

Akkoord cao NWb 2015 - 2018

De Werkgeversvereniging WENb en de vakorganisaties FNV Publiek Belang, CNV Publieke Diensten en VMHP-N hebben op 27 oktober 2015 het volgende akkoord bereikt over de nieuwe cao NWb:

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 30 maanden, van 1 november 2015 tot 1 mei 2018.

Salaris

- Op 1 november 2015 worden de salarissen structureel verhoogd met 0,8%¹;
- Op 1 november 2015 ontvangen de werknemers een eenmalige uitkering van 0,7% van hun jaar-salaris; voor werknemers die na 1 januari 2015 in dienst zijn getreden, geldt dit in evenredigheid¹;
- Op 1 januari 2016 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%;
- Op 1 juni 2017 worden de salarissen opnieuw structureel verhoogd met 1,5%.

Procesafspraken duurzame inzetbaarheid en werkgelegenheid

Partijen bij deze cao hebben samen hun visie op duurzame inzetbaarheid geformuleerd. Deze staat in bijlage 3. Doel van deze visie is om medewerkers te activeren zich goed 'in positie' te houden voor de arbeidsmarkt, binnen of buiten het eigen bedrijf. Sociale partners zullen hiervoor instrumenten ontwikkelen, deze aan de medewerkers ter beschikking stellen en hen stimuleren van de aangeboden instrumenten gebruik te maken. Met in achtname van deze visie zullen partijen, samen met de medezeggenschap verenigd in het Medezeggenschapsplatform Netwerkbedrijven (MPN), in de periode tot 1 november 2016 het sociaal beleid bij organisatieontwikkelingen in de context van de inmiddels in werking getreden Wet Werk en Zekerheid moderniseren.

Hieruit voortvloeiende wijzigingen zullen tussentijds in hoofdstuk 9 en bijlage 7 van de cao worden opgenomen.

Sociale partners zullen tijdens de looptijd van de cao de resultaten van het gemoderniseerde sociaal beleid monitoren en evalueren om samen de effectiviteit van de ingezette instrumenten te beoordelen en optimaliseren.

WW

Op 1 januari 2016 wordt door een wetwijziging de maximale duur van de WW-uitkering teruggebracht van 38 naar 24 maanden en wordt de opbouw van de WW-rechten vertraagd. Cao-partijen spreken af om deze aanpassingen van de duur en de opbouw van de WW als volgt in de cao NWb te repareren:

- Vanaf 1 januari 2016 wordt de hoogte en de duur van de WW-uitkering nawettelijk aangevuld tot de (wettelijke) hoogte en duur van de WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015.
- Werkgevers en werknemers betalen voor deze reparatie geen premie.
- De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie (huidig artikel 7.2 cao NWb) blijft ongewijzigd en wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een nawettelijke aanvulling op de gerepareerde WW-uitkering.
- Deze afspraken worden verwerkt in de tekst van huidig artikel 7.2.

Sociale partners zullen deze afspraken tijdens de looptijd van de cao monitoren en evalueren om samen de effectiviteit ervan te beoordelen en optimaliseren.

Verrekenen uitkering met Transitievergoeding

De Transitievergoeding is ook verschuldigd als een werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid uit dienst treedt (WGA of IVA). De cao bepaalt dat een werknemer in die situatie een uitkering ontvangt van 1,5 maandsalaris. Het is niet de bedoeling dat deze uitkeringen cumuleren.

Partijen spreken af die uitkering te verrekenen met de transitievergoeding.

¹ Deze afspraken zijn een gevolg van de vrijval van pensioenpremie ter grootte van 0,8% per 1 januari 2015. Daarom wordt aanbevolen de structurele salarisverhoging van 0,8% al in november door te voeren, evenals de eenmalige uitkering van 0,7%, ook al is dit cao-akkoord tijdens de uitbetaling mogelijk nog niet ondertekend.

In aansluiting op het 'Besluit overgangsrecht transitievergoeding' wordt in de huidige sociale plannen de vertrekpremie (ontslag- of beëindigingsvergoeding) bij vertrek verrekend met de transitievergoeding, zodat er geen cumulatie ontstaat.

