

Voorstellenbrief vakbonden maart 2022
cao Productie- en Leveringsbedrijven (PLB)

Beste werkgeversdelegatie PLB,

Een grote uitdaging. Daar staat de sector voor waar jullie de rol van werkgever mogen vervullen. De energietransitie wordt wel de grootste uitdaging van de mensheid genoemd. Productie- en Leveringsbedrijven zijn daarin een spin in het web. Deze klus kan onmogelijk geklaard kan worden zonder al die medewerkers die daar dag in dag uit hun energie, werktijd én vaak zelfs privétijd in stoppen. Wij zitten aan tafel namens die medewerkers. We zien een gezamenlijk belang, namelijk een prettig en veilig werkklimaat, goede resultaten én een maatschappij die draait op wat er in de sector wordt voortgebracht. Fossiel of natuurlijk. Vanuit dat belang, belichten wij die cruciale rol van jullie medewerkers voor vitale processen. Voor de complete maatschappij en voor jullie bedrijven. Dat gold al, geldt nu en zal in de toekomst blijven gelden, onafhankelijk van het wel of niet heersen van een pandemie. Dé reden om medewerkers te waarderen. En daar is deze cao-onderhandeling de perfecte timing voor.

Graag willen we in deze brief globaal met jullie delen wat medewerkers wensen. En dan gaat het om leden van de bonden, maar zeker ook van niet-leden. Bijna 600 mensen hebben de Energiemeter ingevuld en hun mening gegeven over enkele thema's die zij belangrijk vinden. Een fijne baan, ertoe doen voor de bedrijven én voor de doelen waar de sector voor staat, hard werken daar waar mogelijk, maar kunnen afbouwen richting pensioen daar waar dat nodig is. Omdat het werk of de onregelmatigheid van dat werk te veel gaat eisen van je mentale of fysieke gesteldheid. Oog hebben voor de ouderen door gedegen ouderenbeleid en strategische personeelsplanning. Een zeker inkomen en een concurrerend loon waarbij de inflatie gecompenseerd wordt en koopkrachtverlies niet aan de orde is. Een aantrekkelijk loon zodat de sector (weer) aantrekkelijker wordt voor nieuwe mensen (jong en/of oudere jongeren met kennis, ervaring en wil om te werken) en huidige medewerkers verbonden en geboeid blijven. De huidige cao expireert op 30 april 2022.

Met in ons achterhoofd bovenstaande informatie en vanuit onze rol als onderhandelaars, komen wij tot voorstellen voor de cao PLB, die gebaseerd zijn op: de inbreng van kaderleden, leden en werknemers vanuit het bedrijf en de arbeidsvoorwaardenagenda's van FNV en CNV. Daarnaast hebben we ook het [advies van de SER](#) over sociaal-economisch beleid meegenomen.

Zeker werk als norm

De arbeidsmarkt van de toekomst ziet er anders uit dan voorheen. Duurzame werk- en inkomenszekerheid, ruimte voor het combineren van werk met leren, met zorgtaken en met een privéleven. Structureel werk wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Dat levert een positieve bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid en zekerheid van mensen, de ontwikkeling van mensen en de verhoging van de arbeidsproductiviteit. Andere contractvormen moeten beter gereguleerd worden ten behoeve van inzet waar dat nodig is, en worden niet meer gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Daar waar inzet van

werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de orde is, wordt ook ingezet op een actief brede en waardevolle scholing zodat ook deze medewerkers een beter perspectief krijgen.

Concreet willen we de volgende afspraken over zeker werk maken in de volgende cao:

- vast werk als norm bij structureel werk;
- enkel (flex)contracten voor onbepaalde tijd bij vast werk;
- inhuur externen enkel bij ziek en piek, oftewel reductie van het aantal flexwerkers/externe inhuur om vaste contracten te bevorderen;
- werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, werknemers met een detacheringsovereenkomst (bijvoorbeeld SV-geïndiceerde) en verplicht aan het werk gestelde uitkeringsgerechtigden krijgen dezelfde rechten op scholing en duurzame inzetbaarheid als werknemers met een vast contract;
- in 2025 moeten 125.000 banen waarvan 25.000 voor overheid en 100.000 voor bedrijfsleven voor mensen met een arbeidshandicap gerealiseerd zijn. Dit is geen onderhandelingspunt: het is slechts een bevestiging van afspraken gemaakt in het sociaal akkoord uit 2013 waaraan werkgevers en werknemersorganisaties gebonden zijn. We willen graag banenafspraken maken voor wajongers met arbeidsvermogen, werkzoekenden met een arbeidsbeperking die vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten (Participatiewet) en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, mensen met een Wsw-indicatie; mensen met een WIW- of ID baan, schoolverlaters vanuit praktijkonderwijs en vso die ingeschreven staan in het doelgroepregister. [\(toelichting voordelen en regelingen UWV\).](#)

