

FNV – Asmae Hajjari
CNV – Hanane Chikhi

onze referentie

telefoon direct

Rotterdam

27 oktober 2020

E-mail direct

mathilde.de.winter@vopak.com

Betreft / referentie

Voorstellenbrief Vopak Nederland CAO 2021 en verder

Samen bouwen aan een sterk fundament voor de toekomst

Beste kaderleden en vakbondsbestuurders,

We staan samen voor een belangrijke taak, namelijk het overeenkomen van een nieuwe CAO voor de medewerkers die voor ons bedrijf werken. De huidige CAO loopt op 31 december 2020 af. Vandaag beginnen onze gesprekken over de nieuwe CAO en namens de onderhandelingsdelegatie wil ik jullie graag meenemen in ons beeld op de verschillende thema's.

Introductie

Wij zijn trots op de ontwikkeling van Vopak in de afgelopen jaren. Op veel gebieden zijn we beter geworden. Onze terminals zijn veiliger en minder belastend voor het milieu geworden. Ondanks dat we ook een moeilijker periode hebben gekend, hebben we daar positieve reacties van overheden zoals DCMR en omwonenden op gehad. Klanttevredenheidsscores zijn hoog. Ook in de afgelopen jaren hebben we een stabiele basis geboden voor de collega's die werken op onze kantoren en terminals in Nederland. En ook is onze rentabiliteit in het totale bedrijf voldoende gebleven om het vertrouwen van onze aandeelhouders en geldverstrekkers vast te houden. We werken met elkaar hard aan het verbeteren van de terminals waar we het moeilijker hebben. Bijvoorbeeld op de Botlek terminals.

Korte termijn onzekerheid

Dankzij de geweldige inzet van alle Vopakkers hebben we in Nederland de gevolgen van de corona pandemie tot op heden goed doorstaan. Daar mogen we best trots op zijn. Toch zijn de marktomstandigheden waarin we werken hierdoor een stuk onzekerder geworden. Onze klanten hebben door het virus te maken met grote veranderingen en een aantal verkeert daardoor zelfs in zwaar weer. De oliemarkten zijn nog niet eerder zo onrustig geweest, en het is onzeker of de vraag naar olieproducten zich volledig zal herstellen.

Het coronavirus heeft in heel de wereld geleid tot een uitzonderlijke daling in economische activiteiten. Door de manier waarop onze commerciële contracten met klanten in elkaar zitten zijn we vrij goed beschermd tegen dit soort plotselinge economische schokken.

Uit vorige crises hebben we geleerd dat wij typisch een laat-cyclisch bedrijf zijn; als onze contracten heronderhandeld moeten worden zien we de gevolgen pas in onze financiële resultaten. Helaas verwachten we dus ook dat ons bedrijf niet immuun zal zijn voor de gevolgen van de crisis. Bovendien is er inmiddels sprake van de tweede corona golf en een vaccin en het einde van de beperkende maatregelen zijn helaas nog niet in zicht. We zullen dus voorzichtig moeten zijn in onze bedrijfsvoering.

Duurzame bedrijfsvoering op lange termijn

Wij hebben veel vertrouwen in de kracht van ons bedrijf op lange termijn. Wij zijn er van overtuigd dat we wereldwijd en in Nederland een goede uitgangspositie hebben om de concurrentie de baas te kunnen. Maar het is wel belangrijk om ons daarbij te realiseren dat ook los van de huidige pandemie de wereld om ons heen (in de afgelopen jaren) snel verandert.

In Nederland zien we al jaren dat de concurrentie toeneemt. Het betreft hier niet alleen bestaande concurrenten, zoals Koole, maar ook nieuwkomers die met nieuwe infrastructuur op een flexibeler en goedkopere manier opereren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de Hartel-terminal van HES.

Daarbij geldt ook nog eens dat het noodzakelijk is en blijft om zeer grote investeringen te doen in onze infrastructuur om te kunnen blijven voldoen aan wettelijke eisen en (toekomstige) klantvragen.