Procesafpraak leeftijdgerelateerde regelingen

Partijen spreken af om, na overleg met het MPN, in de periode tot 1 november 2016 de in de cao opgenomen leeftijdgerelateerde bepalingen te inventariseren en budgetneutraal te moderniseren. Daarbij zullen het stimuleren van deeltijdwerk en de verhoogde AOW-leeftijd worden betrokken. Partijen doen dat om daarmee de duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Hieruit voortkomende wijzigingen zullen tussentijds in de cao worden opgenomen.

Procesafpraak werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd treedt op 1 januari 2016 in werking. De wet beoogt belemmeringen weg te nemen die werkgevers ervaren bij het aannemen of in dienst houden van AOW-gerechtigde werknemers.

Partijen bij deze cao zullen, na overleg met het MPN, in de periode tot 1 maart 2016 de cao zo nodig aanpassen aan de gewijzigde wetgeving.

Hieruit voortkomende wijzigingen zullen tussentijds in de cao worden opgenomen.

Procesafpraak werken van huis uit

Op grond van het Tyco arrest van het Europese Hof van Justitie² geldt voor werknemers die geen vaste of gebruikelijke arbeidsplaats hebben en hun werkzaamheden dus elke dag op verschillende locaties verrichten, dat de reistijd van hun woonplaats naar de werklocatie aan het begin van de dag en de reistijd van de laatste werklocatie naar huis aan het einde daarvan, moet worden aangemerkt als arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet.

Partijen bij deze cao zullen in de periode tot 1 maart 2016 onderzoeken welke gevolgen dit heeft voor de cao en de cao hierop zo nodig aanpassen.

Procesafpraak maatwerk in de cao

Partijen bij deze cao zullen, samen met het MPN, in de periode tot 1 november 2016 onderzoeken of het zinvol is om afwijking van de cao op bedrijfsniveau mogelijk te maken en zo ja, op welke wijze.

Afbouwregeling ploegendienst

Op voorstel van de tripartite werkgroep Ploegendienst wordt een nieuwe leeftijdsonafhankelijke afbouwregeling ingevoerd, waarin 4%-punt garantie per kalenderjaar wordt opgebouwd na 10 volle jaren werken in de ploegendienst;

Werknemers hebben ook aanspraak op deze regeling als zij vrijwillig de ploegendienst verlaten en een andere functie bij hun werkgever gaan vervullen.

Voor werknemers die voor 1 november 2015 in dienst zijn, geldt een overgangsregeling: Op 1 november 2015 wordt individueel het garantiepercentage vastgesteld op basis van de cao NWb 2013-2015. Indien de werknemer die als gevolg van reorganisatie de ploegendienst verlaat, dan een lagere toeslag ontvangt, wordt de hoogste toeslag aangehouden. Dus de garantieregeling op basis van de nieuwe cao NWb óf het individuele percentage als dat hoger is.

De tekst van de nieuwe regeling is opgenomen in bijlage 1.

Ketenbepaling en arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

In de huidige cao wordt afgeweken van de ketenbepaling. Per 1 juli 2015 is de wetgeving gewijzigd en zijn ook de afwijkingsmogelijkheden van het BW in cao's beperkt.

Vanaf 1 juli geldt de nieuwe ketenbepaling die nog maar 3 contracten in 2 jaar toestaat. De tussenvoer die de keten doorbreekt wordt 6 maanden. Cao partijen zullen de nieuwe wettelijke ketenbepaling toepassen.

De tekst van de aangepaste regeling is opgenomen in bijlage 1.

² HvJ EU 10 september 2015, zaaknr. C-266/14

Jubileumuitkering naar evenredigheid

De cao bepaalt dat een werknemer die na het einde van zijn arbeidsovereenkomst maar vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd nog een diensttijd van 10, 20, 30 of 40 jaar had kunnen bereiken, aanspraak heeft op een jubileumuitkering naar evenredigheid van zijn feitelijke diensttijd.

