

Bijlage: Cao-voorstellen CNV Vakmensen september 2018

Looptijd van de cao

De cao heeft een looptijd van 2 jaar, ingaande op 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

Inkomen

Naast de automatische prijscompensatie zullen de lonen gedurende de looptijd van de cao als volgt worden verhoogd:

per 1 januari 2018: met 2%

per 1 januari 2019: met 2%

Eenmalige uitkeringen: Er zullen gedurende de looptijd van de cao de volgende eenmalige uitkeringen worden verstrekt: In december 2018: € 900,- bruto;

In december 2019: € 900,- bruto.

Partijen zijn overeengekomen dat wanneer werknemer, (mede) met deze eenmalige uitkering, investeert in persoonlijke opleiding en ontwikkeling de werkgever de besteding fiscaal vriendelijk zal verrekenen met het brutoloon conform de cafetariaregeling zoals in het handboek loonbelasting is weergegeven onder het 'cafetariamodel'.

In de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid wordt overlegd hoe dit procesmatig verder moet worden ingericht.

Ook kan deze eenmalige uitkering eventueel gebruikt worden om te besteden aan het netto-spaarpensioenproduct van de SVBPVH (netto havenpensioen stap 6).

Verhoging pensioen richtleeftijd naar 68 jaar

De fiscale pensioen richtleeftijd wordt per 1 januari 2018 verhoogd van 67 naar 68 jaar. De gewijzigde pensioen richtleeftijd van 68 jaar wordt in de cao opgenomen. Werknemers, die deelnemen aan de Beschikbare Premiereregeling voor Beambten, ontvangen vanaf hun 65-jarige leeftijd een niet pensioengevende Persoonlijke Toeslag van 0,21 % op het bruto maandsalaris (inclusief roostertoeslag). Deze toeslag telt niet mee voor de vaststelling van de 13de maand, vakantietoeslag, overwerk of andere berekeningen.

Senioren Fit Regeling

Partijen vinden het van belang dat medewerkers van APMTR hun werkzaamheden tot hun AOW-gerechtigde leeftijd met behoud van gezondheid en welzijn kunnen uitoefenen. Ter ondersteuning van dit streven is de Senioren Fit Regeling ingericht. Maximaal 5 jaar voorafgaand aan volledige en directe pensionering kunnen medewerkers van geboortejaren 1950 – 1959, die op 1 januari 2018 in vaste dienst zijn van APMTR (op zijn vroegst vanaf 60 jarige leeftijd) gebruik maken van de Senioren Fit Regeling.

De regeling houdt in 60% werken, 95% bruto inkomen en 100% pensioenopbouw.

Bij uittreding op 65 jarige leeftijd zal er op 64 jarige leeftijd een dienstjarenpremie gelden van € 5000 bruto.

Werkgroep Duurzame inzetbaarheid

Partijen vinden het van belang dat APMTR-medewerkers hun werkzaamheden tot hun AOW-gerechtigde leeftijd op een kwalitatief goede wijze (met de juiste competenties), gemotiveerd en met behoud van gezondheid en welzijn kunnen uitoefenen.

Hierbij is het streven om medewerkers binnen APMTR inzetbaar te houden op een zodanige wijze, dat de 24/7 operatie met voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers kan worden uitgevoerd.

Om dit te kunnen realiseren is het van belang dat medewerkers over de juiste kennis, vaardigheden en opleidingen moeten beschikken om hun huidige functie uit te kunnen blijven oefenen, maar ook is het belangrijk om in te kunnen spelen op toekomstige ontwikkelingen. In dit kader dient er aandacht zijn voor opleidingen, mobiliteit, loopbaanbeleid en roosters.

Om deze problematiek nader te onderzoeken wordt een werkgroep Duurzame Inzetbaarheid ingesteld.