Om het beste tankopslagbedrijf en een aantrekkelijke werkgever te zijn, zullen we blijven investeren in onze mensen, goede infrastructuur en nieuwe technologie. Deze investeringen moeten verantwoord zijn en hebben als doel een duurzaam succesvol Vopak voor al onze stakeholders; medewerkers, klanten, overheden en aandeelhouders.

Inzet

We hebben bij Vopak goede, professionele medewerkers in dienst, met veel hart voor onze gezamenlijke zaak en voor de haven, ons bedrijf is stevig en zit vol potentie. Maar net als in veel andere sectoren in Nederland en de rest van de wereld, kijken we met een flinke hoeveelheid onzekerheid naar de toekomst. Hoe gaan de komende jaren eruit zien? Komt er economisch herstel en, zo ja, hoe zal dat herstel eruit zien? Hoe zullen klanten hun logistieke ketens gaan inrichten in het 'nieuwe normaal'? Niet eerder was het zo lastig om een helder beeld te krijgen van wat er gaat komen. Onze inzet is dat Vopak een veilig en concurrerend bedrijf blijft waar medewerkers graag voor willen werken.

Zoals eerder in een overleg met bestuurders en kaderleden aangegeven zijn de thema's die Vopak bij de vorige CAO onderhandelingen benoemd heeft nog steeds actueel. In onze voorstellen staan dan ook de volgende 3 thema's centraal:

- 1. Duurzame bedrijfsvoering (voorheen: duurzaamheid)**
- 2. Aantrekkelijk werkgever zijn (voorheen: inzetbaarheid)**
- 3. Modernisering van werkgeverschap (voorheen: uitvoerbaarheid)**

Vervolgens komen de volgende zaken aan de orde in onze voorstellen:

- 4. Afspraken in de CAO met een tijdelijke duur**
- 5. Overige onderwerpen/technische aanpassingen**
- 6. Protocolaire afspraken**

Thema 1. Duurzame bedrijfsvoering

Vopak heeft goede arbeidsvoorwaarden. CAO-lonen van Vopak zijn bovengemiddeld hoog en zijn in de afgelopen 10 jaar ook harder gestegen dan de lonen elders in Nederland. Ook de loonsverhogingen kennen een bovengemiddeld verloop.

Voor Vopak is kostenbeheersing een zeer belangrijk thema. We moeten kosten kunnen beheersen, zodat we ook op lange termijn succesvol kunnen concurreren met tankopslagbedrijven in Rotterdam en andere havens. Dit is niet alleen in het belang van de werkgever, maar in ieders belang. Het is onmiskenbaar dat nieuwe en bestaande concurrenten hun capaciteit uitbreiden en dat dit tot een strijd om marktaandeel leidt, alsmede tot druk op opslagtarieven.

Tegelijkertijd zien we voor alle terminals een voortdurende stijging van operationele kosten en vooral, van de investeringsniveaus die nodig zijn om te blijven voldoen aan wet- en regelgeving en aan markteisen. De mate waarin we erin slagen om kosten en investeringsniveaus te beheersen, zal mede bepalend zijn voor het succes van Vopak in de toekomst.

De huidige crisis leert ons dat 'schokbestendigheid' van uitermate groot belang is. De Nederlandse economie bevindt zich in een lastig vaarwater, een bruto binnenlands product dat met 6% daalt. De gevolgen van de corona crisis zijn nog niet op alle terminals merkbaar maar Covid-19 zal Vopak ook niet ongemoeid laten waarbij het als laat-cyclisch bedrijf de gevolgen met vertraging zal ondervinden. Op de chemie terminals wordt de tegenwind reeds ervaren. Ondertussen stond de tankopslag sector juist reeds onder druk door de toenemende concurrentie en de stijgende kosten om te blijven voldoen aan striktere wet- en regelgeving. In deze context dienen we afspraken te maken over de duur van de CAO en de salariscomponenten als onderdeel van het totaal.

Thema 2. Aantrekkelijk werkgever zijn

Vopak's visie is om ook op lange termijn in Nederland een aantrekkelijke werkgever te blijven. Dit betekent dat we arbeidsvoorwaarden willen blijven aanbieden die marktconform zijn en waarmee we vakmanschap en talent kunnen aantrekken en behouden. Het betekent daarnaast dat we veel aandacht willen blijven besteden aan het opleiden van vakmannen en -vrouwen. Het betekent dat we een bedrijf willen zijn dat diversiteit hoog in het vaandel heeft staan en waar iedereen zich thuis voelt.