Partijen spreken af de jubileumuitkering naar evenredigheid niet meer toe te kennen als de werknemer met ABP-Keuzepensioen gaat.

In samenhang hiermee wordt de regeling aangepast aan de gewijzigde AOW-leeftijd.

De tekst van de aangepaste regeling is opgenomen in bijlage 1.

Ouderschapsverlof

De wettelijke regeling ouderschapsverlof is gewijzigd. Onder andere heeft de partner na de geboorte recht op 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof en is het niet meer vereist dat de werknemer één jaar in dienst is.

Naar aanleiding hiervan spreken partijen af dat de aanspraak op doorbetaling, net als tot dusver, ontstaat na een dienstverband van een jaar.

De tekst van de aangepaste regeling is opgenomen in bijlage 1.

Pensioen

Per 1 januari 2015 is een deel van de werkgeverspremie vrijgevallen (benoemd als 0,8%). Deze arbeidsvoorwaardenruimte is volledig verwerkt in de loonafspraken.

Cao-partijen treden met elkaar in overleg op het moment waarop het ABP-bestuur bekend maakt over te gaan van loonindexatie naar prijsindexatie.

Aanspraken in de eerste twee ziektejaren

De nabetaaling tot 100% van het salaris na de 26ste week arbeidsongeschiktheid bij herstel binnen 13 weken daarna, komt te vervallen. Het zelfde geldt met betrekking tot de nabetaaling tot 90% salaris als men voor het einde van de eerste 52 weken ziekte het werk blijvend hervat.

Concreet: de leden 4, 5 en 6 van artikel 7.1 komen te vervallen.

Werknemers die een vervroegde IVA-uitkering ontvangen worden uitgezonderd van de salariskorting na 26 weken. Zij ontvangen ook na 26 weken hun volledige salaris.

De tekst van de aangepaste regeling is opgenomen in bijlage 1.

Extra werkgelegenheidsmaatregelen

Werkgevers en vakbonden 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 sector NWb 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 netwerkbedrijven 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.

O&O-fonds

De Stichting Opleidings- & Ontwikkelingsfonds Netwerkbedrijven stimuleert en (mede)financiert het reguliere O&O-beleid voor de sector netwerkbedrijven, waaronder het ontwikkelen van branche brede opleidingsprogramma's (o.a. op het terrein van veilig werken), imagocampagnes e.d.

Zoals afgesproken in de cao NWb 2013 herleeft de premieafdracht van 0,2% in 2015. In 2016 geldt een premiepauze. In dat jaar zullen cao-partijen in overleg treden met het bestuur van het O&O-fonds NWb over continuering en de hoogte van de afdracht vanaf 2017.

Uitbreiding normering topinkomens (WNT 3)

Het kabinet wil topinkomens in de (semi)publieke sector verder beperken. Nu geldt het ministersalaris als norm voor topfunctionarissen in de (semi)publieke sector. Deze norm moet straks gelden voor alle werknemers in de (semi)publieke sector, daarmee ook voor werknemers van die netwerkbedrijven waarop de WNT van toepassing is.

Mochten deze plannen door de Eerste en Tweede Kamer worden goedgekeurd, dan zullen cao-partijen overleggen over de ongewenste gevolgen die hierdoor ontstaan.

Visiedocument 'Net Werk Manifest'

In het overleg met vertegenwoordigers van het MPN hebben cao-partijen ook het visiedocument 'Investeren in en door mensen' (uit 2013) geactualiseerd in een korter en in de stijl van de cao geschreven 'Net Werk Manifest'. Deze geactualiseerde visie wordt niet meer als aparte notitie in een bijlage bij de cao NWb gevoegd, maar vooraan in de tekst van cao NWb opgenomen.

Technische of tekstuele aanpassingen

Tenslotte zijn partijen enkele technische of tekstuele aanpassingen van de cao overeengekomen die voortvloeien uit wetswijzigingen en voorstellen van werkgroepen die een uitwerking zijn van protocolafspraken bij de cao NWb 2013. Die staan in bijlage 2.

