

Onderhandelingsresultaat over de nieuwe sector-cao Productie- en Leveringsbedrijven

Na een lang en intensief proces hebben werkgeversvereniging WENB en de vakbonden FNV Overheid en CNV Publieke Diensten op dinsdag 5 juli een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe sector-cao PLb. In het akkoord is een **structurele loonsverhoging van 4%** afgesproken bij een looptijd van 14 maanden. Cao-partijen zijn tot een gezamenlijk resultaat gekomen dat past bij de uitdagingen in de sector. Bijzondere tijden vragen om bijzondere afspraken. Dat is wat werkgevers hebben gedaan, werkgevers in de sector zijn tot het uiterste gegaan. Een afspraak die past in wat in Nederland in cao's wordt afgesproken.

We willen het liefst zo snel mogelijk duidelijkheid, maar het is ook de periode van zomervakantie. Zorgvuldigheid in dit proces essentieel. Om iedereen de mogelijkheid te geven een stem uit te kunnen brengen is afgesproken dat stemmen mogelijk is tussen 22 augustus en 7 september.

Tussen 22 augustus en 7 september worden er online informatiesessies gehouden door cao-partijen gezamenlijk. Daarin kunnen vragen worden gesteld over het bereikte resultaat.

Tijdens de looptijd van de cao spreken cao-partijen elkaar periodiek over de relevante ontwikkelingen en thema's die spelen binnen de sector PLb.

Onze omgeving

Het zijn roerige en turbulente tijden. In de sector hebben zowel werkgevers als werknemers last van de uitdagingen van nu, een krappe arbeidsmarkt en tekort aan nieuwe collega's, de oorlog in Oekraïne, de onzekerheden met betrekking tot de gastoevoer, de inflatie en daarmee stijgende prijzen voor de boodschappen, energie, brandstof en grondstoffen .

Dit alles heeft impact op het zorgdragen voor energiezekerheid, het betaalbaar houden van energie en het samen werken aan de energietransitie. De uitdaging is groter dan ooit tevoren en alle energiebronnen liggen weer op tafel. Dat doen wij als marktsector samen als Productie- en Leveringsbedrijven, we hebben elkaar daarin nodig. Daarin zijn we ons ook bewust van de verschillen in de sector, een deel van productie draait prima, terwijl bij de leveringsbedrijven de uitdagingen groot zijn met de komende winter voor de deur. De sector als geheel spreekt de sector-cao af, daar we een gezamenlijke balans zien in de meerwaarde voor werkgevers én werknemers.

Onderhandelingsresultaat

Een paar weken geleden is het eindbod van de werkgevers door de leden van de vakbonden afgewezen. Dat was voor cao-partijen aan tafel een duidelijk signaal. Een groot deel van onze werknemers heeft aangegeven dat er meer nodig is om de uitdagingen van werknemers en de sector aan te pakken. Er moest een betere tegemoetkoming komen voor de hoge prijzen, maar ook om de goede beloningsniveau van de sector ten opzichte van de markt te behouden en nieuwe collega's te kunnen werven.

Er zijn stevige gesprekken gevoerd tussen cao-partijen. Als sector hebben we mensen nodig die met hart en ziel aan de energietransitie werken en dat moet op een passende manier worden beloond. Voor een sector-cao is solidariteit tussen werkgevers en solidariteit tussen werknemers nodig om tot een resultaat te kunnen komen. Daarbij zijn werkgevers tot het uiterste gegaan en stonden de vakbonden voor de keuze of het glas nu halfvol of halfleeg is; er komt wel of geen resultaat.

Werkgevers hebben uiteindelijk stappen gezet in de looptijd, het percentage en de loonsverhoging wordt met terugwerkende kracht doorgevoerd per 1 mei jl. Daarmee past deze afspraak wat er op dit moment in cao's in Nederland wordt afgesproken.

Maar een cao bestaat uit meer dan alleen loon. Eerder hebben cao-partijen al andere belangrijke onderwerpen besproken waar we ons allemaal zorgen over maken, zoals werkdruk, ouderenbeleid en tekort aan technisch personeel. Deze onderwerpen staan nadrukkelijk op de agenda voor de volgende cao 'klaar voor de toekomst'. Komend jaar willen we als cao-partijen samen met werknemers in verschillende werkgroepen aan de slag om plannen te maken hoe we deze thema's op sector en bedrijfsniveau kunnen aanpakken. Die afspraak blijft staan.

Het onderhandelingsresultaat cao PLb van 1 mei 2022 tot 1 juli 2023

Bestaat uit afspraken over:

1. Loon
2. Klaar voor de toekomst
3. Overnemen adviezen werkgroepen
4. Overige onderwerpen
 - a. Werkgeversbijdrage O&O fonds PLb
 - b. Verlengen van het Sectoraal Sociaal plan
 - c. Doorbetaald ouderschapsverlof
 - d. Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
 - e. ABP-dispensatie
5. Technische onderwerpen

1. Loon

Bij een looptijd van 14 maanden van 1 mei 2022 tot 1 juli 2023 stijgen de salarissen per 1 mei 2022 **structureel met 4%**. De loonsverhoging wordt met terugwerkende kracht per 1 mei 2022 toegekend.

