

Onderhandelingsakkoord cao Kabel en Telecom

Op 15 juli 2008 hebben de vakorganisaties en de WENb een onderhandelingsakkoord bereikt over de nieuwe cao voor de Kabel&Telecom sector. Partijen hebben ingezet op maximale flexibiliteit en transparantie met behoud van het goede. De kern is dat de werknemer ruime mogelijkheden krijgt om zelf invulling te geven aan het arbeidsvoorwaardenpakket binnen de kaders van de nieuwe sector-cao. De cao wordt herschreven in begrijpelijke taal en op een gebruikersvriendelijke manier aangeboden.

De cao loopt van 1 april 2008 tot 1 april 2009

Salarisgebouw: Op 1 januari 2007 werd de tabel voor de maximumsalarissen verhoogd in verband met de verkoop van ADV. Met ingang van 1 april 2008 worden de tabel voor het minimum- (70%) en de tabel voor de norm salarissen 100%) - los van de overeengekomen cao-loonstijging, - hierop aangepast. Door deze verhoging neemt het salarisperspectief toe voor werknemers die het normbedrag nog niet bereikt hebben.

Alle tabelbedragen worden daarna per 1 april 2008 verhoogd met de cao-loonstijging.

De cao-lonen (salarissen) stijgen met ingang van 1 april 2008 met 3%

Het functieraster vervalt en wordt vervangen door een tabel met functiewaarderingspunten per salarisgroep. De functiewaardering vindt plaats met de Hay-methode.

De beoordelingscriteria uit de merit matrix worden aangepast. De termen “onvoldoende, matig, goed, zeer goed en uitstekend” worden vervangen door “ruim beneden afspraak, beneden afspraak, volgens afspraak, boven afspraak en ruim boven afspraak”.

In de cao wordt opgenomen, dat in het bedrijf een HR-cyclus wordt toegepast met minimaal een planningsgesprek, een functionerings-/voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek. De uitkomst is mede bepalend voor de salarisontwikkeling volgens de merit matrix.

Met ingang van 1 januari 2009 gelden de volgende afspraken.

De toeslag voor werken op afwijkende tijden wordt aangepast. Voor de tijd 06.00 uur tot 07.00 uur wordt een toeslag van 40% verstrekt. Tussen 7.00 uur en 8.00 uur geldt geen toeslag.

Ploegentoeslag volcontinue dienst: er wordt een verbeterde regeling van een vaste toeslag geïntroduceerd van 24% voor de werknemers die in een 5-ploegendienst werken.

Daarnaast komt er een afbouwregeling voor medewerkers die buiten eigen toedoen (reorganisatie of medische reden) de volcontinue dienst moeten verlaten.

Deeltijders die meerwerk verrichten krijgen hiervoor een toeslag van 25%.

Bij consignatiedienst op een doordeweekse feestdag wordt een vergoeding verstrekt zoals op zondag. De afbouwregeling komt te vervallen. De vormen van oproepbaarheid worden verduidelijkt.

De werknemer ontvangt naast het bruto maandsalaris, een Benefit Budget. Het Benefit Budget bestaat uit de volgende onderdelen:

de vakantietoeslag (8%)
de werkgeversbijdrage levensloop (2,5%)*
de tegenwaarde van de jubileumregeling** en het planbare buitengewoon verlof (0,6%)* **
de waarde van 56 bovenwettelijke verlofuren (2,9%)* ** ** *

Het Benefit Budget is niet pensioengevend, met uitzondering van de vakantietoeslag.

* Voor werknemers die nog aanspraak kunnen maken op de FUR-regeling (vroegpensioen) is de werkgeversbijdrage levensloop lager, namelijk 0,7%.

** De jubileumregeling wordt onderdeel van het Benefit Budget. Partijen maken nog afspraken over een overgangsregeling voor werknemers die binnen enkele jaren hun 25- of 40-jarig jubileum bereiken.

*** het planbare deel van het bijzonder verlof wordt onderdeel van het Benefit Budget. Het gaat hier om het verlof bij ondertrouw, het eigen huwelijk, het huwelijk van familieleden en verlof bij verhuizing. Het bijzonder verlof bij bevalling, overlijden en wettelijke verplichtingen blijft in de cao staan.

**** De medewerker kan kiezen om het bovenwettelijk verlof op te nemen in tijd of uit te laten betalen in geld (onderdeel van het benefit budget). De uitruil is waarde neutraal.

