
GEZAMENLIJKE BONDENBRIEF INZET CAO GVB 2013

De gezamenlijke bonden stellen het volgende voor:

1. Looptijd cao

We stellen voor de looptijd van één jaar te kiezen, dus van 1 januari 2013 t/m 31 december 2013.

2. Looneis

Werknemers worden in 2013 met koopkrachtverlies geconfronteerd mede door de verhoging van de BTW van 19 naar 21%, de verhoging van de zorglasten, de hogere bijdrage voor de kinderopvang en hogere woonlasten. Sommigen worden onevenredig hard getroffen doordat ze met een mix van deze verhogingen te maken krijgen. Wij vragen daarom, mede in relatie tot de verwachte inflatie, met ingang van 1 januari 2013 een loonsverhoging van 2,5%.

Om de denivellering van de afgelopen jaren te keren en de lagere en middeninkomens extra koopkracht te bieden, willen we deze loonsverhoging niet gerealiseerd zien in een generieke verhoging van alle schaallonen met 2,5%, maar in een vast bedrag in euro's dat voor iedere werknemer met gelijke aanstellingsuren even hoog is. Voor de norm van deze verhoging willen wij uitgaan van het maximum van loonschaal 8 (€ 3.230). Concreet stellen we dus voor om alle schaallonen in de tabel van artikel 8.2.1 te verhogen met € 80,00 (dat is 2,5% van € 3.230). Uiteraard worden de relevante toelagen en toeslagen op dienovereenkomstige wijze verhoogd.

3. Dertiende maand

- a) In artikel 8.8 is geregeld dat de medewerker per kalenderjaar een structurele dertiende maand ontvangt van 8,33% over het aan hem in dat kalenderjaar betaalde functiesalaris. Een groot aantal medewerkers bij GVB heeft daar echter geen volwaardige dertiende maand aan, omdat hun inkomen behalve het functiesalaris ook vaak substantiële toelagen en toeslagen kent. We stellen daarom voor het laatste woord "*functiesalaris*" in de eerste zin van artikel 8.8 te vervangen door "*inkomen, zoals bedoeld in artikel 8.1 lid 3*".
- b) In lijn met onze looneis *centen voor procenten* stellen we verder voor het minimum bedrag in artikel 8.8 (voor een fulltimer) van € 1.300,00 naar € 2.000,00 te verhogen.

4. Kleine deeltijdbanen

Wij willen voor iedereen een loon waarvan je kunt leven. Medewerkers met kleine deeltijdbanen (die niet voldoende opleveren om een zelfstandig en volwaardig bestaan op te bouwen) moeten qua aantal uren worden opgetrokken. Bij een vacature binnen het bedrijf moet eerst aan medewerkers met kleine deeltijdbanen uitbreiding van uren worden aangeboden. Zij moeten de kans krijgen hun aanstelling opgeplust te kunnen krijgen naar een volwaardige(r) aanstelling.

5. Gewoon goed werk

Wij willen, behoudens 'ziek en piek', iedereen die werkzaam is binnen GVB onderbrengen bij de cao GVB en bij het vigerende sociaal plan. Daarvoor willen wij het volgende afspreken.

- a) Wij achten payrollrolling uit den boze en willen afspreken deze uit GVB te bannen. Verder willen wij flexibele contracten en onzeker werk middels het gebruik van uitzendkrachten terugdringen en willen wij af van nulurencontracten, oproepcontracten en min-max contracten en deze omzetten in normale (deeltijd)contracten.
- b) Tijdelijke werknemers zijn er dus alleen voor 'ziek en piek'.
 - i. Zij moeten na een jaar tijdelijk werk zo veel mogelijk kunnen doorstromen naar vast werk en een vast contract krijgen. Daarvoor willen wij afspreken dat zij voorrang krijgen op externen bij het vervullen van vacatures.
 - ii. Verder hebben zij recht op gelijk loon voor gelijk werk én op een baan met voldoende omvang die hun de mogelijkheid geeft een zelfstandig en volwaardig bestaan op te bouwen; zij moeten dus niet 'boven de sterkte' worden ingehuurd.
 - iii. Tenslotte moet de tijdelijke werknemer tijdig, minstens twee maanden voor afloop van het contract, te horen krijgen of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd.