Aldus overeengekomen te Arnhem, op 27 oktober 2015

Werkgeversvereniging WENb te Arnhem
Maurits Derksen

FNV te Amsterdam
Oskar van Rijswijk

VMHP-N te Arnhem
Otto Hoole

CNV Publieke Diensten te Utrecht
Arno Reijgersberg

Nieuwe en gewijzigde cao-teksten

Bijlage 5 bij de cao: 'AFBOUWREGELING NA HET DEFINITIEF VERLATEN VAN DE PLOEGENDIENST OF OVERPLAATSING NAAR EEN ROOSTER MET EEN LAGERE TOESLAG'

Afbouwregeling

1. Als je definitief uit ploegendienst wordt geplaatst, dan geldt de volgende afbouwregeling:
Je ontvangt een aflopende uitkering gedurende een periode die wordt berekend aan de hand van het aantal volle jaren dat je in ploegendienst hebt gewerkt.

Aantal jaren ploegendienst				
1-4 jaar	5-9 jaar	10-14 jaar	15 jaar of meer	Uitkering
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	80%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	60%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	40%
4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	20%

Behoud van het afbouwbedrag

2. Nadat je 10 volle jaren bij je werkgever in ploegendienst hebt gewerkt, begin je een garantiepercentage op te bouwen. Het afbouwpercentage zal niet dalen beneden het door jou opgebouwde garantiepercentage.
3. Je bouwt vanaf het 11^e jaar een percentage op van 4% voor elk vol jaar werken in ploegendienst. Je bereikt hiermee de maximale opbouw na 35 jaar werken in ploegendienst

Definitieve plaatsing in een rooster met een lagere toeslag

4. Wanneer je definitief wordt geplaatst in een rooster waarvoor een lagere ploegendiensttoeslag geldt, dan wordt het voorgaande ook toegepast op het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

Aanpassing van het bedrag

5. Andere salarisverhogingen dan de algemene salarisverhogingen worden in mindering gebracht op betalingen op grond van deze regeling. Algemene salarisverhogingen worden niet in mindering gebracht.
6. Als je de ploegendienst verlaat wegens medische noodzaak en jij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt waarmee het vervallen van de ploegendiensttoeslag wordt gecompenseerd, dan is deze regeling niet (meer) van toepassing.

Overgangsregeling (bijlage 8 van de cao)

Als je op 30 oktober 2015 in dienst was van je werkgever, wordt voor jou een individueel garantiepercentage bepaald op basis van de cao NWb 2013-2015 met als peildatum 1 november 2015. Wanneer vervolgens als gevolg van een reorganisatie jouw toeslag wordt verlaagd of vervalt en het individuele garantiepercentage is hoger dan het percentage volgens de nieuwe regeling, dan geldt voor jou het hogere individueel vastgestelde percentage.

2.1.2: EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Van rechtswege

1. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
2. Als je direct voor de arbeidsovereenkomst al langer dan een half jaar voor je werkgever werkte, op basis van één of meer uitzend- en/of detacheringsovereenkomsten, dan tellen die mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar.
3. Zowel jij als je werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen.

4.12.2: JUBILEUMGRATIFICATIE NAAR EVENREDIGHEID

Als je na het einde van je arbeidsovereenkomst maar vóór het bereiken van jouw AOW-leeftijd nog een diensttijd van 10, 20, 30 of 40 jaar had kunnen bereiken, heb je aanspraak op een jubileumuitkering naar evenredigheid van je feitelijke diensttijd als je ontslag:

- samenvalt met de toekenning van een IVA- of WGA-uitkering; of
- een gevolg is van boventalligheid.

De jubileumuitkering naar evenredigheid is niet van toepassing op een 50 jarig jubileum.

