

Looptijd van de cao

Wij stellen voor een looptijd van de cao af te spreken van 2 jaar, namelijk van 1 oktober 2017 tot en met 30 september 2019.

Inkomen

Wij stellen voor een initiële loonsverhoging per heel jaar af te spreken, als volgt:

- op 1 oktober 2017, 2%

- op 1 oktober 2018, 2%.

Dit naast het schoonmaken van de APC.

WGA premie

Wij stellen voor geen WGA-premie meer te verhalen op werknemers.

Gelijk loon, gelijk werk, ontwikkeling en arbeidsmarkt

Het loongebouw van Matrants is opgebouwd uit een aantal functies. De meest breed inzetbare medewerker wordt het beste beloond, dat wil zeggen Operationeel medewerker + 3 functies. Dit wil echter niet zeggen dat je bij Matrants ook alle functies uitoefent. Hoe meer medewerkers de functies kennen, hoe beter en breder hun inzetbaarheid is voor Matrants. Het bovenstaande heeft in ontwikkeling voordelen voor medewerkers en heeft als groot voordeel voor Matrants dat men bij vraag van klanten hen goed kan bedienen. Zodoende speelt Matrants ook in op de ontwikkelingen.

Nu sprake is van een innige samenwerking / fusie met ILS is het des te meer zaak dat medewerkers allemaal zo breed mogelijk ingezet kunnen worden. Collegiale uitleen aan ILS, die medewerkers weer laat inhuren bij bijvoorbeeld APMT, biedt ook kansen voor de Matrants-medewerkers. Naar onze mening zullen inzet-baarheidsafspraken tussen ILS en Matrants moeten worden gemaakt.

Wij stellen voor dat iedere operationeel medewerker die 10 jaar in dienst is, dan wel de tien jaar in dienst bereikt, in de schaal met 3 functies ingedeeld wordt.

Hiertoe worden ook opleidingsafspraken gemaakt ten behoeve van de inzetbaarheid. Iedereen wordt per 1 januari 2018, mits 10 jaar in dienst, ingeschaald als operationeel medewerker met 3 functies op functiejaar 0 of op het naast hogere salaris in vergelijking tot wat een medewerker nu verdient.

Persoonlijk budget

Wij stellen voor een persoonlijk budget overeen te komen van 500 Euro per individuele medewerker per jaar. Dit persoonlijk budget kan worden opgespaard om naar eigen keuze in te zetten voor de ontwikkeling van deze medewerker in de meest brede zin van het woord.

Voorbeelden zijn: arbeidsmarkt-APK, EVC-traject of stagedag.

Het persoonlijk budget is niet voor functiegerichte scholing. Matrants zal meewerken aan het verkrijgen van –mogelijk- fiscaal voordeel. Samen met cao-partijen (en waar nodig met externe ondersteuning) zal **voorlichting** gegeven worden in de eerste helft van 2018.

Mocht Matrants fiscaal voordeel hebben, dan zal dit aan de medewerker ten goede komen.

Onderdeel van de voorlichting zal zijn:

De aanwendingsmogelijkheden

Hoe bespreekt Matrans de aanwending en hoe stimuleert Matrans mensen in de jaargesprekken?

Het persoonlijk ontwikkelplan: hoe ziet dit er uit, hoe komt het tot stand?

Mogelijke inzet correctiedagen.

De Fiscaliteit.

Artikel 11

Wij stellen voor om het verbod op nevenactiviteiten te schrappen uit de cao.

Artikel 57

Wij stellen voor Artikel 57 zodanig de tabel aan te passen met 65 jaar: 15 dagen, 66 jaar: 15 dagen en 67 jaar: 15 dagen.

BBL-leerlingen

Wij stellen voor dat Matrans bij aanneming van BBL-leerlingen, hen een contract van tenminste 2 jaar aanbiedt. Indien een kortere duur wordt overeengekomen en er geen onbepaalde tijd arbeidsovereenkomst volgt, willen wij afspreken dat aan de leerlingen -naar rato- de transitievergoeding wordt betaald.

WW / WGA duur en opbouw reparatie

Wij stellen voor om -in lijn met eerdere cao-afspraken en afspraken in de Stichting van de Arbeid- Matrans aan te sluiten op een verzamel-cao ten einde het derde WW-jaar en de loongerelateerde WGA premie te repareren.

Wij stellen voor dat Matrans tijdens dit cao-overleg met ons deze afspraak voor vijf jaar vastlegt. Nadere formulieren en documenten die hiervoor benodigd zijn, zijn te zien op de website www.spaww.nl Met betrekking tot de betaling, welke geschat wordt op 0,2% netto olopend in een aantal jaren, zijn onze leden van mening dat Matrans deze voor haar rekening moet nemen.

