

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

TELEFOON
030 751 1007

FAX
030 751 1509

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

Per email: r.kooloos@koole.com

P. apon@koole.com

AFDELING
CNV Vakmensen

PLAATS
Utrecht
DATUM
4 april 2023

ONS KENMERK
FT/2023/Koole
UW KENMERK

E-MAIL
f.toufik@cnvvakmensen.nl

BETREFT
Voorstellenbrief Koole

Geachte werkgeversdelegatie,

Op 6 april 2023 staat de eerste onderhandelingsronde gepland om te komen tot een nieuwe cao voor de medewerkers van Koole.

Inmiddels heeft overleg met onze leden plaatsgevonden en zijn onze voorstellen, voor wat betreft de cao, vastgesteld. In de bijlage treft u de cao-voorstellen van CNV vakmensen aan.

Vanuit CNV vakmensen zullen Johan Nieuwland, John Grinwis en Frans Kerbusch aanwezig zijn bij de onderhandelingen.

Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen.

Fadua Toufik
Vakbondsbestuurder CNV Vakmensen

Bijlage: *voorstellen CNV Vakmensen*

Voorstellenbrief Koole 2023

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd van 2 jaar voor. Van 1 januari 2024 tot 1 januari 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van de package deal.

2. Loon

De APC is een compensatie voor de inflatie, maar daarnaast wensen wij ook dat de werknemers niet alleen gecompenseerd worden in de geldontwaarding, maar dat werknemers van Koole er ook in koopkracht op vooruit gaan. Met de hoge inflatie in 2023 zal voor 2024 geen initiële worden gevraagd.

Over 2025 wordt een initiële voorgesteld van 2%, waarbij de toeslagen en toelagen ook met dit percentage wordt verhoogd.

3. Eerder stoppen met werken

CNV Vakmensen stelt voor een regeling over een te komen die het mogelijk maakt dat iedere werknemer die werkzaam is onder de cao Koole twee jaar eerder kan uittreden onder gebruikmaking van de afspraken in het pensioenakkoord. Dit voor het maximaal RVU-vrije bedrag van € 24.444 bruto per jaar (2023). Om de regeling zo aantrekkelijk mogelijk te maken voor werknemers dat zij er ook daadwerkelijk gebruik van gaan maken, dient werknemer bij gebruikmaking van de regeling aanspraak te kunnen maken op een fatsoenlijk inkomen.

Daarom stellen wij voor om naast het RVU-vrije bedrag ook de pensioenpremie, welke werkgever gedurende deze laatste 2 jaren zou hebben afgedragen, ook toe te kennen aan de werknemer die gebruik maakt van deze regeling.

Daar bovenstaande bij het opstellen van deze voorstellenbrief fiscaal nog niet (volledig) mogelijk is, maar sociale partners in de Haven nog altijd goede hoop hebben dat dit op korte termijn wel zal gebeuren, stellen wij voor om tot die tijd een percentage van de loonsom hiervoor te reserveren.

4. Ongemakken en speciaal vuil werk

Omdat het werk bij Koole voor diverse functies ongemakken en vuil werk oplevert, stellen wij een toeslag per maand voor om dit te compenseren.

VTB € 64,79

VTBW € 83,01

VOR € 52,03

De werknemers die langdurig ziek zijn (> 42 kalenderdagen), ontvangen geen vuilwerktoeslag.

De toeslag zal jaarlijks eenmalig per 1 januari van elk jaar na geïndexeerd worden op basis van de indexeringsregeling zoals omschreven in artikel 3.4.4. 18.10.2.

De vuilwerktoeslag zal worden gegeven als bij manipulaties de voorgeschreven beschermende speciale veiligheidskleding moet worden gedragen, omdat wordt gewerkt met giftige en/of gevaarlijke chemicaliën, crude oil, stookolie en - indien hierbij heet water van meer dan 50° Celsius wordt gebruikt - eetbare oliën en smeerolie. De hierboven bedoelde giftige en/of gevaarlijke chemicaliën en de daarbij vereiste beschermende speciale veiligheidskleding zijn vermeld in de productengids c.q. de werkopdracht.

Deze toeslag geldt niet voor de medewerkers van KTB/ oud-oudfjell voor wie de vuilwerktoeslag al omgezet is in een warme PT. (art 12.7).

5. Werkgelegenheidsgarantie artikel 9

De termijn van de werkgelegenheidsgarantie verlengen met tenminste de looptijd van de nieuwe cao per 1-1-2024. Waarbij we de inhoud van de regeling goed onder de loep moeten nemen om te bezien of deze nog wel van deze tijd is.

6. Terugkomdagen artikel 16.4.2

Zoals is gebleken in de laatste kwartaal overleggen is de cao tekst aangaande de terugkomdagen niet helder gebleken. Wij stellen de volgende verduidelijkingen voor in art 16.4.2:

‘Binnen de afdeling Operations wordt een continu rooster gehanteerd op basis van een 5- ploegensysteem. De afdeling Operations (continu) heeft 3 terugkomdagen ten behoeve van trainingen en werkoverleg (niet voor werkzaamheden). Deze dagen worden jaarlijks ingeroosterd in hele dagen.’

