

Eindbod TSM CAO 2024

De volgende punten moeten beschouwd worden als het formele 'eindbod' omdat we het over deze punten tijdens het cao overleg niet eens werden:

Ouderenregeling

Jullie wens om te komen tot een ouderenregeling, is enkele jaren geleden ook aan de orde gekomen tijdens het cao overleg. Een 80/90/100 regeling is toen ook nadrukkelijk besproken, maar daar is destijds uiteindelijk niet voor gekozen, onder andere omdat slechts weinig medewerkers jaarlijks gebruik konden maken van een dergelijke regeling. Destijds hebben we overeenstemming bereikt over de verlofspaarregeling. Deze regeling geeft medewerkers de kans om op een gegeven moment minder te gaan werken, eerder te stoppen met werken of een sabbatical op te nemen. Veel medewerkers maken inmiddels gebruik van deze regeling.

Jullie hebben tijdens het recente cao-overleg opnieuw de wens geuit om een 80/90/100-regeling te introduceren. Wij hebben aangegeven dat wij dit onder voorwaarden best mogelijk willen maken. Eén van onze voorwaarden was dat de mogelijkheid om verlof te kunnen sparen moet verdwijnen als we een 80/90/100 regeling introduceren (uiteeraard met behoud van reeds gespaarde saldo's). Als medewerkers gebruik kunnen maken van twee ouderenregelingen, wordt het ons simpelweg te complex in de uitvoering en bovendien te duur. Bovendien is de verlofspaarregeling destijds juist nadrukkelijk geïntroduceerd *in plaats van* een 80/90/100 regeling.

Jullie hebben tijdens het cao-overleg aangegeven, dat de verlofspaarregeling niet mag verdwijnen. Als compromis bieden wij nu aan om medewerkers individueel de keuze te geven tussen het recht om deel te nemen aan de verlofspaarregeling en het recht om deel te nemen aan de 80/90/100 regeling.

Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Medewerkers krijgen in beginsel het recht om deel te nemen aan de 80/90/100 regeling. Alleen medewerkers die expliciet afzien van dit recht, krijgen de mogelijkheid om deel te nemen aan de verlofspaarregeling.
- Medewerkers kunnen (voordat zij daadwerkelijk deelnemen aan de 80/90/100 regeling) op ieder moment afzien van het recht op deelname aan de 80/90/100 regeling en overstappen op het recht om deel te nemen aan de verlofspaarregeling.
- Medewerkers die éénmaal hebben gekozen voor het recht om deel te nemen aan de verlofspaarregeling, kunnen niet meer terug wisselen naar het recht om deel te nemen aan de 80/90/100 regeling.
- Alle bestaande medewerkers verliezen in beginsel om verlof te sparen, tenzij ze expliciet afzien van het recht om deel te nemen aan de 80/90/100 regeling. Reeds opgebouwde saldo's blijven uiteraard staan.

De voorwaarden die gekoppeld zijn aan de 80/90/100 regeling zijn:

- Medewerkers kunnen deelnemen vanaf drie jaar voor de wettelijke AOW leeftijd.
- Medewerkers die gebruik gaan maken van de regeling, verliezen hun leeftijdsdagen.
- De extra vrije uren wordt gelijkmatig over het jaar verdeeld.
- Medewerkers kunnen alleen vanaf ieder nieuw kalenderjaar gebruik gaan maken van de regeling, niet gedurende het jaar.
- Medewerkers die gebruik willen maken van de regeling, moeten dit voor 15 september in het jaar voorafgaand aan het eerste jaar van deelname schriftelijk aangeven.
- Medewerkers die gebruik maken van de regeling, moeten naar rato blijven invallen bij ziekte etc. De extra uren die hierbij gemaakt worden, vergoeden we tegen 100% en kunnen naar keuze worden uitbetaald of in het volgende kalenderjaar worden opgenomen.
- Medewerkers die gebruik gaan maken van de regeling maken eerst hun eventueel reeds gespaarde verlofuren op.
- Het betreft een afspraak voor de duur van de cao-periode. Eén en ander wordt na afloop van die periode geëvalueerd.

Stewardessen

In de laatste fase van het cao-overleg, hebben jullie de wens geuit om de steward(e)s(sen) van de sneldienst onder de werkingssfeer van de cao TSM te brengen. Deze wens is enkele jaren geleden ook aan de orde geweest tijdens het cao-overleg. Destijds is er een studieafpraak gemaakt, die in

2020 tot ieders tevredenheid heeft geleid tot een structurele toeslag van 9% op het loon van de steward(e)s(sen). Zij bleven onder de werkingssfeer van de horeca cao vallen.

