

Kort verslag gestelde vragen tijdens ledenvergadering thyssenKrupp Veerhaven 9 december 2021

De digitale ledenvergadering van Nautilus en CNV Vakmensen is op 9 december jl. goed bezocht. De vakbondsbestuurders gaven aan de hand van de afzonderlijke punten in het onderhandelingsresultaat een toelichting. Eerst werd het cao-proces geschetst. En aansluitend is per afzonderlijk punt de inhoud van het onderhandelingsresultaat besproken. Per punt/sheet konden de leden vragen stellen. Daar werd goed gebruik van gemaakt. Hierbij een verslag/opsomming van de gestelde vragen en gegeven antwoorden per onderwerp:

Looptijd: Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 (36 maanden).

Vraag: waarom zo lang? Verwacht de werkgever onrust? En: kan dit niet korter bij dit resultaat?

Antwoord: dat kunnen we de werkgever voorleggen indien de leden in de stemming aangeven dit te wensen. Maar wij weten niet of het totale resultaat dan hetzelfde blijft.

Loon: Per 1 januari 2022 worden de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen verhoogd met 3%, incl. APC van afgelopen okt. 2020-okt. 2021. Per 1 januari 2023 worden de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen verhoogd met de APC van okt. 2021-okt. 2022 en 0,25%. Per 1 januari 2024 worden de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen verhoogd met de APC (okt. 2022-okt. 2023) en 0,25%.

Vraag: De prijsindexatie van okt. 2020 – okt. 2021 was 3,3 procent. Waarom krijgen we over dit jaar dan toch maar 3 procent loonsverhoging dit jaar? En waarom krijgen we de andere jaren wel de volledige APC?

Antwoord: in ruil voor die 0,3 procent APC biedt de werkgever een extra loontrede aan. Om zo de mensen die afgelopen jaar geen prijscompensatie en geen loontrede hebben gehad - omdat ze aan het einde van hun schaal zaten - in 2022 bij een goede beoordeling wel een extra trede te kunnen toekennen. Om op deze wijze de pijn wat te verzachten voor deze groep. Maar om de prijscompensatie (cao-jaar 2021) voor iedereen al per 1 januari 2022 meteen te compenseren is dus niet gelukt. Door deze extra loontrede kan iedereen uiteindelijk wel bereiken dat de gemiste prijscompensatie op den duur wordt gecompenseerd. Dit kan voor sommige werknemers dus nog even duren.

Vergelijk: Voor de werkgever is de kostenstijging (in 2022) door de invoering van deze loontrede per 1 januari 2022: $3\% + 1,9\% = 4,9\%$. Dit ligt ruim boven het huidige landelijke cao-gemiddelde van 2,3% loonsverhoging. Maar werknemers krijgen op 1 januari 2022 dus eerst 3% loonsverhoging!

Extra trede: Alle schalen van de loongebouwen (van zowel het kantoorpersoneel als het varend personeel) worden per 1 januari 2022 uitgebreid met 1 trede, die bovenop de huidige hoogste trede komt. Deze uitbreiding wordt o.a. gegeven als compensatie van de bevroren loonafsprak in de cao 2020-2021 van het afgelopen jaar.

Vraag: Waarom is het percentage tussen de verschillende treden zo verschillend (soms 2,5% en soms 3%)? Wat wordt het percentage van deze tredeverhoging?

Antwoord: We hebben tijdens de onderhandelingen van Ton Eijkenboom vernomen dat de treden in het functiegebouw bij thyssenkrupp Veerhaven stappen van 3 procent maken. Wij gaan er dus vanuit dat de trede die nu wordt toegekend een tredeverhoging van 3% is, zoals door Ton aangegeven, dit is niet zo concreet vastgelegd of besproken. We gaan hierover sowieso met de werkgever in gesprek!

Vraag: Wat zijn de criteria om deze extra trede te kunnen krijgen?

Antwoord: de criteria zijn hetzelfde als altijd. En als je het idee hebt dat je onterecht zwaarder wordt beoordeeld dan ga je niet akkoord met je beoordeling en neem je contact op met de bond.

Vraag: Wanneer krijgen we die trede? Als het een compensatie is voor de 0-lijn afgelopen jaar, wil ik die tredeverhoging met terugwerkende kracht.

Antwoord: de treden wordt pas in januari 2022 toegevoegd en dus heb je pas in oktober 2022 – bij je beoordeling – kans op de toekenning van die trede.

Seniorenendagen: Per 1 januari 2022 wordt de volgende regeling met betrekking tot extra vakantiedagen voor oudere medewerkers afgesproken, waarmee de huidige regeling (artikel 32) wordt vervangen: 55 t/m 59 jaar: 2 dagen per jaar, 60 t/m 64 jaar: 3 dagen per jaar, 65 t/m 67 jaar: 5 dagen per jaar

Vraag: waarom zoveel ouderendagen inleveren voor een tijdelijke RVU van maar drie jaar? Laat ze eerst maar met een fatsoenlijk ouderenbeleid komen voordat we iets inleveren. Want als we eerder willen kunnen stoppen met werken of deeltijd willen gaan werken krijgen we altijd de smoes dat dat niet kan omdat ze geen mensen hebben (opgeleid) om onze functies over te nemen.

