

WENB
Utrechtseweg 310, B42
6812 AR Arnhem
Nederland

Datum
6 oktober 2023

Doorkiesnummer
088-3682386

Betreft / Onderwerp
Voorstellenbrief FNV cao Netwerkbedrijven (NWB) 2024

Geachte mevrouw Gökemeijer,
Beste Janneke,

De huidige cao loopt per 31 december 2023 af. Wat vanuit deze cao blijft hangen, is de loonsverhoging van 4%. Reeds in het najaar van 2022 bleek deze loonsverhoging volstrekt ontoereikend te zijn gezien de ongekend hoge inflatie. De jaarmutatatie consumentenprijsindex (CPI) in oktober 2022 bedroeg namelijk 14,3%. Dit laatstgenoemde percentage is ook het uitgangspunt van FNV geweest bij alle cao onderhandelingen voor het seizoen 2023.

Vanuit onze kant is in de periode april 2023 t/m juni 2023 meermaals een oproep gedaan voor een aanvullende loonafpraak. Immers, er is sprake van een drastisch koopkrachtverlies. Uit de enquête die in het voorjaar is uitgezet, bleek onomwonden dat een substantieel deel van de werknemers hetzij niet, hetzij moeilijk kan rondkomen. Deze boodschap is zonder dralen vanuit onze kant overgebracht richting de werkgevers. De realiteit is dat een aanvullende loonafpraak op sectorniveau is uitgebleven. Daardoor is er sprake van een inflatieachterstand en die zullen we bij de komende onderhandelingen inlopen. Zo investeren we in de huidige werknemers en de aantrekkelijkheid van onze sector.

Kortom, het is weer tijd voor nieuwe cao onderhandelingen en op 3 oktober jl. hebben we een goede start gemaakt. We kijken uit naar de komende overlegmomenten, opdat we op een constructieve wijze toewerken naar een daverend cao-akkoord. Ten overvloede vermelden we dat onze voorstellen gefundeerd zijn op de resultaten van een massaal ingevulde enquête, intensieve beraadslaging met de cao commissie en de kadergroepen binnen de bedrijven.

Looneis: tijd voor een forse koopkrachtverbetering!

Geen inflatieachterstand meer in de toekomst: invoering APC

Het werk moet lonen en je salaris moet minstens net zoveel waard zijn als voor de inflatie. Dit kan wanneer de lonen meestijgen met de inflatie, de zogeheten automatische prijscompensatie (APC). Wij stellen voor om de APC steevast onderdeel te maken van de cao.

Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud, de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie geïndexeerd zullen worden. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober - oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn, dan wordt het percentage niet toegepast.

Gezien de ingangsdatum van de nieuwe cao zullen de salarissen als eerst per 1 januari 2024 structureel worden aangepast op basis van de systematiek van APC.

Inhalen inflatieachterstand en verbetering koopkracht

Wij willen korte metten maken met de inflatieachterstand. Gezien de meest recente jaarmutatie van CPI augustus 2023 ten opzichte van oktober 2021, bedraagt de inflatie 13,8%. Wanneer we de loonsverhoging van 4% hier tegenover zetten, dan komen we uit op een inflatieachterstand van 9,3%.¹ We hebben onnodig lang deze achterstand moeten dulden en willen eindelijk in een situatie terechtkomen van koopkrachtverbetering. Daarom zetten we in op een loonsverhoging van 14% per 1 januari 2024. Bij de bedrijven zit er meer dan voldoende financiële ruimte om deze loonsverhoging te betalen.

Minimumloon naar 16 euro

Wij stellen voor om het minimumloon per ingangsdatum nieuwe cao te verhogen naar 16 euro per uur. Dit betekent een maandsalaris van 2635 euro.² Momenteel ligt bij geen enkele bedrijfscao het startpunt van de salaristabel op dit niveau. Nadat op sectorniveau het minimum van 16 euro per uur is vastgelegd, zullen we op bedrijfsniveau de nodige aanpassingen doorvoeren in de salaristabellen.

¹ $(113,8-104) / 104 * 100 - 0,11$. Deze formule rekent het verschil uit tussen de loonstijging en de inflatie en houdt daarbij rekening met de arbeidsproductiviteit.