Wij begrijpen de wens van de steward(e)s(sen), maar zijn wel van mening dat deze te kort na de onderlinge afspraak van 2020 wordt geuit en bovendien op een te laat moment in het onderhandelingsproces. Wij zijn desondanks bereid de wens in te willigen, maar niet eerder dan per 1 januari 2025 omdat het een complexe kwestie betreft. De functie van steward(ess) moet namelijk gewogen en ingedeeld worden, waarbij de huidige toeslag van 9% en het verschil in arbeidsduur verrekend moeten worden. Eventuele extra loonkosten moeten voorts gebudgetteerd worden en de gevolgen voor de pensioenen van de steward(e)s(sen) moeten individueel in kaart worden gebracht. Ook hebben we nu een functie 'eerste stewardess' en die moet logischerwijs opgeheven worden als de steward(e)s(sen) onderdeel worden van de bemanning. Het proces moet om al deze redenen zorgvuldig gebeuren en daarom willen wij er voldoende tijd voor nemen.

Loon

Julie hebben de wens geuit om de cao lonen te verhogen met 14%. Dit percentage betreft de opgetelde inflatie in de afgelopen twee jaar, afgerond naar boven. In deze periode van twee jaar stegen de lonen van TSM met 8,83%. Dat is weliswaar een lager percentage, maar er is geen achterstand van 14%. Terugkijkend zijn de lonen van TSM in de afgelopen decennia gemiddeld keurig meegestegen met de inflatie, maar veel belangrijker dan de inflatie is (althans in onze ogen) de Algemene Loonindex (ALI).

De ALI is steeds het uitgangspunt geweest van alle cao's van TSM en dat is niet voor niets. De ALI is namelijk de gemiddelde loonontwikkeling van alle cao's die in Nederland afgesloten worden tussen werkgevers en werknemers. De tariefindex van de bootkaartjes is wat het onderdeel personeelskosten betreft eveneens gebaseerd op de gemiddelde loonontwikkeling in de markt. De ALI sluit daarmee goed aan op de tariefindex van de bootkaartjes en waarborgt een nette, marktconforme loonontwikkeling die bovendien past bij het publieke karakter van een veerdienst. De ALI is gebaseerd op de loonafspraken in voorafgaande jaar en de tariefindex van de bootkaartjes ijlt twee jaar na. Beide indexen lopen dus niet synchroon, maar zijn gemiddeld genomen wel in evenwicht.

De mogelijkheden aan onze zijde om meer loonontwikkeling te bieden dan de ALI zijn beperkt, doordat wij het in de afgelopen jaren financieel moeilijk hebben gehad. Dit werd veroorzaakt door corona (2020), de nieuwe schepen (2020 en 2021), de hoge brandstofkosten (2022 en 2023) en de tegenvallende passagiersaantallen (2023).

Julie hebben ons er tijdens het cao verleg op attent gemaakt, dat de lonen bij WPD en TESO in de afgelopen twee jaar respectievelijke 1,25% en 1,75% (gemiddeld 1,50%) meer zijn gestegen dan de lonen van TSM. Dit komt doordat wij tijdens de vorige cao ronde eerder overeenstemming hadden dan WPD en TESO. Nadat wij overeenstemming hadden bereikt, liep de inflatie verder op. Wij begrijpen dat dit opgelopen verschil onwenselijk is in een periode van forse inflatie en hebben dit punt meegenomen in ons aanbod.

Tijdens het laatste cao-overleg hebben wij, alles overwegende, het volgende aanbod gedaan:

2024: de ALI + 0,75% met een bodem van in totaal 4,75%

2025: de ALI + 0,75% met een bodem van in totaal 4,75%

De extra verhogingen van twee keer 0,75% compenseren het in de afgelopen jaren ontstane gemiddelde verschil met WPD en TESO. Wij hadden na dit aanbod een tegenvoorstel van jullie verwacht, waarna we hadden kunnen onderhandelen. Jullie vonden het aanbod echter te laag en kozen ervoor om geen tegenvoorstel te doen. In deze brief staat daarom het aanbod dat wij maximaal bereid waren te doen, als de onderhandelingen wel op gang waren gekomen. Bij dit aanbod hebben wij alle overwegingen die hierboven staan beschreven zorgvuldig meegewogen:

2024: de ALI + 1,00% (per 1 juli) met een minimum van in totaal 7,40%

2025: de ALI + 0,50% (per 1 juli) met een minimum van in totaal 4,60%

Door dit loonaanbod stijgen de lonen binnen TSM in de komende twee jaar met de ALI + 1,50%. Bovendien is een minimale loonontwikkeling van 12% in de komende twee jaar gegarandeerd, terwijl het percentage nog hoger wordt als de ALI en de extra verhogingen samen hoger uitvallen.

In het eerste jaar is de loonontwikkeling minimaal 7,40%. Dat is niet toevallig: dit is het percentage dat in het afgelopen jaar gemiddeld aan de landelijke cao tafels is afgesproken (AWVN cijfers). Maar wij moeten ons er wel maximaal voor uitrekken, gelet op de tegenvallende resultaten in de afgelopen jaren.

