



**Publiek Belang**



---

## GEZAMENLIJKE BONDENBRIEF INZET CAO GVB 2019

---

### ***Werkenden op één: zekerheid, koopkracht en kwaliteit voor alle werkenden***

*De ABGP en de FNV voeren de cao-onderhandelingen met de directie GVB. De FNV stelt jaarlijks een nieuwe arbeidsvoorwaardenagenda op, waarin de bond aangeeft welke afspraken ze wil maken in het komende cao-seizoen. Werkenden zijn de motor waar onze economie op draait. Werkgevers erkennen dit helaas niet voldoende en zien werkenden nog te vaak als een knop waar ze aan kunnen draaien. Het wordt de hoogste tijd dat werkgevers de werkenden weer op één zetten zodat zij ook de vruchten van hun werk kunnen plukken. In 2019 zijn er daarom drie belangrijke punten om te realiseren. Samen met de leden knokken voor meer zekerheid, meer koopkracht én meer kwaliteit van werk.*

De ABGP onderschrijft deze eerste alinea uit deze "FNV Arbeidsvoorwaardenagenda 2019".

Na deze eerste alinea van de algemene introductie in de "FNV Arbeidsvoorwaardenagenda 2019" worden deze drie speerpunten verder uitgewerkt. Voor GVB Amsterdam stellen wij op basis daarvan de volgende inzet voor.

### **1. Zekerheid voor alle werkenden**

Ons uitgangspunt is dat structureel werk wordt uitgevoerd door mensen met vaste contracten. Alleen dan kunnen we de doorstroom van onzekere contracten naar vast werk vergroten. Vast werk leidt tot een grote koopkrachtverbetering voor mensen. In het cao-akkoord van maart 2015 hebben we hier al afspraken over gemaakt. Partijen onderschreven toen het principe om externe inhuur uitsluitend te gebruiken voor ziek en piek (tussen 5 en 10% van de loonsom op basis van de reguliere bedrijfsvoering).

In het cao-akkoord van juli 2017 hebben cao-partijen onderschreven dat structureel werk wordt uitgevoerd door mensen met vaste contracten. Verder is daar afgesproken dat gedurende de looptijd van de cao de mogelijkheid tot het oprichten van een intern uitzendbureau wordt onderzocht. Flexwerk is echter in de praktijk, met name bij het rijdend personeel, steeds meer een verdienmodel geworden. Wij krijgen al te horen: onze concurrenten huren 15% in en wij 'maar' 10%.

De flexwerker van Olympia is namelijk productiever en goedkoper dan een GVB-er. Productiever omdat de regels uit de Regelgeving Vervoer niet allemaal voor hen gelden. Daardoor is er minder inhuur nodig dan het aantal mensen dat je voor dat zelfde werk in vaste dienst zou moeten nemen. Maar ook goedkoper omdat volgens de cao voor uitzendpersoneel niet alle regels uit de cao GVB op hen van toepassing zijn. Zo hebben GVB-personeelsleden in december recht op een eindejaarsuitkering van 8,33 % (met een minimum van € 2000,== op voltijdsbasis) over het jaarinkomen. Maar voor uitzendkrachten valt een 13<sup>de</sup> maand niet onder de inlenersbeloning. Dat is een fors verschil. En uitzendkrachten hebben een heel wat slechtere pensioenopbouw dan GVB-personeel. Dat is opnieuw een fors verschil. Daar komt bij dat risico's (zoals ziek worden of minder werk bij de inlener) eenzijdig terecht komen bij de flexwerkers. Over de mogelijkheid tot het oprichten van een intern uitzendbureau is er tot nu toe één gesprek gevoerd. Daar kwam van GVB-zijde uit dat dit behoorlijk ingewikkeld blijkt.

En dat het logischer is, onder de voorwaarde dat de flexibiliteit bij piek en ziek op voldoende niveau blijft, om de mensen dan in dienst van GVB te nemen.

- Dat is precies wat wij nu willen afspreken: stop met het inhuren van personeel via het uitzendbureau (te beginnen bij het rijdend personeel) en neem deze mensen in vaste dienst bij GVB. Dan vallen ze onder de cao GVB. Collega's worden dan gelijk beloond. En zijn uitzendkrachten af van het onzekere werk en de inkomensonzekerheid. Vanwege de looptijd van het contract (tot 2021) met Olympia zal dat niet direct in 2019 tot resultaat leiden. Maar onze verwachting is dat implementatie van zo'n besluit een lange voorbereidingstijd nodig heeft. En als nu het principebesluit wordt genomen, is die tijd er. Evenals een perspectief voor de betrokkenen.
- Als de cao 2019 niet voor 1 januari wordt afgesloten (maar ná die datum) én er sprake is van uitbetaling van een loonsverhoging aan GVB-personeel met terugwerkende kracht, geldt dat niet automatisch voor het uitzendpersoneel. Dat vinden wij niet eerlijk. Een eventuele terugwerkende kracht moet daarom ook voor hen gelden.