Aantrekkelijk werkgeverschap houdt ook in dat life-time employment mag, maar niet hoeft, en dat we aandacht moeten hebben voor hoe competenties zich ontwikkelen ten opzichte van wat de wereld buiten Vopak vraagt en ervoor moeten waken dat arbeidsvoorwaarden zich kunnen ontwikkelen tot een niveau die een eventuele overstap buiten Vopak onmogelijk maken.

Tenslotte betekent het dat we oog hebben voor de behoeften van de verschillende generaties en doelgroepen die in ons bedrijf werkzaam zijn. Iedere generatie heeft zijn eigen wensen. Ouderen zijn wellicht gericht op het vitaal de eindstreep halen met een goed pensioen in het vooruitzicht en met plezier in het werk. Hierbij hoort in onze ogen geen structurele vroegvertrekregelingen, maar veeleer het creëren van goede "loopbaanroutes", met name voor de fysiek zware beroepen.

Thema 3. Modernisering van werkgeverschap

De samenleving verandert en ook banen veranderen. Vopak wil een moderne werkgever blijven, die haar medewerkers helpt om mee te blijven ontwikkelen. Medewerkers willen betekenisvol werk en hechten sterker aan ontwikkelingsmogelijkheden. Tegelijkertijd vraagt de moderne tijd ook dat medewerkers meer aan het stuur staan van hun eigen loopbaanontwikkeling.

De CAO moet flexibiliteit kunnen bieden, maar moet ook heel duidelijk verantwoordelijkheden vastleggen: wat kan je verwachten van Vopak als werkgever en op welke gebieden verwachten we dat de medewerker verantwoordelijkheid neemt.

Vopak streeft ernaar om de komende jaren naar een modernere en liefst simpelere CAO toe te werken, en wil daartoe in het aankomende overleg samen met de vakbonden hier de eerste stappen zetten.

In onze voorstellenbrief zijn de belangrijkste onderwerpen opgenomen. Het kan uiteraard dat daar gedurende de onderhandelingen nog onderwerpen aan worden toegevoegd. Op een aantal onderwerpen stellen wij een studie afspraak voor waarbij we wat ons betreft een keuze van maximaal drie onderwerpen zullen maken. Wij willen tenslotte benadrukken dat de we het geheel van het resultaat als totaalpakket zullen beoordelen.

De Vopak delegatie bestaat bij de komende CAO onderhandelingen uit: Rob Boudestijn, Ard Huisman, Edgar Leenen, Sandra Wesseloo en ondergetekende.

Wij zien uit naar een constructief en open overleg met als resultaat een goede CAO waarin iedereen zich herkent en die bijdraagt aan een sterk Vopak, voor nu en voor de toekomst.

Met vriendelijke groet,
namens de CAO onderhandelingsdelegatie



M. de Winter
Human Resources Director NL / E & A

Bijlage: Voorstellen

VOORSTELLEN

1a. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van drie jaar.

1b. Loonsverhoging door automatische prijscompensatie

De loonsverhoging door automatische prijscompensatie staat niet ter discussie.

1c. Initiële loonsverhoging

Wij stellen voor een initiële loonsverhoging van 0.6% per 1 januari toe te kennen. Medewerkers met nog ruimte in hun schaal krijgen de initiële verhoging over hun basis maandsalaris toegekend. Medewerkers met een salaris op het einde van de schaal ontvangen deze initiële verhoging via een eenmalige betaling aan het begin van het jaar ter hoogte van 13 x de waarde van de initiële verhoging voor dat jaar.

De initiële loonsverhoging zullen we, met het oog op de onzekere tijden en reeds bereikte arbeidsmarktpositie, niet verwerken in de loonstructuur. De loonstructuur zal dus, met uitzondering van de APC, niet verder verhoogd worden.

