

Onderhandelingsresultaat CAO N.V. Nederlandse Gasunie

Inleiding

De Cao partijen, bestaande uit Gasunie, FNV, CNV, de Unie en VPG2, hebben na constructieve onderhandelingen op 28 januari 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt. Het onderhandelingsresultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen van de partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke bestuurders. De afgesproken wijzigingen worden, na akkoord, met terugwerkende kracht doorgevoerd per 1 januari 2022.

De afgelopen maanden hebben cao-partijen met elkaar onderhandeld over toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden, die passen bij de ontwikkelingen van Gasunie. Visie 2030 is een belangrijke basis geweest. Gasunie bevindt zich op dit moment in een transitieproces van een aardgas transportbedrijf naar een duurzame energie infrastructuuronderneming. Deze transitie vereist een behoorlijke omslag van onze organisatie en cultuur. Het is belangrijk om onze medewerkers mee te nemen in deze ontwikkelingen. Een onderdeel uit de Gasunie-strategie is het organisatiefundament. Deze bestaat uit de volgende drie strategische pijlers:

1. Workforce fit for purpose: een medewerkersbestand met de juiste omvang, vaardigheden en leiderschapskwaliteiten om onze strategie te realiseren. Onze initiatieven zijn onder meer: strategische personeelsplanning, management potentieel portfolio, employer branding, management development programma, performance cyclus, opleidingsaanbod en duurzame inzetbaarheid.
2. Great place to work: het creëren van een werkomgeving en arbeidsvoorwaarden die gericht zijn op het verhogen van prestaties en werkplezier. Onze initiatieven zijn onder meer: Gasunie Inclusief, hybride organisatie, aantrekkelijke en passende arbeidsvoorwaarden, gezondheid en welzijn.
3. Aligned way of working: managers en medewerkers zijn volledig onderdeel van Visie 2030 en de strategie en dragen vanuit hun eigen functie bij aan de realisatie van de strategische doelstellingen van Gasunie. Om hiertoe te komen is het internal alignment programma ontwikkeld (waaronder KoersTV, KoersMagazine, thematische bijeenkomsten, rondje land RvB, Het Forum etc).

Arbeidsvoorwaarden spelen een belangrijke rol in het bouwen aan het organisatiefundament van Gasunie. De cao is een belangrijk en effectief instrument om de noodzakelijke voorwaarden te scheppen om Visie 2030 te realiseren.

Medewerkers van Gasunie spelen een belangrijke rol in het realiseren van de energietransitie en het in stand houden van de (aard)gasvoorziening. Elke medewerker van Gasunie zet zich op zijn of haar manier in om hieraan een bijdrage te leveren. Dat wordt gewaardeerd door zowel de maatschappij als door Gasunie als werkgever. Sociale partners willen dat deze waardering ook tot uiting komt in goede arbeidsvoorwaarden.

Daar waar Gasunie voorheen zelfstandig aardgasinfrastructuurprojecten ontwikkelde wordt dit tegenwoordig in publiek-private samenwerkingsverbanden gedaan. Energietransitie-projecten zijn (financieel) risicovolle projecten die vaak een brede en/of geïntegreerde scope hebben. Door samenwerking kunnen risico's gespreid worden, kan nieuwe kennis worden aangewend en samen verder (door)ontwikkeld worden. Omdat transitieprojecten vaak buiten het gereguleerde domein plaatsvinden of waarbij regulering zelfs ontbreekt, is de return on investment ook anders dan bij gereguleerde

aardgasprojecten. Het risicoprofiel is hoger en de opbrengst is vaak lager en afhankelijk van de marktdynamiek. Op de langere termijn betekent dit dat de verdien capaciteit van Gasunie behoorlijk afneemt. Daarnaast heeft Gasunie ook niet het alleenrecht om een infrastructuur te ontwikkelen. Zo kan bijvoorbeeld voor CO₂ transport een private partij een CO₂ infrastructuur ontwikkelen. Gasunie staat dus ten opzichte van vroeger veel meer bloot aan de grillen van de markt, wat de organisatie een meer dynamisch karakter geeft.

