Voorstellenbrief Cao Verbrugge Terminals 2023

De cao-voorstellen van CNV Vakmensen kwamen tot stand op basis van:
- achterbanraadpleging
- actualiteiten
- arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen

Vooraf

De economische situatie is ongewis. We hebben te maken met een hoge inflatie, energiecrisis en krapte op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een passende reactie. CNV Vakmensen stelt derhalve een korte looptijd voor en zet in op een gepaste loonsverhoging, voor tenminste koopkrachtbehoud voor alle medewerkers van Verbrugge Terminals.

CNV Vakmensen stelt voor:

Looptijd

- Looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2023 tot 1 januari 2024.
- Een langere looptijd is voor ons bespreekbaar indien partijen een daarbij passend pakket aan arbeidsvoorwaarden kunnen overeenkomen.

Loon

Net als de meeste andere cao's in de havensector kent Verbrugge Terminals al vele jaren een automatische prijscompensatie (APC). Hierdoor realiseren wij *koopkrachtbehoud* voor onze leden. Daarom willen wij de APC niet wijzigen.

APC

- CNV Vakmensen stelt voor om de lonen steeds per 1 januari te verhogen met de stijging van de prijzen. Concreet kan dat door op 1 januari de lonen te verhogen met de consumentenprijsindex, reeks voor alle huishoudens afgeleid, die wordt vastgesteld door het CBS van oktober tot oktober.

Flexwerkers

CNV Vakmensen heeft heel veel signalen gekregen van medewerkers over het inlenen van personeel. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nul-urencontracten, uitzendwerk, payrolling, bemiddeling van zzp'ers en contracting. Deze flexibele contracten worden al lang niet meer alleen ingezet voor 'piek en ziek', maar in toenemende mate voor structureel werk. De zorgen over de inzet van uitzendkrachten en andere vormen van flexwerk zijn eerder met Verbrugge Terminals gedeeld. Het gaat om zorgen over gelijke beloning tussen flex en vast personeel, maar er zijn ook veel zorgen over de veiligheid. Wij doen daarom de volgende voorstellen:

- Na 3 maanden werken bij Verbrugge Terminals wordt bij goed functioneren een vast contract voor onbepaalde tijd aangeboden.
- Vergewisbepaling. Hierin willen we afspreken dat de werkgever zich ervan zal vergewissen dat de arbeidskrachten die aan hem via een intermediair ter beschikking zijn gesteld om werkzaam te zijn binnen zijn bedrijf, in gelijkwaardige functies als zijn eigen werknemers ook gelijk worden beloond op het gebied van salaris, vakantiegeld, toeslagen en onkostenvergoedingen.

- Een maximum plafond voor flexwerkers van 10%, bedoeld voor het opvangen van piekbelasting, tijdelijke werkzaamheden of vervanging bij ziekte.
- 'Flexibiliteitstoeslag' toekennen aan tijdelijke medewerkers die langer dan 3 maanden werk verrichten voor Verbrugge Terminals.
- De werkgever zal elk kwartaal *schriftelijk* aan de vakbonden rapporteren over de aantallen ingehuurde diensten per terminal en de aantallen diensten vervuld door eigen werknemers, conform de afspraken in huidig cao artikel 1.1.18.

Veiligheid

- In de vergewisbepaling stellen we ook voor dat de werkgever zich ervan vergewist dat de arbeidskrachten die aan hem via een intermediair ter beschikking zijn gesteld om werkzaam te zijn binnen zijn bedrijf, beschikken over de juiste veiligheidscertificaten en bekwaamheidseisen.

Reiskostenvergoeding

In artikel 1.2.8 van de huidige cao is afgesproken dat alle werknemers een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer ontvangen van € 0,12 per km. Dit is een oude afspraak die niet past bij de stijging van de brandstofprijzen. CNV vakmensen stelt voor:

- Verhoging van de reiskostenvergoeding naar de maximale belastingvrije vergoeding van €0,21 per km per 1 januari 2023.