² $(38 * 52 / 12) * 16$

Onvoorwaardelijk RVU regeling voor zware beroepen

Op dit moment is de regeling RVU onvoldoende toegankelijk voor de werknemers die dit hard nodig hebben. We doelen daarmee op de werknemers die jarenlang zwaar werk uitgevoerd hebben, en gezond hun pensioenleeftijd willen behalen. De huidige RVU afspraak waarin zogeheten maatwerk wordt toegepast, biedt geen of weinig houvast en soelaas. Wij stellen voor om de RVU regeling als een onvoorwaardelijk recht in te voeren voor de werknemers met een zwaar beroep. Dit zijn wat ons betreft in ieder geval de werknemers die WSD en ploegendiensten draaien of hebben gedraaid. Tijdens de onderhandelingen willen we de groep in overleg nader afbakenen.

Maximale reiskostenvergoeding

Cao NWB kent geen regeling op het gebied van reiskostenvergoeding. Zeker in de huidige tijdgeest waarin de kosten voor brandstof excessief zijn toegenomen, is het relevant om een dergelijke regeling sectoraal vast te leggen. Wij stellen derhalve voor om de maximale belastingvrije kilometervergoeding op te nemen in de cao voor de volledige reiskosten. Per 1 januari 2024 wordt dit bedrag 0,23 cent per kilometer.

Verduurzamingsbudget: vergroening arbeidsvoorwaarden

Onze sector is de belangrijkste schakel in de energietransitie. Dan zouden wij bij uitstek de werknemers moeten stimuleren met behulp van groene arbeidsvoorwaarden. Op dat vlak stellen we voor dat werknemers in aanmerking komen voor een onbeperkt OV abonnement. Hiermee stimuleren we klimaatvriendelijke mobiliteit. Daarnaast stellen we voor om een budget in te voeren voor verdere verduurzaming. Denk bijvoorbeeld aan private-lease elektrische auto of verduurzaming van de woning door middel van zonnepanelen of warmtepomp.

Onderzoek sectorale salarisregeling

In de sector kennen we geen salarisregeling. Die is vastgelegd in de verschillende bedrijfs-cao's met als gevolg verschillen in de salarissen tussen de bedrijven die deel uitmaken van dezelfde sector. We hebben juist een sector-cao om een gelijk speelveld te creëren op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Wat ons betreft trekken we de lijn consistent door voor alle facetten in de cao's, zo ook de salarisregeling. De invoering van een sectorale salarisregeling dient zorgvuldig en met beleid plaats te vinden. Daarom stellen wij voor om gedurende de looptijd van de nieuwe cao hier onderzoek naar te doen. Daarbij komen alle aspecten van een salarisregeling aan de orde, zoals: salaristabel, functiewaardering, bezwaar- en beroepsprocedure en niet onbelangrijk een gepaste overgangsregeling.

Sectorale aanpak van werkdruk: tijd om in te grijpen!

Een groeiend werkpakket en een structureel personeelstekort. Er zijn nog vele oorzaken denkbaar voor de toenemende werkdruk. Feit is dat we stelselmatig signalen binnenkrijgen over werkdruk en de effecten hiervan. Voor sommigen is de werkdruk inmiddels onhoudbaar geworden. Om de continuïteit van de sector te waarborgen moeten we stante pede ingrijpen en actie ondernemen.

We stellen voor om een werkgroep te vormen bestaande uit vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers. Onder auspiciën van deze werkgroep dient er een sector-breed onderzoek plaats te vinden teneinde de werkdruk in alle tranches en geledingen te meten en in kaart te brengen. Zo krijgen we meer inzicht in de daadwerkelijke werkdruk, de oorzaken hiervan en de oplossingsrichtingen hiervoor.