Gasunie heeft al een mooi pakket aan arbeidsvoorwaarden, waarbij de basis ruim op orde is. Om waardering voor onze medewerkers tot uiting te laten komen, zijn we steeds op zoek naar kwalitatief betere afspraken. Dit doen we door in te zetten op koopkrachtbehoud, goede bij de tijd horende onkostenvergoedingen, voldoende keuzevrijheid te realiseren in het kader van duurzame inzetbaarheid en in te zetten op ontwikkeling en een inclusieve organisatie.

In het onderhandelingsresultaat staan afspraken over:

1. Looptijd en loon
2. Inclusie
3. Duurzame inzetbaarheid
4. Ontwikkeling
5. Wachtdienst
6. Ploegendienst
7. Overige onderwerpen
8. Technische onderwerpen

Onderhandelingsresultaat cao N.V. Nederlandse Gasunie

A. Looptijd en loon

Looptijd

Sociale partners vinden het belangrijk dat er een zekere mate van continuïteit in de cao zit én dat we tijdig kunnen inspelen op veranderingen in de markt. Daarom is gekozen voor een looptijd van 2 jaar. De nieuwe cao loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Loon

Sociale partners hebben besloten om de loonontwikkeling de komende twee jaar te koppelen aan het Consumenten Prijsindexcijfer (CPI). In feite verlengen we de huidige afspraak over 2018-2021. Het CPI is een belangrijke maatstaf voor het meten van de gemiddelde prijsontwikkeling in Nederland. Door de lonen te laten stijgen met de CPI hebben sociale partners afgesproken dat iedere medewerker in ieder geval zijn/haar koopkracht behoudt. De CPI wordt jaarlijks bekend gemaakt door het Centraal Bureau voor de Statistiek, wij werken met de CPI van augustus-augustus. Daarom zal er per jaar een andere uitkomst zijn.

Voor 2022 is de CPI bekend (augustus 2020 – augustus 2021), dit is 2,39%. Als blijk van waardering dat, ondanks de beperkingen die onze medewerkers hebben ervaren tijdens de Coronapandemie, de werkzaamheden van Gasunie zo goed mogelijk zijn gecontinueerd, wil de werkgever hen hiervoor bedanken door voor 2022 eenmalig 1% loonsverhoging toe te kennen boven op de CPI.

De loonontwikkeling per jaar ziet er dan als volgt uit:

2022: CPI + 1% structureel

2023: CPI

Dit betekent dat het salaris per 1 januari 2022 stijgt met 3,39%.

Daarnaast wordt er in zowel 2022 als in 2023 een netto bedrag van € 500 uitgekeerd aan alle medewerkers in de maand april. Dit bedrag kan naar eigen inzicht worden ingezet om de eigen ontwikkeling, gezondheid en welzijn te verbeteren. Denk hierbij aan extra benodigdheden voor een opleiding, een leefstijlcoach of sportattributen. Op deze manier worden alle medewerkers in staat gesteld om op hun eigen manier te werken aan duurzame inzetbaarheid. Hiermee wil Gasunie benadrukken dat duurzame inzetbaarheid ook in 2022 en 2023 belangrijke speerpunten zijn en dat we blijven investeren in een leven lang leren en fit blijven.

B. Inclusie

Gasunie en vakorganisaties zijn doordrongen van het belang en de urgentie van diversiteit en een inclusieve organisatie. Gasunie zet zich in om een diverse, toekomstbestendige, inclusieve organisatie te zijn waar ieders inbreng bijdraagt aan de kwaliteit van de organisatie, iedereen zichzelf kan zijn en hierom gewaardeerd wordt. Om recht te doen aan bestaande initiatieven, het onderwerp direct levendig te maken én om gemaakte afspraken te respecteren, kiezen de cao-partners ervoor om ook in de cao nadere invulling aan deze doelen te stellen om zo meer impact te creëren. De volgende afspraken over dit onderwerp zijn gemaakt:

Herschrijven cao

De cao wordt in 2022 door de cao-partijen herschreven, zodat deze in tekst en beeld toegankelijker wordt voor iedereen. Bij het herschrijven kijken sociale partners kritisch naar eventuele beperkende bepalingen die kunnen worden verbeterd.

