

Onderhandelingsakkoord cao PLb 2015 - 2018

De Werkgeversvereniging WENb en de vakorganisaties FNV Publiek Belang, CNV Publieke Diensten en VMHP-N hebben op 13 april 2016 het volgende akkoord bereikt over de nieuwe cao PLb en het sociaal plan voor de sector PLb. De vakbonden zullen het met een positief advies ter goedkeuring aan hun leden voorleggen.

Looptijd

De looptijd van de cao is 36 maanden, van 1 mei 2015 tot 1 mei 2018.

Salaris

1 april 2016	wordt het salaris structureel verhoogd met 1%.
1 april 2016	ontvangen de werknemers een eenmalige uitkering van 1,2%.
In december 2016	wordt de eindejaarsuitkering verhoogd met 0,8% (van 3,7 naar 4,5%). Voor werknemers met een functiecontract wordt het salaris per 1 april 2016 met 0,8% verhoogd. Zij ontvangen in april 2016 een eenmalige uitkering van 0,2% (voor de periode 1 januari tot 1 april 2016) ¹ .
1 januari 2017	wordt het salaris structureel verhoogd met 1%.
1 juni 2017	ontvangen de werknemers een eenmalige uitkering van 1,35%.
1 december 2017	wordt het salaris structureel verhoogd met 1%.

De premieafdracht aan het O&O-fonds wordt hervat:

0,1% in 2016

0,1% in 2017

Partijen constateren dat de in de loonruimteovereenkomst voor overheids- en onderwijspersoneel afgesproken overgang van loon- naar prijsindexatie in de ABP-regeling op initiatief van de vakorganisaties is afgesproken met als doel arbeidsvoorwaardenruimte te creëren. Hoewel de WENb geen partij is bij het loonruimteakkoord, heeft, doordat de werkgevers bij het ABP zijn aangesloten, de vrijval als gevolg van dit akkoord wel bijgedragen aan de arbeidsvoorwaardenruimte. Omdat arbeidsvoorwaardenruimte creëren het doel van de afspraak was, hebben partijen het premievoordeel voor een deel ingezet als loon en een deel ten behoeve van andere arbeidsvoorwaarden (zie de afspraak Ontwikkeling en inzetbaarheid hierna).

Sector Sociaal plan PLB

Partijen hebben overeenstemming bereikt over één sociaal plan voor werkgevers in de sector PLb die eigenrisicodragers zijn voor de Werkloosheidswet. De (materiële) hoofdlijnen van het sociaal plan zijn als volgt:

De boventallige werknemer krijgt de beschikking over een loopbaanbudget ter grootte van $D \times S \times 1,5$. Daarbij is:

D = gewogen diensttijd

- 1^e 10 dienstjaren tellen voor $\frac{1}{3}$
- >10 dienstjaren tellen voor $\frac{1}{2}$
- Voor werknemers 50+ en >10 dienstjaren: dienstjaren vanaf 50 tellen voor 1 (overgangsmaatregel tot 2020)

S = maandsalaris + eindejaarsuitkering.

¹ Deze afspraken zijn een gevolg van de vrijval van 0,8% pensioenpremie per 1 januari 2015.

Het loopbaanbudget is maximaal 24 maandsalarissen. De werknemer kan voor de aanwending van het loopbaanbudget kiezen uit twee opties: A of B (voor werknemers van 58 jaar en ouder is er ook een variant C).

Optie A (beëindiging)

De werknemer ontvangt een beëindigingsvergoeding ter grootte van het loopbaanbudget.