2. Klaar voor de toekomst

De sector staat voor grote uitdagingen. Denk aan de krapte op de arbeidsmarkt, werkdruk, de energietransitie en te bereiken klimaatdoelen. We willen de cao hier beter en innovatiever op aan laten sluiten. We willen daarom naast het nu ook kijken naar de toekomst. Tijdens de looptijd van deze cao gaan cao-partijen met werknemers hierover in gesprek. Thema's zijn o.a.; ontwikkelen en leren, mobiliteit en flexibiliteit, werk en privé en arbeidsverhoudingen. Daarin is ruimte om met elkaar te kijken wat nodig is voor werkgever én werknemer. Het proces en de inhoudelijke onderwerpen zijn verkend en worden gezamenlijk met werknemers uitgewerkt om zo te komen tot een vernieuwde cao: 'klaar voor de toekomst'.

3. Overnemen adviezen werkgroepen

Gedurende de looptijd van de cao 2020-2022 heeft een werkgroep bestaande uit werkgevers en werknemers advies aan cao-partijen uitgebracht over de RVU-vrijstelling en het verlofsparen en een andere werkgroep heeft de tekst van de cao PLb herschreven. Cao-partijen nemen de adviezen van beide werkgroepen over.

- Voor de tijdelijke RVU-vrijstelling betekent dit dat deze tijdelijke regeling op bedrijfsniveau wordt geregeld. Het gaat om maatwerk in individuele gevallen.
De RVU-vrijstelling is een van de instrumenten die (tijdelijk) kan worden ingezet wanneer de werknemer niet gezond en duurzaam kan doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Cao-

partijen willen in 'klaar voor de toekomst' duurzame inzetbaarheid en, als onderdeel daarvan ouderenbeleid, meenemen in het gesprek met werknemers.

- Ten aanzien van het verlofsparen heeft de werkgroep na weging van de voor- en nadelen geconcludeerd dat het niet wenselijk is om een regeling op te nemen in de cao. Ook voor verlof in algemene zin geldt dat dit ook onderwerp van gesprek wordt in 'klaar voor de toekomst'.
- De complete cao-tekst is door een werkgroep herschreven en geredigeerd om de leesbaarheid te vergroten. Werkgevers willen de voorgestelde tekst overnemen. Het gaat hier om tekstuele wijzigingen, niet om inhoudelijke wijzigingen.

4. Overige onderwerpen

a. Een werkgeversbijdrage aan het O&O fonds PLb

Een bijdrage van 0,1% in 2023 gebaseerd op de loonsom van 2022.

b. Verlengen Sectoraal Sociaal Plan

Ongewijzigd verlengen van het Sectoraal Sociaal Plan met de looptijd van de nieuwe cao tot en met 31 augustus 2023. Het Sectoraal Sociaal Plan nemen we inhoudelijk mee bij het thema mobiliteit en flexibiliteit in 'klaar voor de toekomst'.

c. Doorbetaald ouderschapsverlof

Betaald ouderschapsverlof wordt vanaf 2 augustus wettelijk geregeld. Het is dan mogelijk om gedurende het eerste levensjaar van het kind gedurende 9 keer de wekelijkse arbeidsduur een uitkering aan te vragen bij het UWV ter hoogte van 70% van het maximum dagloon. Werkgevers willen deze wettelijke regeling in de cao opnemen. Voor de resterende duur van het ouderschapsverlof wordt de huidige cao-regeling 8.1. toegepast.

d. Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden gaat ook in op 2 augustus. Deze wet moet meer duidelijkheid en inzicht geven in geldende arbeidsvoorwaarden. Dat vraagt ook aanpassing van de cao. Zo wordt de opsomming in het artikel over wat er in de arbeidsovereenkomst moet zijn opgenomen geschrapt en verwezen naar de wettelijke regeling. Bij het artikel over nevenwerkzaamheden moet worden toegevoegd dat het verbod alleen geldt bij een objectieve rechtvaardiging. Het artikel over het studiekostenbeding moet worden aangepast voor studies die bij wet zijn verplicht.

e. ABP-dispensatie

Er komen niet alleen nieuwe werknemers bij in de sector, maar ook nieuwe werkgevers. De pensioenregeling ABP kent een zelfstandige toetredingstoets door het ABP. Dat kan betekenen dat nieuwe werkgevers niet de ABP-regeling kunnen aanbieden aan werknemers vallend onder de cao. Cao-partijen kunnen onder in de cao opgenomen voorwaarden dispensatie kunnen geven voor de toepassing van de ABP-regeling. Voorwaarden in de cao zijn: de pensioenregeling bestaat uit een ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen. De kosten voor de werkgever voor de alternatieve pensioenregeling blijven minimaal gelijk aan de kosten onder de ABP regeling. Is de alternatieve regeling goedkoper dan wordt de uitgespaarde pensioenpremie gebruikt voor de werknemersbijdrage

aan het pensioen of gestort in het Benefit Budget. De premieverdeling werkgever – werknemer is gelijk aan de verdeling bij het ABP. Afwijken ten gunste van de medewerker is ten aanzien van de premieverdeling toegestaan.

5. Technische onderwerpen

Een aantal technische en/of tekstuele aanpassingen in de cao worden in de cao tekstcommissie van partijen nader besproken.

Overeengekomen op 5 juli 2022,

Werkgeversvereniging WENB

FNV Overheid

CNV Publieke Diensten

Tineke de Wolff

Jolanda Ton

Arno Reijgersberg