Verruimen werknemersdefinitie

Vanuit de gedachte van gelijkheid voor iedereen, lossen we verschillen in de cao voor andere gezinsvormen op door de werknemersdefinitie te verruimen. De medewerker hoeft niet getrouwd of geregistreerd partner te zijn om als partner in de zin van de cao te worden gezien. Ook wordt ouderschapsverlof en geboorteverlof van toepassing op meer-ouder gezinnen en/of niet biologische ouders. Dit sluit aan bij de maatschappelijke behoefte.

Verruimen opnemen feestdagen

Er wordt een bepaling opgenomen die het mogelijk maakt om goede vrijdag en hemelvaart uit te ruilen voor een (feest)dag vanuit een andere overtuiging. Door twee feestdagen naar eigen behoefte in te zetten, kunnen medewerkers meer uiting geven aan hun eigen behoeften, cultuur of geloof.

Rouwverlof

Om de bewustwording over rouw op de werkvloer te vergroten wordt er een handreiking: 'Hoe werkt rouw' beschikbaar gesteld voor werkgever en medewerkers. In de cao wordt hiertoe een verwijzing opgenomen. Dit is een belangrijk onderwerp, waar we graag middels de cao invulling aan geven.

C. Duurzame inzetbaarheid

Flexibiliteit in tijd – Verlofsparen

Om medewerkers meer eigen regie te geven over hun eigen duurzame inzetbaarheid, en vitaal en gezond aan het werk te blijven, zijn afspraken gemaakt over de invoering van een verlofspaarregeling.

Waar kan verlofsparen voor worden ingezet?

Door de komst van het Pensioenakkoord kan er vanaf 1 januari 2022 in plaats van maximaal 50 weken nu tot 100 weken verlof worden gespaard. Sociale partners willen de mogelijkheden die hierdoor ontstaan graag benutten. Het voordeel van verlofsparen is namelijk dat er veel keuzevrijheid is. Elke medewerker kan op basis van eigen behoefte en levensfase een langere tijd verlof opnemen. Je kunt hier bijvoorbeeld denken aan het vervroegd stoppen met werken, maar ook een sabbatical. Op deze manier kan elke medewerker invulling geven aan de eigen duurzame inzetbaarheid en de balans tussen belasting en belastbaarheid zo goed mogelijk houden.

Bronnen van verlofsparen

De pot 'verlofsparen' kent drie bronnen, dit zijn:

- 3% werkgeversbijdrage verlofsparen (voorheen werkgeversbijdrage levensloop, artikel 17 komt hiermee te vervallen).
- De mogelijkheid om vanuit het flexibiliseringsbudget per jaar maximaal 10 extra dagen door te storten
- Openstaande saldi feestdagen compensatie (eenmalig in 2023)

Uitgangspunten verlofsparen

Er volgt door de wetgever nog een uitwerking van dit onderdeel van het Pensioenakkoord. De verwachting is dat daarover meer bekend zal zijn in de loop van 2022. De uitgangspunten van de verlofspaarregeling worden op basis van de wetgeving door sociale partners verder uitgewerkt. Het streven is om per 1 januari 2023 de regeling te hebben ingericht.

Het uitgangspunt van de verlofspaarregeling bij Gasunie is dat de regeling wordt belegd bij een externe aanbieder waarbij er in geld wordt gespaard. Dit heeft het voordeel dat de spaarpot door de medewerker meegenomen kan worden naar een andere werkgever indien het dienstverband wordt beëindigd en niet gekozen wordt voor uitbetaling. Ook zal de regeling open staan voor alle medewerkers en geldt er geen verjaringstermijn voor verlofuren waardoor er geen tijdsdruk geldt om de uren tijdig in te zetten. De verdere details van de regeling worden op basis van de definitieve wetgeving gezamenlijk door sociale partners uitgewerkt in 2022, zodat vanaf 1 januari 2023 gebruik kan worden gemaakt van verlofsparen. In 2022 wordt, in afwachting van de inrichting van verlofsparen, de werkgeversbijdrage levensloop nog gestort in het flexibiliseringsbudget en daarmee wordt artikel 17.1 met één jaar verlengd.