Optie B (werkbegeleiding)

- De werknemer ontvangt werkbegeleiding voor een duur die wordt bepaald door: $D \times 1$.
- De duur is minimaal 3 maanden en maximaal 12 maanden.
- Wanneer de werknemer tijdens de werkbegeleiding geen ander werk vindt, ontvangt hij bij het einde van de werkbegeleiding het restant van het loopbaanbudget: $D \times S \times 0,5$ (uitzonderingen zijn mogelijk: voor werknemers met een korte of lange diensttijd kan dit minder of meer zijn omdat de minimumduur van de werkbegeleiding 3 maanden is en het maximum 12 maanden). Hij ontvangt vervolgens een aanvulling op de WW op grond van hoofdstuk 18 cao (nieuw).
- Wanneer de werknemer tijdens de werkbegeleiding een andere baan vindt, wordt het restant van het loopbaanbudget aan hem uitgekeerd (bouwt af van $D \times S \times 1,5$ aan het begin naar $D \times S \times 0,5$ aan het eind (ook hier geldt de uitzondering voor een korte of lange diensttijd; zie hiervoor). Het restant wordt als volgt berekend: loopbaanbudget – ontvangen salaris tijdens werkbegeleiding.

De vakbonden komen ook in aanmerking voor vergoeding voor juridisch advies (€750) als zij externe kosten moeten maken.

Het Sector Sociaal plan PLb zal als cao worden aangemeld.

Het sociaal plan maakt deel uit van het onderhandelingsakkoord en is als bijlage 1 opgenomen.

Reparatie en aanvulling van de WW

Mede onder invloed van gewijzigde wetgeving, hebben partijen hoofdstuk 18 van de cao gewijzigd. Dit zijn de belangrijkste afspraken:

Reparatie 3^e WW-jaar

De wettelijke maximale WW-duur wordt teruggebracht van 38 tot 24 maanden. Cao-partijen hebben afgesproken dat de wettelijke opbouw en duur van de WW-uitkering wordt aangevuld tot de (wettelijke) opbouw en duur van de WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015. De maximale duur is daarmee weer 38 maanden.

Deze afspraak is voor eigenrisicodragers voor de WW verder uitgewerkt in hoofdstuk 18 van de cao. Ten aanzien van werkgevers die geen eigenrisicodrager zijn voor de WW, zullen partijen overleg voeren over een private aanvullende WW-verzekering met een zelfde materieel resultaat en de financiering daarvan, zodra de Stichting van de Arbeid het in de brief van 18 maart 2016 aangekondigde definitieve besluit heeft genomen over de uitvoering. Voor partijen zal in ieder geval duidelijk moeten zijn op welke wijze de reparatie moet worden uitgevoerd en gefinancierd en wat de gevolgen van de uitvoering zijn voor niet-eigenrisicodragers.

Bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering

De WW wordt aangevuld tot 85% van het laatste salaris. Het salaris waarover de aanvulling wordt berekend, bedraagt ten hoogste €85.000 bruto.

De duur van de nieuwe aanvulling is gerelateerd aan het aantal onafgebroken dienstjaren in de WENb energiesector: 1 dienstjaar = 1 maand aanvulling. De aanvulling eindigt uiterlijk op de einddatum van de (verlengde) WW-uitkering.

Het zelfde geldt ook voor de werknemer die gedurende zijn WW-periode ziek wordt en vervolgens een ZW-uitkering ontvangt.

De tekst van de het gewijzigde hoofdstuk 18 maakt deel uit van het onderhandelingsakkoord en is als bijlage 2 opgenomen.

Ontwikkeling en inzetbaarheid

De transitie naar een duurzame energievoorziening, de concurrentie op de energiemarkt en de technologische ontwikkelingen hebben aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid in de sector en de eisen die aan werknemers worden gesteld. Deze ontwikkelingen vragen om flexibiliteit en mobiliteit van werknemers. Het is de verantwoordelijkheid van zowel werknemers als werkgevers om te investeren in de continue inzetbaarheid en ontwikkeling van werknemers.

