

Waar zetten onze leden op in en waarom?

1. De loonsverhoging is te mager en moet ingaan op 1 januari van 2018 en 2019

In Nederland staat er druk op onderhandelingen om per jaar minimaal 3% per jaar structureel te hebben. Dit is niet het geval bij APM Maasvlakte 2. De ingangsdatum loonsverhogingen zijn pas op 1 mei van 2018 en 2019 en daarmee loop je tweemaal vier maanden loonsverhoging mis. En 1,5% is te mager en zou hoger moeten zijn. 2% per jaar loonsverhoging is alleszins redelijk.

2. Er moet een correctie loonsverhoging komen per 01-01-2018 van 0,75%

Correctie van 0,75% inkomensverbetering, weliswaar werd niet 70% van het Maersk ladingvolume behandeld, maar konden de medewerkers daar wat aan doen dat dit niet zo was? Wist APM Maasvlakte 2 dit eigenlijk al op voorhand dat dit niet betaald zou hoeven worden?

Deze cao-onderhandelingen mag volgens zeggen van de onderhandelaars aan werkgeverszijde geen andere loon afspraken gemaakt worden dan bij APMTTR, en hoezo dan niet? In de vorige cao kon het wel, want bij APMTTR was de 0.75% structureel en bij APM Maasvlakte 2 onder voorwaarden. Nogmaals een bevestiging dat je beter niet in zee kan gaan met voorwaardelijke loonsverhogingen! En een bevestiging dat er geen reden is niet af te wijken van APMTTR. Vrije onderhandelingen in een zelfstandige BV!

3. Het ouderenbeleid is onvoldoende ingevuld met een studie en in dat verlengde zetten wij in op dat de Senioren Fit Regeling nu alvast beter worden.

Een studie vinden onze leden prima maar men wil ook boter bij de vis! En een studie kan zomaar leiden tot niets! De leden willen tenminste een beter ouderenbeleid en daar gaan we echt voor in de studie. Niet gaan praten om geen resultaat te boeken want dat zal zijn effect hebben op volgende onderhandelingen!

Vast in de vooruit op de studie is onze inzet dat de uitgebreide senioren fit regeling (vanaf 60 jarige leeftijd) vijf jaar: 60% werken, 95% inkomen en 100% pensioenopbouw voor de geboortejaren 1950 – 1959. Met een dienstjaren premie van Euro 5000 bruto extra. Op deze manier kan iedereen op 65 jaar gezond met pensioen. Voor de geboortejaren 1960 en volgende doen we e.e.a. in de studie.

4. De ziektekosten bijdrage zou ook moeten kunnen worden gegeven bij iedere verzekeraar waar een werknemer voor gekozen heeft.

Dit punt is al langer een punt op de cao tafel. Steeds meer en vaker zijn er verzekeringspakketten op de markt die in individuele situaties beter passend zijn dan een collectief pakket. Maar bij een collectief pakket krijg je compensatie en bij een individuele andere keuze niet. Dit zouden onze leden graag anders zien.

5. Artikel 21 moet zo worden uitgelegd dat iedereen t.b.v. extra te werken kwartieren 7 dagen compensatie krijgt.

Klip en klaar artikel 21 moet simpel worden uitgelegd. Als je extra kwartieren werkt dan is de compensatie 7 dagen per jaar. Geen administratieve druk, Keep it simple!

6. Doorstromen en bredere inzetbaarheid

Leden willen kunnen doorstromen / een bredere inzetbaarheidsafpraak middels bijv. een ziek en piek poule, dit is wederkerige flexibiliteit.

Wat willen de leden niet en waarom niet?

A. De leden willen geen transitie afspraken!

Dit punt heeft meer uitleg. De leden waren klip en klaar! Geen transitie afspraken, dit betekent geen nieuw protocol, geen arbeidsvoorwaardelijke afspraken, geen protocol inzetbaarheid in relatie tot APMTR mensen die in transitie overkomen.

De reden van de afwijzing is: er moeten doorstroom mogelijkheden zijn bij APM Maasvlakte 2. Transitie leidt tot minder mogelijkheden van interne doorstroom. Kansen voor mensen die er al zijn! Verdere transitie afspraken blokkeren deze mogelijkheden deels.

Daarnaast is er onzekerheid over de vraag wat als APMTR dicht gaat en de UWV mogelijk onze terminals als één terminal ziet omdat de afspraken zo liggen dat je dat zo kan uitleggen. Dat willen mensen niet.

Iedereen is welkom bij vacatures en natuurlijk zijn APMTR medewerkers bij voorkeur welkom. Want die zijn al ingewerkt, kennen de Haven collega's. Maar alles zonder dat je de schijn maar wekt dat het één terminal is en niet als het de doorstroom (deels) beperkt.

Oproep tot overleg!

CNV Vakmensen wil graag overleg met de directie, want alleen in goed overleg kunnen we tot oplossingen komen! Sinds half mei weten we nu dat het resultaat van onderhandelingen is afgewezen. CNV Vakmensen is duidelijk! Wij rekenen op spoedig overleg!

Wij hopen jullie met deze uitgebreide nieuwsbrief weer van dienst te zijn geweest.

Vragen / opmerkingen?

Jullie weten ons te vinden!