Horizon regeling (8090100 regeling)

We willen medewerkers ondersteunen en faciliteren, zodanig dat werken tot het einde van de loopbaan goed vol te houden is. We zien dat dit in elke levensfase iets anders vraagt en dat er óók binnen de levensfases verschillende behoeftes zijn. We willen daarom toe naar een set aan maatregelen, die door de individuele medewerkers op basis van zelf te maken keuzes flexibel ingezet kunnen worden, zodat op termijn collectieve voorzieningen aan het einde van de loopbaan mogelijk niet meer nodig zijn.

In 2022 wordt nader onderzocht welke set aan maatregelen nodig zou zijn om de belasting en belastbaarheid tot het einde van de loopbaan op orde te houden.

Collectief Duurzame Inzetbaarheid (DI) budget

Het resterende collectieve DI budget voortvloeiend uit de cao 2018-2021 wordt verdeeld. 50% van het resterende budget wordt verdeeld over de individuele DI budgetten van alle medewerkers die in dienst zijn per 31 december 2021. Dit resulteert in een toevoeging van € 450 naar rato van het dienstverband op 31 december 2021 per medewerker aan het individuele DIbudget in april 2022.

50% van het resterende budget wordt gealloceerd bij de unit H, om de komende tijd collectieve activiteiten te organiseren in het kader van duurzame inzetbaarheid, zoals het aanbieden van de arbeidsmarktscan, GoodHabitx en workshops en trainingen. Ook zal het collectieve DI budget worden ingezet voor een vermindering van de belasting van de wachtdienst.

Individueel DI budget

Duurzame inzetbaarheid blijft een belangrijk thema. Eén van de dingen die in 2030 vanzelfsprekend is binnen Gasunie, is een leven lang leren. Het uitgangspunt is: we blijven ons ontwikkelen en we blijven leren om bij te kunnen dragen aan de veranderende omgeving. Sinds 1 januari 2017 hebben we binnen Gasunie veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid. We hebben een innovatief programma ontwikkeld, waarvoor landelijk veel aandacht is geweest. Uit een evaluatie begin 2020 onder 580 medewerkers is gebleken dat het programma Duurzaam Inzetbaar bij veel collega's bekend is en gewaardeerd wordt. Toch wordt er nog niet altijd optimaal gebruik gemaakt van alle mogelijkheden die er zijn. Sociale partners hebben vastgesteld dat de huidige individuele DI budgetten voldoende zijn voor medewerkers om aan hun eigen duurzame inzetbaarheid te werken. Daarnaast is er een ruim opleidingsbudget en de collectieve DI activiteiten worden voortgezet, waarvan nieuwe medewerkers ook gebruik kunnen maken.

De werkgeversbijdrage en de toevoeging van het verschil markt-cpi aan het individuele DI budget worden daarom stopgezet. Huidige individuele DI budgetten blijven in stand onder de bestaande afspraken m.b.t. de bestedingsdoelen. Het individuele DIbudget wordt vanaf 1 januari 2022 niet meer geïndexeerd.

D. Ontwikkeling

Opleidingsbudget vrijgeven

Eén van de dingen die in Visie 2030 centraal staat is een 'leven lang leren'. We streven ernaar om een leven lang leren vanzelfsprekend te maken, met elkaar een groeimindset te ontwikkelen en zo een lerende organisatie te zijn. We willen medewerkers in staat stellen om hun talenten optimaal te benutten en te ontwikkelen en nieuwe vaardigheden en kennis op te doen.

Daarom is ervoor gekozen om het vastgestelde opleidingsbudget in 2022 en 2023 vrij te geven. Het vrijgegeven opleidingsbudget geeft alle medewerkers de mogelijkheid om naar eigen keuze en betaald vanuit het centrale budget opleidingen te volgen uit de opleidingencatalogus van Gasunie (zo lang het centrale budget toereikend is). Toestemming van de leidinggevende is niet nodig en het afdelingsbudget is geen beperkende factor. Uiteraard is dit wel een belangrijk onderdeel van de FLOW gesprekken die tussen leidinggevende en medewerker worden gevoerd. De richtlijnen voor het gebruik en de inrichting van dit budget worden in het eerste half jaar van 2022 verder uitgewerkt.

Beloning in het kader van FLOW

Begin 2021 zijn we gestart met een nieuwe performance cyclus, genaamd FLOW (focus op leren, ontwikkeling en wendbaarheid). FLOW focust zich op het regelmatig in gesprek zijn met elkaar, met de focus op kwaliteit en een blik richting de toekomst.