De werknemer kan het Benefit Budget maandelijks laten uitbetalen, reserveren (voor bijvoorbeeld vakantiegeld), of besteden aan andere arbeidsvoorwaarden, zoals extra verlofuren, stortingen in levensloop of spaarloonregeling en aanvullende pensioenstortingen.

Naast het wettelijk verlof (20 dagen) en de bovenwettelijke verlofdagen (7) kan de werknemer nog maximaal 33 dagen per jaar extra aankopen. Op die manier kan de werknemer het verlofsaldo naar eigen behoefte invullen.

De werknemer mag een verlofsaldo opbouwen van 65 dagen, op te nemen voor een Sabbatical leave of een periode van zorgverlof. Voorwaarde is dat het Verlof Budget binnen 5 jaar wordt besteed aan een van de genoemde doelen. In combinatie met de wettelijke vakantiedagen en (eventueel) de levensloopregeling ontstaan op deze manier ruime financieringsmogelijkheden voor onbetaald verlof.

Dagen die na 5 jaar niet zijn opgenomen worden uitbetaald.

Sabbatical: de werknemer krijgt in de nieuwe cao het recht om eens per 5 jaar een Sabbatical leave op te nemen van maximaal 6 maanden.

Loondoorbetaling bij ziekte: de afbouw van het inkomen tijdens ziekte verloopt in de nieuwe regeling volgens een nieuw schema. Gedurende het eerste half jaar ontvangt de werknemer 100%, in het tweede half jaar wordt dit verlaagd naar 90%. In het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer in de eerste helft 80% van het laatstverdiende inkomen en in de tweede helft 75%.

Bijdrage aan de vakorganisaties wordt verhoogd van € 14,= naar € 16,= per medewerker per jaar.

Voorts zijn de volgende punten afgesproken.

Voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof en andere vormen van zorgverlof wordt de Wet arbeid en zorg gevolgd.

Mogelijkheid van 4 X 9 wordt besproken als onderdeel van de werktijdenregeling op bedrijfsniveau.

Opleiding en employability

Partijen onderschrijven het belang van investeren in opleiding en employability voor zowel de interne als externe arbeidsmarkt.

Opleiding en employability is een gemeenschappelijk belang van werkgever en werknemer. Beiden hebben hier een eigen verantwoordelijkheid.

Opleiding en employability is een onderdeel van de HR-cyclus (planning, voortgang en beoordeling).

De medewerker heeft 1 x per twee jaar recht op een employabilityscan. De uitkomsten worden meegenomen in de HR-cyclus

De werkgevers geven de vakorganisaties jaarlijks inzicht in de investeringen die door bedrijven gedaan zijn in opleiding en employability naar aard, omvang en aantal medewerkers

De bepalingen uit de raam-cao met betrekking tot arbeidsongeschiktheid worden na aanpassing aan de bestaande wet- en regelgeving, opgenomen.

De bepalingen uit de raam-cao met betrekking tot voorzieningen in verband met werkloosheid als gevolg van reorganisatie, worden na aanpassing aan de bestaande wet- en regelgeving, opgenomen

Bezwaarprocedure wordt op bedrijfsniveau uitgewerkt.
Er komt een cao-geschillencommissie op sector niveau.

Partijen hebben de volgende procesafspraken gemaakt.

De cao-teksten worden overeenkomstig de uitgangspunten uit het startdocument van april 2008 door een technische commissie herschreven.

Mocht tijdens de looptijd van deze cao blijken dat in de nieuwe teksten onbedoelde onvolkomenheden zitten, dan nemen partijen hierover een besluit, waarbij de cao 2006-2007 als uitgangspunt dient

Partijen doen gezamenlijk een studie naar de mogelijkheden tot en de effecten van langer door werken, ook na de 65-jarige leeftijd.

De WENb inventariseert de eventueel afwijkende pensioenregelingen van de rechtsvoorgangers van de ondernemingen. Door partijen geaccordeerde uitzonderingen worden in de cao opgenomen.

In 2011 evalueren partijen de effecten van de loondoorbetaling bij ziekte.

Het huidige gemiddelde opleidingsbudget wordt herrekend naar een percentage van de loonsom op sectorniveau. Dit percentage is onderdeel van de jaarlijkse rapportage over de investeringen in opleiding en employability.

De wijzigingen in de cao kunnen gevolgen hebben voor bedrijfsregelingen die op bedrijfsniveau aanvullend op de cao zijn afgesproken. De effecten van de cao-wijzigingen worden hierin verwerkt. Hierbij wordt de op bedrijfsniveau geldende procedure gevolgd.