



cao communiqué

Partijen bereiken Onderhandelingsakkoord over cao Energie 2010 - 2011

De Werkgeversvereniging WENb en de vakorganisaties Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N zijn het eens geworden over een nieuwe cao voor de werknemers in de energiesector.

Hierna volgt de volledige tekst van het akkoord.

Arnhem, 23 april 2010

Onderhandelaarsakkoord over de cao Energie 2010

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

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden: van 1 mei 2010 tot 1 mei 2011.

Splitsing van de energiesector

De energiesector is volop in beweging. De energiebedrijven zullen aan het einde van dit jaar allemaal gesplitst zijn in een productie- en leveringsbedrijf (PLB) en een netwerkbedrijf (NWB). Er is dan een groot aantal nieuwe ondernemingen gevormd: PLB's met een sterk commerciële oriëntatie, vaak met buitenlandse bedrijven als aandeelhouder, waardoor tevens een meer internationale oriëntatie is ontstaan en de NWB's met als taak het beheer van de energie-infrastructuur en in eigendom van de overheid.

De Werkgeversvereniging WENb heeft gedurende de looptijd van de vorige cao onderzocht welke gevolgen deze strategische ontwikkelingen hebben voor de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen van de energiesector. Dit onderzoek naar de 'Veranderende energiewereld' is eind 2009 afgerond.

Uit het onderzoek blijkt dat de verschillen tussen de karakteristieken van de NWB's en de PLB's groot zijn.

De NWB's zijn homogeen en geografisch gebonden. Zij zijn daardoor geen directe concurrenten van elkaar. Zij hebben veel gemeenschappelijke belangen en zijn (daarom) tot samenwerking bereid, onder andere op terreinen zoals arbeidsmarktbenadering en opleidingsbeleid.

De PLB's daarentegen verschillen onderling sterk, concurreren rechtstreeks met elkaar en met niet (in de WENb) georganiseerde energiebedrijven en hebben (daarom) veel meer behoefte aan een eigen identiteit/profiel. Deze bedrijven willen zich niet alleen in de producten- en dienstenmarkt maar ook op de arbeidsmarkt onderscheiden. Het gevolg is dat beide bedrijfstypen geheel verschillende businessstrategieën ontwikkelen. Dit leidt ook tot het uiteenlopen van de oriëntatie op arbeidsverhoudingen en -voorwaarden. De NWB's zoeken samenwerking waar dat mogelijk is. Zij willen zoveel mogelijk regelen in een gemeenschappelijke cao. De PLB's opteren voor een cao op hoofdlijnen die zoveel mogelijk ruimte biedt om zaken op bedrijfsniveau af te spreken.

Voorgaande constatering leidde tot de conclusie dat ook in arbeidsvoorwaardelijk opzicht scheiding van de sectoren NWB en PLB onvermijdelijk is.

Partijen bij de cao Energie komen op basis hiervan overeen gedurende de looptijd van de cao, doch uiterlijk ingaande 1 januari 2011 de cao Energie technisch te ontvlechten in twee nieuwe cao's: de cao Productie- en Leveringsbedrijven Energie (PLB) en de cao Netwerkbedrijven Energie (NWB). Vanaf 1 januari 2011 zullen partijen over deze twee nieuwe cao's aan twee afzonderlijke onderhandelingsstafels separaat onderhandelen over de wijzigingen per 1 mei 2011.

Salarismaatregel

Partijen komen een algemene structurele loonsverhoging overeen van 1,1% per 1 juni 2010. Uiterlijk in januari 2011 ontvangen de werknemers een eenmalige storting van 0,4% van het jaarsalaris in 2010 in hun Benefit Budget (bij deeltijd en indiensttreding na 1 mei 2010 naar rato).

Levensfasebewust personeelsbeleid en invoering benefit budget

Levensfasebewust personeelsbeleid heeft in toenemende mate aandacht gekregen in de energiesector. Partijen zijn het erover eens dat de cao meer ruimte voor maatwerk kan bieden aan werknemers en werkgevers. Voorop staat dat werknemers keuzes moeten kunnen maken die aansluiten bij de behoeften die passen bij de levensfase waarin zij zich bevinden. Hiermee blijven werknemers in alle leeftijdscategorieën langer vitaal en inzetbaar. Vitale en goed inzetbare medewerkers hebben een sterkere arbeidsmarktpositie.

In de cao Energie is vastgelegd dat per bedrijf richtlijnen worden opgesteld in het kader van loopbaanbeleid, waarin begrepen de duurzame inzetbaarheid van werknemers in elke leeftijdscategorie. Partijen bij deze cao zullen in 2010 de in de energiesector ontwikkelde HRM-beleidsplannen, richtlijnen en regelingen op het gebied van levensfasebewust personeelsbeleid inventariseren.

