
GEZAMENLIJKE BONDENBRIEF INZET CAO GVB 2015

De ongelijkheid in Nederland neemt toe. De inkomensverschillen tussen de armste en de rijkste Nederlanders worden alleen maar groter en de vermogens zijn steeds ongelijker verdeeld. Wij willen ons inzetten voor een krachtige, gelijkwaardige samenleving, waarin de kinderen van een schoonmaker dezelfde kansen hebben als de kinderen van een manager bij een bank. De beste manier om dat te bereiken is door goede afspraken te maken over echte banen en over koopkracht. Op die manier zorgen we voor zekerheid voor werknemers, gezinnen en bedrijven, voor nu en voor later. De basis voor gelijkwaardigheid en zekerheid is: echte banen. Dat zijn banen met een stabiel en volwaardig inkomen en perspectief op ontwikkeling. Dat is goed voor werknemers, omdat ze weten waar ze aan toe zijn, en ze dan nu en later in zekerheid kunnen leven. Dat is goed voor werkgevers, omdat zij gebaat zijn bij tevreden werknemers met echte banen. Wij willen daarom dat zo veel mogelijk mensen op gewoon goede arbeidsovereenkomsten werken.

De gezamenlijke bonden stellen tegen die achtergrond van koopkracht en echte banen daarom het volgende voor:

1. Looptijd cao

We stellen voor de looptijd van één jaar te kiezen, dus van 1 januari 2015 t/m 31 december 2015.

2. Looneis

Om de denivellering van de afgelopen jaren te keren en de lagere en middeninkomens extra koopkracht te bieden, willen we een loonsverhoging, niet in een generieke procentuele verhoging van alle schaallonen, maar in een vast bedrag in euro's dat voor iedere werknemer met gelijke aanstellingsuren even hoog is. Wij vragen, mede in relatie tot de verwachte inflatie, met ingang van 1 januari 2015 een loonsverhoging van tenminste 900 euro bruto per jaar voor iedere werknemer bij GVB. Onze vertaling daarvan is een verhoging in centen van alle schaallonen van minimaal 65 euro per maand.

Uiteraard worden de relevante toelagen en toeslagen op dienovereenkomstige wijze verhoogd.

3. Dertiende maand

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*".

4. Loondoorbetaling bij ziekte

Wij stellen voor dat de korting bij ziekte in geld (artikel 13.8) wordt omgezet in een collectieve regeling met korting in verlof bij ziekte:

- a) Aan de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, wordt gedurende 104 weken 100 % van het inkomen zoals beschreven in art 8.1 lid 3 doorbetaald.
- b) Bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de ziekwet wordt voor iedere dag dat de ziekte duurt 0,1 verlofdag ingeleverd, met dien verstande dat er per kalenderjaar maximaal 3 verlofdagen kunnen worden afgeschreven.
- c) Indien aan de werkgever door het UWV een sanctie is opgelegd wegens onvoldoende reïntegratie-inspanningen bij een arbeidsongeschikte werknemer zal gedurende de sanctieperiode, ook na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, de betaling door de werkgever op het niveau van 100 % worden gecontinueerd.

5. Echte banen

Bij GVB worden naast zo'n 3500 fte aan vast personeel veel uitzendkrachten ingehuurd: monteurs bijvoorbeeld bij Railmaterieel voor projecten, schippers bij de Veren, conducteurs, trambestuurders, buschauffeurs, metrobestuurders in de exploitatie, etcetera. Bij elkaar gaat het om honderden mensen en miljoenen euro's per jaar: in 2013 waren de kosten voor gehuurd personeel ruim 27 miljoen euro. Bij een jaarsalaris van €60.000 betreft dat zo'n 450 fte!

- a) Wij stellen voor dat u met ons afspraken maakt over het zeer fors terugdringen van het aantal uitzendkrachten en veel meer mensen conform cao op een vast contract aan te nemen.
- b) Het zal desondanks onvermijdelijk zijn dat er toch nog uitzendkrachten zullen worden ingehuurd. Voor hen willen wij met u afspreken dat hen door het uitzendbureau voldoende uren (30 tot 32) per week worden aangeboden zodat zij redelijk kunnen leven van deze uitzendbaan.
- c) Verder willen wij afspreken dat uitzendkrachten door het uitzendbureau¹ vanaf de eerste dag conform de cao GVB worden beloond en, voor zover het rijdend personeel betreft, onder de HARP vallen. Correcte inschaling op basis van opleiding en ervaring en toekenning van periodieken conform de cao zijn daarvan onderdeel. In het contract tussen uitzendbureau en werkgever moeten hierover afspraken worden gemaakt evenals over doorstroom van uitzendkrachten naar vaste banen (fase C) bij het uitzendbureau.

6. Repareren ww-duur

In april 2013 sloten vakbonden met werkgevers en het kabinet het Sociaal Akkoord. De goede afspraken over het derde jaar WW die vakbonden met werkgevers in de Stichting van de

¹ Per 1-1-2015 dienen uitzendkrachten ook volgens de cao ABU per eerste werkdag betaald te worden volgens de cao van de inlener.

Arbeid (StAr) hebben bekrachtigd, moeten ook in de cao's verankerd worden. Wij stellen voor, conform het Sociaal Akkoord en de aanbevelingen van de StAr, afspraken te maken over de reparatie van de ww-duur. Korthedshalve verwijzen we daarvoor naar de brief (zie bijlage) die door de Stichting van de Arbeid op 11 juli 2014 aan decentrale cao-partijen is gestuurd.

7. Wajongers en SW-ers

Onder de uitwerking van het Sociaal Akkoord valt ook de garantie op 125.000 banen voor mensen met een arbeidshandicap. Daarom willen we voor Wajongers en SW-ers concrete werkgelegenheidsafspraken met u maken. In lijn met het Sociaal Akkoord en de Participatiewet willen we met u afspreken dat er op iedere 50 werknemers 1 plek gaat komen voor mensen uit deze doelgroepen.

8. Arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk

Dat mensen tijdens en door het werk arbeidsongeschikt worden is triest, maar gebeurt helaas af en toe. In de cao wordt hier op verschillende manieren aandacht aan gegeven. Vanuit onze achterban zijn wij gewezen op enkele cao-artikelen die in hun ogen verbetering behoeven:

- a. Wij willen artikel 13.9 lid 3 zo aanpassen dat de medewerker bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk ook na herplaatsing tenminste recht houdt op doorbetaling van zijn volledige inkomen uit de oude functie.
- b. Wij willen artikel 13.12 zo aanpassen dat de verslechtering van de uitkeringsduur van de WIA wordt gerepareerd.
- c. Verder willen wij lid 3 deel b van artikel 13.12 zo aanpassen dat de aanvullende uitkering pas eindigt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

9. Sociaal Plan

Wij willen graag met u afspreken dat het vigerende Sociaal Plan, dat afloopt op 1 januari 2015, ongewijzigd met tenminste een jaar wordt verlengd.

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