

Beste Edwin en Diana,

Namens Bob stuur ik jullie bijgaand bericht inzake de voorstellen van de werkgever om te komen tot een nieuwe CAO.

Allereerst hartelijk dank voor ons gesprek op 10 november jongstleden, waar we kennis hebben gemaakt en tevens de toelichting op jullie CAO voorstellen hebben besproken. We vonden het een constructief gesprek. Een goede start voor de komende gesprekken.

Als besproken en ter voorbereiding op ons overleg komende donderdag ontvangen jullie hierbij onze gedachten ten aanzien van de CAO Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v. In dit voorstel hebben we ervoor gekozen om eerst terug te komen op de belangrijkste onderwerpen, zoals door jullie aangegeven. Dat wil niet zeggen dat de overige voorstellen niet verder besproken kunnen worden.

Looptijd:

Één jaar, maar een langer looptijd behoort tot de mogelijkheden.

Lonen:

Vanuit de huidige economische situatie hebben we begrip voor de wens van een loonsverhoging op basis van de consumentenprijsindex (CPI) en het maken van een vaste algemene prijscompensatie (APC) in de CAO. Helaas, maakt juist de huidige situatie duidelijk dat inflatie ver verwijderd kan zijn van de bedrijfseconomische situatie van de werkgever. Een APC is daarmee voor de werkgever niet haalbaar.

Als werkgever blijven wij de mogelijkheden bekijken om de arbeidscondities voor onze werknemers te verbeteren. Qua lonen beschikken we voor de Waterbus over de indexatie die wordt geboden door de Provincie in combinatie met kaartverkoop. Beiden geven de ruimte om 6% loonsverhoging te bieden. Daarnaast en zoals met elkaar besproken zien wij ook de druk op de werving en de krapte op de arbeidsmarkt. Deze is voornamelijk voor schippers al enige tijd krap, wij willen daarom in gesprek over een extra (nominale) verhoging van de lonen voor de schippers. Dit past ook in de gedachte om een beter loopbaanperspectief te bieden aan zowel de huidige als toekomstige werknemers. Ofwel van steward naar kapitein!

Éénmalige vergoeding:

Gezien het huidige hoge peil van het levensonderhoud vinden wij het gepast om medewerkers hierin te ondersteunen door een éénmalige uitkering te geven. Wij stellen voor deze te spreiden over twee betalingen: een vergoeding van € 500 nog in december en een vergoeding van € 750 in maart 2023. Hiermee worden de werknemers ondersteunt in de belangrijke December maand en helpt het mogelijke extra lasten in de winter te dragen.

ORT:

Vanuit FNV is het verzoek gekomen om de ORT vergoeding in procenten in plaats van centen te benoemen. Werkgever staat hiervoor open, graag ziet zij een voorstel vanuit de bonden hoe zij dit zouden wensen.

Reiskosten:

Werkgever gaat akkoord met verhoging naar € 0.21 per kilometer en het afschaffen van de staffels. Het automatisch meestijgen op basis van wetswijzigingen wenst werkgever niet op te nemen. De wijze van vergoeden (gemiddelde per maand of feitelijk op basis van gemaakte diensten) moeten wel verder afgestemd worden.

Vakantiegeld:

CNV heeft aangegeven dat gezien de wijziging van de wetgeving in 2018 de werkgever vakantiegeld dient te berekenen over overwerk. Dit is correct vastgesteld op basis van artikel 6 van de wet minimumlonen (WML). De werkgever voert dat echter op basis van de CAO niet uit en de rechtsvoorganger heeft dit ook voor 1 januari 2022 niet toegepast. De WML geeft werkgever de mogelijkheid om hierbij CAO van af te wijken. Werkgever wil bespreken of een wijziging hierin gewenst is, maar is niet van mening dat er sprake zou zijn van onterecht niet betalen en daarmee corrigeren met terugwerkende kracht.

Vakantiedagen:

Werkgever staat open voor een aanpassing van de vakantiedagenstaffel, graag ziet zij een voorstel van de vakbonden hierin tegemoet.

In de voorgaande CAO onderhandelingen is ook gesproken over een wijziging in de opname van vakantiedagen, is er nog de wens van de vakbonden om dit verder te bespreken. Dit geldt tevens voor het voorstel voor min/plus uren van reservediensten.

De bestaande garantieverlof (BBV) regeling kan worden overgenomen in de CAO.

Technische Dienst:

Werkgever heeft begrepen dat bij haar rechtsvoorganger er geen sprake is geweest van doorbetaalde lunchpauzes. De lunchpauzes worden daadwerkelijk genoten, in tegenstelling tot het varende personeel, daarmee wil werkgever hier geen wijziging in doorvoeren.

Werkgever wenst geen extra vrije dag toe te voegen in de CAO voor de wachtdienst bij de TD. De vergoeding is ter compensatie van het ongemak van bereikbaar zijn. Tevens leidt dit er toe dat de druk op de huidige werknemers van de TD zal toenemen.

Scholing:

Scholing en daarmee de mogelijkheid bieden aan de werknemers zich verder te ontwikkelen is een primaire arbeidsvoorwaarde en essentieel voor de toekomst van ons bedrijf. De wetgeving zal hierin ten minste gevolgd worden, akkoord om dit op te nemen in de CAO. In de huidige roosters wordt al rekening gehouden met scholing, dus er zullen afspraken mogelijk aanvullend gemaakt moeten worden over wanneer scholingsuren overuren zijn.

Inwerkvergoeding:

Onderdeel van het goed laten landen van nieuwe werknemers en het verder ontwikkelen van huidige werknemers is het inwerken. Hiervoor hebben we ervaren medewerkers nodig, die bereid zijn deze taak op zich te nemen. Om ervaren werknemers te motiveren, zijn wij het eens om een inwerkvergoeding te verstrekken. Wij hebben het voorstel gezien en komen hier snel op terug.

Tekstuele aanpassing vakbondsverlof:

Het voorstel is voor ons akkoord.

Generatiepact:

Gezien de huidige bezetting en de opmerkingen die ook vakbonden maken over werkdruk, is een dergelijke maatregel niet wenselijk.

Alhoewel we niet aansluiten bij de wens van FNV om een verhoging toe te passen op basis van de CPI van oktober, denken wij met bovenstaande een voldragen voorstel te doen waaruit blijkt dat wij meewerkend zijn om waar mogelijk recht te doen aan de huidige

economische situatie, de wensen van onze medewerkers en het behouden van een gezonde onderneming. Wij kijken uit naar jullie reactie en ons vervolgoverleg.