Antwoord: ja dat is een reëel argument wat de bonden ook tijdens de onderhandelingen hebben aangedragen. Jullie werkgever gebruikt het tekort aan ervaren vakkrachten als argument voor de roosterproblematiek al jaren. En hij slaagt er niet in een evenredig, goed voorbereid personeelsbestand aan te leggen/ aan te trekken. Om dat vervolgens weer als argument te gebruiken tegen de werknemers. Dat is een cirkelredenering waar jullie werkgever inmiddels niet meer mee weg komt.

Vraag: wat ik tijdens deze vergadering observeer is dat we alles tot op de komma geregeld willen hebben en de werkgever iedere keer weinig wil bieden. Wij willen alles zo strikt geregeld zien omdat er een groot gebrek aan vertrouwen is in het nakomen van afspraken van deze werkgever.

Antwoord: dat kan en dat zullen we weer ter sprake brengen, zoals reeds gedaan (vanuit de leden kwam ook nog de reactie dat dit niet voor iedereen geldt).

Vraag: waarom zijn de elf dagen die nu worden ingeleverd niet bij de dagen vanaf 55 jaar t/m 67 jaar opgeteld? Want nu wordt het totale resultaat zeer mager!?

Antwoord: dit hebben wij tijdens de onderhandelingen voorgesteld, maar dat was niet bespreekbaar voor de werkgever. De werkgever wil eigenlijk geheel van de extra vakantiedagen voor ouderen af.

Vergoeding herhaaldelijk wijzigen van het rooster: De werkgever staat er voor open om bij herhaaldelijk wijzigen van het rooster van de Bison van dag-naar nachtdienst een vergoeding toe te kennen. Herhaaldelijk betekent voor de werkgever: vanaf de 4e keer in een kalenderjaar, dat een werknemer op verzoek van de werkgever van rooster wisselt. Gedurende het kalenderjaar vindt monitoring plaats.

Vraag: Waarom pas na de 4^e keer? Gewoon bij de eerste keer moet al een overwerkvergoeding worden betaald.

Antwoord: Wij zijn het hiermee eens, maar jullie werkgever wil pas na de 4^e keer een extra beloning toekennen. Wij hebben gedurende de onderhandelingen aangegeven dat dit al bij de eerste keer moet. Nu deze tekst er staat kunnen wij ons voorstellen dat niemand vrijwillig meewerkt aan een roosterwijziging zoals hier bedoeld.

Vraag: wat is dat voor vergoeding?

Antwoord: wij hebben voorgesteld om de reguliere overwerkvergoeding toe te passen. In de cao-tekst moet dit natuurlijk wel goed orden opgeschreven.

Vergoeding woon-werk en zakelijke kilometers: Cao-partijen hebben met ingang van 1 januari 2022 voor het woon-werk verkeer en zakelijke kilometers een vergoeding van €0,25/km afgesproken.

Vraag: als er nu veel kilometers gereden moeten worden (bijvoorbeeld om dat je naar kantoor moet komen), dan krijg je een huurauto ter beschikking. Blijft dit zo?

Antwoord: wij hebben niet gesproken over een wijziging van de huidige praktijk. Wij gaan er dan ook vanuit dat de huidige praktijk gehandhaafd blijft. Wij zullen dit nog zekerstellen bij de werkgever.

RVU: Doelgroep RVU regeling: de medewerker die uiterlijk op 31 december 2025 3 jaar voorafgaand aan de het bereiken van de AOW leeftijd zit; Deelname aan de regeling is vrijwillig; Bij moeilijk vervangbare functies is de deelname aan de regeling mede afhankelijk van het feit of de continuïteit van het bedrijf niet geschaad wordt, waarbij werkgever zich zal inspannen om deze voor de betreffende werknemer toch mogelijk te maken; De regeling biedt de mogelijkheid om maximaal 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW leeftijd te stoppen met werken; De medewerker kan voor een kortere periode kiezen;

Vraag: Geldt de RVU ook voor de kantoormedewerkers?

Antwoord: Ja.

Vraag: hoe pakt de RVU uit als je parttime werkt?

Antwoord: wij hebben niet direct kunnen achterhalen wat er gebeurt indien parttime wordt gewerkt. Wij zullen hier verder onderzoek naar doen en dat later meedelen.

Vraag: wie toetst of ik wel of niet met RVU mag?

Antwoord: Je werkgever. Maar als jij tijdig een verzoek indient bij de werkgever kan die dit alleen met hele goede argumenten onderbouwd afwijzen. En de roosterproblematiek, waar jaren geen beleid op is ingericht, is geen goed onderbouw argument. Indien dit gebeurt: bel de bond.

