



CAO **communiqué**

Partijen bereiken Onderhandelingsakkoord over CAO Energie 2009 - 2010

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. Partijen leggen het akkoord in de komende weken met een positief advies ter goedkeuring aan hun achterbannen voor.

Hierna volgt de volledige tekst van het akkoord.

Arnhem, 4 juni 2009

Onderhandelaarsakkoord over de CAO Energie 2009 - 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. Kernthema's zijn: modernisering van en meer maatwerk in arbeidsvoorwaarden, scholing en werkzekerheid. Dit onderhandelaarsakkoord is van toepassing op circa 27.000 werknemers werkzaam in de energiebedrijven in Nederland.

De veranderende energiewereld

De energiesector is volop in beweging. De energiebedrijven zijn of worden gesplitst in een productie- en leveringsbedrijf (plb) en een netwerkbedrijf (nwb). Er ontstaan nieuwe ondernemingen die in een aantal gevallen een samenwerking aangaan met nieuwe (buitenlandse) partners.

De Werkgeversvereniging WENb onderzoekt gedurende de looptijd van de CAO welke gevolgen deze strategische ontwikkelingen hebben voor de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen voor de plb's en de nwb's. De WENb zal dit onderzoek in 2009 afronden. De vakorganisaties worden geïnformeerd over de opzet en betrokken bij de voortgang van de studie; de uitkomsten worden met hen besproken en zullen vervolgens onderwerp van overleg zijn in de onderhandelingen over de volgende CAO.

Akkoord Stichting van de Arbeid

Om de gevolgen van de wereldwijde economische crisis voor Nederland zoveel mogelijk op te vangen hebben de vakcentrales en de centrale werkgeversorganisaties op 25 maart 2009 in de Stichting van de Arbeid (STAR) een Voorjaarsakkoord (hierna: STAR-akkoord) gesloten. Partijen bij de CAO Energie zijn dit onderhandelaarsakkoord overeengekomen in de context van dit STAR-akkoord.

Naast inspanningen om te kunnen blijven voorzien in de personeelsbehoefte van de energiesector op de middellange termijn levert de sector in 2009 en 2010 extra inspanningen om groepen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt en schoolverlaters meer perspectief op werk te bieden. Hiertoe is in dit onderhandelaarsakkoord een aantal concrete maatregelen afgesproken.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 10 maanden: van 1 juli 2009 tot 1 mei 2010.

Salarismaatregel

Partijen komen een algemene structurele loonsverhoging overeen van 1,3 % per 1 juli 2009.

Levensfasebewust personeelsbeleid en invoering benefit budget

Levensfasebewust personeelsbeleid heeft in toenemende mate aandacht in de energiesector. In dit verband heeft de WENb onder andere de Masterclass Levensfasebewust personeelsbeleid aangeboden aan haar leden. Bedrijven besteden als onderdeel van een modern Human Resource beleid aandacht aan het inzetbaar en vitaal houden van medewerkers. Er is meer keuzevrijheid ontstaan om maatregelen, die voorheen vooral op oudere werknemers waren gericht, op alle leeftijden in te zetten. Werknemers kunnen zelf het beste bepalen wanneer zij behoefte hebben aan een periode met minder werkbelasting. Er is ook meer aandacht voor maatregelen die langer doorwerken mogelijk maken.

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.

Mede als stimulans van levensfasebewust personeelsbeleid zullen partijen gedurende de looptijd van de CAO vorm geven 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 regeling wordt gebruiksvriendelijk voor de werknemer. Gestreefd wordt naar een makkelijk uitvoerbare regeling en een zo eenvoudig mogelijke administratie. Bestaande fiscale voordelen worden zoveel mogelijk benut. De regeling wordt zo vorm gegeven dat de werknemer ook kan kiezen voor een pakket dat gelijkwaardig is aan zijn bestaande arbeidsvoorwaarden. Bij het uitwerken van de regeling worden ook meegenomen de aan het eind van een kalenderjaar niet opgenomen uren ter vergoeding van verricht overwerk. De invoering van de regeling benefit budget vindt plaats op 1 januari 2010.

Ter stimulering van het benefit budget ontvangen werknemers bij invoering van de regeling een eenmalige storting op het persoonlijke benefit budget van 0,75% van het jaarsalaris die vervolgens ter keuze van de werknemer in het kader van de regeling in tijd of geld beschikbaar komt (bij deeltijd en bij indiensttreding na 1 juli 2009 naar rato).

Partijen streven ernaar de kaderregeling voor het benefit budget, die in de CAO zal worden opgenomen, uiterlijk per 1 oktober 2009 tot stand te brengen, zodat de regeling per 1 januari 2010 kan worden in gevoerd.

Ouderschapsverlof

De periode waarin tijdens ouderschapsverlof een vergoeding van 70% van het minimumloon wordt verleend, wordt verlengd van 13 tot 26 weken.

Arbeidsmarkt: extra werkgelegenheidsmaatregelen

In het STAR-Akkoord is overeengekomen dat sectoren die minder door de economische crisis getroffen worden, daar waar hiervoor ruimte is, extra middelen inzetten voor behoud van werkgelegenheid, (om)scholing en (stage)plaatsen voor jongeren. De energiebedrijven zullen vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid hieraan actief uitvoering geven.

De energiebedrijven zetten in dit kader gedurende de looptijd van de CAO 0,5% van de loonsom (ruim 5 miljoen euro) extra middelen in 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. Voor de deelnemers aan dit project zal aan het einde van deze

werkervaringsperiode, met inachtneming van het geldende aannamebeleid, worden gezien 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
- andere maatregelen zoals in het STAR-akkoord omschreven.
- 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 energiebedrijven zullen op bedrijfsniveau in overleg met de vakorganisaties en/of de ondernemingsraad concrete plannen uitwerken. De Werkgeversvereniging WENb zal de bedrijven hierbij ondersteunen en ervoor zorgen dat initiatieven worden uitgewisseld (best practices).