Samenstelling werkgroep:

De werkgroep wordt samengesteld uit 7 leden, onder voorzitterschap van de General Manager HR. CNV Vakmensen en FNV wijzen ieder 2 deelnemers aan. Van de zijde van APMTR zullen, naast de voorzitter, nog 2 leden deelnemen aan de werkgroep. Bij onderwerpen, waar de ondernemingsraad een belang, advies- of instemmingsrecht heeft, zal de werkgroep worden uitgebreid met een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad.

Taak werkgroep:

De taak van deze werkgroep is met unanieme aanbevelingen te komen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bewerkstelligen en deze aan cao-partijen voor te leggen.

De onderwerpen, die in ieder geval in deze werkgroep zullen worden besproken, zijn:

- Verlengen Mobiliteitsplan (punt 1 t/m 4 bijlage 10 cao)
- Persoonlijk budget
- Implementatie afspraken interne baan
- Vergoeding cursussen ten behoeve van het werk
- Verschoven diensten bij interne opleiding
- Koopdagen
- Loopbaanpaden

Rapportages/tijdslijn:

De werkgroep start in het vierde kwartaal van 2018 en zal in het eerste kwartaal van 2019 aan cao-partijen rapporteren.

Werkgroep Ouderenbeleid

Partijen stellen een werkgroep Ouderenbeleid in waarin de mogelijkheden worden onderzocht om oudere werknemers op een zo goed en gezond mogelijke wijze gemotiveerd inzetbaar te houden binnen het bedrijf.

Hierbij zal speciaal aandacht zijn voor de medewerkers, die in de volcontinuïdient werkzaam zijn, waarbij rekening moet worden gehouden met de effecten van de te treffen maatregelen op de 24/7-operatie van APMTR en medewerkers van andere generaties.

Samenstelling:

De werkgroep wordt samengesteld uit 7 leden, onder voorzitterschap van de General Manager HR. CNV Vakmensen en FNV wijzen ieder 2 deelnemers aan. Van de zijde van APMTR zullen, naast de voorzitter, nog 2 leden deelnemen aan de werkgroep. Bij onderwerpen, waar de ondernemingsraad een belang, advies- of instemmingsrecht heeft, zal de werkgroep worden uitgebreid met een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad.

Taak werkgroep:

De taak van deze werkgroep is met unanieme aanbevelingen te komen in het kader van het ouderenbeleid en deze aan cao-partijen voor te leggen.

De onderwerpen, die in ieder geval in deze werkgroep zullen worden besproken zijn:

- Reservering Senioren Fit regeling voor geboortejaren 1960 en jonger
- ANW-hiaatverzekering

Rapportages/tijdslijn:

De werkgroep start in het vierde kwartaal van 2018 en zal in het eerste kwartaal van 2019 aan cao-partijen rapporteren.

Werkgroep Servicehandhaving

De werkgroep Servicehandhaving, zoals opgenomen in bijlage 9.1 van de cao 2014- 2017, wordt gedurende de looptijd van de cao gehandhaafd.

Budget Maatregelen Werkgroepen

Als budget voor de maatregelen die de werkgroepen Duurzame inzetbaarheid en Ouderenbeleid unaniem aanbevelen en door Cao-partijen worden overgenomen en ingevoerd, is een bedrag van in totaal € 200.000 per jaar beschikbaar voor de jaren 2018 en 2019. Als in 2018 geen budget wordt aangewend dan zal het budget voor 2019 gelden.

In het geval in de werkgroep Service Handhaving maatregelen worden voorgesteld, waaruit besparingen voortvloeien, die ook worden ingevoerd, komen deze besparingen ten goede aan het budget van de werkgroepen. Hiervoor geldt een maximum van totaal € 100.000,- per jaar. Als in 2018 geen besparingen zijn is er bij besparingen in 2019 € 200.000 beschikbaar. Het uitgangspunt hierbij is dat structurele besparingen leiden tot structurele opbrengsten voor maatregelen van de werkgroepen en dat niet-structurele besparingen leiden tot eenmalige opbrengsten voor de maatregelen van de werkgroepen voor de jaren 2018 en 2019.

