

## Akkoord cao NWb 2013 - 2015

---

De Werkgeversvereniging WENb en de vakorganisaties ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N hebben op 10 april 2013 een akkoord bereikt over de nieuwe cao NWb.

### Proces

Partijen hebben op 13 maart 2013 de financiële kaders van een cao-akkoord vastgelegd. Toen is ook de globale inhoudelijke agenda met uit te werken thema's voor de Expertgroep vastgesteld. Het thema Duurzame Inzetbaarheid had daarin de hoogste prioriteit. De Expertgroep is een vooralsnog paritaire deskundigenwerkgroep van werkgevers en vakbonden. Die groep wordt mogelijk uitgebreid met leden van het Medezeggenschapsplatform Netwerkbedrijven (MPN). De Expertgroep heeft de inhoudelijke agenda verder uitgewerkt en op basis hiervan adviezen aan cao-partijen uitgebracht. In het afronden de cao-overleg op 10 april j.l. zijn deze adviezen besproken.

Dit heeft tot de volgende afspraken tussen cao-partijen geleid:

### Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 30 maanden, van 1 mei 2013 tot 1 november 2015.

### Salaris

- Op 1 september 2013 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,2%;
- Op 1 september 2014 worden de salarissen opnieuw structureel verhoogd met 1,2%;
- Er is in de looptijd per werknemer eenmalig 1% van zijn salaris op jaarbasis beschikbaar voor duurzame inzetbaarheid (zie hieronder). Voor werknemers die in de looptijd in dienst treden, geldt dit in evenredigheid.

### Duurzame inzetbaarheidsbudget

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema voor de netwerkbedrijven. In de huidige cao staan diverse arbeidsvoorwaardelijke elementen die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid (zoals persoonlijk ontwikkelingsbudget, levensloopbijdrage, studiekosten en doelgebonden verlof). Cao-partijen hebben een kader geformuleerd voor de invulling op bedrijfsniveau van de afgesproken 1% eenmalige bijdrage (bijlage 1).

Daarnaast zullen cao-partijen onderzoeken of de waarde van de arbeidsvoorwaardelijke elementen in de cao die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid kan worden samengevoegd tot een structureel en substantieel duurzaam inzetbaarheidsbudget. Het onderzoek dient tijdig voor 1 januari 2014 afgerond te zijn zodat een structureel en substantieel duurzaam inzetbaarheidsbudget per die datum met een tussentijdse aanpassing in de cao verankerd kan worden.

### RAB

De bedrijven krijgen de ruimte om in overleg met de vakorganisaties te kiezen voor een vaste eindejaarsuitkering van 3,7% in plaats van de bestaande resultaatafhankelijke beloning van maximaal 4,5%. De bestaande bepaling in de cao wordt uitgebreid met die keuzemogelijkheid.

### 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 al eerder afspraken over extra werkgelegenheidsmaatregelen.

De energiesector geeft met veel enthousiasme invulling aan deze afspraken. De werkgevers hebben onder meer 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.

Deze afspraken zullen worden voortgezet. Dat betekent dat de netwerkbedrijven hiervoor gedurende de looptijd van de cao opnieuw 1% van de loonsom op jaarbasis zullen inzetten.

#### **Het nieuwe werken en mobiliteitsbeleid**

Cao-partijen onderstrepen het belang hiervan en zullen vóór 1 januari 2014 in de cao de werknemers helderheid bieden welke kaders gelden als zij tijd- en plaatsafhankelijk werken (zoals in de praktijk al gebeurt in de bedrijven).

#### **Flexibele arbeidsrelaties**

Cao-partijen brengen de ontwikkeling van flexibele arbeidsrelaties in de sector in kaart en voeren de mogelijke cao-aanpassingen die hieruit voortvloeien tussentijds door.

#### **Wetswijzigingen en cao**

Mede gezien de lange looptijd passen cao-partijen de cao tussentijds aan aan (nieuwe) wetswijzigingen die in de looptijd van de cao worden doorgevoerd.

Cao-partijen brengen de diverse leeftijdsbepalingen in de cao die een relatie hebben met het opschuiven van de AOW-leeftijd in kaart. Zij formuleren tijdig voor 1 januari 2014 binnen de bestaande financiële kaders voorstellen voor aanpassing van bestaande (leeftijds-)regelingen die bij ongewijzigd beleid als gevolg van het opschuiven van de AOW-leeftijd tot kostenstijgingen zouden leiden.

Zij betrekken in dit onderzoek ook de vraag of en hoe de cao aangepast moet worden om het werken ná de AOW-leeftijd mogelijk te maken, mede gezien de aanstaande wetswijzigingen op dit punt.

#### **Vereenvoudiging regeling ploegendienst**

Cao-partijen onderzoeken in de looptijd van de cao hoe het hoofdstuk ploegendienst vereenvoudigd en redactioneel verduidelijkt kan worden. De huidige regeling laat een aantal knelpunten zien omdat deze gebaseerd is op vaste cyclische roosters. Andere moderne roosters (waaronder gebroken diensten, 12- tot 16-wekenroosters maar ook zelfroosters) passen slecht in de bestaande systematiek. Daarnaast wordt de vergoeding in roosterpunten over de verschillende uren van een etmaal als onevenwichtig beschouwd (uren tussen 18.00-19.00 aan het begin van de avond tellen even zwaar als die tussen 02.00-03.00 's nachts). Doelstelling: De nieuwe regeling wordt per 1-1-2015 ingevoerd.

#### **Visiedocument 'Investeren in en door mensen'**

In het cao-overleg hebben cao-partijen ook het visiedocument 'Investeren in en door mensen' geactualiseerd. Deze visie wordt als bijlage 2 bij het cao-akkoord gevoegd.

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

Voor het jaar 2014 zal er een premiepauze voor het O&O-fonds NWb gelden. De premieafdracht van 0,2% zal in 2015 herleven.

#### **Teksten**

De door de paritaire werkgroep 'Quick Wins' opgestelde teksten die een verdere redactionele vereenvoudiging van de cao realiseren, worden overgenomen en in de cao verwerkt.

Aldus overeengekomen te Arnhem, op .. april 2013

Werkgeversvereniging WENb  
Maurits Derksen

ABVAKABO FNV  
Oskar van Rijswijk

VMHP-N  
Otto Hoole

CNV Publieke Zaak  
Rik Vergunst