

Onderhandelingsresultaat cao GVB 2017-2018

Tussen GVB Holding NV enerzijds en FNV Publiek belang en De onafhankelijke vakorganisatie ABGP anderzijds, is het volgende onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe bedrijfs-cao GVB.

Looptijd

De cao heeft looptijd van 2 jaar: van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019.

Financieel

Een generieke procentuele loonsverhoging van 2% m.i.v. 1 januari 2017 en van 2% m.i.v. 1 januari 2018, zoals gebruikelijk meetellend voor alle relevante toelagen en toeslagen.

Sociaal Plan

Per 1 januari 2018 geldt daarnaast een vernieuwd Sociaal Plan met een looptijd van 4 jaar. Het vernieuwde Sociaal Plan kent net als het huidige Sociaal Plan een geen-gedwongen-ontslag-garantie en sluit boventalligheid uit bij de functies personenvervoerders Bus, Tram en Metro, conducteurs, monteurs werkzaam bij Railmaterieel, Rail Services en Garagebedrijf Bus. Een aantal elementen in het Sociaal Plan is veranderd. Belangrijke nieuwe elementen in het nieuwe Sociaal Plan zijn:

- 1) Medewerkers waarbij de begeleiding en bemiddeling naar herplaatsing binnen of buiten GVB niet slaagt krijgen een jaar na vaststelling boventalligheid de keuze:
 - a. Of zij gaan voor werkzekerheid bij GVB en (tijdelijk) bij het voldoen aan de functie-eisen een niet-passende functie van meer dan 2 schalen lager aanvaarden. De medewerker behoudt zijn oorspronkelijke salarisoniveau. De toetsingscommissie wordt uitsluitend ingeschakeld op verzoek van de medewerker.
 - b. Of zij prefereren beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder een terugkeergarantie, waarbij de medewerker begeleiding en bemiddeling naar ander werk krijgt, WW, BWW, en een transitievergoeding als na afloop van de BWW blijkt dat de medewerker minder heeft ontvangen dan de transitievergoeding (zou zijn geweest) op het moment van einde dienstverband.
- 2) Medewerkers die een beroep doen op vrijwillige boventalligheid hebben daar de instemming van de werkgever voor nodig, zodat een afweging van het bedrijfsbelang plaats kan vinden.
- 3) De mogelijkheid om bij het bepalen van boventalligheid het zogenaamde afspiegelingsbeginsel (van het UWV) te kunnen hanteren, wordt uit het Sociaal Plan gehaald.

Participatiewet

In het kader van de strategische doelstelling maatschappelijke partner van Amsterdam te zijn is in 2015 de afspraak gemaakt dat GVB ernaar streeft om in de komende drie jaar tenminste 25 plaatsen te realiseren voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt; in totaal 75 plaatsen in 3 jaar. We zijn op de goede weg. Er is een groot aantal plaatsen gerealiseerd en we gaan er alles aan doen om het aantal van 75 gedurende de looptijd van deze cao te realiseren.

Echte banen voor structureel werk

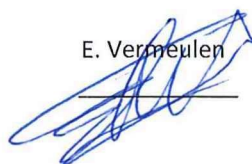
Cao-partijen onderschrijven dat structureel werk wordt uitgevoerd door mensen met vaste contracten. Dit biedt zekerheid, kwaliteit van werk en inkomen voor medewerkers. GVB gaat zich

Paraaf:

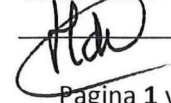
M.C.J.M. Lohmeijer



E. Vermeulen



H. de Weerd



inspannen om in 2017 200 nieuwe vaste contracten aan te bieden voor structureel werk. Eind 2017 evalueren partijen dit en zullen afspraken voor 2018 worden gemaakt

Flexibiliteit en inhuur

Door het relatieve grote aantal medewerkers dat met pensioen gaat, door de oplopende krapte op de arbeidsmarkt in een tijd waarin de Noord/Zuidlijn gaat rijden en we aan de slag gaan met de Amstelveenlijn, is de noodzaak om de interne flexibiliteit te verhogen en gebruik te blijven maken van externe inhuur nog steeds aanwezig. In 2015 hebben onderhandelaars daar afspraken over gemaakt. Deze afspraken zijn niet één-op-één overgenomen in de uiteindelijke cao tekst. De tekst uit het cao akkoord 2015 zal in de nieuwe cao correct worden opgenomen.

In het kader van het vergroten van de interne flexibiliteit van de eigen medewerkers zullen partijen gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheid van het oprichten van een intern uitzendbureau onderzoeken.