Sociale partners willen afspraken maken om te komen tot een situatie waarin gefaciliteerd door werkgevers, werknemers eigenaarschap voelen en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en loopbaan. Door zich voortdurend te ontwikkelen, blijven werknemers '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 gaan ontstaan. Partijen bij de cao PLb hebben hiervoor een sectorvisie. Zij rekenen met een termijn van de komende jaren om te komen tot een integrale aanpak per onderneming gerelateerd aan de sectorvisie.

Als deze aanpak succesvol is, zijn werknemers voortdurend inzetbaar, binnen hun eigen organisatie of daarbuiten.

De implementatie van deze visie is niet vrijblijvend. Partijen realiseren zich dat hiervoor tijd nodig is, maar hun ambitie is hoog.

De medezeggenschap in de sector zal, als sociale partner, bij de ontwikkeling en implementatie van de visie betrokken zijn.

Voor werknemers is het blijven werken aan inzetbaarheid en daarbij aan hun mobiliteit van groot belang. De steun van de organisatie is daarbij mede randvoorwaardelijk. Werknemers kunnen zich dan op de toekomstige omstandigheden voorbereiden door zich te ontwikkelen met behulp van begeleiding, om- en herscholing. Werknemers met veel kennis kunnen die ook op anderen overdragen.

Binnen de ondernemingen zijn al diverse initiatieven gestart. Deze initiatieven op het terrein van versterking van de arbeidsmarktpositie in de sector en in de bedrijven zullen worden geïnventariseerd. Er zal worden onderzocht of zij met elkaar kunnen worden verbonden om elkaar te versterken. Wat werkt goed en wat werkt minder goed? Welke partijen zijn bij die initiatieven betrokken? Een belangrijke stap hierbij is ook het Sectorplan PLb dat tot stand is gekomen tussen Sociale Partners na een afspraak in het cao-overleg.

Er zal aan de bedrijven een scan worden aangeboden waarmee de arbeidsmarktmobiliteit op bedrijfsniveau en van (groepen van) werknemers kan worden vastgesteld waarna op verbetering kan worden gestuurd zowel op de korte als op de lange termijn.

Met de implementatie van de genoemde maatregelen zal worden begonnen op plaatsen waar deze het meest nodig zijn, met groepen werknemers voor wie boventalligheid binnen de komende jaren dreigt.

Partijen zullen onderzoeken of middels sectorfondsen ook andere branches en sectoren kunnen worden betrokken.

Partijen zijn overeengekomen een deel van de arbeidsvoorwaardenruimte die voortkomt uit de premieverlaging als gevolg van de overgang van loon- naar prijsindexatie in de ABP-regeling in deze activiteiten te investeren.

Zodra de cao PLb 2015 definitief is, zullen sociale partners in de sector de hiervoor genoemde afspraken en intenties omzetten in een actieplan met afspraken over concrete maatregelen en een tijdlijn. Sociale partners zullen de voortgang monitoren, evenals de afgesproken investering van arbeidsvoorwaardenruimte.

Cao-vernieuwing

Partijen hebben de tekst van de cao PLb 2013 volledig vernieuwd. De werknemer wordt direct aangesproken in begrijpelijke taal. De structuur van de cao is verhelderd en de tekst zal digitaal beschikbaar komen met doorverwijzingen door middel van interne en externe hyperlinks.

Cao-partijen hebben geen inhoudelijke wijzigingen willen aanbrengen. Wanneer er door een van de partijen toch een inhoudelijk verschil tussen de oude en deze tekst wordt geconstateerd, dan geldt de oude tekst. Cao-partijen zullen dan in overleg met elkaar deze tekst verhelderen.

De uit het onderhandelingsakkoord over de cao 2015 voortkomende cao-wijzigingen zullen direct in de nieuwe tekst worden verwerkt.

Het Nieuwe Werken

De cao gaat Het Nieuwe Werken faciliteren. De tekstwijzigingen en –aanvullingen maken deel uit van het onderhandelingsakkoord en zijn als bijlage 3 opgenomen.