Afschaffen jeugdlonen

Vanaf 18 jaar verdienen jongeren een volwaardig loon voor het werk dat ze verrichten. Volgens de wet ben je vanaf je 18e volwassen met alle gevolgen van dien: je moet verplicht een zorgverzekering afsluiten, je mag stemmen, alcohol en tabak kopen en trouwen. Bijkomend voordeel van betaling van een volwaardig loon is dat de jongeren eerder pensioen kunnen opbouwen.

De cao Verbrugge beschrijft jeugdschalen tot 23 jaar. Inmiddels is de wet gewijzigd en hebben jongeren vanaf 21 jaar wettelijk recht op een volwaardig loon. CNV Vakmensen pleit voor gelijke beloning en leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden. We stellen voor:

- Afschaffen jeugdschalen vanaf 18 jaar.

Ouderenbeleid

De AOW-leeftijd verschuift. In het pensioenakkoord zijn hier extra afspraken over gemaakt. Met de RVU regeling ontvangen medewerkers 22.000 euro als zij voltijd werken en 3 jaar voor AOW leeftijd stoppen met werken. Dit is in de praktijk vaak onvoldoende voor mensen met zwaar werk.

Zwaar werk regeling

- CNV Vakmensen wil net als andere vakbonden dat de RVU regeling wordt verbeterd voor mensen die zwaar werk verrichten in de haven.

Als mensen langer moeten doorwerken, dan horen daar ook maatregelen bij die dit mogelijk maken. Om te zorgen dat iedere medewerker bij Verbrugge Terminals in goede gezondheid van zijn of haar pensioen kan genieten, stelt CNV Vakmensen voor:

Nachtdiensten

- Medewerkers vanaf 56 jarige leeftijd hoeven geen nachtdiensten meer te werken.

Klosrooster

- Medewerkers vanaf 60 jarige leeftijd hoeven geen klosrooster meer te werken.

Aanpassing seniorenfitregeling

- In de huidige regeling kunnen medewerkers maximaal 1 jaar of 6 maanden gebruik maken van 60% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw. CNV Vakmensen stelt voor om deze regeling aan te passen zodat meer medewerkers gebruik van deze regeling kunnen maken.

Functiewaardering

Leden geven aan dat zij regelmatig andere taken krijgen maar dat de waardering niet altijd mee veranderd. Ook geven leden aan dat functieprofielen niet altijd aansluiten op de manier waarop het werk wordt uitgevoerd. Veel collega's verrichten werk dat niet aansluit op de functie waarop zij zijn ingeschaald. Dit zorgt voor administratieve problemen maar mogelijk ook voor veiligheidsproblemen. CNV stelt voor:

- In 2023 onderhoud op het functiehuis om te onderzoeken of de functiebeschrijvingen nog actueel zijn.

Thuiswerken

Met name voor kantoorpersoneel is thuis werken in Nederland zeer gebruikelijk. Sinds de coronaperiode is dit ook steeds vaker opgenomen in cao afspraken. De cao van Verbrugge Terminals kent nog heldere afspraken voor thuiswerken. CNV stelt voor:

- Voor de functies waarin thuiswerken mogelijk is in de cao opnemen dat er een recht komt om thuis te werken.
- Een thuiswerkvergoeding die kostendekkend is, 3 euro per dag zoals vastgesteld door het Nibud.

Overige voorstellen

Continuering huidige regelingen

- voortzetten van de huidige regelingen, zoals reparatie derde WW jaar en WGA, en verloning van de vakbondscontributie.

Cao onderhandelingen

- notulist laten aansluiten tijdens de onderhandelingen om aanpassingen in concept toe te voegen aan de cao tekst.
- tijdens de looptijd van de cao in 2023 evaluaties te doen plaatsvinden om over en weer vast te stellen in hoeverre aan overeengekomen afspraken invulling is gegeven.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om voorafgaand of tijdens de onderhandelingen met aanvullingen of gewijzigde voorstellen te komen.

Wij rekenen op een goed en constructief overleg.

Met vriendelijke groeten,
namens CNV Vakmensen

mede namens kaderlid Marvin van Eenennaam
Mirjam van Leussen, vakbondsbestuurder