

Cao-wijzigingsvoorstellen Noordgastransport 2019-2020

Looptijd

Voorgesteld wordt een looptijd van 1 jaar, van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020. Een langere looptijd is bespreekbaar maar is afhankelijk van de inhoud van de te maken afspraken.

Loonontwikkeling

Gelet op de huidige economische groei en de stevige concurrentiepositie is een daarbij passende loonvraag verantwoord. Uitgaande van de monitoren van IMF, EU en DNB zien we dat Nederland achterblijft in haar loonontwikkeling ten opzichte van haar economische ontwikkeling. We stellen daarom voor om de salarisschalen en de feitelijke salarissen met 5 procent te verhogen per 1 juli 2019.

Zekerheid

Wij stellen voor dat de “reservemedewerkers” oftewel de van Onstream ingehuurd medewerkers in dienst komen van NGT. Dit zal de effectiviteit van deze medewerkers verhogen aangezien ze dikwijls op onrendabele tijden/dagen worden ingezet om zeker te zijn dat ze de uren draaien waarvoor NGT betaalt. Met als gevolg dat er soms geen reservemedewerkers meer beschikbaar zijn als het echt nodig is, bijvoorbeeld in geval van ziekte van een NGT medewerker.

Duurzame inzetbaarheid

We willen oudere werknemers op een gezonde manier hun pensioen laten bereiken en jongere werknemers een perspectief bieden binnen de sector/de arbeidsmarkt. Hiervoor stellen wij een generatiepact voor. De oudere werknemer kan minder werken en een gedeeltelijke financiële compensatie krijgen. In dit kader stellen we voor om een 80-90-100 regeling op te nemen voor medewerkers vanaf 57 jaar of wel 10 jaar voor de AOW-datum. De werknemer werkt 80% van zijn werkweek. De werkgever betaalt 90% van het loon. Pensioenopbouw is 100. De vrijgekomen 20% wordt herbezet door een extra medewerker.

Tevens stellen we voor om de mogelijkheid om een EVC traject te doorlopen wordt gestimuleerd en betaald vanuit de huidige studieregeling. Het is een goede mogelijkheid voor medewerkers om hun vaak jarenlange praktijkervaring om te zetten in certificaten, dit in het kader van duurzame inzetbaarheid. De toekomst van NGT is op lange termijn niet geheel zeker. Voor de medewerkers kan het EVC meer duidelijkheid verschaffen over hoe hun kansen op de arbeidsmarkt liggen.

Vanwege de verhoogde AOW-leeftijd stellen we extra vrije dagen voor oudere medewerkers voor. Te weten: bij 60 jaar 2 dagen extra, bij 62 jaar 2 dagen erbij, bij 65 jaar wederom 2 dagen erbij.

Als laatste punt in het kader van duurzame inzetbaarheid stellen we een maandelijkse stoelmassage voor op kosten van NGT.

Vakbondscontributie

Wij stellen voor de regeling waarbij de vakbondscontributie fiscaal wordt verrekend via de werk-kostenregeling af te spreken.

Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor deze te continueren conform de AWWN-norm.

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met gewijzigde en/of aanvullende voorstellen te komen.