Vraag: welke tools heb ik om dit af te dwingen?

Antwoord: als het verzoek ruim voordien is gedaan (zo'n 12 maanden of meer) en het wordt afgewezen, bel dan de bond dan gaan wij het gesprek aan. Helpt dit niet dan gaan wij onderzoeken of een rechtsgang mogelijk/nodig is.

Vraag: Kan ik gebruik maken van de RVU- het geld nemen - en dan elders gaan werken?

Antwoord: in theorie zou dat in principe kunnen, maar daar is de regeling niet voor bedoeld. De werknemer die gebruikt maakt van de regeling, moet zelf voorzien in een aanvulling op deze uitkering. De wetgever geeft in de toelichting het volgende aan:

"...Werknemers kunnen deze uitkering die ze van de werkgever ontvangen zelf aanvullen, bijvoorbeeld door het eerder laten ingaan van het ouderdomspensioen of het inzetten van spaargeld of andere vermogensbestanddelen..."

Vraag: waarom is er geen ouderenbeleid?

Antwoord: De RVU is een eerste stap om toch in de toekomst over te kunnen gaan naar een Generatiepact. Verder dient de werkgever deze cao-periode een visie op duurzame inzetbaarheid en

ouderenbeleid af te spreken, zo staat in de protocolaire afspraken van deze cao. Wij zijn van mening dat gedeeltelijk minder werken zowel voor het bedrijf als voor de werknemer beter is. En de bonden stoppen niet te blijven streven om dit te bewerkstellen.

Werkgelegenheidsgarantie: SE-VH garandeert – behoudens ingeval van disfunctioneren, pensionering, beëindiging dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid en einde contract van rechtswege, kleine organisatorische aanpassingen, alsmede voor medewerkers die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen – gedurende de looptijd van de cao de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij er een daling van meer dan 10% van het volume, uitgedrukt in een volume over het boekjaar, optreedt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het boekjaar 2020/2021. In dat geval zal SE-VH trachten om onder andere via collegiale uitleen werkzekerheid te blijven aanbieden aan SE-VH werknemers, alvorens over te gaan tot een sanering van het personeelsbestand. Indien dit volgens SE-VH niet te vermijden is, zal zij hierover afspraken maken met de betrokken vakorganisaties, waarbij als uitgangspunt voor de afvloeiingsregeling de transitievergoeding geldt, aangevuld tot de kantonrechtersformule (2009, i.e. C=1).

Vraag: waarom is de tekst aangepast en is toegevoegd: ‘behoudens kleine organisatorische aanpassingen’?

Antwoord: dat wilde jullie werkgever. Wij hebben gevraagd of er soms organisatorische aanpassingen op stapel staan, dat was volgens werkgever niet zo. En we hebben jullie werkgever duidelijk gemaakt dat dit vragen oproept. Werkgever drukte ons op het hart dat hij niet voornemens is tot organisatorische aanpassingen.

Thuiswerkvergoeding kantoor: Cao-partijen spreken voor de looptijd van deze cao (protocolaire afspraak) een thuiswerkvergoeding af voor het kantoorpersoneel volgens de NIBUD-regels (nu: €2,- bruto per dag). De mogelijkheid tot thuiswerken vindt plaats in overleg met de leidinggevende. Er zal een evaluatiemoment worden vastgesteld.

Vraag: Waarom is die vergoeding bruto? De reiskostenvergoeding is netto, waarom deze niet?

Antwoord: We hebben het nagekeken en in de meeste cao's is het een bruto-afpraak.

EECV

Vraag: wat is de stand van zaken bij de EECV?

Antwoord: na contact te hebben opgenomen met de betrokken FNV bestuurder bij de onderhandelingen EECV, kunnen wij melden dat de onderhandelingen ook daar zeer moeizaam verlopen. Er is ééne onderhandelingsronde geweest en er staan er nog twee gepland. Ook hier wil de werkgever versoberen. De FNV bestuurder verwacht niet dat er uitgekomen gaat worden en verwacht dat er een actie-traject moet worden ingezet. Maar het is pas het begin van de onderhandelingen en tot nu toe ziet het er niet bemoedigend uit.

Bonusregeling:

Wat tijdens de ledenvergadering niet meer aan de orde is gekomen is de bonusregeling. Zoals jullie weten heeft de werkgever voorgesteld om de bonusregeling (bedrag van € 1.800,-) als een maandelijkse betaling uit te keren en dan weg te halen bij de OR. Wij hebben voorgesteld om dan een 13^e maand of eindejaaruitkering in te voeren ter grote van dat bedrag (€ 1.800,-). Toen wij dit voorstelden werd het ineens allemaal wel erg ingewikkeld en heeft de werkgever zijn gehele voorstel

ingetrokken! *Dit is dan ook de reden dat het niet terugkomt in het resultaat en waarom de bonusregeling blijft zoals die was en waarom die bij de OR blijft.*