Bij dit onderzoek willen we in ieder geval de volgende aspecten betrekken:

- Werkplanning gebaseerd op 85-90% capaciteit. Zo houden we standaard rekening met onvoorziene werkzaamheden.
- Bij de werkplanning ook rekening houden met de ervaringsjaren van de werknemer en tijd voor begeleiding van nieuwe collega's.
- Vermindering administratieve werklast.
- De totale reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf de laatste klus terug naar huis begrenzen. Momenteel komt er per dag 1 uur reistijd bij, die niet als werktijd wordt gezien en uitbetaald. Dit zorgt uiteindelijk voor langere werkdagen en werkdruk.
- Verkenning mogelijkheid om functies en werkzaamheden minder gesegmenteerd in te richten. De huidige segmentatie zorgt juist voor veel wachttijd en eentonigheid van werk.
- Meer ruimte voor teams voor zelfsturing en planning.
- Optimaliseren van onderlinge uitwisseling tussen netbeheerders over best practices. Opties verkennen waarbij er uitwisseling kan plaatsvinden over de grenzen van regio's en organisaties. Zo kunnen we de pieken voor bepaalde werkzaamheden beter opvangen door te streven naar een efficiëntere inzet van de totale capaciteit.
- Bij de opleiding van werknemers meer aandacht voor basiskennis- en vaardigheden. Zo kan er indien gewenst meer roulatie plaatsvinden in de werkpakketten.

Eindejaarsuitkering naar een volwaardige 13^e maand

In de cao NWB is de hoogte van de eindejaarsuitkering vastgelegd op 3,7% ex art 4.5 lid 2 cao. We constateren dat in menig bedrijfs-cao de eindejaarsuitkering richting 6% gaat. We stellen voor om sectoraal de regie te voeren en de eindejaarsuitkering te verhogen naar een volledige dertiende maand, te weten: 8,33%.

Vergoeding van vakbondscontributie

Er zouden geen financiële barrières moeten zijn voor het aangaan van een lidmaatschap bij de vakbond. Daarom stellen we voor dat leden de contributie volledig vergoed krijgen via hun werkgever.

Volledig doorbetaald aanvullend geboorteverlof

Als vader heb je recht op 1 week geboorteverlof wanneer je partner is bevallen. Verder heb je recht op 5 weken 'aanvullend geboorteverlof.' Tijdens het aanvullende geboorteverlof verleent het UWV een uitkering van 70%. Wij stellen voor dat werkgever dit aanvult tot 100%.

Verbetering regeling ouderschapsverlof

Sinds 2 augustus 2022 bestaat het recht op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof van 9 weken. Het UWV verleent hiervoor een uitkering van 70% van het dagloon. Dit recht is inmiddels vastgelegd in cao, art 7.7 lid 2. Wij stellen een aanvulling tot 100% voor. Dit betekent dat werknemers het recht krijgen op 9 weken volledig doorbetaald ouderschapsverlof. Voor de resterende verlofuren (17 weken) blijft art 7.7 lid 1 van toepassing.

Uitbreiding van het spaarverlof

In art. 7.2 lid 2 en 3 is bepaald dat je maximaal 10 jaar kunt sparen tot in totaal 360 uur spaarverlof. Wij stellen voor om de begrenzing op het spaarverlof op te heffen waardoor werknemer de ruimte krijgt om meer te sparen dan het huidige saldo van 360 uur.

Pilot feestdagenkalender

We willen voortborduren op de afspraak uit de vorige cao en de pilot voortzetten. In dat verband krijgen werknemers vanaf ingang van het nieuwe kalenderjaar de vrijheid om vaste feestdagen in te ruilen voor vrij op te nemen verlofuren.

Structurele invoering vitaliteitsregeling

Wij stellen voor om de vitaliteitsregeling een vast onderdeel te maken van de cao zodat er niet steeds onderhandeld hoeft te worden over de 'verlenging' van de regeling. Dit betekent dat de duur van de regeling niet beperkt wordt met een looptijd. We stellen dan concreet voor om de ene laatste zin van art 9.7 te schrappen: "De vitaliteitsregeling....de cao." In die lijn stellen we eveneens voor om art 16 uit Bijlage 2 te schrappen.

Verhoging vakbondsbijdrage

Wij stellen voor om de vakbondsbijdrage in art 10.1 cao te verhogen naar de AWWN-norm.

Looptijd nieuwe cao en Sectoraal Sociaal Plan

We stellen een looptijd van één jaar voor, oftewel: 1 januari 2024 t/m 31 december 2024. Daarnaast stellen we voor om de looptijd van het Sectoraal Sociaal Plan hieraan gelijk te trekken.

Tot slot behouden wij het recht voor om tijdens het cao-overleg voorstellen te wijzigen c.q. in te trekken of aan te vullen.

Met vriendelijke groet,



Ozcan Colak
Vakbondsbestuurder FNV