**Kwartaaloverleg bij Koole: RVU en nu?**

De vakbonden hebben een kwartaaloverleg gehad bij Koole op 23 november jl. Na het laatste vakbondsoverleg waren er vele vragen binnen gekomen over een mogelijke RVU regeling. In dit overleg was dat een belangrijk onderwerp. Dat bleek ook uit de ledenvergadering die we hielden op KTM.

Verzuim

Er is een daling in het ziekteverzuim. Koole heeft hiervoor een project duurzame inzetbaarheid opgezet. Het ziekteverzuim was in februari 2022 rond de 8%. Na overleg met de arbo en in overleg met HR en directie is er een project in samenwerking met de centrale ondernemingsraad opgezet. Hieruit is een werkgroep opgezet waar werknemers vanuit de hele organisatie uit verschillende disciplines zijn aangesloten om te bezien hoe iedereen betrokken kan worden bij de situatie en hoe die op te lossen.

Taak projectgroep is bekijken hoe verzuim kan worden vermeden en hoe om te gaan met langdurig zieken. De projectgroep heeft plannen gepresenteerd aan drie directeuren en toestemming gekregen om verder te gaan met de uitrol. Een van de uitkomsten is dat leidinggevende getraind gaan worden hoe om te gaan met duurzame inzetbaarheid en daarna uitrollen richting medewerkers (thema bijeenkomsten). Koole wil hiermee de cultuur van de organisatie positief beïnvloeden.

Er is onlangs ook een medewerkers tevredenheid onderzoek geweest. De uitkomsten hiervan zijn ons nog niet bekend. Daar zullen we nog naar vragen.

RVU: Regeling Vervroegd Uittreden

Werkgever zal een uitgewerkt plan naar de vakbonden sturen. Wat is nou precies dat aanbod. Hoe ziet het eruit en wat betekent dat voor de deelnemers? Dan weten we voor onze leden waar we het over hebben. Zeker nu velen hierin geïnteresseerd zijn.

Nog even een herhaling van informatie over de RVU: op dit moment is er een (tijdelijke regeling) dat je tot om en nabij de €22.000 vrij van belasting mag meekrijgen per jaar (tot max. 3 jaar) om eerder te stoppen. Kom je boven dit bedrag, dan geldt de RVU-boete: een belastingtarief van 52%.

Gezien het lage bedrag van € 22.000 bruto per jaar (en het missen van 3 jaar pensioenpremie) maken weinig mensen hier gebruik van; dit is voor verreweg de meesten gewoon te duur. Bovendien wil Den Haag na 2025 over elke euro die je meekrijgt als je eerder stopt 52% belasting (de RVU boete) heffen. Al met al los je het probleem van zwaar werk en stijgende pensioenleeftijd zo niet op. De overheid wil het ons zelfs moeilijker maken na 2025. Ook Koole erkent het werken in de havens tot je 67 (en nog ouder) niet voor iedereen haalbaar is.

Koole heeft een voorstel om met de AOW een veel hoger bedrag mee te geven om eerder stoppen met werken mogelijk te maken voor alle 54 personen die onder de huidige RVU zouden vallen. De belastingheffing (52% RVU boete) komt voor rekening van de werkgever.

Het verbaasde ons dat Koole zoveel geld wil uitgeven ongeacht of er sprake is van een zwaar beroep of niet. Bovendien wil Koole deze afspraak buiten de cao om maken, en alleen voor de geboortejaren die nog onder de huidige RVU regeling (de eerste €22.000 vrijgesteld van belasting)

Na de geluiden van de werkvloer na het vorige overleg, waarbij de wens er is om een regeling te treffen buiten de cao om, hebben de vakbonden aangegeven dat de werkgever en zorgplicht heeft om de mensen te begeleiden bij het maken van deze keuze. Is het financieel haalbaar voor de werknemer om met een regeling naast de RVU uit dienst te treden en daarmee eigen lasten te kunnen dragen. Werkgever gaat de geïnteresseerden benaderen en een financiële scan maken. Dan ontvangen desbetreffende personen een voorstel welke wel/niet geaccepteerd kan worden.

Reiskosten

De vakbonden willen weten hoeveel mensen er verder dan 30 km van de werkplek af wonen. Dit i.v.m. de onkosten op basis van de cao welke beperkt is tot deze 30 km. Koole zal hier op terug komen.

Daarnaast is Koole bezig met een fietsplan. Bij de Centrale Ondernemingsraad ligt een voorstel.

Er moet worden gekeken naar welke ruimte er financieel is binnen de werkkostenregeling. Per 1 januari 2023 hoopt Koole een nieuw plan uit te rollen waar je gebruik van kunt maken. Naast een fiets is een e-bike/ e-scooter ook een optie. De totale waarde en dergelijke staat straks in het fietsplan.

Terugkom dagen op basis van de cao

Er komen klachten binnen bij de vakbonden over de planning van de drie terugkom dagen. De afdeling opleidingen plant deze en daar zal Koole na moeten gaan hoe dit nu gebeurt per vestiging, want daar is blijkbaar ook verschil. Het is niet de bedoeling dat er meer dan drie dagen worden gepland.

Waardeoverdracht Aegon Capital naar BeFrank

Deelnemers hebben vanuit Koole een brief ontvangen. Tot eind van het jaar heb je de tijd om wel/niet je waarde over te schrijven. Bij niet reageren op de brief gaat het automatisch over van Aegon naar BeFrank. Heb je hier vragen over wend je dan tot HR!

Art. 14.2 dotatie toeslag depot

Er ligt een verzoek bij Aegon over de indexatie mogelijkheid. Zodra hier meer over bekend is, vernemen we dat.

Genoemde percentage over 14.2 wordt de 30e besproken met de COR. Gaat over 2012-2018 KTP en klein deel KTM.

Vakbonden willen dat ook ontvangen na antwoord Aegon.

Senioren fit regeling en invulling

Tijdens de ledenvergadering komen we de vraag over verzoek tot gebruikmaking van de 50-80100 regeling veel tegen. Er zijn leden die bij de leidinggevende vragen of en hoe ze gebruik kunnen gaan maken van deze regeling. Blijkt niet overal makkelijk te verlopen. Vaak zijn er beren op de weg om iemand 50% te kunnen laten werken. Dat is niet de bedoeling. De cao geeft deze mogelijkheid en kan alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen worden afgewezen.

Vakbonden verzoeken Koole om leidinggevende te vragen bij deze verzoeken contact op te nemen met HR. En daarnaast adviseren wij de leden om dit verzoek schriftelijk te doen aan Koole.

Het nieuwe vakbondsoverleg is 20 februari 2022. Dan gaan de kaderleden weer mee en zullen we belangrijke onderwerpen bespreken. Heb jij belangrijke vragen, dan kun je die stellen aan je collega kaderlid, dan wel je vakbondsbestuurder:

[F.toufik@cnvvakmensen.nl](mailto:F.toufik@cnvvakmensen.nl)

Chant.vandeberg@fnv.nl