Cao-partijen streven naar een leefbaar loon voor uitzendkrachten. GVB biedt daarom sinds enige tijd uitzendbanen aan met een omvang van minimaal 28 uur per week (tenzij uitzendkrachten dat niet willen) en een doorstroommogelijkheid van uitzendkrachten naar een vaste baan bij GVB.

Afgesproken is dat GVB de uitzendkrachten net als de medewerkers van GVB de nodige voorzieningen biedt voor gereedschap en andere middelen (zoals kleding en schoenen) als zij dat nodig hebben voor het werk. Kleding wordt verstrekt via GVB, schoenen of de vergoeding voor schoenen via de uitleenpartij.

Genderproof maken van de cao

GVB omarmt het voorstel van de vakbonden om de cao te toetsen aan de mogelijkheden om deze zo in te richten dat daarmee verschillende leefstijlen, relatievormen, genderexpressies en andere uitingen van seksuele en genderdiversiteit gelijkberechtigd worden en discriminatie en buitensluiting worden voorkomen en bestreden. En daarmee gendergelijkheid en een positief en kleurrijk diversiteitsbeleid blijvend na te streven. Afgesproken is dat aan de hand van een checklist voorstellen zullen worden gedaan voor de verbetering van de cao op het punt van gendergelijkheid en een positief en kleurrijk diversiteitsbeleid. Een goed diversiteitsbeleid is in het belang van werknemers, maar ook van de werkgever. Het voorkomt afbreuk en bevordert de arbeidsparticipatie.

Overwerktoeslag

Regeling blijft ongewijzigd. De financiële impact van het wijzigingsvoorstel van de vakorganisaties is onduidelijk en invoering leidt bovendien tot een tijdrovende en complexe aanpassing van meerdere systemen. Partijen spreken af dat een studie zal worden gedaan naar de kosten en op welke wijze de aanpassing zou kunnen worden meegenomen bij de inrichting van een nieuw systeem.

Terugbetalen van te veel ontvangen loon, toeslagen e.d.


GVB vindt het net als de vakbonden belangrijk dat op het moment dat een medewerker om welke reden dan ook een schuld aan de werkgever krijgt (bv. omdat te veel loon of toeslag is betaald), er een oplossing voor terugbetaling moet worden gevonden die redelijk en billijk is. De in de cao omschreven artikelen met een reeds bepaalde terugbetaalregeling blijven van toepassing.

Paraaf:

M.C.J.M. Lohmeijer



E. Vermeulen



H. de Weerd



Schorsing met gedeeltelijk behoud van inkomen

Cao-partijen hebben afgesproken dat de mogelijkheid om een medewerker te schorsen met gedeeltelijke inhouding van het loon, uit de cao wordt gehaald. We doen dat omdat rechters recentelijk een paar uitspraken hebben gedaan dat schorsing met inhouding van loon onder de nieuwe arbeidswetgeving niet mag.

Vereenvoudiging van de cao

GVB heeft de ambitie uitgesproken om de arbeidsvoorwaarden in 2024 te laten aansluiten bij de arbeidsrelatie tussen medewerker en GVB die uiting geeft van vertrouwen, transparantie, openheid, respect en gelijkwaardigheid. Daar past een leesbare cao bij. Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao een slag maken met het vereenvoudigen van cao-teksten ter bevordering van de leesbaarheid. Het is niet de bedoeling om met de vereenvoudiging de rechten van medewerkers aan te tasten.

Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen vinden het ontzettend belangrijk dat medewerkers bij GVB duurzaam en gezond inzetbaar zijn. Daarom is in 2016 een regiegroep duurzame inzetbaarheid ingesteld die de komende jaren dit onderwerp zal activeren en voorstellen doet aan cao-partijen.

Cao-partijen spreken de intentie uit om in 2018 een ouderenregeling te ontwikkelen als instrument dat binnen de wettelijke en fiscale kaders mogelijkheden biedt aan medewerkers om vervroegd te kunnen stoppen met werken.

Levensloopregeling

Een groot aantal medewerkers van GVB neemt deel aan de levensloopregeling. Deze loopt af per 31 december 2021. Gezocht wordt naar een alternatief voor deze regeling.

Tekstuele wijzigingen

Tekstuele wijzigingen in de cao worden besproken en vastgesteld in de cao-tekstcommissie.

Overeengekomen te Amsterdam op 13 juli 2017.

Namens GVB,
M.C.J.M. Lohmeijer

Namens FNV Publiek Belang,
E. Vermeulen

Namens Dè onafhankelijke vakorganisatie ABGP,
H. de Weerd

Paraaf: M.C.J.M. Lohmeijer

E. Vermeulen

H. de Weerd