90% dagen voor oudere werknemers (artikel 46 van de cao 2014-2017)

De staffel van artikel 46 wordt uitgebreid met de leeftijden 65, 66 en 67 jaar. Medewerkers van deze leeftijden komen eveneens in aanmerking voor 15 extra 90% dagen op jaarbasis, tegen de voorwaarden zoals omschreven in dit artikel.

Ziektekosten

Ongeacht de ziektekosten verzekeraar zal de bijdrage per jaar betaald worden.

Salaristabellen voor werknemers jonger dan 23 jaar in de operationele sector

De salaristabellen voor werknemers jonger dan 23 jaar in de operationele sector, zoals opgenomen in artikel 27 van de cao 2014-2017, vervallen. Dit geldt niet voor vakantiekrachten, die in de vakantieperiode in de zomer en de Kerst worden ingezet, inclusief hun opleidingsperiode.

Deelname aan vervolgesprekken van de Sociale Dialoog containersector Rotterdam.

In het geval er vervolgoverleg in het kader van de Sociale Dialoog voor de containersector in Rotterdam zal worden gevoerd, is APMTR bereid hieraan deel te nemen.

Stijging AOW-leeftijd

Sinds 2013 gaat de AOW-leeftijd in stappen omhoog. Deze stijging hangt af van de gemiddelde levensverwachting. Als de gemiddelde levensverwachting stijgt, stijgt de AOW-leeftijd mee in stappen van 3 maanden. Voor 2022 en 2023 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en 3 maanden. Partijen betrokken bij de APMTR cao zijn zich er van bewust, dat binnen APMTR waarin een 24/7-operatie wordt gevoerd, medewerkers langdurig in volcontinu diensten werken. Dit is meer belastend voor medewerkers, naarmate langer moet worden doorgewerkt voordat de AOW- en pensioenleeftijd wordt bereikt.

Tegen deze achtergrond is APMTR bereid om zich als havenwerkgever publiekelijk uit te spreken tegen een verdere verhoging van de AOW-leeftijd.

Het 3de WW-jaar en loongerelateerde WGA

De Stichting van de Arbeid heeft het mogelijk gemaakt om het 3de WW jaar (en de WGA) te repareren. Hiermee is invulling gegeven aan de afspraken zoals die zijn gemaakt in het sociaal akkoord van 2013. Partijen komen overeen zich middels een overeenkomst tot deelname aan te melden bij de Stichting PAWW (Stichting Private Aanvulling WW en WGA) voor werknemers, vallend onder de APMTR cao. Er zal worden aangesloten bij een zgn verzamel cao, die algemeen verbindend moet worden verklaard. De werknemer betaalt de SPAWW-bijdrage.

De hoogte van de werknemersbijdrage wordt jaarlijks door de Stichting PAWW vastgesteld.

Organisatieverlof

Het aantal organisatieverlofdagen voor CNV Vakmensen wordt met ingang van 1 januari 2018 verhoogd van 10 naar 15 dagen per jaar.

Werkgelegenheid en factor 2

Er is een werkgelegenheidsgarantie tot en met eind 2025 voor iedereen in dienst voor onbepaalde tijd. Deze garantie geldt niet op grond van andere redenen dan om bedrijfseconomische of organisatorische redenen.

Bij gedwongen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of organisatorische redenen, op verzoek van werkgever, geldt de kantonrechttersformule 2008 met correctiefactor 2. Uiteraard moet worden voldaan aan wettelijke verplichtingen.

Indien medewerkers in vijf jaar voorafgaande aan ontslag deeltijd zijn gaan werken zal er gerekend worden voor het inkomen met het 100% (fulltime) salaris.

Wanneer is er sprake van een nieuwe cao

Vanaf het moment dat de leden van CNV Vakmensen en FNV het onderhandelingsresultaat hebben goedgekeurd en het onderhandelingsresultaat omgezet is in een akkoord dat door alle partijen is ondertekend.