknemers gewenste flexibiliteit.

Door de vergrijzing is er een toenemende vraag ontstaan naar gekwalificeerd personeel. Er stromen echter maar weinig jongeren uit het (technisch) beroepsonderwijs naar de bedrijven. De bedrijven moeten zich daarom op de arbeidsmarkt beter kunnen onderscheiden. Ook is het noodzakelijk om talent vast te houden. De arbeidsvoorwaarden moeten daarvoor beter aansluiten op de wensen van de (potentiële) werknemers en de bedrijfsspecifieke omstandigheden. Het gaat daarbij niet alleen om de hoogte van het salaris, maar ook om een goede balans tussen werk en privé, ontwikkelingsmogelijkheden en de mogelijkheid voor werknemers om zelf keuzes te maken.

Tegen deze achtergrond hebben cao-partijen het terrein uitgebreid waarop de afzonderlijke bedrijven hun eigen arbeidsvoorwaardenbeleid vorm kunnen geven. De mogelijkheden om op bedrijfsniveau te kunnen differentiëren en flexibiliseren worden vergroot met de onderwerpen:

- Functiecontracten en arbeidsvoorwaarden hoger personeel (artikel 3.3);
- Werktijd en arbeidsduur (hoofdstuk 5);
- Overwerk en verschoven werktijd (hoofdstuk 6);
- Ploegendienst (hoofdstuk 8);
- Studie en loopbaanbeleid (hoofdstuk 14).

Partijen bij een bedrijfs-cao kunnen in het kader van 'maatwerk' overeenkomen dat zij over een of meerdere van de genoemde onderwerpen in hun bedrijfs-cao's van de cao PLb afwijkende afspraken maken. Bij het betreffende bedrijf worden over die onderwerpen voortaan afspraken gemaakt in het overleg over de bedrijfs-cao.

Vanaf het moment dat een onderwerp in de bedrijfs-cao is geregeld, geldt voor dat bedrijf het bepaalde in de cao PLb over dat onderwerp niet meer.

De genoemde onderwerpen blijven ook geregeld in de cao PLb. Partijen bij de cao PLb kunnen hierover op de gebruikelijke wijze overleg voeren en afspraken maken. De cao PLb blijft voor het overige een standaard-cao.

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 van de afgelopen jaren 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 productie- en leveringsbedrijven zullen zich inspannen om hiervoor gedurende de looptijd van de cao 0,5 – 1,0% van de loonsom op jaarbasis extra in te zetten.

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 PLb

De Stichting Opleidings- & Ontwikkelingsfonds productie- en leveringsbedrijven (PLb) stimuleert en (mede)financiert het reguliere O&O-beleid voor de PLb-sector, waaronder het ontwikkelen van branchebrede opleidingsprogramma's (o.a. op het terrein van veilig werken), imagocampagnes e.d. De in de cao Energie 2010 afgesproken premiepauze voor de reguliere afdracht aan het O&O-fonds in het jaar 2010 wordt voor de sector PLb in de jaren 2011 en 2012 voortgezet. De in het Protocol bij de cao Energie vastgelegde afspraak met betrekking tot verdubbeling van de mogelijkheden om subsidie aan te vragen (200% in plaats van 100% van de reguliere afdracht van 0,2%), komt voor de sector PLb met ingang van 2011 te vervallen.

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 op te heffen. Hoofdstuk 21 en bijlage 9 van de cao Energie worden daarom niet overgenomen in de cao PLb. Tot 1 juli 2011 ingediende beroepschriften zullen nog in behandeling worden genomen.

Salarismaatregel

Op 1 juli 2011 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%. Op 1 augustus 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 0,75 % van het jaarsalaris in 2012 in hun Benefit Budget (naar rato bij deeltijd en indiensttreding in de loop van het 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.

Maximum overwerkurensaldo

Het maximum van een naar het volgend kalenderjaar over te boeken overwerkurensaldo wordt verhoogd van 80 uur naar 120 uur. De ingangsdatum is 1 januari 2012.

Algemeen verbindend verklaren (avv)

Partijen constateren dat als gevolg van de splitsing van de cao Energie een belemmering is weggevallen voor het algemeen verbindend verklaren van de cao PLb. Zij zullen samen bezien voor welke bepalingen algemeen verbindendverklaring gevraagd kan worden en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hierom verzoeken.

Overige cao-afspraken

In de bijlage is een aantal afspraken opgenomen over onderwerpen van voornamelijk 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 18 mei 2011

Werkgeversvereniging WENb
R. Sandbrink

ABVAKABO FNV
R. Cornelisse

O. van Rijswijk

CNV Publieke Zaak
R. Vergunst

VMHP-N
O. Hoole

Bijlage bij het onderhandelaarsakkoord over de cao PLb 2011 - 2013

Plicht tot geheimhouding (artikel 2.11)

Partijen vinden het voor de hand liggen dat deze afspraak zich ook voortzet tot een redelijke tijd na afloop van het dienstverband en zullen dit expliciet in de cao-tekst vermelden.

Inkomen bij verplichtingen in het algemeen belang (artikel 2.20)

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.

Reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen (artikel 2.23)

De bepaling inzake de vergoeding van reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen vervalt. Dit is overal op bedrijfsniveau geregeld.

Voorrang bij vacatures voor bepaalde ex-werknemers (artikel 2.22)

Partijen vinden het niet meer passen binnen moderne arbeidsverhoudingen om bepaalde groepen ex-werknemers voorrang te geven bij vacatures. Dit artikel komt daarom te vervallen.

Persoonlijke omstandigheden (artikel 5.12)

Partijen zijn het erover eens dat dit artikel zo voor de hand liggend is dat het als overbodig zijnde kan vervallen.

Buitengewoon verlof voor artsenbezoek (artikel 10.2)

Partijen hebben afgesproken dat voor de uitvoering van dit artikel op bedrijfsniveau met de vakorganisaties richtlijnen zullen worden opgesteld.

Richtlijnen sabbatical (artikel 10.6)

Partijen laten dit artikel vervallen nu met toepassing van de levensloopregeling en het Benefit Budget hetzelfde kan worden bereikt.

Onderzoek en overleg

Partijen hebben 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 overleg treden of de voorwaarde dat de werknemer deel moet nemen aan een door de werkgever aangeboden collectieve ziektekostenregeling na 2011 gehandhaafd blijft.

Het Nieuwe Werken

Het Nieuwe Werken (tijd en plaatsafhankelijk werken) is actueel. Veel bedrijven 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 zodra de inhoud van de wetgeving en de ingangsdatum ervan vaststaan.