

Eindbod werkgevers cao PLb: klaar voor nu en de toekomst

Het cao-overleg is eind maart gestart. Zowel werkgevers als vakbonden wilden graag voor 1 mei een nieuwe cao afsluiten om werknemers in de sector duidelijkheid te bieden in deze onzekere tijden. De inflatie, hoge energieprijzen en de gevolgen van de oorlog in Oekraïne hebben invloed op onze werknemers én de bedrijven. De vakbonden hebben opgeroepen iets te doen voor de werknemers die het zwaarst geraakt worden in deze situatie. Werkgevers onderschrijven dat en hebben een unieke stap gezet door naast de verhoging van 2,5% een structurele nominale verhoging toe te voegen van 50 euro bruto per maand. Door deze verhoging komen werknemers met een modaal inkomen uit op een loonstijging van meer dan 4%. Daarnaast bieden we ook een eenmalige bruto uitkering per 1 juli 2022. Naast loon hebben we ook een inhoudelijke agenda omdat we vooruit moeten blijven kijken om aan te kunnen blijven sluiten bij en in te kunnen spelen op de uitdagingen waar we in onze sector voor staan.

Ondanks de gezette stappen en drie extra cao-onderhandelingsrondes hebben we geen gezamenlijk resultaat kunnen bereiken om te komen tot een nieuwe cao. Werkgevers vinden dat bijzonder jammer, omdat we nú iets voor onze werknemers willen doen. We zijn trots op onze werknemers en willen een aantrekkelijke sector zijn en blijven om in te werken. Werkgevers brengen daarom onderstaand eindbod uit aan de vakbonden FNV en CNV.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 16 maanden, van 1 mei 2022 tot en met 31 augustus 2023.

Loonstijging per 1 juli 2022:

- Een structurele verhoging van 2,5% van het salaris, en
- Een structurele verhoging van 50 euro per maand bij een voltijd dienstverband, en
- Eenmalige bruto-uitkering van 250 euro bij een voltijd dienstverband voor werknemers die op 1 juli 2022 in dienst zijn.

Klaar voor de toekomst

De sector staat voor grote uitdagingen. Denk aan de krapte op de arbeidsmarkt, werkdruk, de energietransitie en te bereiken klimaatdoelen. We willen de cao hier beter en innovatiever op aan laten sluiten. We willen daarom naast het nu ook kijken naar de toekomst. Werkgevers hebben een voorstel gedaan om daarover op vier thema's, tijdens de looptijd van de komende cao, in gesprek te gaan met vakbonden en werknemers. De thema's zijn; ontwikkelen en leren, mobiliteit en flexibiliteit, werk en privé en arbeidsverhoudingen. Daarin is ruimte om met elkaar te kijken wat nodig is voor werkgever én werknemer. Het proces en de inhoudelijke onderwerpen zijn verkend met de vakbonden en onze insteek is om het gezamenlijk op te pakken en uit te werken met werknemers om zo te komen tot een vernieuwde cao: 'klaar voor de toekomst'.

Advies overnemen van de werkgroep RVU en verlofsparen en werkgroep cao-redactie

Gedurende de looptijd van de cao 2020-2022 heeft een werkgroep bestaande uit werkgevers en werknemers advies aan cao-partijen uitgebracht over de RVU-vrijstelling en het verlofsparen en een andere werkgroep heeft de tekst van de cao PLb herschreven. Werkgevers nemen de adviezen van beide werkgroepen over.

Voor de RVU-vrijstelling betekent dit dat deze tijdelijke regeling op bedrijfsniveau wordt geregeld. Het gaat om maatwerk in individuele gevallen. Ten aanzien van het verlofsparen heeft de werkgroep

na weging van de voor- en nadelen geconcludeerd dat het niet wenselijk is om een regeling op te nemen in de cao.

De complete cao-tekst is door een werkgroep herschreven en geredigeerd om de leesbaarheid te vergroten. Werkgevers willen de voorgestelde tekst overnemen. Het gaat hier om tekstuele wijzigingen, niet om inhoudelijke wijzigingen.

Nu regelen in de cao

Een aantal aanvullende zaken die we nu willen regelen in de cao:

- Ongewijzigd verlengen van het Sectoraal Sociaal Plan met de looptijd van de nieuwe cao tot en met 31 augustus 2023. Het Sectoraal Sociaal Plan nemen we inhoudelijk mee bij het thema mobiliteit en flexibiliteit in 'klaar voor de toekomst'.
- De tekst van het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB) in de cao verduidelijken vanwege de fiscale regelgeving rondom een dergelijk budget. In de tekst van 7.3. nemen we op dat afhankelijk van de fiscale wetgeving het POB een netto of bruto bedrag is en voegen we toe dat hobby's niet onder het POB vallen.
- Er komen niet alleen nieuwe werknemers bij in de sector, maar ook nieuwe werkgevers. De pensioenregeling ABP kent een zelfstandige toetredingstoets door het ABP. Dat kan betekenen dat nieuwe werkgevers niet de ABP-regeling kunnen aanbieden aan werknemers vallend onder de cao. Werkgevers willen daarom dat cao-partijen onder in de cao opgenomen voorwaarden dispensatie kunnen geven voor de toepassing van de ABP-regeling. Voorwaarden in de cao zijn: de pensioenregeling bestaat uit een ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen. De kosten voor de werkgever voor de alternatieve pensioenregeling blijven minimaal gelijk aan de kosten onder de ABP regeling. Is de alternatieve regeling goedkoper dan wordt de uitgespaarde pensioenpremie gebruikt voor de werknemersbijdrage aan het pensioen of gestort in het Benefit Budget. De premieverdeling werkgever – werknemer is gelijk aan de verdeling bij het ABP. Afwijken ten gunste van de medewerker is ten aanzien van de premieverdeling toegestaan.
- Overnemen en verwerken van wettelijke wijzigingen in de cao:
 - o Betaald ouderschapsverlof wordt vanaf 2 augustus wettelijk geregeld. Het is dan mogelijk om gedurende het eerste levensjaar van het kind gedurende 9 keer de wekelijkse arbeidsduur een uitkering aan te vragen bij het UWV ter hoogte van 70% van het maximum dagloon. Werkgevers willen deze wettelijke regeling in de cao opnemen. Voor de resterende duur van het ouderschapsverlof wordt de huidige cao-regeling 8.1. toegepast.
 - o De wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden gaat ook in op 2 augustus. Deze wet moet meer duidelijkheid en inzicht geven in geldende arbeidsvoorwaarden. Dat vraagt ook aanpassing van de cao. Zo wordt de opsomming in het artikel over wat er in de arbeidsovereenkomst moet zijn opgenomen geschrapt en verwezen naar de wettelijke regeling. Bij het artikel over nevenwerkzaamheden moet worden toegevoegd dat het verbod alleen geldt bij een objectieve rechtvaardiging. Het artikel over het studiekostenbeding moet worden aangepast voor studies die bij wet zijn verplicht.
- Een werkgeversbijdrage aan het O&O fonds PLb van 0,1% in 2023 gebaseerd op de loonsom van 2022.

30 mei 2022

Werkgeversdelegatie PLb