1d. Loontabel C-gedeelte

In CAO 2018-2020 is afgesproken de C loonschalen additioneel te verhogen met € 50,00 per jaar. De loontabellen voor de kantoorfuncties waren al - en zijn zeker met de verhoging van in totaal € 150,00 - meer dan marktconform. Verdere stijging is, ten behoeve van het aantrekken en vasthouden van talent in deze functies niet benodigd en heeft (onnodig) tot gevolg dat de loonkosten toenemen. De loontabellen zullen uiteraard wel meegroeien met de APC.

1e. Vertrekstimuleringsregeling

Vopak heeft in 2015-2018 een tweetal vertrekstimuleringsregelingen geïntroduceerd. De reden van deze introductie lag in een sterke noodzaak om de loonkosten te matigen en dit (mede) te bereiken door de stimulering van vertrek van de oudere medewerker en vervanging door een jongere (en dus goedkopere) medewerker. Deze regeling is op verzoek van de medewerkers/kaderleden in de vorige CAO verlengd waarbij afgesproken is om een eventuele verlenging voor medewerkers uit geboortejaren 1960-1964 na afloop van de cao te toetsen op haalbaarheid en fiscale toelaatbaarheid.

De regelingen zijn zeer kostbaar en betekenen ook een vroegtijdig verlies van vakmanschap. Daarom vinden wij het verstandig om het vroegtijdig vertrek niet langer te stimuleren maar medewerkers op basis van de flexibiliteit binnen de pensioenregeling een eigen pensioendatum voorafgaand of gelijk aan de AOW datum te laten kiezen. Gebruik maken van de deeltijd pensioenregeling (21.10 en 22.4) blijft voor de doelgroepen uit deze artikelen mogelijk. De vertrekstimuleringsregelingen (Bijlage XI) komen daarmee te vervallen.

1f. Toekenning generatiedagen

In de CAO 2018-2020 is er extra verlof op basis van leeftijd (61 tot 65 jaar) overeengekomen. Partijen hebben dit voorstel vooraf niet laten toetsen op juridische haalbaarheid. Op basis van de uitspraak van de Commissie voor de Rechten van de Mens en van rechtspraak is hier sprake van niet gerechtvaardigd leeftijdsonderscheid hetgeen dus verboden is. Wij zijn genoodzaakt om dit artikel te laten vervallen.

1g. Dagvenster

Het huidige dagvenster is van 07.00 uur tot 19.00 uur. Sommige medewerkers beginnen echter voor 07.00 uur. Vervolgens wordt er aan de voorkant van de werkdag overwerk geschreven.

Om meer flexibiliteit in aanvangstijden te bieden maar ook om overwerk enkel aansluitend aan een dienst/werkdag te laten plaatsvinden stellen wij voor om het dagvenster te verruimen naar 06.00 uur tot 19.00 uur.

1h. Beoordelingsverhoging

De CAO kent (los van promotie) 3 type verhogingen: eventuele initieel, APC en voor de medewerkers waarvan het salaris nog niet op het einde van de salarisschaal bevindt ook een beoordelingsverhoging. Tezamen lopen deze percentages flink op, bijvoorbeeld in 2019 ontving deze groep medewerkers op basis van een C-beoordeling 5,92% en in 2020 5,77%. Een zeer goed tot uitstekend functionerende medewerker mag jaarlijks een flinke loonsverhoging krijgen maar de differentiatie tussen de percentages is hierin te beperkt. We willen een normaal/goed functionerende medewerker ook een stapje laten maken maar dit is wat ons betreft wel substantieel lager dan de medewerker die zeer goed tot uitstekend presteert. Daarnaast is een rem op de loonontwikkeling met bovengenoemde percentages benodigd. Wij stellen dan ook voor om (in CAO artikel 3.1.2) het percentage bij een C-beoordeling te wijzigen naar 2,25%.

2a. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

In de huidige CAO is opgenomen dat arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd een maximale duur hebben van 18 maanden tezamen met uitzondering van een tweetal categorieën functies. Dit betekent dat, zeker met het oog op de onzekere toekomst en de behoefte aan flexibiliteit, er vroegtijdig arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd beëindigd worden terwijl dit wettelijk niet nodig is; daar geldt immers een termijn van 36 maanden. Wij stellen voor om artikel 2.6.4 te laten vervallen en in de besluitvorming over de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd de ketenbepaling vanuit het burgerlijk wetboek te hanteren.

