



Noordgastransport  
t.a.v. de heer Kees Mark  
per e-mail: [Kees.Mark@noordgastransport.nl](mailto:Kees.Mark@noordgastransport.nl)

1 oktober 2020

Betreft: Voorstellenbrief CNV Vakmensen voor de cao Noordgastransport.

Geachte heer Mark, beste Kees,

Hierbij ontvangt u de voorstellen vanuit CNV Vakmensen voor de nieuwe cao Noordgastransport (NGT). Onze voorstellen zijn gebaseerd op ons arbeidsvoorwaardenbeleid en aangevuld en vastgesteld na raadpleging van onze leden werkzaam bij NGT.

Wij behouden ons het recht voor, indien wij hiertoe aanleiding zien, om tijdens de cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.

Wij vertrouwen op constructieve onderhandelingen die voor alle betrokken partijen tot een goede en breed gedragen cao zullen leiden. De onderhandelingsdelegatie van het CNV zal bestaan uit de mevrouw E. Beukema en ondergetekende.

Hiernaast willen wij onderstaand punt voorleggen om te bespreken.

#### **Funciewaarderingstraject ORBA**

Van de werknemers hebben wij begrepen dat er een funciewaarderingstraject zou gaan plaatsvinden binnen NGT. Voor hen en ons is het onvoldoende duidelijk wat hier de stand van zaken van is. Wij zouden hier graag een toelichting op hebben.

Met vriendelijke groet,  
mede namens kaderlid Els Beukema,

Marit Wagenmakers  
Bestuurder CNV Vakmensen

## Bijlage 1

### **Cao-wijzigingsvoorstellen Noordgastransport 2020-2021**

#### **Looptijd**

We stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021.  
Een andere looptijd, onder de juiste voorwaarden, is bespreekbaar.

#### **Loonontwikkeling**

Sinds Corona leven we in een bijzondere tijd. Verschillende sectoren hebben het zwaar en staan onder druk. Aan de andere kant zijn er sectoren die goed draaien. Met onze looneis houden wij hier rekening mee. Wij constateren dat het financieel goed gaat met Noordgastransport.

Corona vraagt veel van zowel werkgever als werknemer. De druk om een organisatie draaiende te houden is groot. Zeker bij een organisatie als Noordgastransport wat onder de door de overheid opgestelde lijst van cruciale beroepen valt. Een stuk waardering hiervoor richting werknemers mag ook terugkomen in de loonontwikkeling.

Wij stellen een verhoging voor van de loonschalen en de feitelijke salarissen van 5% per 1 juli 2020.

#### **Binden en behouden werknemers**

De toekomst en voortbestaan van Noordgastransport is onzeker. Dit heeft impact op de werknemers. Men maakt zich zorgen over het behoud van werk. Daarnaast merkt men dat collega's vanwege deze onzekerheid op zoek gaan naar ander werk met alle gevolgen qua bezetting en werkdruk van de blijvende werknemers van dien. Wij willen afspraken maken over hoe Noordgastransport ook de komende jaren een aantrekkelijk werkgever blijft en mensen aan de organisatie bindt. Daarnaast willen we afspraken maken over een werkgarantie voor de werknemers voor de komende jaren.

#### **Duurzame inzetbaarheid**

We vinden het belangrijk dat oudere werknemers op een gezonde manier hun pensioen behalen. In het kader van duurzame inzetbaarheid 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. De pensioenopbouw voor de werknemer is 100%.

#### **Oplossing voor zware beroepen**

Na jaren onderhandeling ligt er eindelijk een pensioenakkoord. Het is nu wachten op de definitieve uitwerking van de afspraken ook over een zwaar werk regeling.

Omdat bovenstaande zwaar werk regeling nog moet worden uitgewerkt worden wij als sociale partners in staat gesteld om in de tussentijd (ieder geval de komende vijf jaar) vroegpensioenafspraken te maken. We willen voorstellen die dan ook te doen, waarbij we maximaal gebruik maken van de mogelijkheid die de overheid hierin biedt. Dit zou betekenen dat we vanaf 1 januari 2021 iedereen die onder de cao van NGT valt de mogelijkheid bieden om eerder te stoppen met werken. We stellen voor iedereen de gelegenheid te geven om 3 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen, waarbij NGT nog 3 jaar het equivalent van de AOW betaald zoals maximaal door de overheid is toegestaan en werknemers zelf kiezen om pensioen wel of niet naar voren te halen.

Het pensioenakkoord biedt daarnaast de mogelijkheid om meer verlof te kunnen sparen om dit eventueel als aanvulling voor het eerder stoppen met werken te kunnen aanwenden. Wij stellen daarom voor verlof, anders dan wettelijk verlof, niet te laten verjaren.

#### **Scholing en ontwikkeling werknemers**

Wij stellen voor het scholingsbudget voor iedere door de werknemers gewenste scholing open te stellen.

#### **Flexibeler werken**

Werknemers willen graag meer ruimte in de cao om flexibeler te kunnen werken. Wij stellen dan ook voor om hierbij afspraken te maken over de volgende punten:

1. Het gestelde dagvenster in artikel 3.1.2 te verruimen en afspraken te maken over de praktische uitwerking hiervan.
2. Afspraken te maken over de mogelijkheid om 4x9 te werken.
3. Afspraken te maken over thuiswerken.

#### **Wet Werk en Zekerheid**

We stellen voor de cao-tekst te actualiseren op de WWZ. Daarnaast stellen we voor om aantrekkelijk te blijven als werkgever voor jongere werknemers door de uitkering (70% dagloon door overheid) die wordt verstrekt tijdens dit partnerschapsverlof aan te vullen tot 100% salaris.

#### **Vakbondscontributie**

Wij stellen voor om de aftrekbaarheid van de vakbondscontributie via de WKR in te richten. Mocht het niet lukken inzicht te geven in uitgaven van voorgaande jaren, dan stellen we voor deze regeling met terugwerkende kracht in te richten.

#### **Werkgeversbijdrage**

Wij stellen voor deze te continueren conform de AWWN norm.