

Onderhandelingsresultaat cao GVB 2014

Tussen GVB Holding NV enerzijds en Abvakabo FNV en De onafhankelijke vakorganisatie ABGP anderzijds, is het volgende onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe cao GVB.

Inleiding

De afgelopen maanden is er intensief, constructief en vanuit een gezamenlijk belang door GVB en de vakbonden gesproken over de totstandkoming van een nieuw akkoord voor de cao van 2014.

De in december 2013 afgesloten 10 jarige concessie biedt voor zowel medewerkers als werkgever zekerheid en continuïteit. Zowel vakbonden als GVB onderkennen de uitdaging die de inhoudelijke concessievoorwaarden met zich meebrengt. Deze omvat een substantieel lagere subsidie, terwijl de reizigersopbrengsten verhoogd moeten worden. Tevens moet de dienstverlening op peil gehouden worden en de reizigerstevredenheid verbeteren. De financiële situatie kan hierdoor krappere worden.

Deze omstandigheden vragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om deze ambitie te realiseren. Het bereikte akkoord getuigt van deze gezamenlijke inspanning en toont verantwoordelijkheid voor een toekomstbestendig GVB. Hierbij is aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van de GVB medewerker waardoor deze tot zijn pensioenleeftijd gezond en met plezier zijn werk kan doen.

Looptijd:

Eén jaar, van 1 januari 2014 t/m 31 december 2014.

Loonontwikkeling:

Met ingang van 1 januari 2014 worden de functiesalarissen verhoogd met 0,6% en daarna met een bedrag van € 50,- bruto. Uiteraard worden de relevante toeslagen en toelagen aangepast.

Levensfasebewust functiegericht personeelsbeleid/duurzame inzetbaarheid:

Partijen hebben de volgende procesafspraken gemaakt over levensfasebewust functiegericht personeelsbeleid/duurzame inzetbaarheid. Partijen zullen tot een samenhangend plan komen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers zo veel mogelijk te optimaliseren. De implementatie van het plan zal uiterlijk 1 januari 2016 plaatsvinden.

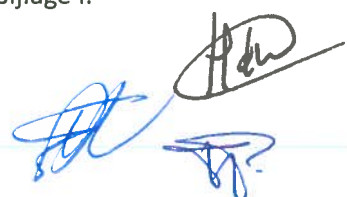
Partijen erkennen dat er een gezamenlijk probleem bestaat veroorzaakt door de opgeschoven AOW-leeftijd in relatie tot de bestaande senioren- en ontsiemaatregelen. Partijen starten met de aanpak van dit probleem en proberen zo spoedig mogelijk met gezamenlijke oplossingen te komen. In het samenhangende plan worden doelen, middelen, regelingen en nadere voorwaarden vastgelegd.

Partijen onderzoeken daarvoor de mogelijkheden, waaronder bijvoorbeeld een persoonlijk budget om individuele keuzemogelijkheden te vergroten. Doel is om binnen nader te bepalen randvoorwaarden de medewerker een keuze te kunnen laten maken tussen een aantal arbeidsvoorwaarden die passen bij zijn levensfase. Hierdoor kan een betere balans tussen de werk en privé-situatie gerealiseerd worden en de medewerker wordt in staat gesteld gezond en met plezier tot de AOW-gerechtigde leeftijd zijn werk te doen.

Partijen spreken af ten minste eenmaal per maand bijeen te komen in tijdsbestekken van minimaal een dagdeel om te werken aan dit samenhangende plan, eventueel met externe deskundige begeleiding.

Werkkostenregeling (WKR):

Partijen hebben hierover op 28 maart 2014 een gezamenlijke afspraak gemaakt; zie bijlage I.



OVERIGE AFSPRAKEN:

Verlof bij overlijden

In artikel 5.27 sub a het woord *echtgenoot* vervangen door *partner*, in sub c voor een korte, naar redelijkheid te berekenen tijd vervangen door voor één werkdag.

Calamiteitenverlof

In artikel 5.28, lid 1, sub d de woorden *stief-, pleeg- of (schoon)ouder* vervangen door de woorden *partner, ouder (tevens stiefouder, pleegouder of schoonouder) of kind (tevens stiefkind of pleegkind)*.

Hoor & wederhoor

Indien er sprake is van disfunctioneren of mogelijk verwijtbaar handelen door een medewerker wordt hij voor een gesprek uitgenodigd door de leidinggevende. Hierin zal hoor & wederhoor plaatsvinden. In de brief waarin de medewerker wordt uitgenodigd, wordt aangegeven wat de reden en het doel is van het gesprek en dat de medewerker zich kan laten bijstaan. Van het gesprek zal een verslag worden opgemaakt. Na dit gesprek zal een besluit worden genomen over de eventuele consequenties.

Koningsdag

De tekst van de cao (artikel 5.13, lid 1, sub g) wordt aangepast door Koninginnedag te vervangen door Koningsdag.

Afspraak Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)

Voor medewerkers die vanaf 1 augustus 2014 in dienst komen en vallen onder de BBL-regeling, geldt de uitzonderingssituatie zoals bedoeld in de laatste zin van artikel 8.2.2. De 130%-regeling van het minimumloon is voor hen niet van toepassing.

Technische/tekstuele wijzigingen cao

De cao –tekstcommissie werkt de technische en tekstuele wijzigingen uit en doet een voorstel aan cao –partijen. Daarbij is uitgezonderd de tekst inzake hoor & wederhoor.

Het onderhandelaarsakkoord is tot stand gekomen onder voorbehoud van goedkeuring door de respectievelijke achterbannen. Cao-partijen zullen dit onderhandelaarsakkoord met een positief advies aan hen voorleggen. Partijen zullen elkaar zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst.

Amsterdam, 20 mei 2014

Namens GVB,
T.A.M. Middelkoop

Namens Abvakabo FNV,
E. Vermeulen

Namens Dè onafhankelijke vakorganisatie ABGP,
H. de Weerd