Algemeen verbindend verklaren

Voor de nieuwe cao zal een verzoek tot algemeen verbindend verklaren (AVV) worden ingediend.

Grensbedrag functiecontracten

Het grensbedrag voor functiecontracten (artikel 3.3 lid 2) wordt geïndexeerd met de structurele salarisverhogingen.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

De wettelijke ketenbepaling (beperking aantal en duur arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) gaat gelden (artikel 3.2 lid 5 sub a). Voorafgaande uitzend- of detacheringsovereenkomsten blijven meetellen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar.

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt alleen nog uitbetaald in december van het jaar waarover zij wordt berekend (artikel 4.8 lid 3).

Vervangingstoelage en ploegendienst

Artikel 4.10: Wanneer een werknemer in ploegendienst een hoger ingeschaalde werknemer in dagdienst vervangt, ontvangt hij zowel de vervangingstoelage als een toeslag volgens de vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de ploegendienst (artikel 8.10). Zijn inkomen zal niet dalen beneden het salaris dat hij in zijn eigen functie verdiende, dus inclusief de volle ploegendiensttoeslag.

Werken van huis uit

In het Tyco arrest heeft het Europese Hof van Justitie bepaald dat voor werknemers die geen vaste of gebruikelijke arbeidsplaats hebben, de reistijd van hun woonplaats naar de eerste klant aan het begin van de dag en de reistijd van de laatste klant naar huis, moet worden aangemerkt als arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenrichtlijn. Het Tyco arrest gaat niet over de beloning van die tijd. Artikel 5.4 van de cao PLb regelt compensatie voor reistijd voor werknemers die van huis uit werken. Lid 2 strookt echter niet met het arrest en komt daarom te vervallen. Artikel 5.4 wijzigt daardoor materieel niet.

Werken op zaterdag in call centra en winkels

De uitzondering in artikel 5.8 voor werknemers die vóór 1 april 2002 in dienst waren, wordt geschrapt. Met werknemers die nog van deze uitzondering gebruik (kunnen) maken, wordt een individuele afspraak gemaakt en vastgelegd.

Buitengewoon verlof om te stemmen

Artikel 10.1 sub g wordt geschrapt. De openingstijden van stembureaus zijn intussen zodanig dat dit artikel zijn belang kwijt is.

Kraamverlof en adoptieverlof

Artikel 10.3 wordt geschrapt. Dit is slechts een verwijzing naar de wet.

Ouderschapsverlof

De regeling ouderschapsverlof (artikel 10.5) wordt aangepast aan de gewijzigde wetgeving. De aanspraak op betaald ouderschapsverlof (70% minimumloon) ontstaat na een dienstverband van een jaar.

Palliatief verlof

De werknemer heeft ook aanspraak op palliatief verlof (artikel 10.6) als het zijn partner betreft.

Benefit budget

In artikel 13.2 lid 2 wordt duidelijk gemaakt dat 'periodiek' ook jaarlijks kan betekenen. In artikel 13.3 komt van lid 4 de inleiding en sub a, b en c ('reconstructie') te vervallen.

Uitkering bij einde dienstverband en transitievergoeding

De werkgever is aan de werknemer de transitievergoeding verschuldigd als deze wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid uit dienst treedt (WGA of IVA). In dat geval wordt de uitkering van 1,5 maand-salaris (artikel 16.5 lid 1) verrekend met de transitievergoeding.

AOW-gerechtigde werknemers

Partijen spreken af dat hoofdstuk 17 niet van toepassing is voor AOW-gerechtigde werknemers. Voor hen is de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing. Dit zal in hoofdstuk 17 worden vermeld.

Disciplinaire maatregelen en schorsing

In artikel 19.3 lid 1 wordt de tekst 'De verantwoording vindt niet eerder plaats dan na zes werkdagen en niet later dan binnen twaalf werkdagen. Op verzoek van de werknemer kan van deze termijn worden afgeweken.' vervangen door 'De verantwoording vindt zo snel mogelijk plaats. Werkgever en werknemer spreken samen een tijdstip af.'

