

De sector Productie- en Leveringsbedrijven geeft jou energie voor de toekomst!

Beste collega,

Twee weken geleden informeerden wij jullie al dat het niet gelukt is om voor 1 juli een nieuwe sector-cao af te sluiten. De reden dat we er niet uit zijn gekomen zit in het feit dat we geen overeenstemming hebben kunnen bereiken over de collectieve loonsverhoging. De bonden hebben aangekondigd werkgevers voor 1 juli een ultimatum te stellen. We hebben het ultimatum nog niet ontvangen, maar willen graag met jullie delen hoe wij, als werkgevers, tegen de cao en het arbeidsvoorwaardenpakket aankijken en waarom wij vinden dat we een mooi en goed voorstel hebben gedaan.

De sector PLb is een diverse sector met een maatschappelijk belangrijke rol

Onze sector PLb bestaat uit 28 verschillende bedrijven die samenwerken in de energieketen. Als sector zijn we verantwoordelijk voor het produceren en leveren van energie. We produceren energie in de centrales. Dat gebeurt op de traditionele manier door gas, of kolen, maar steeds meer op een duurzame manier door biomassa, wind, zon, warmte en water. De Leveringsbedrijven zorgen ervoor dat deze energie bij de klanten thuis of in het bedrijf terecht komt. Deze overgang naar duurzame bronnen, de energietransitie, is complex en heeft voor alle bedrijven in onze sector een andere betekenis. Maar we hebben allemaal één en hetzelfde gemeenschappelijke doel: 24/7 energiezekerheid in Nederland.

Onze sector is een marktsector. Tegelijk zijn wij daarin gebonden aan strenge regels door de overheid. Om de leveringszekerheid te kunnen garanderen moeten we ervoor zorgen dat energie betaalbaar en toegankelijk blijft, voor iedereen in Nederland. Ook tijdens de overgang naar de duurzame nieuwe energiebronnen.

Een aantrekkelijke sector om in te werken: top 3 sector

We hebben dus samen een belangrijke maatschappelijke rol als sector te vervullen. Werkgevers zijn daarom continu bezig om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven, ook voor de lange termijn. Wij zijn stabiele werkgevers die zekerheid bieden en voortdurend investeren in onze medewerkers om samen de energietransitie te kunnen maken. Onze sector-cao PLb vormt daarvoor een stevige basis. We hebben een uitstekende beloningspositie in de markt. Dat houden we uiteraard nauwlettend in de gaten. Wij horen bij de top 3 sectoren van de algemene markt¹: we betalen beter dan 75% van de bedrijven in Nederland. Op regionaal niveau geeft de sector-cao de bedrijven de mogelijkheid om verder in te kunnen spelen op de regionale markt als daar aanleiding voor is. Zo zorgen we er voor dat we lokaal de medewerkers kunnen aantrekken die nodig zijn in onze centrales, callcenters, IT-afdelingen, warmtenetten, zonneparken, sales en andere afdelingen.

We investeren juist ook nu in onze mensen en bieden dus ook een bewezen goed arbeidsvoorwaardenpakket. Daar hoort ook een goede en verantwoorde collectieve loonstijging bij. De lonen in de sector PLb zijn in mei 2022 met 4% gestegen. Samen met het werkgeversvoorstel voor de nieuwe cao is dat een stijging van in totaal 11% per 1 januari 2024. Die loonstijging doet enerzijds recht aan de stijgende prijzen en blijft ervoor zorgen dat we onze goede beloningspositie behouden. Anderzijds blijven we zo ook op lange termijn een stabiele en betaalbare sector én doen we recht aan de maatschappelijke positie die we als energiesector hebben.

Werkgeversdelegatie sector-cao PLb
5 juli 2023

¹ Algemene markt is een representatieve groep bedrijven voor de industrie en zakelijke dienstverlening.

De sector Productie- en Leveringsbedrijven geeft jou energie voor de toekomst!

Vraag en antwoord

Wat is het voorstel van werkgevers?

Het voorstel van werkgevers leidt tot een structurele collectieve loonsverhoging van in totaal 7% waarvan 5% per 1 juli 2023, 1% per 1 januari 2024 en het POB van 42,50 euro. Dat is gemiddeld 1%. Hiermee bieden wij een goede loonsverhoging om onze bovengemiddelde beloningspositie ten opzichte van andere sectoren te kunnen behouden.

Vergeet niet dat bovenop de collectieve loonstijging in de cao medewerkers een jaarlijkse verhoging krijgen op basis van functioneren tot het maximum van de salarisschaal. Daarbij bieden veel bedrijven in onze sector medewerkers een resultaatafhankelijke beloning. De loonstijging in de sector-cao heeft ook gevolgen voor de hoogte van die variabele beloning.

Het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB) wordt omgezet naar een loonsverhoging per 1 januari 2024 van 42,50 euro bruto per maand. Waarom hebben werkgevers daarvoor gekozen?

Alle bedrijven blijken zoveel te investeren in opleiden en ontwikkelen, dat het Persoonlijk Ontwikkel Budget bij de meeste bedrijven maar heel beperkt wordt ingezet. Daardoor vervalt een deel van deze budgetten aan het eind van elk jaar. Vandaar ook het voorstel om dit geld niet grotendeels ongebruikt te laten of te laten vervallen, maar om te zetten naar maandelijks bruto loon. Daarover bouw je ook pensioen op. Een extra duurzaamheidsbijdrage in het benefit budget die je maandelijks kunt laten uitbetalen om te besteden aan je eigen duurzame inzetbaarheid of verduurzaming of gewoon aan het betalen van je energie rekening. Maandelijks loon dus ter waarde van gemiddeld 1% van je salaris (voor lagere salarisschalen levert dit een groter voordeel dan voor hogere, namelijk 0,6%-1,4% afhankelijk van je salarisschaal).