Partijen hebben recent in de cao Energie vorm gegeven aan een benefit budget. Daarbij worden diverse op geld te waarderen arbeidsvoorwaarden, waaronder tijdelementen, in de cao omgezet in een budget. De werknemer kan dit budget binnen kaders naar eigen keuze en op zijn eigen moment besteden in vrije tijd en/of geld. Werknemers krijgen hiermee onder andere ruimere mogelijkheden om hun arbeidsduur zelf te variëren. Hierdoor kan een betere balans tussen de taken op het werk en in de privé situatie worden bereikt. De invoering van de regeling Benefit Budget zal gedurende de looptijd van deze cao, doch uiterlijk per 1 januari 2011 plaatsvinden. Deze regeling is een raamregeling die op ondernemingsniveau in overleg met de vakorganisaties verder kan worden ingevuld.

Extra werkgelegenheidsmaatregelen

De energiebedrijven hebben toegezegd om in de looptijd van de cao Energie extra middelen te zetten voor:

- het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen. De afgelopen jaren is een groot aantal jongeren er in geslaagd om via een werkervaringsplaats binnen de energiesector een baan te vinden in de sector of daarbuiten. Partijen spreken af om in het kader van het bestrijden van de werkloosheid op bedrijfsniveau extra werkervaringsplaatsen te creëren. Jongeren met een Wajong-uitkering worden daarbij als een bijzondere doelgroep gezien. Voor de deelnemers aan dit project zal aan het einde van deze werkervaringperiode, met inachtneming van het geldende aannamebeleid, worden bezien of er instroming op reguliere arbeidsplaatsen mogelijk is.
- het aanbieden van stageplaatsen: de energiebedrijven zullen voor leerlingen uit het beroepsonderwijs stageplaatsen aanbieden. Deze stageplaatsen staan ook open voor schoolverlaters die binnen 3 maanden nadat zij hun opleiding hebben afgesloten nog geen baan hebben gevonden
- het aanstellen van stagebegeleiders: de energiebedrijven zullen werknemers aanstellen als stagebegeleider en/of contactpersoon voor het regulier beroepsonderwijs
- Voor het eigen personeel zal het gebruik van het in de cao Energie geregelde studie- en loopbaanbeleid, waaronder het persoonlijk opleidingsbudget (POB) door de werkgever worden gestimuleerd.

De WENb zal aan de vakorganisaties rapporteren over de resultaten van deze projecten. Op basis van deze rapportages wordt de inzet van deze extra middelen door partijen bij de cao Energie geëvalueerd.

Flexibele contracten

De energiebedrijven bieden gewoon goed werk voor iedereen die er werkt. Partijen bij deze cao hanteren voor de aanstelling van werknemers met flexibele contracten, waaronder uitzendkrachten, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en tijdelijk ingehuurde werknemers, sociale randvoorwaarden. In de evaluatie van de inzet van de middelen voor de extra werkgelegenheidsmaatregelen wordt tevens betrokken de uitkomst van de evaluatie van de praktijk van de nieuwe afspraken over opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

O&O-fonds ENb

Met betrekking tot de afdracht aan en de aanwending van de middelen in het O&O-fonds zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. Over 2010 wordt een premiepauze afgesproken voor de reguliere afdracht aan het O&O-fonds. De extra afdracht ten behoeve van het project Follow Up Arbeidsmarktonderzoek energiebedrijven wordt per 1 januari 2010 beëindigd.
2. De voor het project Follow Up Arbeidsmarktonderzoek energiebedrijven in het O&O fonds aanwezige middelen worden, voor zover daarvoor geen verplichtingen zijn aangegaan, binnen het O&O-fonds overgeheveld naar de voor de energiebedrijven algemeen beschikbare middelen en in samenhang met dit laatste
3. wordt de algemene subsidieregeling van het O&O-fonds voor de energiebedrijven verruimd. Met verruiming van de subsidiemogelijkheden (o.a. het ook subsidiabel maken van HBO-opleidingen) wordt een impuls gegeven aan het opleidingsbeleid in de energiebedrijven. Concreet kunnen de bedrijven de komende 2 of 3 jaar per jaar ten hoogste 200% van hun (oorspronkelijke reguliere 0,2%) inleg aan O&O-fonds subsidies aanvragen. Voor de toekenningcriteria van de verruimde mogelijkheden wordt het nieuwe O&O beleid leidend. Het bestuur van het O&O-fonds omschrijft de verruimde mogelijkheden en bepaalt de hoogte van het vermogen dat minimaal in het fonds aanwezig dient te zijn.

Arbocatalogi energiebedrijven

In samenwerking met EnergieNed zijn twee arbocatalogi ontwikkeld: een voor de productie- en leveringsbedrijven en een voor de netwerkbedrijven. In aanvang is een beperkt aantal risico's behandeld. Partijen bij de cao's PLB en NWB besluiten over het vervolg van dit project in hun eigen sector.

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 23 mei 2010

Werkgeversvereniging WENb
M. Derksen

Abvakabo FNV
R. Cornelisse

O. van Rijswijk

CNV Publieke Zaak
R. Vergunst

VMHP-N
O. Hoole