

Eindresultaat onderhandelingen CAO 2023

De cao onderhandelingen tussen Movares Nederland BV (Movares) en de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals zijn op 14 december 2022 geëindigd in een eindresultaat. De vakbonden leggen dit eindresultaat voor aan hun leden.

1. Looptijd

Looptijd van de cao is 12 maanden, te weten van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

2. Loonparagraaf

Structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen met:

- 4 % op 1 maart 2023
- 3 % op 1 oktober 2023

Movares is voor de pensioenvoorziening aangesloten bij het Pensioenfonds Rail & OV. Het fonds biedt aangesloten werkgevers een beperkt aantal varianten met bijbehorende pensioenpremies. Movares blijft voor 2023 de variant van de railbranche volgen met een premieverhoging van 24% naar 25,5%.

3. Thuiswerkvergoeding / Hybride werken

Het streven van Movares is om het werken op kantoor structureel te combineren met het werken thuis (hybride werken). Momenteel loopt er een pilot bij Movares gebaseerd op drie dagen werken op kantoor en twee dagen werken thuis. Sociale partners vinden het daarbij belangrijk aandacht te blijven geven aan de gevolgen voor de sociale cohesie en de privé-werk balans.

Het vervolg op de pilot hybride werken – inclusief de inrichting van de werkplek en de uitwerking van de vergoeding voor het thuiswerken - is onderwerp van gesprek met de Ondernemingsraad.

4. Belonen en waarderen

Beoordeling en salarisaanpassing

Op basis van de jaarlijkse beoordeling wordt het salaris van de medewerker aangepast tot het (persoonlijk) maximum van de schaal is bereikt. De aanpassing vindt plaats op basis van de uitkomst van de beoordeling. Sociale partners gaan onderzoeken op welke wijze de beoordeling en salarisdoorgroei beter kunnen aansluiten bij de praktijk en visie van Movares. Het onderzoek wordt verder uitgewerkt in het Regieteam.

Loonkloof M/V

Vrouwelijke werknemers in Nederland verdienen gemiddeld 13% minder dan mannelijke werknemers. Sociale partners vinden dat vrouwen en mannen gelijk dienen te worden beloond en gaan onderzoek doen naar mogelijke verschillen in beloning binnen Movares tussen mannen en vrouwen. Het onderzoek wordt verder uitgewerkt in het Regieteam.

5. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers staan de laatste jaren hoog op de agenda van Movares en sociale partners. De redenen daarvoor zijn enerzijds een steeds hogere uittredeleeftijd door ingrepen van de overheid (AOW/pensioen) en anderzijds veranderende klantwensen waar medewerkers in hun werk voortdurend flexibel op moeten kunnen inspelen.

Individueel keuzebudget (IKB)

Een IKB biedt medewerkers meer mogelijkheden om zelf invulling te geven aan hun arbeidsvoorwaarden, vitaliteit en talentontwikkeling. De invoering van een IKB is door het Regieteam onderzocht en vanaf 1 januari 2023 wordt een IKB ingevoerd bij Movares. De cao tekst zal op het IKB worden aangepast.

Afwijkende arbeidspatronen

Afwijkende werkpatronen kunnen ten koste gaan van de (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers en komen niet ten goede van het bedrijfsbelang. Werkdagen van medewerkers zullen daarom voortaan bestaan uit 0, 4 of 8 uur per dag. Voor bestaande afwijkende werkpatronen - waaronder 4x9 - geldt een overgangstermijn van 5 jaar met als einddatum 31 december 2027.

6. Overig

Stimulering lidmaatschap vakbonden

Partijen hechten aan een sterke betrokkenheid van medewerkers bij de cao van Movares en willen daarom het vakbondslidmaatschap onder medewerkers stimuleren. Medewerkers kunnen de kosten van hun lidmaatschap van een van de bij de cao betrokken vakbonden fiscaal voordelig ten laste brengen van hun bruto loon. Tevens zet Movares de werkgeversbijdrage conform de AWWN-norm aan de vakbonden voort.