Na afloop van de looptijd van deze CAO zal de WENb aan de vakorganisaties rapporteren over de resultaten van deze projecten. Op basis van deze rapportages wordt de inzet van deze extra middelen (0,5% van de loonsom) door partijen bij de CAO Energie geëvalueerd.

Arbeidsmarkt: 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 in het protocol van de CAO Energie 2008 afgesproken evaluatie in 2009 van de praktijk van de nieuwe afspraken over opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Werkgeversbijdrage bij deelname aan de collectieve ziektekostenregeling

De werkgeversbijdrage voor werknemers in actieve dienst in de kosten van de aanvullende verzekering van de door de werkgever aangeboden collectieve ziektekostenregeling wordt per 1 juli 2009 verhoogd van € 270,- naar € 360,- bruto op jaarbasis. Voor het overige blijven de voorwaarden ongewijzigd.

Partijen zullen in 2011 in overleg treden of de voorwaarde dat de werknemer deel moet nemen aan een door de werkgever aangeboden collectieve ziektekostenregeling na 2011 gehandhaafd blijft. Het overleg hierover wordt afgerond voordat midden 2011 de onderhandelingen met verzekeraars over een nieuw collectief contract geopend worden.

Verhuiskosten bij reorganisaties

In Bijlage 7 bij de CAO Energie (Sociale Plannen) wordt als uitgangspunt toegevoegd, dat indien de reorganisatie leidt tot geografische mobiliteit, in het kader van duurzaamheidsbeleid verhuizing zal worden gestimuleerd. Om verhuizing van de werknemer naar de directe omgeving van de nieuwe werkplek te bevorderen zal waar nodig in het Sociaal Plan een aanvullende verhuiskostenregeling worden opgenomen.

Bijdrage O&O-fonds ENb

In 2009 en 2010 zullen de energiebedrijven de bijdrage van 0,2% van de loonsom aan het O&O fonds ENb continueren.

Hiermee blijft er financiering voor het vorm geven en verder ontwikkelen van het opleidings- en ontwikkelingsbeleid ten behoeve van de energiesector.

Buitengewoon verlof voor artsenbezoek

Het bezoeken van dokter of specialist gebeurt in beginsel in de eigen tijd van de werknemer. Als dit aantoonbaar niet mogelijk is, verleent de manager op verzoek van de werknemer hiervoor in bijzondere gevallen buitengewoon verlof met behoud van salaris. Op bedrijfsniveau kunnen hiervoor uitvoeringsrichtlijnen worden opgesteld.

College van beroep

Voor het instellen van beroep bij het College van Beroep wordt met ingang van 1 juli 2009 een griffierecht van € 175,- verschuldigd. Dit bedrag wordt aan de werknemer terugbetaald indien deze in het gelijk wordt gesteld.

Technische en tekstuele CAO wijzigingen

Partijen zijn een aantal in de bijlage bij dit onderhandelingsakkoord opgenomen technische en tekstuele wijzigingen van de CAO overeengekomen.

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.

Algemeen verbindend verklaring van de CAO Energie

Partijen vragen bij het ministerie van Sociale Zaken een algemeen verbindendverklaring van deze CAO aan.

Aldus overeengekomen te Arnhem, op .. juni 2009

Werkgeversvereniging WENb
R. Wilgenkamp

ABVAKABO FNV
R. Cornelisse

O. van Rijswijk

CNV Publieke Zaak
R. Vergunst

VMHP-N
O.H. Hoole

Bijlage

Technische en tekstuele wijzigingen

Voorblad en inhoudsopgaaft

De term 'sector-CAO Energie' wordt 'CAO Energie'.

artikel. 1.3.

De term 'bedrijfsprotocol' wordt gewijzigd in 'bedrijfs-CAO'.

artikel 3.2

In de ketenbepaling arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt een detacheringsovereenkomst gelijk gesteld aan een uitzendovereenkomst.

artikel 6.1. lid 1

Aan de streepjes om '-in opdracht-' wordt soms een betekenis toegekend die deze niet hebben. Daarom wordt 'het -in opdracht - verrichten' gewijzigd in 'het in opdracht verrichten'.

artikel 10.4

Over opgenomen ouderschapsverlof vindt geen opbouw van vakantieverlof en ADV plaats. Ter informatie wordt deze bepaling (weer) opgenomen.

artikel 11.4 lid 2

Er is in de pensioenregeling geen richtleeftijd meer voor prepensioen. Daarom vervalt de vermelding van het criterium '*richtleeftijd prepensioen*'.

artikel 14.4 lid 2

Ook bij verandering van werkgever binnen de WENb worden de kosten teruggevorderd van studies waarvan de kosten niet méér bedragen dan € 10.000,--.

artikel 16.5 lid 1

Aan het eindigen van de arbeidsovereenkomst onder gelijktijdige toekenning van een ABP-Keuzepensioen of een IVA uitkering wordt toegevoegd beëindiging onder gelijktijdige toekenning van een WGA-uitkering.

artikel 17.7 lid 8

Achter loongerelateerde WW-uitkering wordt toe gevoegd: 'vermeerderd met het eventuele salaris'. Het gaat erom dat het nieuwe inkomen wordt aangevuld tot 70% van het laatstverdiende salaris.

Algemeen

De CAO wordt nagelopen op de term 'eindejaarsuitkering'. Deze bestaat sinds 2009 niet meer en dient daarom te worden verwijderd.