In lid 2 wordt de termijn van 3 dagen verruimd tot 5 dagen.

Extra werkgelegenheidsmaatregelen

De bestaande afspraak in het protocol bij de cao PLb 2013 wordt voortgezet.

Instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Partijen onderschrijven de doelstellingen van het sociaal akkoord 2013. Hierin is afgesproken dat het bedrijfsleven en de (semi)overheid een bepaald aantal mensen met een arbeidsbeperking (SW/Wajong/WIA/WAO) in dienst nemen. Het WENb/WWb-project 'Samenwerken en verbinden' stimuleert en ondersteunt de leden om aan deze afspraak te voldoen. In juli 2016 zal worden gerapporteerd. Partijen zullen dit rapport bespreken.

Overeenkomstig de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid (brief van 21 februari 2014) wordt bezien of het nodig is een aparte salarisschaal in te richten voor werknemers uit deze doelgroep.

Bespreken arbeidsverhoudingen in de sector PLb

Partijen hebben afgesproken de arbeidsverhoudingen in brede zin in de sector direct na het tot stand komen van de cao PLb met elkaar te bespreken. Daarbij zal ook de optie om de afspraken over 'maatwerk' in de cao (artikel 1.3 lid 3) te maken met de (centrale) ondernemingsraad aan de orde komen, evenals de inzet van vakbondsconsulenten en de inzet van uitzendkrachten (artikel 2.5).

Onderzoek doelgroep gebonden regelingen

Partijen hebben afgesproken dat zij de cao-regelingen die zijn gericht op bepaalde doelgroepen (zoals ontzietmaatregelen en betaald ouderschapsverlof) zullen inventariseren en onderzoeken of aanpassingen wenselijk zijn.

Onderzoek flexibilisering ploegendienst

De PLb-bedrijven hebben als gevolg van de economische omstandigheden steeds vaker met (al dan niet langdurige) stilstand van productie-eenheden te maken. Daarnaast worden werknemers geacht langer inzetbaar te zijn, wat er met name in ploegendienst toe kan leiden dat oudere werknemers een aangepast rooster lopen (lichter, bijvoorbeeld met minder nachtdiensten). Dit brengt een flexibeler inzet van werknemers in ploegendienst met zich mee.

De regeling ploegendienst is ontstaan in een tijd waarin de bedrijfsvoering van centrales een regelmatig patroon kende. Bij revisies lag de eenheid een aantal weken stil en werd het bedienend personeel eventueel voor een korte periode uit de ploegendienst geplaatst. Gebaseerd op (bijna) voortdurend en volledig lopen van het rooster, is de ploegentoeslag een vast percentage.

Cao-partijen erkennen de gewijzigde realiteit en spreken af om in de looptijd van de cao gezamenlijk te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de toeslag meer te relateren aan de feitelijk gewerkte (inconveniënte) uren.

In dit onderzoek wordt ook de vraag betrokken of het maximum van 120 overwerkcompensatie-uren dat naar het volgend jaar kan worden overgeboekt (artikel 6.2 lid 2), voldoet. Indien dit niet het geval is, wordt verkend wat daarvan de oorzaak is.

Verder komen aan de orde:

- of aan de werknemer meer zeggenschap kan worden gegeven bij het inroosteren van zijn overwerkcompensatie (artikel 6.2 lid 2);
- in welke mate verschuiving van werktijd over de dag- en weekgrens mogelijk is (artikel 6.4) en
- of 15 werkdagen gelijk is aan 3 weken (artikel 9.2 lid 1)?

