

## Voorstellenbrief CAO Aspen 2018

### Vooraf

Het is inmiddels duidelijk dat na afloop van het huidige (pensioen)uitvoeringscontract met Delta Lloyd per 31 december 2018 het niet mogelijk is om tegen dezelfde kosten de huidige pensioenregeling voor te zetten. Dat betekent dat er een aantal lastige keuzes ten aanzien van de pensioenregeling moeten worden gemaakt door partijen. Als vakbonden beschouwen wij pensioen als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Daarom stellen we voor de keuze voor een nieuwe pensioenuitvoerder onderdeel uit te laten maken van de cao onderhandelingen. Omdat de kosten van de pensioenregeling waarschijnlijk pas in september redelijk duidelijk zullen worden, stellen we voor de onderhandelingen te beginnen in oktober.

### 1. Looptijd

We stellen een looptijd van 1 jaar voor, van 1 juli 2018 tot 1 juli 2019.

### 2. Inkomen

We stellen een merit voor van 3,5% per 1 oktober 2018 met een bodem van € 1.000,00 bruto op jaarbasis voor die werknemers die bij een verhoging van 3,5% onder dit minimum blijven. Voor wat betreft de verdeling van de merit stellen we voor om de merit matrix te handhaven met dien verstande dat een ieder wel de gemiddelde inflatie (CPI) over het afgelopen jaar krijgt en het resterende budget conform de merit matrix op basis van individuele prestatie en relatieve salarispositie verdeeld wordt.

### WGA premie

We stellen eveneens voor dat de werkgever afziet van het verhalen van de gedifferentieerde WGA premie op de werknemer.

### Vakantietoeslag over overwerk

Met ingang van 1 januari 2018 is artikel 13a van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag gewijzigd. Dit heeft erin geresulteerd dat een werknemer recht heeft op vakantietoeslag over zijn overwerktoeslag. Wij willen dit duidelijk in de nieuwe cao opnemen.

### 3. Fit over de finish

Wij willen met u nadrukkelijk van gedachten wisselen over de huidige stand van zaken in het bedrijf ten aanzien van:

- Leeftijdsopbouw c.q. de vergrijzing van het personeel;
- Werkdruk;
- Het gevoel van medewerkers dat er weinig waardering is voor het personeel;
- De ontzietmaatregelen die 2 jaar geleden zijn afgesproken (ruilmogelijkheden nachtdiensten voor ouderen en verlichten van de druk op medewerkers die consignatiediensten draaien);
- Het ontbreken van een (duidelijk) beleid ten aanzien van duurzamer inzetbaarheid van medewerkers in alle leeftijdsgroepen.

Concreet stellen we voor:

- a. dat er binnen de looptijd van de cao een nadrukkelijk beleid wordt ontwikkeld dat medewerkers in alle leeftijdsgroepen in staat stelt fit over de finish te gaan.

- b. binnen een half jaar wordt een **plan van aanpak** aan de bonden voorgelegd;

In het verlengde hiervan stellen we voor om op zo'n kort mogelijke termijn:

- c. Te onderzoeken welke werkzaamheden van de nacht naar de dag verschoven kunnen worden, om nachtarbeid zo mogelijk te beperken en zoveel mogelijk te verlichten.
- d. Welke concrete maatregelen genomen kunnen worden om het aantal consignatiediensten en het aantal oproepen per medewerker te verminderen.
- e. Op korte termijn een opleidingsbeleid te formuleren dat ook voor de medewerkers inzichtelijk is.
- f. Het invoeren van een structureel, persoonlijk opleidingsbudget waarbij de medewerker zelf bepaalt wanneer en hoe dit voor opleidingen wordt ingezet.
- g. Bij (verplichte) opleidingen te zorgen voor een balans tussen opleiding in vrije- en werktijd.
- h. een **generatiepact** in de cao op te nemen. Een regeling waarbij ouderen – op vrijwillige basis – minder kunnen gaan werken tegen volledige pensioenopbouw en deels inleveren van salaris. Bijvoorbeeld 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw. Uiteraard met herbezetting van opengevallen uren, anders werkt de regeling alleen werkdruk verhogend.
- Wij denken dat een dergelijke regeling een belangrijke bijdrage kan leveren aan een verjonging van het personeelsbestand in een organisatie waar de gemiddelde leeftijd toeneemt, er niet tot nauwelijks uitbreiding van het aantal formatieplaatsen mogelijk is en een belangrijke bijdrage kan leveren aan de duurzame inzetbaarheid van ouderen.

#### 4. Overig

##### **Werkgeversbijdrage**

We stellen voor om de werkgeversbijdrage voort te zetten.

Zoals gebruikelijk behouden we ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullende en/of nieuwe voorstellen te komen.