



## **Concept Cao onderhandelingsresultaat Stena Line Stevedoring**

Cao looptijd van 3 jaar (1 januari 2021 tot en met 31 december 2023)

2021:

- APC
- 1,5% initiële loonsverhoging per 1 januari 2021
- Eenmalige uitkering van € 200,- bruto

### **Werknemers geboren op of na 1 januari 1960 tot en met 31 december 1974**

Eerder stoppen met werken-regeling (ESMW) die werknemers naast een aantal 'duurzame inzetbaarheidsafspraken' in de gelegenheid stelt op een gezonde manier vervroegd met hun werkzame leven te stoppen. Vanaf 65-jarige leeftijd ontvangen zij het door de overheid jaarlijks vastgestelde RVU-vrijgestelde bedrag ter hoogte van de bruto AOW ongehuwde uitkering plus de te missen pensioenpremie (circa € 15.000,- per jaar).

Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1.847,- bruto pro rata per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor AOW ongehuwden).

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250,- pro rata per maand. Indien dit niet mogelijk is, wordt, voor zover fiscaal mogelijk en toegestaan, deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen. Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd met de APC.

Stena Line Stevedoring zal gezamenlijk met FNV Havens richting de landelijke politiek optrekken om de fiscale regels hiertoe aan te passen.

2022:

- APC
- 2 % initiële loonsverhoging per 1 januari 2022

2023:

- APC
- 2% initiële loonsverhoging per 1 januari 2023

### **Afbouw zware elementen richting AOW-gerechtigde leeftijd**

Vrijstelling van aanmeren en/of spannen voor werknemers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, indien de medewerker de werkgever hiertoe verzoekt \*/\*\*/\*\*\*

\* Indien bijzondere gevallen daartoe aanleiding geven, kan van de toepassing van de gevraagde regeling worden afgeweken. Er wordt rekening gehouden met de opleidingsnivo van de betreffende werknemer;

\*\* Met spannen wordt in deze context bedoeld het spannen van gehele dekken en niet één of enkele units.

\*\*\* Met aanmeren wordt niet bedoeld ontmeren.

### **Aanpassing ploegensterkeregeling in verband met werkdrukvermindering**

Inhuurkrachten dienen op basis van detachering op de piekmomenten van de 'vaste arbeidskrachten' mee te lopen zodat er echt sprake kan zijn van werkdrukvermindering. Hiervoor zullen de huidige inhuurafspraken (aanvang en eindtijd) overeenkomstig aangepast worden teneinde de werkdruk te verminderen.

### **Doorgroei naar B2 indien het externe examen niet kan plaatsvinden**

CAO-partijen spreken af dat bij werknemers die vanwege omstandigheden (bijvoorbeeld Covid-19) geen extern examen kan worden afgenomen in beginsel de beoordeling van de interne mentor doorslaggevend zal zijn. Het externe examen zal dan worden uitgesteld tot het moment dat dit weer mogelijk is. De werknemers groeien op basis van de beoordeling van de interne mentor door in de functie op basis van de gemaakte afspraken in de CAO (functiegroep B2)

### **Verhoging van de ziektekosten**

Partijen spreken af dat de vergoeding ziektekosten verhoogd zal worden van € 25,00 per maand naar € 27,50 per maand.

### **Duur van de opleidingsperiode**

Partijen spreken af dat de opleidingsperiode niet meer gekoppeld wordt aan een bepaalde hoeveelheid dagen, maar dat de mentor bepaalt wanneer iemand 'losgelaten kan worden met een gerust hart'.

### **Herzien van de huidige functielijst inclusief het vastleggen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in functieomschrijvingen**

Partijen spreken af dat er een commissie hiermee aan de slag gaat en dat een eerste opzet voor augustus 2022 wordt gerapporteerd aan de CAO-delegaties van werkgever en FNV Havens. Een definitieve opzet zal voorgelegd worden aan het eind van 2022. CAO-partijen zullen dan een plan maken hoe de nieuwe opzet geaccordeerd en geïmplementeerd kan worden bij de nieuwe CAO

### **Mentortoeslag**

Mentortoeslag artikel B8 lid 4 zal aangepast worden aan de huidige betalingsystematiek (maandelijkse persoonlijke toeslag).

## **Duidelijkheid omtrent prijsindexering artikel A 34 ten opzichte van de vergoedingen artikelen A36, A 37 en A 38.**

### ***Prijsindexering***

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud wordt het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen, tenzij anders overeengekomen, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de bruto salarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S. consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven. Bij een daling van het prijsindexcijfer zal een vermindering van het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen plaatsvinden, tenzij anders overeengekomen.

### **Berekeningsmethodiek schematoeslag evalueren en mogelijk vereenvoudigen**

Een commissie zal voor eind juli 2022 de berekeningsmethodiek van schematoeslag evalueren en indien mogelijk vereenvoudigen. Indien CAO-partijen hierover overeenstemming bereiken dan zal de berekeningsmethodiek in de CAO opgenomen worden indien de leden hiermee akkoord zijn.

### **Afschaffing van het jeugdloon en nieuwe instroomsalarisschalen voor nieuw aan te nemen werknemers vanaf 18 jaar**

Voor nieuwe werknemers uit de havensector zal gekeken worden naar zij-instroomsalarissen.

- Instroom salarissen opnemen voor nieuw aan te nemen werknemers vanaf 18 jaar.  
Bij indiensttreding stellen wij voor dat voordat de functie schaal A1 wordt bereikt de volgende instroom schaal toe te passen:

In dienst	70% van A1
Na 6 maanden	70% van A2
Na 6 maanden A2 naar A3	75% van A3
Na 12 maanden A3 naar A4	82,50% van A4
Na 12 maanden A4 naar B1	90% van B1
Na 12 maanden B1 naar B2	95% van B2
Na 12 maanden naar C1	100% van C1 (in bezit van certificaat en normaal functioneren)

Artikel B8 lid 3 komt hiermee te vervallen

### **Pensioenadvies**

Werknemers die met pensioen gaan kunnen rekenen op een goed en onafhankelijk pensioenadvies. Hiervoor wordt door de werkgever voor iedere werknemer die over zal gaan tot pensioeninkoop een bruto bedrag beschikbaar gesteld van € 750,- (peildatum 2021)

### **Zwaar werk, goed verzekert!**

Partijen spreken af dat de werkgever de WGA-Hiaatverzekering gaat betalen vanaf 1 januari 2022. De werkgever heeft al een WGA Excedent Verzekering gesloten op kosten van de werkgever zodat bij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ook een uitkering wordt gedaan over het loondeel boven het maximum dagloon (2021 circa € 58000 op jaarbasis).

Tevens hebben partijen afgesproken dat er ook een collectieve verzekering voor het ANW-hiaatverzekering per 1 januari 2022 wordt afgesloten voor alle werknemers onder deze CAO. De financiering hiervan komt ten laste van de werkgever en zal gefinancierd worden vanuit de aanwending van "Afschaffing van het jeugdloon en nieuwe instroomsalarisschalen voor nieuw aan te nemen werknemers vanaf 18 jaar".

Datum:

13 september 2021