

Onderhandelingsresultaat Ouderenbeleid

15 november 2022

Achtergrond

Overeenkomstig de gemaakte afspraken in de huidige CAO APMT MVII heeft de Werkgroep Ouderenbeleid, met daarin vertegenwoordiging van het management van APMT MVII en de vakbonden FNV Havens en CNV Vakmensen, in het eerste kwartaal van 2021 een advies uitgebracht aan CAO partijen. Dit advies is in maart 2021 ter stemming voorgelegd aan de leden van de vakbonden. De leden van beide bonden hebben in meerderheid tegen dit advies gestemd.

Partijen (FNV Havens, CNV Vakmensen en APMT MVII B.V.) hebben daarom afgelopen maanden het overleg hervat over het Ouderenbeleid MVII. Tijdens het overleg van 15 november 2022 is een Onderhandelingsresultaat bereikt. Hierbij is een aantal aanpassingen en verbeteringen bereikt in aanvulling op (de basis van) het eerder uitgebrachte advies van de Werkgroep Ouderenbeleid van het eerste kwartaal 2021. Dit Onderhandelingsresultaat vloeit voort uit de afspraken gemaakt in de CAO-MVII 2018-2022.

1. Regeling Seniorenroosters voor 57-plussers

Er is een regeling seniorenroosters overeengekomen voor MVII-werknemers van 57 jaar en ouder (hierna: de Regeling). De Regeling houdt het volgende in:

- a) Doelgroep: voor deelname aan de Regeling is vereist dat de leeftijd van 57 jaar is bereikt. Dat betekent dat de Regeling geldt voor MVII-werknemers van 57 jaar of ouder en voor werknemers die deze leeftijd bereiken vóór 1 januari 2025 (zie onderdeel looptijd).
- b) De werknemer kan ervoor kiezen om vanaf 57 jaar deel te nemen aan de Regeling, maar kan ook op een latere leeftijd instappen in de Regeling. Het instapmoment is in dat geval altijd 1 januari.
- c) Wat houdt de Regeling in?
 - Gefaseerde afbouw van de standaard 72 nachtdiensten (tot 57 jaar) per jaar naar 0 nachtdiensten (vanaf 63 jaar) per jaar;
 - De geleidelijke (volledige) afbouw van te werken nachtdiensten wordt als volgt gerealiseerd:
 - Door inzet in nachtdiensten van extra verlof op basis van CAO-artikel 45 (langdurig dienstverband) en CAO-artikel 46 (90% dagen); en
 - Door de resterende nachtdiensten geleidelijk om te zetten (lees: te verschuiven) naar 1/3^e dagdiensten, 1/3^e middagdiensten en 1/3^e avonddiensten. Voor de nachtschuif geldt dat de geleidelijke (volledige) afbouw van te werken nachtdiensten wordt ingepland door de werkgever en wordt verwerkt in een persoonlijk rooster.

In onderdeel d) wordt de werking van de nachtschuif schematisch weergegeven.

- d) Werknemers van 57 jaar en ouder kunnen starten met het afbouwen van het aantal nachtdiensten door inzet van extra verlof (art. 45 en 46 CAO). De inzet van het extra verlof ten behoeve van de afbouw van de nachtdiensten wordt door de werknemer zelf ingepland, waarbij het evenredig (over de weekdagen) schrappen van nachtdiensten het uitgangspunt is. De afbouw van het aantal nachtdiensten vindt plaats volgens onderstaand schema.