Vakbondscontributie betalen

Wij stellen voor dat Matrans de contributie voor vakbondsleden die lid zijn op 1 januari 2018, volledig te betalen voor de looptijd van de cao. Voor de medewerkers die na 1 januari 2018 lid worden, de helft van de contributie te betalen tot einde looptijd van de cao.

Doorstroom naar andere functie

Wij stellen voor de tekst onder dit artikel in de cao te verduidelijken / aan te scherpen op het punt van de in het bedrijf gangbare regelgeving. Dit is onduidelijk en leidt (kan leiden) tot willekeur.

Doorgroei binnen salarisgroep

Wij stellen voor de tekst onder dit artikel in de cao te verduidelijken / aan te scherpen op het punt van "door het management".

Werkzekerheid

Wij stellen voor om naast de opname van het werkzekerheidsakkoord container sector en verhuurende bedrijven in de cao, bijlage 2 van de cao- het werkgelegenheidsconvenant als volgt aan te passen.

Werkgelegenheidsconvenant bijlage bij de cao

MMS en ILS, hierna “de Sjorbedrijven”, partijen ter ener zijde, en CNV Vakmensen en FNV Havens, partijen ter andere zijde,

tezamen ook wel aan te duiden als: “partijen”;

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- a) partijen afspraken wensen te maken over de werkgelegenheid bij de Sjorbedrijven;
- b) als uitgangspunt voor die afspraken geldt de gescheiden verantwoordelijkheden van partijen;
- c) de Sjorbedrijven primair verantwoordelijk zijn voor hun bedrijfsvoering, waaronder de behoefte aan personeel en opleidingen;
- d) De verantwoordelijkheid van vakbonden ziet op de kwaliteit van arbeidsvoorwaarden en maximaal behoud van de werkgelegenheid;
- e) partijen gelet op een en ander de volgende afspraken hebben gemaakt en wensen vast te leggen;
- f) partijen verstaan onder sjorwerk het los en vast maken van containers "Sjorren" en het aanbrengen en wegnemen van semi- automatische “Twistlocks” en "Stackerhandling".

KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:

1. de Sjorbedrijven zeggen toe -onder hierna te noemen voorwaarden- dat voor hun medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en in dienst bij een der Sjorbedrijven op 1 juli 2017, de werkgelegenheid wordt gewaarborgd gedurende een periode van 5 jaar en wel tot 30 juni 2022 (hierna: “de toezegging”).
2. de toezegging is gebaseerd op de huidige omvang d.d. 1 januari 2018 van het sjorwerk, 5.5 miljoen deepsea moves, bij de Sjorbedrijven, én de verwachting dat die omvang met niet meer dan maximaal 20% zal afnemen in genoemde 5 jaar periode.
3. bij onverhoopte afname van het sjorwerk bij de Sjorbedrijven met 20% of meer, vervalt de werkgelegenheidstoezegging en zullen partijen alsdan over de ontstane situatie van mogelijk boventallige medewerkers met elkaar in overleg treden.
4. De eerste oplossing welke besproken en uitgevoerd zal worden is collegiale in- en uitleen in de sector containers in diverse functies.(Inclusief benodigde om- her – en bijscholing). Indien alles in het werk is gesteld om boventaligheid te voorkomen geldt bij gedwongen uitdiensttreding minimaal de nieuwe kantonrechttersformule* met correctie factor 1.
5. in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhouding in Nederland of in geval van relevante tussentijdse wetswijzigingen of contractuele verplichtingen jegens de opdrachtgevers of technische innovaties, welke nadelig uitwerken op de werkgelegenheid bij de Sjorbedrijven, kan van dit convenant worden afgeweken, indien het in strijd met de redelijkheid en billijkheid is te achten de Sjorbedrijven aan de toezegging te houden.

Bijlage 2a

Wij verzoeken Matrans en ILS de gegevens te actualiseren op basis van 1 oktober 2017.

Aldus overeengekomen op2017 te Rotterdam,

MMS

FNV Bondgenoten

ILS

CNV Vakmensen.....

Sjorren op schepen minder dan 170 meter

Wij stellen voor op basis van de uitkomsten van de discussie in het kader werkzekerheidsakkoord nadere afspraken te maken m.b.t. dit thema.

Recht voorbehouden

Wij behouden ons het recht voor tijdens het cao overleg met nadere voorstellen te komen.

Kantonrechtersformule

Leeftijd	Wegingsfactor
Tot 35 jaar	0,5
35 tot 45 jaar	1
45 tot 55 jaar	1,5
Boven de 55	2

Brutoloon (B)

Dit is het bruto maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, vaste dertiende maand, structurele overwerkvergoeding en vaste ploegentoeslag.

Correctiefactor (C)