Gegeven de genoemde uitgangspunten, goede en betrokken medewerkers die hun kwaliteiten mogen en willen benutten, is voor een beloningsmodel gekozen waarbij vaste en gedifferentieerde vormen van beloning met elkaar in evenwicht zijn. Het beloningsmodel moet leren, ontwikkeling en wendbaar zijn stimuleren.

De uitgangspunten van het nieuwe beloningsmodel zijn als volgt:

- Iedereen die (minimaal normaal) functioneert en nog niet het maximum van de schaal heeft bereikt, krijgt dezelfde salarisverhoging per 1 april van ieder jaar: 2,5%.
- De leidinggevende heeft daarnaast de mogelijkheid om bij extra inzet in het kader van ontwikkeling, een niet structurele beloning toe te kennen van 2,5%. Deze beloning kan ook worden toegekend aan degene die aan het maximum van de salarisschaal zit. Deze beloning wordt ineens uitgekeerd in de maand april.
- De leidinggevende houdt daarnaast de mogelijkheid om een bijzondere vorm van belonen toe te kennen als er een extra of bijzondere prestatie is geleverd (bonus, extra project, extra opleiding, dinerbon, meeloopstage, etc.).

Als er sprake is van disfunctioneren dan wordt er geen salarisverhoging toegekend.

Loonlijn Ca en BC beter laten aansluiten bij ontwikkelstappen

Het huidige salarisgebouw volgt niet overal een logische lijn, met name bij salarisgroep Ca. Het grote financiële verschil tussen Cx en Ca wordt niet verklaard door functiewaardering, maar is historisch ontstaan o.a. door het verdwijnen van tussenliggende salarisschalen. In de praktijk zien we dat de financiële stap van Cx naar Ca erg groot is en ook bij het werven van nieuwe medewerkers in Ca merken we regelmatig dat deze functiezwaarte elders minder hoog wordt beloond. Dit gaat ten koste van de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van deze medewerkers op de lange termijn, aangezien het salaris onvoldoende in de pas loopt met de functiezwaarte en -waardering. Ook is het in vergelijking met andere functiegroepen onevenwichtig. Om de loonlijn weer een juiste lijn te laten volgen, is het volgende besloten:

De salarisgroepen Ca en Bc worden bijgesteld. Medewerkers die op de peildatum 28 februari 2022 al in functiegroep Ca of Bc zitten behouden hun huidige salaris en het perspectief en worden geplaatst in een gesloten salarisgroep CaOud en BcOud. Voor hen blijft het oude maximum dus gelden en daarmee heeft deze wijziging voor alle huidige Ca en Bc medewerkers geen consequenties. Medewerkers die op of na 1 maart 2022 worden ingedeeld in salarisgroep of functiegroep Ca of Bc komen in de nieuwe salarisgroep terecht met de naam Ca of Bc. De nieuwe grenzen zijn als volgt vastgesteld:

	Minimum	Maximum
Ca	80.000	110.000
Bc	96.000	130.000

Verduidelijking artikel over promotie

Sociale partners vinden het belangrijk dat afspraken helder zijn en eenduidig worden toegepast en kunnen worden uitgelegd. Daarom wordt het percentage wat medewerkers ontvangen bij een promotie naar een hogere salarisschaal aangepast naar één percentage, te weten 5%.

E. Wachtdienst

Aantal keer wachtdienst lopen

Sociale partners hechten waarde aan het maken van afspraken die de inzetbaarheid van medewerkers die wachtdienstverplichtingen hebben positief te beïnvloeden. Daarbij wordt erkend dat de wachtdienst belastend is voor de medewerkers. De belasting van de wachtdienst wordt uitgedrukt in het aantal uren dat een medewerker werkzaam is in de wachtdienst. De belasting volgt uit het product van a) het gemiddelde aantal oproepen per week, b) de gemiddelde oproepduur en c) het aantal weken wachtdienst per jaar. Voor het vaststellen van het aantal wachtdienstweken per jaar (onder c) geldt als uitgangspunt dat medewerkers solitair wachtdienst lopen. Hierbij wordt het aantal wachtdienstweken per jaar (onder c) beperkt tot een periode van één week in een tijdvak van vier weken, voor zover mogelijk gegeven de bezetting die gebaseerd is op de workload. Incidenteel kan vanwege verlof of ziekte (maximaal enkele keren per jaar) een hogere frequentie noodzakelijk zijn.

