
NIEUWS UIT HET OVERLEG OVER DE CAO GVB 2013

VAN SUBSIDIELOOS RIJDEN NAAR 'LOONLOOS' RIJDEN?

IN GVB NEXT STAAT DAT GVB IN DE TOEKOMST SUBSIDIELOOS - ZONDER DAT DE OVERHEID DAAR NOG AAN BIJDRAAGT - WIL GAAN RIJDEN. DAT IS ONDERDEEL VAN DE STRATEGIE VAN DE DIRECTIE. NA DE LAATSTE RONDE VAN HET CAO-OVERLEG DENKEN WE TE BEGRIJPEN HOE MEN DIT DENKT TE REALISEREN: DOOR MIDDEL VAN 'LOONLOOS' RIJDEN!

DAT IS NATUURLIJK WAT OVERDREVEN. MAAR DE VOORSTELLEN DIE DE DIRECTIE IN HET CAO OVERLEG DOET BELOVEN WEINIG GOEDS. IN RUIL VOOR EEN GROOT AANTAL VERSLECHTERINGEN BIEDT DE DIRECTIE EEN STRUCTURELE LOONSVERHOOGING VAN MAAR 1,4%. JA, U LEEST HET GOED, 1,4%. TERWIJL ONZE KOSTEN VAN LEVENSOVERHOUD MET GEMIDDELD 2,5% ZIJN GESTEGEN. HUN BOD KOST ONS DUS EEN BEHOORLIJK DEEL VAN ONZE KOOPKRACHT. EN WAT MOETEN WE DAARVOOR INLEVEREN? OM TE BEGINNEN EEN FORS DEEL VAN DE TOESLAG ONREGELMATIGE DIENST (TOD).

één ongedeeld GVB is één ongedeeld GVB!

Die verslechtering van de TOD is toch alleen maar voor nieuwe collega's? Jazeker, maar nieuwe collega's zijn ook mensen, met een gezin, een huur of een hypotheek en opgroeiende kinderen. En dat moet ook onderhouden worden. Toen de politiek ons – in 2011 – voorstelde om de bus wel en de tram en metro vooralsnog niet aan te besteden, hadden we daarop een helder antwoord: GVB is nu één ongedeeld bedrijf en dat houden we bij elkaar. Datzelfde geldt voor de arbeidsvoorwaarden: één ongedeeld GVB is één ongedeeld GVB.

vandaag zij, morgen wij?

De redenering van de bedrijfsleiding is dat de nieuwe collega's nog onbekend voor ons zijn en we er dus geen moeite mee zullen hebben als zij minder gaan verdienen. Maar het veroorzaakt wel een tweedeling in ons bedrijf.

De verwachting is dat er binnen enkele jaren honderden collega's vanwege pensionering uitstromen en dus ook weer honderden nieuwe collega's zullen instromen. Als de bedrijfsleiding zijn zin krijgt, zullen zij allemaal een veel lagere TOD krijgen. Dat zal op de werkvloer zorgen voor tweedeling en spanningen. Dat zal op zichzelf al niet prettig zijn. Maar er komt nog iets bij. Niet uit te sluiten valt dat over enkele jaren degenen die dan de leiding hebben die tweedeling ongewenst zullen vinden. En dan van ons verlangen om alsnog op de TOD in te gaan leveren, zodat er aan die tweedeling een eind komt. Zeker weten dat de nieuwe collega's ons dan niet zullen komen helpen om dat te voorkomen!

besparen oké, maar je blijft van ons geld af

We hebben de laatste twaalf jaar nog een ander principe gehanteerd. En dat was het

volgende: *"We moeten niet duurder zijn dan andere vervoerbedrijven, dus we doen wel mee aan efficiencyverbeteringen, maar je blijft van ons geld af"*. Dat is gelukt. Iedereen is het erover eens dat GVB marktconform opereert. Daarom hebben we de nieuwe concessie gekregen. En wat doet de directie nu die concessie binnen is? Die gaat aan ons geld zitten!

niet twee keer voor hetzelfde betalen

Het is nog erger. De directie heeft dit voorstel, om de TOD fors te verslechteren, eerder gedaan. Dat was in 2008. Zo wilde men toen 5 miljoen besparen. Per medewerker met TOD zou dat gemiddeld 1700 euro per jaar aan inkomensverlies kosten. We hebben dat, ook toen, verontwaardigd geweigerd. We hebben ze toen verzocht om een andere manier om te besparen. Dat is uiteindelijk - via de OC - gedaan door de wagenloopregels fors te verslechteren. Dat is ons niet in dank afgenomen. De collega's van het rijdend personeel zijn daar nog steeds pissig over. Maar de totale besparing werd gehaald én: men bleef van ons geld af. En wat gebeurt er nu? De directie begint doodleuk weer over korten op de TOD. Dat is bepaald niet netjes. Wij gaan niet twee keer voor hetzelfde betalen!

is onze looneis dan zo hoog?

We zijn daar consequent in. Wij vragen ook deze cao-ronde van GVB weer om onze koopkracht op peil te houden door middel van een volledige prijscompensatie. Wij vinden het fatsoenlijk werkgeverschap om de koopkracht van je personeel op peil te houden. Dat geldt helemaal als je als werkgever zelf ruim wordt gecompenseerd voor de gestegen prijzen. En dat is het geval bij GVB. Daarom is onze structurele looneis 2,5% door alle loonschalen met 80 euro te verhogen. De loonkosten van GVB zouden daardoor met ongeveer 5 miljoen stijgen.

GVB krijgt de door ons gevraagde loonstijging gewoon vergoed

GVB ontvangt in zijn subsidie een vergoeding voor de gestegen kosten en het bedrijf mag, om de kostenstijging op te vangen, de kaartjes voor de reiziger duurder maken. Dat is ook gewoon gebeurd. Dat samen levert GVB dit jaar maar liefst zo'n 10 miljoen op. Ook verder staat GVB het water niet aan de lippen. In 2011 was de winst zelfs 35 (!) miljoen en over 2012 wordt weer een mooie winst verwacht van ruim 13 miljoen. Daarnaast werken we elk jaar efficiënter dan het jaar ervoor. Er is dus geen enkele reden om aan onze poen te gaan zitten.

In ons volgende bulletin zullen we ingaan op meer details en de andere voorstellen. Zoals bijvoorbeeld waarom wij het geen goed idee vinden om de HARP-regels in de CAO onder te brengen en over het voorstel van GVB dat u bij aanvang van uw dienst *geen enkel spoor van alcohol* in je bloed mag hebben van de avond daarvoor. We houden het nu nog even droog.

Met vriendelijke groet,

onderhandelaars Abvakabo FNV:

Eric Vermeulen
Ko Hartman
Ger Geldhof

onderhandelaars ABGP:

Haico de Weerd
Rob Hinse