2b. Verjaringstermijn verlofdagen

In de afgelopen jaren is de problematiek van het verlofstuwmeer binnen Vopak toch nog steeds actueel. Dit is een reservering op de balans die jaarlijks moet worden aangepast: de lonen gaan omhoog en daarmee de waarde van de vakantiedagen ook. Er staat op dit moment een flinke reservering van verlofdagen op de balans. Om de opname van verlof te stimuleren stellen wij voor om op de opbouw van wettelijke dagen de wettelijke verjaringstermijn van toepassing te laten zijn. Dit is reeds van toepassing voor een deel van de medewerkers in de organisatie en we merken dat het helpt om medewerkers bewuster hun verlofdagen in te plannen en daadwerkelijk op te nemen.

De aanspraak op de wettelijke vakantiedagen vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd. De verjaringstermijn van de bovenwettelijke dagen blijft ongewijzigd namelijk vijf jaren.

2c. Overgang van volcontinu naar dagdienst

De overgang van volcontinu naar dagdienst is nu geregeld via de afbouw van de toeslag (CAO 7.6) en via een verlengde afbouw in het kader van mobiliteit van de ouder medewerker (CAO 6.5). Dit laatste artikel is van toepassing als er sprake is van overstap 5 jaar voorafgaand van de AOW leeftijd.

Wij willen graag het komende jaar met elkaar in gesprek over hoe de overgang naar dagdienst gestimuleerd kan worden en wat er nodig is om medewerkers breder inzetbaar te laten zijn buiten de volcontinu. Daartoe stellen we een studieproject voor.

3a. Vereenvoudiging toepassing van diverse vuilwerktoeslagen Chemie terminals

We willen voorstellen om tot een eenduidige werkwijze te komen die ook minder manueel werk vereist in het uren-verantwoordingsysteem. Ons voorstel is op gelijke wijze als bij Europoort tot een vast maandbedrag te komen.

Voor de chemie terminals zal dit vaste bedrag worden vastgesteld op basis van 3 uur vuilwerktoeslag per werkdag en de toeslag wordt uitbetaald aan operators en teamleiders van Operations (de zgn. buitenfuncties).

3b. Zakelijke reiskostenvergoeding

Middels toepassing van de werkwijze in cao artikel 7.1.3 werd jaarlijks de hoogte van de zakelijke kilometervergoeding vastgesteld. De ANWB-voorziening om de vergoeding vast te stellen is echter niet meer beschikbaar. Daarom stellen we over te gaan naar een marktconforme vergoeding van € 0,28 per kilometer, gedeeltelijk belast conform fiscale regelgeving.

3c. Innovatie flexibele roosters/zelf-roosteren

Bij (voorheen) Vopak Westpoort is een pilot geweest op het gebied van zelfroosteren. Bij modern werkgeverschap hoort innovatie, ook op het gebied van roosters. Wij willen dan ook de komende periode graag in gesprek gaan wat de ervaring vanuit de pilot van (voorheen) Vopak Westpoort voor sommige/de overige terminals van Vopak in Nederland kan betekenen. Op basis van wederzijdse interesse van medewerkers en werkgever, stellen we voor een studieproject te starten om de innovatie op dit gebied in kaart te brengen en/of een eigen pilot te initiëren.

3d. Berekening vakantietoeslag

Op dit moment wordt de vakantietoeslag in de maand mei betaald op basis van het in die maand geldende basismaandsalaris (CAO 3.3). In de uitvoering door het salarissysteem is dat zeer arbeidsintensief en kunnen salarissystemen deze afspraak niet ondersteunen. Wij stellen dan ook voor, om in het kader van vereenvoudiging van de administratieve verwerking, de opbouw van het vakantiegeld regulier maandelijks te laten plaatsvinden afgeleid van de basis maandsalarissen gedurende de periode van 1 mei tot en met 30 april. De betaling van de in de 12 voorliggende maanden opgebouwde vakantietoeslag zal blijven plaatsvinden in de maand mei.