## **2. Meer koopkracht**

- In lijn met de "FNV Arbeidsvoorwaardenagenda 2019" zien de gezamenlijke bonden voor 2019 een arbeidsvoorwaardenruimte van 5%. Voor 2019 vragen we daarbinnen een stevige loonsverhoging van maximaal 5 procent met een bodem van 100 euro per maand.
- In Nederland is er nog altijd sprake van forse beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Vrouwelijke collega's verdienen soms minder voor hetzelfde werk dan hun mannelijke collega's. In sectoren waar veel vrouwen werken zien we bovendien dat er structureel lagere lonen worden betaald. De gezamenlijke bonden willen hier verandering in brengen. Vrouwen en mannen dienen gelijk te worden beloond. In overleg met de werkgever willen we onderzoeken hoe de situatie binnen GVB op dit onderwerp is. We willen afspraken in de cao maken die ongelijke beloning tussen vrouwen en mannen opheffen dan wel voorkomen.
- We stellen voor om voor de looptijd van deze cao één jaar te kiezen, dus van 1 januari 2019 t/m 31 december 2019.

## **3. Kwaliteit van werk en gezond richting het pensioen**

- Mensen moeten door de steeds verder opschuivende AOW langer doorwerken. Vooral in de fysiek en psychisch zware beroepen is het hierdoor steeds lastiger om gezond en wel de eindstreep te halen. We hebben het dan met name over rijdend, sleutelend en controlerend personeel. Door die latere pensioenleeftijd is het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers sterk toegenomen.

De vergrijzing is ook bij GVB een serieus probleem. Tot en met 2024 gaan er zo'n 1300 GVB-ers met pensioen. Kennis en kunde dreigen de komende jaren te verdwijnen. Daarom willen we afspraken maken met werkgevers om samen op te trekken richting de politiek zodat er beleid wordt gemaakt waarmee werkenden eerder kunnen stoppen met werken.

- De gezamenlijke bonden willen daarom bij GVB ook een generatiepact. Uit de praktijk blijkt dat oudere werknemers hier graag gebruik van maken. Met het generatiepact kunnen oudere werknemers minder gaan werken, waardoor er echte banen voor jongeren ontstaan. Door volledige pensioensopbouw en gedeeltelijke financiële compensatie voor het aantal uren dat er minder wordt gewerkt, biedt het generatiepact een reële mogelijkheid om het richting het pensioen wat rustiger aan te doen.

Voor GVB biedt het een kans om langzaam maar zeker te verjongen en oudere werknemers in staat te stellen hun kennis over te dragen aan de nieuwe generatie werknemers.

Wij zetten in op een 80/95/100 regeling. Daarin gaan medewerkers 80% werken tegen 95% loon en 100% pensioenopbouw. Op deze manier is de regeling ook voor collega's met een laag inkomen toegankelijk. Daaraan moet maximaal drie jaar vóór de pensioendatum tot aan de pensioendatum kunnen worden deelgenomen.

- Uit het "Onderhandelaarsakkoord cao 2016: het loopbaanplan voor het exploitatief personeel wordt in het kader van duurzame inzetbaarheid gedurende de looptijd van deze cao uitgewerkt en per 1 januari 2017 ingevoerd.

Dat was in april 2016. De huidige stand is dat er – als hulpmiddel bij oriëntatie – een loopbaankompas is ontwikkeld om inzicht te geven in mogelijke functies en loopbaanstappen bij GVB.

Dat schiet wat ons betreft onvoldoende op. Er is nu lang genoeg op gestudeerd. Er moet nu snel een écht loopbaanplan voor het exploitatief personeel komen. Dat moet in 2019 effectief worden.

- In artikel 4.1 van de cao is geregeld dat de standaard arbeidsduur bij GVB 36 uur per week is. Wij willen deze terugbrengen naar 32 uur per week met behoud van koopkracht en volledige herbezetting. Dat is goed voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, voor de werkgelegenheid en de balans tussen arbeid en zorg. Natuurlijk is dat niet in één jaar te realiseren. Het is onze bedoeling dat in kleine stappen te doen. Daarom zetten we voor dit akkoord in op een standaard arbeidsduur bij GVB van 35 uur per week.

### Voorbehoud


De gezamenlijke 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 FNV:



Eric Vermeulen  
Ko Hartman  
Ger Geldhof

Onderhandelaars ABGP:



Haico de Weerd  
Rob Hinse