6. Overgangsregeling FLP

In 2008 is er tussen partijen een FLP overgangsregeling afgesproken. Kern is dat medewerkers die volgens de "oude" regeling met FLO hadden kunnen gaan, recht kreeg op een levensloopbijdrage waarmee deze ongeveer 1,5 jaar levensloopverlof kan sparen tegen 80% van zijn laatstverdiende salaris. Als de medewerker dat levensloopverlof opneemt, loopt de pensioenopbouw gedurende 1 jaar op kosten van de werkgever nog 100% door. Feit is dat er nu werknemers zijn die parttime levensloopverlof op (willen) nemen. Het is nodig dat er voor hen aanvullende – materieel gelijkwaardige – afspraken worden gemaakt over de pensioenopbouw op kosten van de werkgever.

7. Levensfasebewust functiegericht personeelsbeleid

Er zijn het afgelopen cao-seizoen een flink aantal studie-afspraken gemaakt over levensfasebewust functiegericht personeelsbeleid met daarbij specifiek aandacht voor de positie van ouderen, zoals vermeld in de FNV nota 'Fit naar de finish'. Voor het komende jaar staan afspraken over levensfasebewust functiegericht personeelsbeleid opnieuw op de agenda en zullen de studie-afspraken moeten leiden tot concrete invulling van het levensfasebewust functiegericht personeelsbeleid binnen GVB.

8. Doorbetaling bij ziekte

Onze leden zijn ongelukkig met de bepaling in de cao (artikel 13.8) waarin is geregeld dat de medewerker na de eerste zes maanden arbeidsongeschiktheid wordt gekort op zijn inkomen. Wij stellen u voor dit te wijzigen door bij ziekte een voor iedereen geldende inhouding op de verlofuren te gaan toepassen in plaats van op het inkomen. Concreet houdt dit in dat de medewerker gedurende de eerste 24 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid recht houdt op doorbetaling van 100% van zijn inkomen.

9. Verhoging AOW leeftijd

Naar aanleiding van de verhoging van de AOW-leeftijd naar 66 en later 67 jaar:

- a. Artikel 2.5 moet worden aangepast. De tekst dient uit te gaan van de vrije keuze van de werknemer van de pensioendatum met behoud van alle cao-rechten.

- b. Ook artikel 8.27 lid 1 moet worden aangepast: in de eerste zin moet de tekst “65-jarige leeftijd” worden vervangen door “AOW-gerechtigde leeftijd”.
- c. Op 2 juni 2008 is er tussen partijen een akkoord afgesproken ter wijziging van de cao GVB, waarbij ook (in bijlage 2) afgesproken werd de seniorenregeling (combi)personenvervoerders tram, bus en metro aan te passen. Deze nieuwe regeling begon voor tram en bus 1,5 jaar later (51,5 i.p.v. 50 jaar) en voor de metro een jaar later (53 i.p.v. 52 jaar): daarbij was uitgegaan van AOW op 65 jaar. Nu de AOW-leeftijd plots fors is verhoogd zijn er personenvervoerders die worden geconfronteerd met een ‘gat’ in hun seniorenfaciliteiten dat zij niet konden voorzien en waarop zij niet konden anticiperen. Wij willen voor hen afspraken maken over het overbruggen van dit ‘gat’.

10. Werkgeversbijdrage

GVB betaalt, in tegenstelling tot veel andere werkgevers, tot nu toe geen werkgeversbijdrage aan de vakbonden waarmee zij een cao afsluit. Het wordt tijd dat dit verandert en GVB ook op dit punt marktconform wordt.

Voorbehoud

Bonden behouden zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel nieuwe voorstellen te doen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over (onderdelen van) voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.

Onderhandelaars Abvakabo FNV:

Eric Vermeulen
Ko Hartman
Ger Geldhof

Onderhandelaars ABGP

Haico de Weerd
Rob Hinse