3e. Vervangingstoelagen

Bij afwezigheid van de leidinggevende kan er sprake zijn van benodigde vervanging en ontvangt een medewerker bij de tijdelijke uitoefening van deze hogere (leidinggevende) functie een vervangingstoeslag (CAO 10.6). In artikel 10.16.d is er een mogelijkheid om bij vervanging van ten minste 13 weken aaneengesloten een maandelijks toeslag toe te kennen. In de praktijk blijkt er discussie te ontstaan doordat medewerkers verwachten dat wanneer de (initieel) ad hoc vervanging langer duurt in tijd, deze losse toeslagen alsnog worden omgerekend naar een vaste toeslag. Om deze discussie te beslechten stellen wij voor om artikel 10.6.d uit de CAO te halen en vervanging enkel en alleen toe te kennen voor diensten waarop daadwerkelijk vervangen wordt.

4a. Tijdelijke afspraken

Afspraken in de CAO overeengekomen met een tijdelijke duur komen te vervallen op de aangegeven einddatum, tenzij opnieuw overeengekomen. Hieronder vallen wat ons betreft de afspraken met betrekking tot de bijdrage voor het fonds Vorming en Training en de bijdrage aan de Stichting Veilige Haven.

5. Overige onderwerpen/technische aanpassingen

In het streven naar verduidelijking hebben wij een aantal specifieke voorstellen of voorstellen van technische of redactionele aard.

5a. Pensioenakkoord

In 2020 heeft het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten en is er door partijen afgesproken om samen te werken aan een goede oudedagsvoorziening voor iedereen; voor huidige en voor toekomstige generaties. De nieuwe afspraken over pensioenen en AOW moeten het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker maken. Om dit ook voor toekomstige generaties beschikbaar en betaalbaar te houden, blijven de leeftijd waarop recht op AOW ontstaat en de pensioenrichtleeftijd geleidelijk stijgen, maar met een lager tempo. De belangrijkste afspraken uit het pensioenakkoord zijn:

- Transparanter en persoonlijker pensioenstelsel
- AOW leeftijd stijgt minder snel
- Betere pensioenafspraken voor mensen met zware beroepen
- Extra keuzerecht voor iedereen bij pensioen
- Beter nabestaandenpensioen
- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

Aan de uitwerking van deze afspraken wordt momenteel door de overheid gewerkt.

Wij stellen voor om, zodra er meer duidelijkheid is over de uitwerking van het pensioenakkoord, de thematiek op te pakken in een stuurgroep (bestaande uit FNV en CNV bestuurders en een afvaardiging van Vopak) en een technische werkgroep (bestaande uit een afvaardiging van FNV/CNV kaderleden, COR leden, Pensioenfondsbestuur en Vopak). De technische werkgroep zal van de stuurgroep de opdracht krijgen om met een passend advies te komen hoe het pensioenakkoord kan worden vertaald naar de pensioenregeling van Vopak. Op basis van dat advies gaat Vopak graag in de stuurgroep in gesprek om te bezien welke aanpassingen van de regeling nodig/mogelijk zijn. Een (eventuele) aanpassing dient hierbij kostenneutraal ten opzichte van het bestaande kostenniveau voor de pensioenregeling te worden vormgegeven.

Daarnaast stelt Vopak voor om de mogelijkheid tot verlofsparen gezamenlijk nader te onderzoeken. Dit betreft de mogelijkheid om tot 50 weken (en vanuit het pensioenakkoord tot 100 weken) verlof te sparen dat voor verschillende doelen, waaronder het eerder stoppen met werken, kan worden ingezet. Als onderdeel van dit onderzoek zal ook gekeken worden welke bestaande verlofregelingen kunnen worden aangewend of worden omgezet, te denken aan het AOW-hiaatsparen en de levensfasedagen.

5b. Meerwerk voor parttime medewerkers

In de CAO is voor parttime medewerkers pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd overschreden is (artikel 2.8.3) waarbij de gemiddelde arbeidstijd in dagdienst 38,75 bedraagt. Verder is in de C-artikelen opgenomen dat wanneer de medewerker in deeltijd werkt, er pas sprake is van overwerk toeslagen indien en voor zover de gemiddelde normale arbeidsduur van 7,75 uur per dag overschrijdt. Deze meeruren worden thans conform CAO vergoed met vakantietoeslag (artikel 16.3.2. en 16.3.8).