Gasunie is voornemens om de veldorganisatie en de wachtdienst van de unit Operations aan te gaan passen. Om voor de looptijd van de CAO duidelijkheid te bieden aan de medewerkers geldt als nadere voorwaarde op bovenstaande een garantie op de wachtdienstfrequentie van een week in een periode van 4 weken tot de einddatum van deze CAO, behoudens verlof en ziekte. Deze afspraak geldt tot besluitvorming over de organisatieaanpassing, in het geval de wachtdienstfrequentie daardoor niet verder wordt verhoogd en anders maximaal tot einde looptijd van deze CAO.

Aanvullende afspraken protocol:

In april 2020 zijn in het voormalige Kernteam afspraken gemaakt over de wachtdienst. Deze afspraken worden nu geborgd in het protocol bij deze nieuwe cao:

- 1) Het verlagen van de belasting in de wachtdienst staat centraal. Er zijn afspraken gemaakt welke criteria en normen gehanteerd dienen te worden om de belasting in de wachtdienst te meten. Er is monitoring ingericht voor het aantal oproepen, de gemiddelde duur van een oproep en de frequentie van de wachtdienst. Het maximum aantal van 78 uur per jaar per medewerker in de wachtdienst geldt als overkoepelende norm.
- 2) De afspraken met betrekking tot de invoering van de nieuwe wachtdienst regeling worden nageleefd en zijn besproken in het voormalig Kernteam, onderdeel van het OR advies en besluit van de bestuurder.
- 3) De keuzevrijheid voor de GT-WTB medewerkers wordt verder verruimd. Het wordt mogelijk om met maximaal vier medewerkers per regio en met minimaal één per gebied (binnen dezelfde regio) de wachtdienst in te vullen. Hierdoor wordt het mogelijk om in één gebied drie medewerkers te consigneren en in het andere gebied één medewerker. De derde medewerker zal dan vanuit zijn eigen gebied de W2 dienst invullen voor het gebied waar één medewerker in de wachtdienst is.

- 4) Er zal een lijst met locaties opgesteld worden voor en door de regio waar het nodig of wenselijk is om met twee GT-WTB medewerkers heen te gaan. Dit zijn potentieel onveilige locaties (persoonlijke veiligheid) of industrieën die van Gasunie verlangen dat er twee medewerkers aanwezig zijn in geval van een oproep in de wachtdienst. Het betreft geen uitputtende lijst. Het blijft altijd mogelijk voor de medewerker, die alleen in een gebied de wachtdienst loopt, om een tweede medewerker uit het andere gebied op te roepen.
- 5) Op het moment dat er sprake is van een structurele afname van de workload in tenminste twee gebieden waardoor de benodigde bezetting onder de zes GT-WTB medewerkers komt zal Operations onderzoeken of en in welke mate er organisatorische wijzigingen nodig zijn om met de nieuwe verlaagde workload om te gaan.
- 6) Op het moment dat er structureel sprake is van een onderbezetting op basis van de workload in een gebied en als ondersteuning vanuit de overige elf gebieden leidt tot structurele onevenredige toename van reistijd dan zal de bezetting worden aangevuld door verhuizing dan wel externe werving.
- 7) Voor toekomstige wijzigingen in de wachtdienst gelden de volgende afspraken:
 - 1) Operations informeert de OR en de CAO partners over voorgenomen wijzigingen in de wachtdienst.
 - 2) Wijzigingen met een beperkte impact worden in het reguliere overleg tussen Operations en de OR besproken.
 - 3) Wijzigingen die adviesplichtig zijn of waarvoor de instemming van de OR is vereist, worden besproken met de OR.
 - 4) Wijzigingen die de bepalingen over de wachtdienst in de CAO raken, worden besproken met de CAO partners.
 - 5) Van alle overige wijzigingen wordt in het GSO bepaald of deze worden besproken met of de OR of de CAO partners.
 - 6) In alle gevallen garandeert Operations de betrokkenheid van medewerkers bij de wijzigingen, waaronder zo mogelijk ook leden van de bonden.
- 8) Deze afspraken zijn gemaakt in het voormalig Kernteam.

