



Onderhandelingsresultaat ILS CAO

Looptijd:

CAO wordt afgesloten voor een periode van 48 maanden, 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

Loongebouw / functies:

- Initiële loonsverhoging inclusief APC (1,12%) per 1 januari 2021 van 2,25%, 1,5% initieel per 1 januari 2022; 1,5% initieel per 1 januari 2023 en 1,5% initieel per 1 januari 2024. Daarnaast zal de jaarlijkse APC worden doorgezet, okt-okt reeks.
- Overwerkbetaling voor doordeweekse diensten in de D-cyclus wordt verhoogd naar 150%.
- De pensioenstaffel A wordt verhoogd naar 90% van de maximale staffel per 1 januari 2021.
- Cao partijen spreken af dat voor eind december 2021 de bestaande functiepakketten van Operationeel medewerker, Operationeel Medewerker Multifunctioneel en Operationeel Medewerker Specialist duidelijker omschreven gaat worden. Hier zitten geen financiële consequenties aan verbonden.
- VAB ILS zal in overleg met de OR ILS tot een oplossing komen voor een maaltijd of maaltijdvergoeding indien er een 3^e taak gewerkt wordt.

BBL traject / tussencontracten met opleidingsfaciliteiten"

- Het huidige traject "tussencontract met opleidingsfaciliteiten" wordt voortgezet gedurende de nieuwe cao periode met dien verstande dat er meer ruimte wordt gemaakt voor contracten voor onbepaalde tijd. De verhoudingen van de totale arbeidsinzet waar gedurende de cao periode naar gestreefd wordt is 50% onbepaalde tijd, 30% bepaalde tijd (o.a. BBL contract, 5-jarige contract) en 20% inhuur.
- De uitstroom door o.a. pensioen, minderwerken (SFR) creëert ruimte voor de groep bepaalde tijd contracten om bij goed functioneren door te stromen naar onbepaalde tijd.
- Directie ILS zegt toe dat indien de containermarkt niet onder de 5,5 miljoen containers zakt (deepsea moves) dan zullen de werknemers met een dienstverband voor bepaalde



tijd die aan de eisen van de sjoursector voldoen in aanmerking komen voor een vast dienstverband voor onbepaalde tijd.

Duurzaam inzetbaarheid

- In het kader van duurzame inzetbaarheid onder de ouder wordende sjorders zullen directie ILS, VAB ILS en OR ILS direct na afsluiten van het cao akkoord een inventarisatie gaan doen naar opleidingsbehoefte en het daadwerkelijk invullen aan de opleidingsbehoefte binnen deze groep.
- De eerste groep werknemers waar naar gekeken zal worden zijn de werknemers van ILS vanaf de leeftijd van 45 jaar met het functiepakket van sjorder met maximaal 2 functies en minimaal 10 jaar sjorerervaring
- De inventarisatiegesprekken met bovengenoemde groep werknemers zal voor eind augustus 2021 afgerond zijn en zal met VAB ILS besproken worden.

Inhuurpartijen

- Partijen spreken af dat werknemers van ABC II als inhuur binnen de kaders van ILS CAO tewerk gesteld kunnen worden op de volgende functies: stackerdraaien, eenvoudige aan- en afhoekwerkzaamheden Bijlage 2 lid 3 'naast Transcore'. Er moeten duidelijke afspraken komen over de ABC CAO en hoeveel werknemers hieronder werkzaam gaan worden en onder welke dienstverbanden. Inhuur door ILS op ILS werk kan alleen geschieden op stackerwerk en eenvoudig aan- en afhoekwerk en eenvoudig rijwerk zoals stackerbakkenrijden.
- Het aantal werknemers in dienst van ABC II wat aan ILS ter beschikking kan worden gesteld zal bestaan uit maximaal 20 man met een dienstverband voor onbepaalde tijd (op basis van full time dienstverband) en maximaal 20 man op basis van een parttime dienstverband). Indien ILS behoefte heeft aan een grotere omvang van ABC II dan zal dit in overleg besproken worden met de CAO-partijen betrokken bij de ILS CAO.
- Op basis van de CAO heeft FNV Havens de mogelijkheid om controle uit te voeren
- Per kwartaal zal er overleg plaatsvinden tussen CAO-partijen om de voortgang te bespreken.

SFR / eerder stoppen met werk

- De huidige SFR (1950 — 1959) wordt voortgezet voor de groep 1960 – 1969 (alleen zonder dienstjarenpremie).
- Een eerder stoppen met werken (ESMW) regeling die werknemers naast een aantal gemaakte '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 (circa € 22.000,- per jaar,) plus de te missen pensioenpremie (circa € 15.000,- per jaar). ILS zal gezamenlijk met vakbonden



richting de landelijke politiek optrekken om de fiscale regels hiertoe aan te passen. De regeling geldt voor de medewerkers van geboortjaar 1960 - 1969. De combi regeling van maximaal 5 jaar kent 2 opties te weten:

- Optie 1: Jaar 1, 2 en 3 72,5% werken, 92,5% salaris en 100% Pensioenpremie. Vervolgens stelt de werkgever vanaf 65 jaar conform het Zwaar Werkmodel van FNV Havens jaarlijks tot aan AOW gerechtigde leeftijd de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1847, - bruto pro rata per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor ongehuwden) daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode waarop eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250, - pro rata per maand. Indien dit niet mogelijk is wordt zover fiscaal mogelijk en toegestaan deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen. Voorgemeld bedrag wordt vanaf 1 januari 2022 jaarlijks geïndexeerd met APC.
- Optie 2: Jaar 1, 2 en 3 72,5% werken, 92,5% salaris en 100% Pensioenpremie. Vervolgens jaar 4 en 5 gaat de werknemer 60% werken, 92,5% salaris ontvangen en 100% pensioen opbouwen. Aan het eind van de CAO-periode zal geëvalueerd worden of het verantwoord is om optie 2 in stand te houden. De werkzaamheden vallen onder de categorie 'zwaar werk' en als het aantal productieve dagen op basis van 60% werken sterk afwijkt dan zullen partijen hierover een ander besluit kunnen gaan nemen.
- Werknemers met de geboortejaren tot en met 1959 die eerder dan 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treden, ontvangen voor iedere maand meer dan 12 maanden eerdere uitdiensttreding dan de AOW-gerechtigde leeftijd € 1.847, - bruto per maand als extra compensatie. Voor de eerste twaalf maanden komt men in aanmerking van de dienstjarenpremie indien men minimaal zes maanden deelneemt aan de sr. Havenfitregeling (SFR) conform de reglementen van de SVPVH.
- De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU belasting wordt geheven.
- Met ingang van 1 januari 2021 geldt dat het wettelijke verlof een reguliere wettelijke vervaltermijn kent van 1,5 jaar en bovenwettelijk verlof een verjaringstermijn kent van 5 jaar. Verlofsaldo van voor 1 januari 2021 kent geen vervaltermijn.
- Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen, in opvolging van het pensioenakkoord, de mogelijkheid tot verlofsparen inrichten. Uitgangspunt is dat de waarde van de verlofdagen extern worden belegd bij een stichting of een administratiekantoor (derde regeling) met de afspraak dat werkgever jaarlijks zorgdraagt dat het gespaarde verlof waarde vast blijft.



ONDERTEKENING

FNV Havens

N. Stam

International Lashing Service B.V.

G. Baks

13-04-2021

Rotterdam