

CNV Vakmensen, dhr. G. van Dijk
FNV Bondgenoten, dhr. R. Vos
Christennetwerk|gmv, dhr. A. Geerds

Hardenberg, 17 juli 2018

Geachte Vakbondsbestuurders,

Graag waren wij tijdens ons laatste CAO-overleg op 10 juli 2018 tot een principeakkoord gekomen. Dat is helaas niet gelukt. Zoals afgesproken treft u bijgaand ons eindbod aan.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Gerrit Rekers', written in a cursive style.

Gerrit Rekers
Voorzitter Werkgeversvereniging OWASE

Eindbod Werkgeversvereniging OWASE
CAO-onderhandelingen 2018

Looptijd

WVO wil een CAO afsluiten met een looptijd van 2 jaar (van 1 juli 2018 tot 1 juli 2020).

Loon

Het algemene beeld in Nederland is dat de economie op volle toeren draait en dat er weer ruimte is voor loonsverhogingen. Dit beeld herkennen wij ook bij een deel van de OWASE-bedrijven. Echter, bij een minstens net zo'n groot deel van de OWASE-bedrijven is dat niet het geval. Tijdens het eerste CAO-overleg hebben wij verder toegelicht hoe de OWASE-bedrijven ervoor staan.

Wij willen een loonstijging bieden dat enerzijds recht doet aan de situatie bij de OWASE-bedrijven en dat anderzijds ook aansluit bij de gemiddelde loonontwikkeling in Nederland.

Concreet stellen wij voor om de lonen in deze periode in twee stappen te verhogen met 5,0%. Wij willen dit doen door de lonen met 2,3% te laten stijgen per 1 juli 2018 en met 2,7% per 1 juli 2019. Met deze loonstijging sluiten wij aan bij de gemiddelde loonstijging die momenteel in Nederland wordt afgesloten (gemiddeld 2,3% per jaar op basis van AWWN 12-maandsgemiddelde).

Duurzame Inzetbaarheid

Wij willen de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid verder faciliteren, zowel in budget als in organisatie. De werkgroep kan praktische ondersteuning bieden bij de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Zo heeft de werkgroep voorgesteld om meer programma's of bijeenkomsten te organiseren over mogelijkheden bij mantelzorg en over deeltijdpensioen en gebruik van andere ontzietmaatregelen in de CAO.

Ook staat WVO ervoor open dat de werkgroep nog meer (bedrijfs)initiatieven onderzoekt, bijvoorbeeld over werk/privé-balans, powernap, werkdruk, mentorschap en een vervolg op de vitaliteitsroute.

Verder willen wij meegaan in de voorstellen van de vakbonden om de seniorenregeling als bedoeld in artikel 7.7. per 1 januari 2019 uit te breiden. Concreet betekent dit dat werknemers die binnen 4 dienstjaren de AOW-datum bereiken, op vrijwillige basis extra vrije tijd kunnen opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per kwartaal:

Toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum	Extra vrije tijd per kwartaal Was	Extra vrije tijd per kwartaal wordt
tussen 4 en 3 jaren	8 uur	24 uur
tussen 3 en 2 jaren	20 uur	32 uur
tussen 2 en 1 jaren	28 uur	40 uur
laatste jaar	52 uur	44 uur (waarbij bestaande rechten worden gerespecteerd)
Gemiddelde gedurende hele periode	27 uur	35 uur

Uitbetaling over bovenstaande uren wordt gebaseerd op 85% van het maandinkomen, inclusief vakantietoeslag. De pensioenopbouw over deze uren wordt volledig voortgezet.

De uitbreiding van de seniorenregeling is samen met de reeds bestaande mogelijkheden in de CAO erop gericht om de werknemers in de laatste jaren voor de AOW-datum meer te ontzien. Daarom zal in samenhang met deelname aan de seniorenregeling:

- de mogelijkheid komen te vervallen om ATV-dagen te verkopen, als bedoeld in artikel 6.2;
- het jaarlijks per 1 januari te meten opgebouwde verlofsaldo als bedoeld in artikel 7.2. niet verder toe te laten nemen.

Daarnaast komt de ouderenregeling als bedoeld in bijlage I per 1 januari 2019 te vervallen. Bestaande deelnemer(s) kunnen de ouderenregeling wel voortzetten.

Periodiek Overleg

Tijdens de CAO-onderhandelingen worden veel onderwerpen (vaak voor het eerst) op de agenda geplaatst.

Het Periodiek Overleg zal worden gebruikt om deze onderwerpen (voor het eerst) te bespreken zodat een goede analyse en inventarisatie van het onderwerp kan plaatsvinden.

Tijdens het eerstvolgende Periodiek Overleg zal in elk geval worden gesproken over:

- het in kaart brengen van de werking in de praktijk van de vervangingstoeslag (voor als je een hoger ingeschaalde functie waarneemt);
- de inzet van uitzendkrachten op vaste formatieplaatsen;
- de aanpassing van de minimumloonschalen per 1 juli 2019 en de impact hiervan op de bestaande salarisschalen, zowel in hoogte als in onderlinge samenhang.

Aanvullende afspraken

De aanvullende afspraken zoals opgenomen in bijlage I zullen worden geactualiseerd en opgeschoond. Dit laatste betreft de volgende afspraken:

- 2. Ouderenregeling (zie afspraken over duurzame inzetbaarheid / seniorenregeling).
- 5. Leeftijdsbewust personeelsbeleid en employability (worden vervangen door de nieuwe afspraken over duurzame inzetbaarheid).
- 7. Leeftijdsbepalingen in de CAO (kan komen te vervallen voor zover de periode, waarin de overgangsbepalingen van toepassing zijn, is verstreken).
- 8. 3^e WW-jaar.
- 9. Werkdruk.
- 10. Generatiepact en mantelzorg (zie afspraken over duurzame inzetbaarheid).
- 11. Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd.
- 12. Eenmalige uitkering in 2017.

De volgende afspraken worden gecontinueerd:

- 1. Mobiflex (waarbij CAO-partijen in 2020 beslissen of deze bijdrage vanaf juli 2020 gecontinueerd wordt en of de financiering dan nog voldoende is; een eventueel tekort dat ontstaat tijdens de looptijd van deze CAO zal door werkgevers op gepaste wijze worden aangevuld).
- 3. Vakbondscontributie (op basis van AWWN-werkgeversbijdrageregeling).
- 4. WGA-premie.
- 6. Pensioen (waarbij wordt opgenomen hoe vanaf 2018 aan de nieuwe wetgeving is voldaan en dat CAO-partijen tijdig afspraken maken over de CDC-pensioenpremie voor de periode ná 2018-2020).