Feestdagencompensatie wachtdienst

Op dit moment ontvangen medewerkers in de wachtdienst voor een wachtdienst op een feestdag een vervangende halve vrije dag. Deze dag is bedoeld om op een ander moment in dat jaar, de feestdag alsnog te kunnen vieren.

In het verleden zijn veel van deze dagen niet opgenomen en opgespaard. Dit noemen we de 'openstaande saldi feestdagencompensatie'. Deze saldi worden in 2023 overgezet naar de pot verlofsparen. Vanaf 2022 worden er geen nieuwe saldi meer opgebouwd, de vervangende feestdag kan worden ingezet in hetzelfde óf het daaropvolgende jaar, om alsnog de feestdag te kunnen vieren. Daarna komt de feestdagencompensatie te vervallen.

F. Ploegendienst

Duur ploegendienst minimaliseren

Sociale partners erkennen dat de ploegendienst een zware belasting is voor medewerkers. Vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid is het wenselijk om medewerkers een beperkt aantal jaren in de ploegendienst te laten werken. We streven daarom in de toekomst naar een tijdelijke plaatsing in de ploegendienst. Hierover wordt een afspraak in het protocol bij deze cao vastgelegd. In 2022 gaan cao-partijen onderzoeken hoe deze tijdelijkheid eruit kan zien voor de verschillende ploegendienstfuncties, wat ervoor nodig is om dit te realiseren en welk tijdsbad daarbij past. Tevens moet er een transitieplan worden opgesteld voor de huidige ploegendienstmedewerkers. Onderdeel van het onderzoek naar de ploegendienst zijn ook de zogenaamde ontziemaatregelen zoals de afbouwregeling ploegentoeslag, de vangnetregeling en het hebben van hersteldagen.

Feestdagencompensatie ploegendienst

Op dit moment ontvangen medewerkers in de ploegendienst voor een dienst op een feestdag een vervangende vrije dag. Deze dag is bedoeld om op een ander moment in dat jaar, de feestdag alsnog te kunnen vieren.

In het verleden zijn veel van deze dagen niet opgenomen en opgespaard. Dit noemen we de 'openstaande saldi feestdagencompensatie'. Deze saldi worden in 2023 overgezet naar de pot verlofsparen. Vanaf 2022 worden er geen nieuwe saldi meer opgebouwd, de vervangende feestdag kan worden ingezet in hetzelfde óf het daaropvolgende jaar, om alsnog de feestdag te kunnen vieren. Daarna komt de feestdagencompensatie te vervallen.

G. Overige onderwerpen

Groene baan

Werk is tegenwoordig niet alleen maar een middel om te zorgen voor een inkomen maar ook een belangrijk onderdeel van het maatschappelijke proces. Als medewerker ben je niet alleen onderdeel van een bedrijf maar ook een onderdeel van de maatschappij. Cao-partijen hechten waarde aan het mogelijk maken van een groene manier van werken.

De verdere uitwerking wordt meegenomen als onderdeel van het MVO-beleid van Gasunie.

Hybride werken

De coronacrisis leidt tot een heroriëntatie op thuiswerken en hybride werken. In 2021 is een eerste beleid geformuleerd, wat in 2022 wordt geëvalueerd. Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzocht welke ontwikkelingen op dit gebied doorzetten en of die ontwikkelingen op termijn moeten leiden tot nieuwe afspraken op het gebied van arbeidsomstandigheden. In het geval van knelpunten m.b.t. tot thuiswerken en/of op kantoor werken, kan hier in overleg met de leidinggevende een oplossing voor gezocht worden.

Buitengewoon verlof

Het 50-jarig jubileum wordt, net als nu 25- en 40-jarig dienstjubileum, aangemerkt als buitengewoon verlof.

Thuiswerkvergoeding

Aan de cao wordt toegevoegd: "Gasunie draagt zorg voor een regeling die toeziet op het thuiswerken en de daarmee samenhangende noodzakelijke kosten en voorzieningen."