Eerlijke beloning & koopkracht

De Nederlandse inflatie is hoog. Volgens de laatste berekeningen is de inflatie 6,2%. De economie herstelt zich goed na de coronacrisis en dat biedt perspectief voor loonontwikkeling.

Wanneer je kijkt naar waarde van medewerkers die 'niet in geld uit te drukken' is, dan is een discussie over een loonsverhoging altijd een uitdaging. Vakbonden doen een beroep op de werkgevers om de werknemers te waarderen door een gezond en reëel financieel pakket aan te bieden, oftewel afspraken over eerlijk loon en goede arbeidsvoorwaarden. Dat maakt het voor nieuwe medewerkers aantrekkelijk om te kiezen voor een werkgever in de sector PLB en voor huidige medewerkers om (zo lang mogelijk) te blijven. We zien een loonstijging niet als een leuk extraatje in het kader van een nieuwe cao, maar als blijk van waardering vanuit de werkgever, zorg voor de medewerkers in financieel moeilijke omstandigheden en als beloning voor loyaliteit en inzet. Iedere medewerker in de sector moet voldoende inkomen hebben om goed van rond te komen. Een eerlijk loon betekent ook gelijk werk gelijk loon in de sector.

Concreet willen we de volgende afspraken maken over eerlijke beloning en koopkracht in de volgende cao PLB:

- Algehele salarisverhoging, aanpassing op basis van inflatiecorrectie. Wij gaan voor koopkrachtverbetering;
(vanuit de FNV de volgende technische toelichting: ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud willen we in de cao opnemen dat de salarissen en

toeslagen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie, op basis van de CPI-index worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat per 1 januari (meerdere jaren bij langlopende cao) de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober).

- naast de inflatiecorrectie plus €100 bruto per maand met een bodem van tenminste 14 euro per uur;
- indexering alle vergoedingen, toeslagen, verhuiskosten, reiskosten woon-werk etc.
- het afschaffen van alle jeugdloonschalen;
- het afschaffen van de restrictie van de minimum vakantie uitkering voor jeugdigen;
- een vervangingstoelage die naar evenredigheid wordt toegekend, als je in beperkte mate de werkzaamheden van de hoger ingeschaalde werknemer verricht;

Kwaliteit van werk & gezond met pensioen

Uit de Energiemeter blijkt dat bijna 90% soms tot vaak last heeft van werkdruk. Door de schaarste aan personeel is er vaak geen tijd om bij te tanken, een stapje terug te doen en dat gaat ten koste van de energie en werkvermogen van medewerkers. Medewerkers verwachten dat dit de aankomende jaren alleen maar een groter probleem gaat worden. Er zijn zorgen voor mensen die het niet meer volhouden, maar ook zorgen om mensen die overblijven en dus meer werk zullen moeten verrichten. We weten dit, maar toch schrikken de vakbonden FNV en CNV van deze uitkomst. Het is belangrijk dat iedereen gezond kan werken en daarom moet er duidelijk(er) beleid komen om werkdruk en te zware fysieke en mentale belasting in de sector te verminderen. De werkdruk is hoog, minder mensen moeten hetzelfde werk doen, de minimale bezetting blijkt vaak het maximaal haalbare en dat eist zijn tol. Nu, maar ook gezien de verwachting en het vertrouwen van medewerkers voor de toekomst en het gezond behalen van de pensioengerechtigde leeftijd.