6.1: OUDERSCHAPSVERLOF

1. Ouderschapsverlof en zorgverlof zijn geregeld in de wet Arbeid en zorg.
2. *Als jouw dienstverband tenminste een jaar heeft geduurd*, betaalt jouw werkgever je tijdens ouderschapsverlof over het verlofdeel 70% van het wettelijk minimumloon dat voor jou van toepassing is. Wanneer je in deeltijd werkt, betaalt hij in evenredigheid met je arbeidsduur.
3. Je bouwt geen vakantieverlof op over opgenomen ouderschapsverlof.
4. Je werkgever betaalt de verplicht in te houden (sociale) premies over het verschil tussen je oorspronkelijke salaris en 70% van het toepasselijke minimumloon. Deze (sociale) premies zijn de premies voor ABP Keuzepensioen en nabestaandenpensioen, de premie ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) en de WW-premie.

7.1: AANSPRAKEN IN DE EERSTE TWEE ZIEKTEJAREN

1. Je salaris wordt volledig doorbetaald in de eerste 26 weken ziekte.
2. Vanaf de 27e week tot aan het einde van het tweede ziektejaar wordt 85% van je salaris doorbetaald. Een uitzondering hierop geldt voor werknemers die recht hebben op een vervroegde IVA-uitkering. Zij ontvangen ook na 26 weken hun volledige salaris.
3. Vanaf het tijdstip waarop je jouw werk weer hervat, wordt je salaris weer volledig doorbetaald.
4. Wanneer je gedeeltelijk aan het werk bent, geldt het voorgaande naar evenredigheid.

Je werkgever heeft voor de uitvoering hiervan een uitvoeringsregeling opgesteld

TECHNISCHE OF TEKSTUELE WIJZIGINGEN

Dienstverband voor (on)bepaalde tijd

In relatie met wijziging van ketenbepaling en de invoering van de WWZ zijn partijen overeengekomen dat zij de artikelen 2.1.1 lid 3 en 2.7.6 laten vervallen.

Nevenwerkzaamheden (artikel 2.7.5)

De nieuwe generaties werknemers laten de baan voor het leven los en zullen veel pragmatischer omgaan met hun beschikbare tijd en gemakkelijker voor meerdere werkgevers kiezen. De werkgroep Flexibele Arbeidsrelaties heeft daarom geadviseerd dit artikel positiever te formuleren:

Als je naast je werk bij je werkgever ander betaald werk wilt gaan doen, meld je dit aan je werkgever. Hij geeft je hiervoor toestemming tenzij de nevenwerkzaamheden:

- a. een negatieve invloed hebben op de uitvoering van je werk en/of*
- b. concurrerend zijn voor het bedrijf van je werkgever en/of*
- c. schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf.*

Resultaatafhankelijke beloning en eindejaarsuitkering (artikel 4.4)

Dit artikel is tekstueel aangepast, zodat meer wordt benadrukt dat een resultaatafhankelijke beloning en een eindejaarsuitkering alternatieve opties zijn:

4.4 Resultaatafhankelijke beloning of eindejaarsuitkering

1. *Je komt in aanmerking voor een resultaatafhankelijke beloning (RAB) of een vaste eindejaarsuitkering. Jouw werkgever spreekt met de vakorganisaties af of jaarlijks een RAB wordt vastgesteld of een vaste eindejaarsuitkering wordt uitbetaald.*
2. *De hoogte van de RAB is afhankelijk van de mate waarin de voor het betreffende kalenderjaar vastgestelde doelen zijn gehaald. Ieder jaar bepaalt de werkgever voor het eigen bedrijf de doelen voor de RAB, in overleg met de ondernemingsraad. Ook het jaarlijkse moment waarop de RAB wordt uitbetaald wordt dan afgesproken. Voor verschillende divisies en/of afdelingen kunnen verschillende doelen worden vastgesteld.*
3. *De RAB bedraagt maximaal 4,5% van het door jou in dat kalenderjaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de RAB zelf.*
4. *De RAB bedraagt gemiddeld tenminste 2,7%. Na afloop van iedere periode van drie jaar wordt gekeken of de RAB over die periode gemiddeld 2,7% is geweest. Als dat niet zo is, krijg je een aanvulling tot dat niveau. De volgende keer gebeurt dit in 2018, over de jaren 2015 – 2017.*
5. *De eindejaarsuitkering bedraagt 3,7% van het door jou in dat kalenderjaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering zelf, in plaats van de RAB van maximaal 4,5%.*

Benefit budget (hoofdstuk 5.1)

Nu werkgevers en werknemers vijf jaar ervaring hebben opgedaan met het benefit budget, spreken partijen af het destijds als overgangsmaatregel afgesproken artikel 5.1 lid 3, te laten vervallen.