Arnhem, 13 april 2016

Alice Diels	Werkgeversvereniging WENb te Arnhem
Ruud Cornelisse	FNV te Amsterdam
Ben Hoogendam	CNV Publieke Diensten te Utrecht
Otto Hoole	VMHP-N te Arnhem

Bijlage 3 bij het Onderhandelingsakkoord over de cao PLb 2015

Het Nieuwe Werken

Dit is (gedeeltelijk) nieuwe tekst. Daarom verwerkt in de gemoderniseerde tekst cao PLb 2015.

Arbeidsovereenkomst

Tijd onafhankelijk werken

Je werkgever bepaalt of jij in aanmerking komt voor tijd onafhankelijk werken. Is dat het geval, dan maak je hierover afspraken met jouw leidinggevende. Daarbij houden jullie rekening met de aard van je werk en afspraken in het team.

Als jij in aanmerking komt voor tijd onafhankelijk werken, is een aantal bepalingen in deze cao niet of anders van toepassing.

Thuiswerken

~~Jouw werkgever kan in het bedrijfsbelang afspraken met je maken over thuiswerken.~~

~~Cao-partijen kunnen hierover nadere voorwaarden afspreken. Bijvoorbeeld over werktijden, vergoeding en het verstrekken van technische hulpmiddelen.~~

~~Je werkgever moet ervoor zorgen dat de bepalingen van de Arbowet worden nageleefd.~~

Arbeidsduur

1. Wanneer je een volledig dienstverband hebt, bedraagt je arbeidsduur over een jaar gerekend, gemiddeld 38 uur per week.
2. Wanneer je normaal feitelijk 40 uur per week werkt, kan het gemiddelde van 38 uur worden bereikt door opbouwen of inroosteren van arbeidsduurverkorting (ADV).
3. Bij het bepalen van je aanspraak op ADV wordt opgenomen verlof voor vakbondsactiviteiten geteld als werk.
4. **Als je in aanmerking komt voor tijd onafhankelijk werken, zorg je er zelf voor dat je, gemiddeld over een jaar gerekend, het met jou afgesproken aantal uren per week werkt.**

Deeltijd

Als je in deeltijd werkt (minder dan gemiddeld 38 uur per week), heb je aanspraak op de in de cao geregelde arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van je arbeidsduur.

Standaard arbeidstijd

1. De gebruikelijke werktijd ligt tussen 07.00 en 21.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
2. Wanneer voor jou wisselende werktijden gelden, werk je volgens een rooster.
3. **Wanneer je in aanmerking komt voor tijd onafhankelijk werken, stel je in overleg met je leidinggevende en de eventuele andere leden van je team zelf jouw rooster op.**
4. **Wanneer je in opdracht buiten de gebruikelijke werktijd werkt, heb je aanspraak op een toeslag. Dit geldt niet voor die situaties waarin je in aanmerking komt voor tijd onafhankelijk werken en je op basis van (delen van) je rooster buiten de standaard werktijd werkt.**
5. Voor uren die binnen de standaard werktijd worden gewerkt, geldt geen toeslag, behalve voor: ploegendiensten, overwerk en verschoven werktijd.

Werken zaterdagen, zondagen en feestdagen

Op zaterdagen, zondagen en op feestdagen wordt alleen gewerkt als dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. **Als je in aanmerking komt voor tijd onafhankelijk werken, ontvang je geen extra vergoeding als je zelf ervoor kiest om op deze dagen te werken.**

Overwerk en verschoven werktijden

Overwerk en tijd onafhankelijk werken

Als je in aanmerking komt voor tijd onafhankelijk werken, heb je in beginsel geen aanspraak op een toeslag.

Je ontvangt in dat geval alleen een vergoeding voor overwerk als jouw leidinggevende je uitdrukkelijk opdracht heeft gegeven om over te werken.

De uren van dit overwerk tellen niet mee voor het met jou afgesproken gemiddeld aantal uren per week.

Faciliteren van een andere werkplek

Jouw werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad een regeling opstellen over de wijze waarop hij zijn werknemers faciliteert in het werken op een andere werkplek dan een werkplek bij hem.