De loonstijgingen in vier jaar tijd (2022 t/m 2025) samen bedragen met dit aanbod minimaal 20,83%. Daar komen andere verhogingen zoals de 80/90/100 regeling en de verbeterde reiskostenregeling nog bij. Dat is een historische loonontwikkeling, maar ook passend in verband met de hoge inflatie van de afgelopen tijd.

Wij wijzen er terzijde nog op dat de tarieven van onze bootkaartjes van 2022 t/m 2024 opgeteld met 14% zullen stijgen, terwijl onze loonkosten in dezelfde periode op basis van dit aanbod met minimaal zullen 16,23% stijgen exclusief de verbeterde reiskostenregeling en de 80/90/100 regeling. De huidige inflatieverwachting voor 2025 (2,2%, bron: De Nederlandsche Bank) is verder lager dan de minimale loonontwikkeling die wij voor dat jaar aanbieden (4,6%).

Het is onze taak om te zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden, maar ook om te zorgen voor een financieel gezonde bedrijfsvoering. Het aanbod in deze brief is een weergave van de balans tussen deze twee zaken.

Looptijd

Uit het bovenstaande blijkt dat wij een looptijd van twee jaar voorstellen. Deze tijd hebben we ook wel nodig i.v.m. de steward(e)s(sen) en de 80/90/100 regeling.

We zijn het over de volgende punten eens:

Bijzonder verlof

Voor de huwelijksdag van één van beide ouders geldt voortaan bijzonder verlof (vrij dag met behoud van loon).

Oproep op een verlofdag

Als een medewerker van de waldienst of de bemanning wordt opgeroepen op een verlofdag of tijd-voor-tijd dag, dan geldt voortaan een toeslag van 200%. Deze afspraak vervangt alle bestaande regelingen voor dergelijke oproepen, omdat die onduidelijk blijken te zijn.

Vaststellen saldo rode uren

Het saldo rode uren van medewerkers met een jaarrooster wordt voortaan jaarlijks op 1 september vastgesteld in plaats van 1 oktober.

Gewenste TVT en vakantiedagen opgeven

Medewerkers met een jaarrooster worden voortaan geacht om voor 1 oktober hun gewenste TVT en verlofdagen door te geven. Dit gebeurt in de praktijk al jaren omdat de jaarroosters anders niet op tijd klaar kunnen zijn, maar in de cao staat nog 1 november als datum genoemd.

Toekennen functiejaren

Als uitgangspunt vindt periodiek een verhoging van het loon plaats. Dat is voortaan afhankelijk van de maand waarin je in dienst bent getreden of promotie hebt gemaakt. Ben je bijvoorbeeld op 1 mei in dienst getreden of heb je op die datum promotie gemaakt? Dan krijg je er op 1 mei van het volgende jaar één functiejaar bij. Ben je op 1 november in dienst getreden, dan krijg je het extra functiejaar op 1 november van het daarop volgende jaar. Maximaal krijg je 5 functiejaren. Deze systematiek is ook al jaren de gangbare praktijk, maar in de cao tekst staat de oude manier van werken nog beschreven.

Toeslag voor de 6^e en 7^e werkdag

In de huidige situatie geldt deze toeslag alleen voor de 6^e en de 7^e dag binnen een kalenderweek. Een nieuwe werkweek begint (wat deze toeslag betreft) voortaan na twee aaneengesloten vrije dagen, zodat de toeslag ook geldt als de 6^e of de 7^e dag net buiten de kalenderweek valt. De toeslag geldt

niet als de 6^e of de 7^e werkdag een vergaderdag, een cursusdag of een reisdag is die korter dan 7,2 uur duurt.

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding gaat van 19 cent per kilometer naar 23 cent per kilometer. De vaste vergoeding stijgt navenant mee. Het maximale aantal kilometers waarvoor de vergoeding geldt bij woon-werkverkeer, gaat van 40 kilometer naar 50 kilometer enkele reis.

Flexuren

De systematiek met betrekking tot de flexuren verdwijnt. Alle te werken uren van medewerkers met een jaarrooster worden voortaan gewoon zoveel mogelijk ingeroosterd. Daar staat tegenover dat er geen overwerktoeslag meer geldt als de ingeroosterde uren (na overleg) op een ander moment op dezelfde dag gemaakt worden. Een paar voorbeelden ter verduidelijking: als een medewerker in het jaarrooster op een bepaalde dag bijvoorbeeld gepland staat van 7 uur tot 15 uur, maar hij of zij werkt die dag uiteindelijk van 8 uur tot 16 uur, dan geldt het uur tussen 15 uur en 16 uur niet als overwerk. Als de geplande dag langer wordt (de medewerker werkt bijvoorbeeld een uur langer dan gepland) dan is de overwerktoeslag voor het extra uur uiteraard wel van toepassing.

Wellicht ten overvloede

De onderdelen die in deze brief worden beschreven vormen samen een totaalpakket, waarover als geheel overeenstemming bereikt moet worden.