

Voorstellen CNV Vakmensen voor cao Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V. per 1 oktober 2023

1. Looptijd

CNV Vakmensen stelt een looptijd voor de nieuwe cao voor van 12 maanden, van 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024. Een langere looptijd behoort tot de mogelijkheden, mits de te maken afspraken hier aanleiding toe geven.

2. Inkomen

- Wij stellen per 1 oktober 2023 een structurele verhoging van de lonen en loonschalen voor die recht doet aan de huidige economische omstandigheden en het prijsniveau in Nederland.
- Daarnaast stellen wij voor de lonen en loonschalen structureel te verhogen met een percentage én een nominaal bedrag, zodat degenen met lagere inkomens die het meeste last hebben van de hoge inflatie, het meest profiteren.

3. 13^e maand

Wij stellen voor een 13^e maand toe te kennen in plaats van de bedrijfsdoelstellingsafhankelijke regeling (hoofdstuk 2, artikel 13).

4. Structureel werk door vast personeel

In de huidige cao is afgesproken dat SDOZR in beginsel structureel werk laat verrichten door werknemers met een vast dienstverband (hoofdstuk 1, artikel 6.5). Wij stellen voor dit artikel uit te breiden met de zin dat uitzendkrachten volgens de inlenersbeloning op basis van de cao SDOZR worden beloond.

5. Duurzame Inzetbaarheid

- Vakantie

Wij stellen voor hoofdstuk 6 artikel 4.4 aan te passen en de volgende verdeling toe te passen:

Leeftijd werknemer	Werknemer in ploegdienst Aantal uur/dagen cq wachten	Werknemer in dagdienst Aantal uur/dagen
Jonger dan 50 jaar	192/24	240/30
50-51	200/25	248/31
52-53	208/26	256/32
54-55	216/27	264/33
56-57	224/28	272/34
58-59	232/29	280/35
60 jaar en ouder	240/30	288/36

- Extra vrije tijd oudere werknemers

Wij stellen voor hoofdstuk 6 artikel 6.2 en 6.3 in de cao aan te passen door voor werknemers die ouder dan 60 jaar extra vrije tijd toe te kennen en deze regeling per rato te laten gelden in relatie tot de arbeidsduur per week:

- Voor werknemers van 64 jaar tot AOW leeftijd stellen wij voor 64 uur per kalenderkwartaal toe te kennen.
- Daarnaast stellen wij voor het minimum van 30 uur per week werken te laten vervallen.

- Personeelsbezetting en hoge werkdruk

Over het tekort aan personeel en de hoge werkdruk die daardoor ontstaat maakt CNV Vakmensen zich zorgen. Wij willen weten hoe SDOZR tegen deze problematiek aankijkt, momenteel aanpakt en oplost, met name op het gebied van het werven van nieuw personeel en het behouden van personeel.

6. Doorbetaald ouderschapsverlof

Per 2 augustus 2022 kunnen ouders tot negen weken ouderschapsverlof opnemen met behoud van 70% van het maximale dagloon. Deze negen weken dienen binnen twaalf maanden na de geboorte opgenomen te worden. Wij stellen voor dat SDOZR het loon gedurende deze negen weken ouderschapsverlof aanvult tot 100%.

7. BHV vergoeding

CNV Vakmensen stelt voor om een jaarlijkse BHV vergoeding toe te kennen van 400 euro netto en een jaarlijkse BHV vergoeding aan ploegleiders van 600 euro netto.

8. Evaluatie afspraken vorige onderhandelingsresultaten

Wij willen graag geïnformeerd worden door SDOZR over de voortgang en/of resultaten van afspraken uit de vorige onderhandelingsresultaten:

- Stand van zaken deelname aan RVU
- Aanvragen in verband met het scholingsbudget
- Aantal ingevulde participatiebanen
- Opleidingsprogramma
- Stand van zaken omtrent functiewaardering

9. Regionale solidariteit

Wij pleiten voor een rechtvaardige samenleving en willen daar waar mogelijk een beroep doen op de werkgevers om ook hun steentje bij te dragen en de regio waarin zij gevestigd zijn wat terug te geven. Daarom stellen wij voor dat SDOZR in het kader van regionale solidariteit een donatie doet aan een door de werknemers gekozen goed doel in de regio. Daarnaast vragen wij SDOZR om met behoud van loon werknemers maximaal 1 dag per jaar de gelegenheid te geven tijd te besteden aan activiteiten van maatschappelijk nut.

10. Internationale solidariteit

Wij wensen een bijdrage van SDOZR ter hoogte van 2500 euro aan een vakbondsproject van CNV Internationaal.

11. WGA gedifferentieerde premie

Wij stellen voor dat de gedifferentieerde WGA premie structureel volledig betaald zal worden door de werkgever en dat de werkgever geen gebruik zal maken van de mogelijkheid 50% van de gedifferentieerde WGA premie te verhalen op de werknemer.

12. AWVN werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage conform de AWVN regeling voort te zetten.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende voorstellen te doen.