Leeftijd	Per jaar			Percentage Roosteruren-toeslag
	Aantal te werken nachtdiensten in het seniorenrooster	Aantal nachtdiensten vrij door inzet extra verlof* (art. 45 & 46 CAO)	Aantal te verschuiven nachtdiensten ('nachtschuif')	
57	62	8 of 9	1 of 2	35,2%
58	51	9 of 10	11 of 12	34,7%
59	41	10 of 11	20 of 21	34,2%
60	30	12	30	33,7%
61	20	13	39	33,2%
62	10	14	48	32,7%
Vanaf 63	0	19	54	32,2%

** Noot: de aannname in dit schema is dat ook de CAO-artikel 45 en 46-dagen hiervoor (volledig) worden ingezet. Dit is ter keuze van de werknemer, zie hieronder 2 opties.*

- e) Aanwending van extra verlof overeenkomstig artikelen 45 en 46 CAO.
De extra verlofrechten op basis van artikel 45 en 46 CAO kunnen door de werknemer naar eigen keuze op twee verschillende manieren worden ingezet, namelijk:
- Optie 1: deze dagen worden door de werknemer volledig ingezet en zelf ingepland om het aantal nachtdiensten af te bouwen (waarbij het evenredig, over de weekdagen, schrappen van nachtdiensten het uitgangspunt is) en tellen niet mee met het afwezigheidspercentage, zodat andere collega's daarvan geen nadeel ondervinden bij het aanvragen van verlof; of
 - Optie 2: deze dagen worden (volgens CAO) toegevoegd aan de snipperdagen van de werknemer en zijn vrij inzetbaar in dagdienst, avonddienst of nachtdienst, overeenkomstig de huidige praktijk van toekenning aanvraag verlof. Dat betekent dat de werknemer geen voorrang heeft op andere collega's, en dat verzoeken om verlof kunnen worden afgewezen.

De keuze voor optie 1 of 2 kan de werknemer jaarlijks maken in november. Die keuze geldt dan voor het hele daaropvolgende kalenderjaar.

- f) Als gevolg van de afbouw van het aantal te werken nachtdiensten wordt de roosteruren-toeslag per leeftijdsjaar afgebouwd overeenkomstig de staffel zoals hierboven weergegeven onder punt d).

- g) Vanaf 63 jaar geen nachtdiensten meer*.
- h) Deelname aan de Regeling is **niet** van invloed op de hoogte van de pensioenpremie die wordt afgedragen. Deze blijft op hetzelfde niveau als vóór deelname.
- i) Vanaf het moment van deelname aan de Regeling krijgt de werknemer een persoonlijk rooster. Een consequentie van deelname aan de Regeling kan zijn dat de werknemer bepaalde diensten in een ander spel wordt ingedeeld. Er zijn bij deze Regeling geen verschoven dienst-toeslagen volgens artikel 33 CAO van toepassing, tenzij er sprake is van een verschoven dienst ten opzichte van het vastgestelde persoonlijke senioren jaarrooster. Over dit persoonlijk rooster vindt vooraf overleg plaats tussen deelnemer, leidinggevende en resource planning.
- j) Bij het verschuiven van nachtdiensten naar dag-, middag- of avonddiensten geldt dat hierbij rekening gehouden wordt met de voorwaartse rotatie in het rooster (geen dagdienst na een avonddienst) en dat 1/3^e van de verschoven nachtdiensten als dagdienst, 1/3^e van de verschoven nachtdiensten als middagdienst en 1/3^e van de verschoven nachtdiensten als avonddienst terugkomt. Om de voorwaartse rotatie in het rooster te kunnen bereiken, kunnen ook avonddiensten naar dagdiensten of middagdiensten worden verschoven (voorbeeld: van D-D-A-A-N-N naar D-D-D-A-A-A, de eerste avonddienst wordt hierbij omgezet naar een dagdienst, om voorwaartse rotatie mogelijk te maken).
- k) Naast deelname aan de Regeling blijft het mogelijk om deel te nemen aan de Senioren Fit Regeling. Bij deelname aan de Senioren Fit Regeling hoeft de werknemer minder artikel 45/46 CAO in te zetten omdat deze werknemer al 25% minder nachtdiensten werkt (54 in plaats van 72 nachtdiensten). Vanaf het moment dat de werknemer de leeftijd van 63 jaar bereikt, volstaat de nachtschuif om de volledige gefaseerde afbouw van de nachtdiensten te realiseren. Optie 1 (inzet extra verlof artikel 45 & 46) is dan niet meer nodig.
- l) Deelname aan de Regeling is **niet** van invloed op de mogelijkheid om gebruik te maken van de zogenoemde ESMW-regeling (Eerder Stoppen Met Werken) die is overeengekomen in het Sociaal Plan (Hoofdstuk III, Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers).