Zorgverlof (artikel 6.2.2)

Het opschrift boven dit artikel wordt gewijzigd in Kraamverlof ter voorkoming van verwarring met zorgverlof.

Zorgverlof (artikel 6.2 lid 2)

De WAZO bepaalde dat men zorgverlof kan opnemen voor een zieke partner, kind of ouder. De cao bepaalt in artikel 6.2 lid 2 dat de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris kan krijgen om voor een ziek kind, partner of ouder te zorgen. De wettelijke kring van personen is uitgebreid. Zorgverlof kan nu ook worden opgenomen als men zorgt voor een huisgenoot, tweedegraads familielid of iemand anders met wie men een sociale relatie heeft.

De relatie tussen 6.2 lid 2 en de WAZO onduidelijk. Partijen spreken daarom af om artikel 6.2 lid 2 te schrappen en te bepalen dat kortdurend zorgverlof dat zich richt op de in de cao genoemde kring van personen doorbetaald verlof is. In andere gevallen geldt de Wazo. De tekst wordt:

Wanneer je in aanmerking komt voor kortdurend zorgverlof wordt jouw salaris doorbetaald als het de zorg betreft voor een ziek kind, partner of ouder. Je maakt met je leidinggevende afspraken over de duur en de omvang van het verlof.

Aanpassen functieniveau (artikel 7.6)

Het ABP-reglement bepaalt dat als de deelnemer in verband met demotie binnen 10 jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst met zijn werkgever sluit met een lager salaris, hij pensioen kan blijven opbouwen over het inkomen vóór het aanvaarden van het lagere salaris. Demotie moet berusten op een collectieve arbeidsovereenkomst.

Met artikel 7.6, dat onlangs ook is aangepast aan de AOW-leeftijd, voldoet de cao aan de in laatste zin genoemde voorwaarde:

Je kunt met je werkgever afspreken dat je een minder belastende, lager betaalde functie krijgt. Je krijgt dan ook minder salaris. Wanneer dit gebeurt binnen 10 jaar voorafgaand aan jouw AOW-leeftijd, kun je wel aan je werkgever vragen om je pensioenopbouw voort te zetten op basis van je oude salaris. Dit heeft gevolgen voor de pensioenpremie.

BIJLAGE 3 BIJ HET AKKOORD OVER DE CAO NWB 2015

Duurzame inzetbaarheid en werkgelegenheid

Een aantal ontwikkelingen heeft aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid in de sector en de eisen die aan werknemers worden gesteld. Deze ontwikkelingen zijn:

Energietransitie — waardoor het netbeheer en de netwerken zullen veranderen. Om te voorkomen dat het milieu verder verslechtert en hulpbronnen schaars worden, is het nodig te investeren in duurzame, maatschappelijk meer verantwoorde productie- en distributiemethoden. De netwerkbedrijven staan middenin die veranderingen.

Co-creatie — zal werk en samenwerken veranderen. De informatietechnologie maakt gezamenlijk scheppen van waarde door meerdere partijen mogelijk. Niet alleen door werkgevers en medewerkers, maar ook samen met de klanten, die producenten worden.

Vergrijzing — We gaan bij de netwerkbedrijven slimmer en anders werken (sociale innovatie, Het Nieuwe Werken), met aandacht voor de ervaring en vitaliteit van oudere medewerkers. Zij kunnen hun kennis overdragen op jongeren.

