



OBA ONDERHANDELINGSRONDE 2 voor een nieuwe cao

Beste collega's,

Op 14 maart jl. hebben we de tweede onderhandeling gehad bij OBA. In aanwezigheid van de kaderleden, jullie afgevaardigde collega's, zijn we de voorstellen nog eens doorgelopen en zijn er berekeningen gemaakt voor een mogelijke 'eerder stoppen met werken' (ESMW) regeling. Hoe nu verder?

Loonsverhoging

Als vakbond willen we naast de APC een redelijke loonsverhoging.

OBA komt echter met het volgende tegenvoorstel:

2021: winstuitkering 3.9% die al is uitgekeerd als eenmalige. Van het 2^e deel van de winstuitkering 2,43% kan 1% gedoteerd worden aan het ESMW potje. OBA is dan wel klaar met 2021.

2022: er is totaal 5% beschikbaar, dat is inclusief de APC. Als je bedenkt dat de verwachte inflatie rond de 5,5% geschat wordt, blijft er dan waarschijnlijk niets over voor een loonsverhoging naast het APC. Het APC gaan we niet 'aftoppen', dus ook hier is het laatste woord nog niet over gesproken.

Eerder Stoppen Met Werken

Belangrijk blijft dat werknemers er zelf voor kunnen kiezen of ze eerder willen stoppen met werken of deels eerder stoppen via de fitregeling of wellicht een combi van beide. Dit kost geld en hiervoor wordt er gespaard. Dat sparen verandert steeds door veranderde regelgeving, maar sparen doen we met elkaar uit solidariteit en voor jouw perspectief.

We zullen binnenkort dit verhaal nogmaals uit komen leggen in de kantine, voordat we hier afspraken over kunnen maken. Het is belangrijk dat iedereen weet wat dit betekent en wat er mogelijk is.

Intussen is er een 'rekentool' ingevuld voor een maatman (voorbeeld persoon) en aan werkgever een voorstel gedaan over de kosten voor de komende 13 jaar. Hierin is de fitregeling, SVBPVH en STIVU meegenomen. Het is belangrijk dat de totaal kosten helder worden en er moet worden bepaald welke functies onder een regeling vallen. Niemand wil voor verrassingen komen te staan.

Standaard cao

OBA is niet perse tegen een standaard cao (niet afwijken van de cao mogelijk). OBA komt met het tegenvoorstel om dit door te schuiven naar de harmonisatie OBA-IGMA, omdat er (blijkbaar) veel andere afspraken/afwijkingen zijn bij verschillende werknemers, dit zou meer tijd nodig hebben.

Werkzekerheid

OBA zal op basis van landelijke afspraken per 2030 moeten stoppen met de kolenoverslag. Het sociaal plan van OBA geldt nog tot eind 2023. Middels natuurlijk verloop verwacht OBA Group in de toekomst geen personeelsprobleem te hebben. De werkzekerheidsgarantie is komen te vervallen bij de vorige onderhandeling volgens OBA. Daarvoor in de plaats is er het sociaal plan. Een verlenging



van het huidige sociaal plan, daar wil OBA nu nog niet over praten. Gevaar voor jullie banen is er ook niet volgens OBA.

Inhuur/ZZP

Zoals in de vorige nieuwsbrief aangegeven wordt er behoorlijk ingehuurd door OBA met als onderbouwing dat er teveel onzekerheid is voor de organisatie voor de toekomst en daardoor kunnen ze geen contracten in loondienst aanbieden. De vakbonden hebben nu mee gegeven om eens te kijken naar tijdelijke dienstverbanden aanbieden voor deze aanhoudende inhuur. Er is namelijk sprake van structurele inhuur en daar is inhuren niet voor bedoeld. Inhuren is voor piek en ziek. Ook tijdelijke krachten hebben recht op een goed salaris onder goede arbeidsvoorwaarden. Vanuit solidariteit voor elkaar op de werkvloer en behoud van de prijs van arbeid is het verstandig om inhuur/ZZP op basis van ad hoc basis in te vliegen. OBA komt in de volgende onderhandeling terug op de vraag om tijdelijke dienstverband aan te bieden gedurende de tijd van piek (welke zou zijn tot 1 januari 2025).

Op 28 maart a.s. zullen we vanaf 11 uur verder gaan met onderhandelingsronde 3.

Vragen/opmerkingen:

Heb je vragen of opmerkingen dan kun je de kaderleden benaderen: voor FNV zijn dat Dave Vermeulen en Nico Koning. Voor CNV is dat Tonnes van Houten.

Uiteraard kun je ook de vakbondsbestuurders benaderen: chant.vandenberg@fnv.nl voor de FNV leden en c.hensen@cnvvakmensen.nl en/of f.toufik@cnvvakmensen.nl voor de leden van CNV.