Invoering Regeling

Voorwaarde voor inwerkingtreding van de Regeling, c.q. dit Onderhandelingsresultaat is een positieve uitslag van de ledenraadpleging door FNV Havens en CNV Vakmensen.

2. Verbetering 'verschoven dienst vergoeding' voor werknemers die niet deelnemen aan de Regeling

De werknemer die niet deelneemt aan de Regeling, die op verzoek van de werkgever vrijwillig een dag-/avonddienst omzet naar een nachtdienst, ontvangt per omgezette en daadwerkelijk gewerkte nachtdienst - in plaats van de vergoeding verschoven diensten overeenkomstig CAO-artikel 33 lid 5 - een vergoeding van in totaal EUR 300,- bruto. De vergoeding in deze specifieke situatie komt in de plaats van het huidige CAO-artikel 33 lid 5 (verschoven dienst vergoeding).

De verschoven dienst vergoeding overeenkomstig dit artikel blijft voor de overige situaties ongewijzigd.

3. Taak Dekman

- Werknemers van 57 jaar en ouder in de functie van ATO en TA stoppen per 1 januari 2023 met dektaken. Om dit te realiseren wordt de inhuur op dektaken verder verhoogd. Deze afspraak heeft daarom geen negatieve effecten voor de huidige TA's en ATO's jonger dan 57 jaar.
- Vanaf 1 januari 2024 geldt voor alle werknemers (ongeacht leeftijd) in de functie van ATO en TA dat zij stoppen met dektaken. Doelstelling is om de taak van Dekman vanaf laatstgenoemde datum volledig in te huren. Als voorwaarde om deze afspraak te kunnen realiseren geldt dat de investeringsbeslissing tot uitbreiding van de terminal wordt goedgekeurd.

De gemaakte afspraak in het Sociaal Plan (bijlage 1, aanvullende afspraken, onderdeel 1) blijft van kracht.

Looptijd Regeling en vervolg discussie Ouderenbeleid

De Regeling is tijdelijk en heeft een looptijd tot 1 januari 2025. Na deze datum vervalt de Regeling (onderdeel 1). De rechten en plichten voortvloeiend uit de Regeling blijven voor werknemers die voor 1 januari 2025 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt ook vanaf 2025 van kracht.

Partijen zullen de Regeling in het najaar van 2024 evalueren. Het verlengen van deze Regeling is afhankelijk van een aantal omstandigheden en condities waarop nu geen zicht bestaat. Tijdig vervolgoverleg is noodzakelijk om voor het ouderenbeleid te komen tot een integraal en toekomstbestendig pakket. De inzet van partijen bij het vervolgoverleg is de Regeling (eventueel in een enigszins aangepaste vorm) te continueren vanaf 2025. Bij het vervolgoverleg worden de analyses en de uitkomsten van het onderzoek van de gezamenlijke werkgroep OR MVII-MVII meegenomen.

Over het vervolg van de discussie Ouderenbeleid maken partijen nog nadere afspraken.

Partijen spreken af - uitgaande van een positieve uitslag van de ledenraadplegingen - de inhoud van het bereikte Onderhandelingsresultaat zorgvuldig en compleet vast te leggen in de CAO APMT MVII ingaande 1 januari 2023.

Tenslotte: partijen zijn overeengekomen dat het bereikte Onderhandelingsresultaat - uitgaande van een positieve uitslag van de ledenraadplegingen - wordt ingevoerd op 1 januari 2023.

APM Terminals Maasvlakte II

Tekst Onderhandelingsresultaat vastgesteld door partijen op 15 november 2022.

APMT MVII B.V.

FNV Havens

CNV Vakmensen

Jan Buijze
MD

Nuri Alders
Bestuurder

Hanane Chikhi
Bestuurder

Hans de Ruiter
Head of HR (a.i.)

Rotterdam Maasvlakte, 15 november 2022