Er worden verschillende percentages genoemd met betrekking tot het loonbod. Hoe kan dat?

Er kan op verschillende manieren naar een cao-verhoging worden gekeken:

1. Als een structurele verhoging als gevolg van de verschillende loonsverhogingen (per 1 juli 2023 en 1 januari 2024) tijdens de looptijd van een cao. Een verhoging van 5% per 1 juli 2023 en 2% (inclusief POB) per 1 januari 2024 leidt tot een structurele verhoging van (gemiddeld) 7%² tijdens de looptijd van 12 maanden.
2. Het effect van een verhoging gedurende de looptijd van de cao. In het voorstel geldt de verhoging van 5% per 1 juli 2023 dan voor de gehele looptijd van 12 maanden en telt een verhoging per 1 januari 2024 (halverwege de looptijd) maar voor de helft mee. Deze uitleg gaat echter voorbij aan het structurele effect dat een verhoging heeft voor werkgevers en medewerkers.

De inflatie is veel hoger dan het loonvoorstel van de werkgevers. Waarom compenseren de werkgevers dit niet?

Werkgevers in Nederland compenseren inflatie niet meer volledig sinds de jaren '80 van de vorige eeuw. Het bleek onbetaalbaar. Natuurlijk willen werkgevers wel doen wat ze kunnen en wat ze ook op de lange termijn kunnen opbrengen. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het bieden van duurzame werkgelegenheid, voor de continuïteit van onze bedrijven, voor grote investeringen in de energietransitie en een energierekening die betaalbaar blijft voor iedereen.

De loonafspraken die we maken in de cao zijn structureel. Dat betekent dat deze vanaf het moment van toekennen voor altijd blijven gelden. De inflatie verandert continu en ligt voor

² POB-budget van 42,50 bruto per maand is gemiddeld 1%. Afhankelijk van je salaris is dit tussen de 0,6% en 1,4%.

De sector Productie- en Leveringsbedrijven geeft jou energie voor de toekomst!

deze maand (juni) op 5,7%. We moeten zorgen dat we wat we afspreken ook in de toekomst kunnen blijven dragen.

Waarom vinden werkgevers dit loonvoorstel goed?

Met een totale loonstijging van gemiddeld 7% bij een looptijd van 12 maanden waarderen en investeren we op een verantwoorde wijze in onze collega's. Een verhoging die past binnen de grenzen die door de overheid en De Nederlandse Bank zijn aangegeven om een loonprijsspiraal te kunnen voorkomen. De loonsverhoging is structureel en geldt voor altijd. Dat moeten wij nu, maar ook in de toekomst, kunnen betalen zonder dat we dat door moeten berekenen in de tarieven.

Andere sectoren doen veel meer, zelfs 10%, waarom niet bij de PLb?

Wij zien ook dat cao's worden afgesproken met loonstijgingen van 8 tot 10%. Deze loonstijgingen gaan vaak, net zoals het voorstel van ons, op verschillende momenten gedurende de (veelal langere) looptijd van een cao in. Dat gaat om sectoren waar de beloningspositie ten opzichte van de algemene markt (veel) lager ligt, of waar ze in voorgaande cao's een veel lager percentage hebben afgesproken. Dat is niet één op één met elkaar te vergelijken. De lonen in de sector PLb zijn in mei 2022 met 4% gestegen. Samen met het werkgeversvoorstel voor de nieuwe cao is dat een stijging van in totaal 11% per 1 januari 2024.

Medewerkers hebben afgelopen jaar in koopkracht in moeten leveren.

Dat klopt, voor iedereen is het leven op dit moment duurder. Maar werkgevers zijn niet alleen verantwoordelijk voor een volledige prijscompensatie. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor een realistische loonstijging die wij nu en in de toekomst kunnen dragen. De keuzes die we vandaag maken hebben invloed op de toekomst. Wij kunnen en willen de loonstijging niet een op een verwerken in onze tarieven, dat past niet in onze maatschappelijke rol.

Wat is een loonprijsspiraal?

Dat betekent dat een loonsverhoging een prijsverhoging van producten veroorzaakt. De extra kosten van de loonstijging worden dan doorberekend in het tarief. Daarmee wordt het product duurder. Als gevolg daarvan is een hogere loonstijging nodig, wat weer zal leiden tot een verhoging van het tarief. Zo wordt en blijft alles duurder.

Zijn er ook andere afspraken anders dan loon voor onze cao?

Er zijn veel ideeën uit de themawerkgroepen gekomen. De werkgroepen hebben een advies gegeven aan cao-partijen. Cao-partijen hebben deze adviezen gezamenlijk vertaald naar concrete ideeën voor de cao. Omdat we onderhandelen over een totaal pakket aan arbeidsvoorwaarden doen wij daar nu nog geen mededelingen over.

Wat is een ultimatum?

Een ultimatum is een laatste eis waaraan moet worden voldaan. De vakbonden hebben de datum van 1 september 2023 aan het ultimatum gesteld. Dat betekent dat als werkgevers niet voldoen aan de gestelde eisen vakbonden zullen oproepen tot acties in de sector PLb.

Wat gaan werkgevers doen?

Het ultimatum van de vakbonden loopt op 1 september 2023 af. Werkgevers moeten voor die tijd een reactie geven op het voorstel van de vakbonden. Daarvoor zullen de 28 werkgevers in gesprek gaan hoe wij willen reageren op het gestelde ultimatum.