7. Loondoorbetaling bij ziekte artikel 21.2

Loondoorbetaling bij ziekte blijft ook in de maanden 4 t/m 12 op 100%, waarbij de tekst kan worden aangevuld met: *‘tenzij medewerker zich niet houdt aan zijn inspanningsverplichtingen met betrekking tot re-integratie in eigen of passend werk.*

8. Overwerk artikel 18

Werknemers willen hun overwerktoeslag in tijd uitbetaald krijgen in plaats van in geld. Daarom stellen wij de volgende aanpassing voor in art 18:
‘De overwerktoeslag wordt uitbetaald in tijd, tenzij de werknemer een ander keuze maakt.’

9. Werken buiten eigen terminal

Gezien de overnames van andere terminals door Koole, de indruk van een fors toegenomen aantal inhuurkrachten en zzp'ers plus het uitblijven van de cijfers daaromtrent willen we zowel het werk duidelijk afbakenen als voorkomen dat externen het werk gaan overnemen. Werk op de Koole terminals moet gedaan worden door collega's die onder de cao vallen, of door inhuurkrachten wiens bedrijf een cao met FNV Havens en/of CNV vakmensen hebben afgesproken. Op deze manier houden we een gelijk speelveld voor alle werknemers bij Koole wat de onderlinge samenwerking en veiligheid zal bevorderen.

Daarom stellen wij de volgende toevoeging voor aan artikel 10:

‘Werknemers van Koole kunnen alleen met hun instemming buiten hun eigen terminal/standplaats (zie lijstje art 10) te werk worden gesteld. Daarnaast wordt de inhuur op de locaties genoemd in artikel 10 teruggebracht naar 15% conform artikel 9.10.’ Hier vallen ook de zzp'ers onder; zzp'ers zijn ondernemers en behoren, net als uitzendbedrijven, ook een overeenkomst ondertekend door FNV Havens en/of CNV vakmensen te hebben ondertekend. Dat kan door 1 uniforme zzp overeenkomst op te stellen die standaard toegepast wordt bij het aantrekken van nieuwe zzp'ers.

10. Werkdruk

Wij krijgen meerdere signalen over een aanhoudende hoge werkdruk. Hier hebben wij ook met elkaar over gesproken tijdens de kwartaal overleggen. Wij willen, in overleg met de lokale ondernemingsraden, een minimale bezettingsnorm opnemen in de cao per ploeg/ afdeling per vestiging om de werkdruk blijvend onder controle te houden.

11. Vakantiedagen artikel 19.4 uitbreiden

Werknemers hebben moeite om hun vakantiedagen op te nemen gezien de werkdruk. Het kan niet zo zijn dat werknemers vakantiedagen (die daardoor over de verjaringstermijn komen) kwijt raken omdat hun verzoek om verlof steeds wordt afgewezen.

Als stok achter de deur stellen wij voor om de volgende tekst toe te voegen aan artikel 19.4: *‘Koole compenseert eventueel vervallen vakantiedagen als werknemer kan aantonen niet in de gelegenheid gesteld te zijn om deze op te nemen.’*

12. Functiewaardering

In de loop der afgelopen jaren zijn verschillende functies veranderd en/of uitgebreid ten opzichte van de oorspronkelijke functieomschrijving. De functies die het betreft, komen derhalve in aanmerking voor een nieuwe functiewaardering. Wij stellen voor gezamenlijk te inventariseren om welke functies het gaat binnen Koole, deze opnieuw te laten wegen en eventuele wijzigingen op te nemen in het functieprofiel en bijbehorende beloningen.

13. Functiewaarderingsgesprekken

Bij bereiken van de max van de salarisschaal worden functioneringsgesprekken op vrijwillige basis gevoerd.

14. Rouwverlof

Wij stellen voor om het bijzonder verlof in de cao zodanig aan te passen dat iedere werknemer recht heeft op betaald rouwverlof naar behoefte voor het verwerken van het overlijden van een partner, kind, ouders- of stiefouders, pleegkinderen, stiefkinderen van de werknemer. De eerste dag van het rouwverlof moet in beginsel aanvangen op de dag van overlijden.

15. Geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners, na de geboorte van hun kind, naast het werkweekverlof, 5 weken aanvullende geboorteverlof krijgen. Het aanvullend geboorteverlof duurt minimaal 1 week en maximaal 5 weken. De partner dient het aanvullend geboorteverlof binnen 6 maanden na de geboorte van het kind op te

nemen. Gedurende het aanvullend geboorteverlof krijgt de partner, van het UWV, een uitkering van 70% van zijn salaris tot het maximum dagloon.

CNV Vakmensen stelt voor om deze uitkering tot 100% van het vast overeengekomen salaris aan te vullen. Daarnaast stelt CNV Vakmensen voor om de opbouw van het pensioen 100% voort te zetten.

16. Regionale solidariteit

In deze economisch moeilijke tijd vindt CNV Vakmensen dat we meer oog moeten hebben voor de mensen die het nog lastiger hebben dan wijzelf. Wij pleiten als CNV Vakmensen 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 Koole in het kader van regionale solidariteit een donatie doet aan een door de werknemers gekozen goed doel in de regio Rijnmond. Dit kan worden uitgevraagd aan de werknemers.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor tijdens de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.