Wij stellen voor om voor de meeruren van parttime medewerkers in alle delen van de CAO een toeslag van 25% te hanteren. Met meeruren doelen wij op de extra gewerkte uren die bovenop de uren die met een parttime medewerker contractueel overeengekomen zijn worden gemaakt tot aan de gemiddelde normale arbeidstijd (38,75 uur of 34,2 uur).

Van overwerk is vervolgens pas sprake als het aantal gewerkte uren de gemiddelde normale arbeidsduur van 38,75 uur (dagdienst) of 34,2 uur (volcontinu) overschreden is waarna de overwerktoeslagen gehanteerd zullen worden.

5c. Overige onderwerpen

De CAO dient op een aantal punten door een aantal wettelijke wijzigingen aangepast te worden:

- De invoering van WIEG (geboorteverlof).
- Wet aanpassing arbeidsduur is opgegaan in Wet flexibel werken inclusief de wijziging in de wettelijke bepaling.
- Wijziging in de wettelijke bepalingen rondom proeftijd.
- Tijdens ziekte wordt geen arbeidstijdverkorting opgebouwd. Omdat deze tekst in de CAO niet is opgenomen kan hierover discussie ontstaan. Daarom stellen voor om deze verheldering met betrekking tot ATV en ouderendagen in de CAO op te nemen maar deze correctie van opbouw tijdens ziekte ten behoeve van de uitvoerbaarheid alleen aan te passen bij langdurige ziekte (>42 dagen).

Daarnaast stellen wij in de tekst of in de uitwerking een aantal wijzigingen door:

- In onze administratie is afgelopen jaren abusievelijk ook de onderkant van de loontabel met de in de vorige CAO overeengekomen stijging van € 50,00 opgehoogd. Deze technische aanpassing aan de onderkant was echter niet overeengekomen. Daarom zal in het opmaken van de loontabellen van 2021 en verder de ondergrens weer met € 150,00 verlaagd worden waardoor het aannemen van nieuw (minder ervaren) personeel tegen marktconforme startsalarissen weer mogelijk wordt. Daarmee komt de onderkant van de C-loonstructuur (excl. initieel en APC) weer op het niveau van 2017.
- Strakker neerzetten van nevenactiviteiten (CAO 2.5.7), ook in het kader van de arbeidstijdenwet.
- Tekstuele verduidelijking van artikel 2.9.3. met betrekking tot de verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk i.p.v. de tekst dat deze 'van rechtswege beëindigd' het opnemen van ' wordt deze arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet verlengd of omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd'.

6. Protocolaire afspraken

6a. ORBA

In CAO 2018-2020 is door partijen afgesproken om tot een nieuw of update van het functiehuis te komen. Wij stellen voor, in het kader van het onderhoud van het functiehuis, de ORBA functies middels de ORBA PM systematiek zullen worden omschreven en worden ingedeeld. In overleg met de vakorganisaties zal het nieuwe referentieraster worden vastgesteld waarbij er op het uitpunten van de functies door AWWN een review plaatsvindt vanuit de functiewaarderingsdeskundige van de vakorganisaties. Wij stellen voor om alle functies te updaten en in het ORBA PM format te zetten. Vervolgens zal er, in samenspraak met de vakorganisaties een nieuwe referentieraster worden opgezet en worden de overige functies via indeling in een salarisklasse geplaatst. Dit project zal in 2021 van start gaan en zal uiterlijk in 2022 worden afgerond.

6b. Vopak Westpoort

Alle artikelen met betrekking tot Vopak Westpoort zullen uit de CAO verwijderd worden.

6c. Modernere versie van CAO boek

Het document 'Vopak CAO voor personeel van Vopak in Nederland 2018 t/m 2020' is een uitgebreid document. We vernemen vaak dat het moeilijk leesbaar is. Dit heeft mede te maken met de verschillende (overgangs)artikelen en met het historisch karakter van sommige onderdelen. We zouden deze graag moderner en eenvoudiger gaan opstellen.