Ontwikkeling van medewerkers is noodzakelijk in een sector die verantwoordelijkheid draagt voor de energietransitie. Banen veranderen, verdwijnen en verschijnen. Je hebt nieuwe kennis en vaardigheden nodig om je werk te kunnen blijven doen, de kwaliteit van je werk te verhogen en je taken efficiënt uit te voeren. Het vermogen om te ontwikkelen, te anticiperen en flexibel te zijn, verschilt per leeftijd. Daarom moeten ervoor zowel jongere als oudere medewerkers voldoende krachtige instrumenten zijn om kwaliteit van werk op peil te houden

Het definitief afscheid moeten nemen van een dierbare maakt deel uit van het leven. Voor de verwerking van dit verlies is echter in de rechtspositie niets geregeld. Rouwende werknemers ervaren de huidige mogelijkheden vaak als onvoldoende. Als er al iets geregeld kan worden (buitengewoon verlof) is men hiervoor afhankelijk van een individuele leidinggevende en is het niet het moment om het te regelen.

Concreet willen we de volgende afspraken over kwaliteit van werk maken de volgende cao:

- we willen een stevig duurzaamheidsbeleid voor medewerkers in de PLB. Onderdeel daarvan is ouderenbeleid, maar ook afspraken over de jongere doelgroepen horen

daarbij. Zodat zij zelf al vroegtijdig aan de slag kunnen gaan met hun persoonlijke DI-plan. Dat gaat breder dan het POB;

- we willen het recht op onbereikbaarheid vastleggen in de cao.
- we willen onderzoeken wat we in gezamenlijkheid kunnen verbeteren aan het ‘dossier’ POB. Waarvoor gebruiken we het, wat zijn de kaders, wat zou anders en beter kunnen? Er bestaat discussie over toepassing van dit instrument wat DI zou moeten bevorderen.
- we willen bedrijfskaders vastleggen voor de in het pensioenakkoord afgesproken versoepeling voor de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-heffing) voor medewerkers van PLB. De roep om eerder te stoppen met werken is groot, de kennis erover klein, de schaarste aan personeel en de grote vergrijzing zijn complicerende factoren in de sector. Daarom is het des te belangrijker om heldere en begrijpelijke afspraken te maken en vervolgens te communiceren over de toepassing van de RVU-vrijstelling;
- medewerkers hebben behoefte aan een duidelijke afspraken over een thuiswerkregeling met daarin ten minste afspraken over:
 - het recht om thuis te werken (indien mogelijk) en het recht om op kantoor te werken.
 - arbeidsomstandigheden & werkplek
 - arbeidsvoorwaarden
 - financiële vergoeding
 - arbeidsinhoud, uitvoering werkzaamheden
 - arbeidstijden en beschikbaarheid;
- Medewerkers kunnen hun verlof, compensatie uren naar aanleiding van overwerk lang niet altijd inzetten/gebruiken in verband met personeelskrapte. Daarom willen we dat er kritisch gekeken wordt naar o.a. hoofdstuk 3.3 en 3.8 en de vergoedingen voor (tijdelijke) overplaatsingen, invallen etc. Er kan waar mogelijk over financiële tegemoetkoming worden gesproken in plaats van tijd daar waar tijd niet ingezet kan worden?
- in 8.8.A wordt gesproken over de pilot flexibilisering ploegendienst. De resultaten zouden input zijn voor de nieuwe cao. Graag bespreken we deze uitkomsten;
- we willen een afspraak maken over rouwverlof, met als doel bescherming van medewerkers die het moeilijk vinden om voor zichzelf op te komen en ruimte hiervoor te vragen;
- we willen 5 mei aanmerken als een vrije dag in opvolging van het advies van de Stichting van de Arbeid;
- wij accepteren geen verslechtingen die ertoe leiden dat de totale waarde van de arbeidsvoorwaarden van werknemers afneemt.

Looptijd nieuwe cao

Gelet op de snelle sociaaleconomische ontwikkelingen, de vele veranderingen in de energiesector en de nasleep van de coronacrisis stellen de vakorganisaties een cao voor met een looptijd van één jaar. Dit geeft ons de mogelijkheid om arbeidsvoorwaardelijk snel te kunnen anticiperen op genoemde ontwikkelingen, mocht dat nodig zijn.

Een langer lopende cao is voor ons wel bespreekbaar, maar daarbij merken we op dat een verdedigbare loonafpraak in alle jaren waarvoor de cao geldt een voorwaarde is.

CNV en FNV behouden zich het recht voor om bovenstaande voorstellen aan te vullen, te wijzigen of terug te trekken.

Met vriendelijke groet,
ook namens de kaderleden van CNV en FNV,

Arno Reijgersberg (CNV) en Jolanda Ton (FNV)