Met de Ondernemingsraad zijn eerste afspraken gemaakt over vergoedingen voor woon-werk verkeer en een thuiswerkvergoeding. Werkgever en vakorganisaties bespreken de vorderingen van het overleg met de OR. De tijd die werknemers vanuit huis kunnen werken, een thuiswerkvergoeding, de reiskostenvergoeding en de faciliteiten om goed te kunnen thuiswerken zijn o.a. onderwerpen waarover gesproken wordt.

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en het Fonds Industriële Bedrijvengesloten overeenkomst zal worden gecontinueerd.

Nieuwe wettelijke regelingen

De Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) en de Wet Wieg wordt volgens de wettelijke regeling uitgevoerd.

H. Technische onderwerpen

Vervallen artikel 4.1 en 4.3 (standplaats en woonplaats)

Artikel 4.1 en 4.3 komen te vervallen. Als er sprake van een wijziging van standplaats waarvoor het sociaal statuut van toepassing is, volgen we het sociaal statuut.

Vervallen artikel 29.2 (verplichtingen van de medewerker)

Artikel 29.2 komt te vervallen.

Aanpassen artikel 19a en 19b (arbeidsongeschiktheid)

De huidige tekst in de cao wordt aangepast waarmee deze beter aansluit bij de uitvoeringspraktijk. Er is gekeken naar de huidige wet- en regelgeving en of de bepalingen een bijdrage leveren aan de re-integratiemogelijkheden en inkomenszekerheid van medewerkers. Op hoofdlijnen ziet de nieuwe regeling er als volgt uit:

Er is gekozen om tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid 100% van het maandsalaris (inclusief 13e en 14e maand) te blijven betalen. In het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid wordt uitgegaan van 70% van het maandsalaris (inclusief 13e en 14e maand) met de mogelijkheid om dit op te hogen naar 85% indien de medewerker zich voldoende inspant en actief meewerkt aan de re-integratie. De loondoorbetaling kan in dit tweede ziektejaar opgehoogd worden naar 100% van het maandsalaris (inclusief 13e en 14e maand) voor de periode dat er meer dan 50% van de overeengekomen arbeidsuren in eigen functie wordt vervuld of wordt besteed aan omscholing. Als er sprake is van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de medewerker ook 100% van het maandsalaris.

Voor medewerkers die het jaar voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid volcontinu- of wachtdienst heeft verricht, omvat het maandsalaris ook de ploegen- en wachtdiensttoeslag.

Mocht er na 2 ziektejaren sprake zijn sprake zijn van een WIA uitkering, komen medewerkers net als voorheen in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen.

Bij eerste toekenning van een WIA-uitkering of verandering van de arbeidsongeschiktheid kan de omvang van de arbeidsovereenkomst worden verlaagd met de (verhoging van) het afkeuringspercentage, met inachtneming van geldende wettelijke regels. De gedachte hierachter is dat het niet altijd wenselijk is om direct de arbeidsomvang te verlagen. Op deze manier wordt meer flexibiliteit geboden om te komen tot maatwerk.

Aanpassen artikel 12 (mobiliteitstoeslag afdeling speciale opdrachten)

Het artikel wordt aangepast naar: Maandelijks wordt aan aangewezen medewerkers van de afdeling Speciale opdrachten een mobiliteitstoeslag toegekend. Deze toeslag maakt geen deel uit van enige grondslag.

Het bedrag wordt opgenomen in het bedragenoverzicht. Het bedragenoverzicht wordt jaarlijks geïndexeerd.

Aanpassen artikel 10.1.3 (inzet verleturen)

Aan het artikel wordt 'op in overleg tussen de werkgever en de medewerker te bepalen dagen' toegevoegd.

Aanpassen artikel 9.6 (verleturen volcontinudienst)

De huidige tekst in de cao wordt aangepast waarmee het aansluit bij de uitvoeringspraktijk. De aangepaste tekst is als volgt:

Uren die meer zijn dan het normale aantal in een volcontinudienstcyclus, worden ingehaald door werkverlet, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Het werkverlet wordt verleend in overleg tussen de werkgever en de medewerker te bepalen dagen in de daaropvolgende 24 weken.

Indien het werkverlet om redenen van bedrijfsbelang niet is verleend, wordt voor elk meer gewerkt uur een compenserende betaling toegekend van 0,58% van het maandsalaris.