Schaarste — Op langere termijn dreigt voor de netwerkbedrijven een tekort aan personeel; op de arbeidsmarkt is straks immers sprake van een schaarste. Tegelijkertijd zullen de competenties van medewerkers sneller dan ooit moeten veranderen.

Vergroening — door het grote natuurlijk verloop zullen de komende jaren veel jongeren moeten instromen. Als de netwerkbedrijven aantrekkelijk willen blijven op een arbeidsmarkt met toenemende schaarste zullen werkvormen, functies en arbeidsvoorwaarden moeten veranderen.

Deze ontwikkelingen vragen om flexibiliteit en mobiliteit van medewerkers. Het is de verantwoordelijkheid van zowel medewerkers als werkgevers om te investeren in de continue inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers.

Sociale partners willen afspraken maken om te komen tot een situatie waarin medewerkers eigenaarschap voelen en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en loopbaan, daarbij gefaciliteerd door hun werkgevers. Door zich voortdurend te ontwikkelen, blijven medewerkers 'in positie' voor de veranderende arbeidsmarktvereisten binnen het eigen bedrijf of daarbuiten en aantrekkelijk voor werkgevers zowel intern als extern. Strategische personeelsplanning binnen de ondernemingen speelt een belangrijke rol om te identificeren waar in de nabije toekomst uitdagingen zullen ontstaan. Het is belangrijk dat medewerkers zich op deze uitdaging kunnen voorbereiden met behulp van begeleiding, om- en herscholing.

Als deze aanpak succesvol is, zijn medewerkers voortdurend inzetbaar, binnen hun eigen organisatie of daarbuiten. De netwerkbedrijven en de medewerkers voorkomen zo dat medewerkers onvrijwillig werkloos ('boventallig') worden.

In de bredere context van een sociaal plan, de Wet Werk en Zekerheid en duurzame inzetbaarheid wordt daarmee bereikt dat uiteindelijk alleen in uitzonderlijke situaties via individueel maatwerk nog curatief opgetreden hoeft te worden om ontstane boventalligheid op te lossen; een sociaal plan heeft dan slechts de functie van een vangnet.

Het gaat om continuïteit én mobiliteit in de juiste verhouding. De ontwikkelingen leiden tot de wens om medewerkers met vaste arbeidsrelaties meer wendbaar te maken, maar ook om ZZP-ers meer aan de organisatie te binden.

Er moet voor de medewerker voldoende staan tegenover de van hem verlangde mobiliteit. Met name jongeren stappen uit zich zelf al gemakkelijk op. Dit maakt dat wij medewerkers met aantrekkelijke voorwaarden moeten binden. Daarbij gaat het niet (uitsluitend) om arbeidsvoorwaarden maar ook om zaken als perspectief, zingeving, groei en ontwikkeling. Zij willen en moeten zich belangrijk voelen, er toe doen. Zij willen met 'een volle rugzak' kunnen vertrekken, zodat zij goed zijn voorbereid op een volgende fase. Dat pleit ervoor om zaken als opleidingsfaciliteiten, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten en de kansen om voor een interne vacature in aanmerking te komen, ook aan flexibele medewerkers ter beschikking te stellen. Misschien moet het daarbij niet alleen gaan om mensen met een dienstverband voor bepaalde tijd, maar ook om ZZP-ers en detachings- en uitzendmedewerkers.

Ook ouderen met vaste contracten echter moeten wendbaar blijven, omdat zij langer moeten doorwerken, maar ook geconfronteerd kunnen worden met het veranderen of zelfs opheffen van hun functie.

Als wij samen, slagvaardig, verantwoordelijk en toekomstgericht willen zijn in deze veranderende arbeidsmarkt, investeren de netwerkbedrijven en alle medewerkers in een gezonde arbeidsmarktpositie en bedrijfsvoering. Dit gedeelde belang leidt ertoe dat netwerkbedrijven een samenhangende aanpak ontwikkelen die zich kenmerkt door 'investeren in inzetbaarheid' van medewerker aan de voorkant in plaats van het inrichten van zekerheden aan de achterkant.