

**WAAROM FNV HAVENS
OOK BIJ RWG
EEN CAO WIL AFSLUITEN**



HAVENS



Beste medewerker van RWG,

Het zal u niet zijn ontgaan dat FNV Havens zich enorm inzet om een **cao tot stand te brengen** voor de werknemers van RWG. **Voor u en uw collega's dus.**

Uw werkgever houdt die boot af. Volgens RWG is er **helemaal geen behoefte** aan een cao. RWG stelt dat iedereen werkt onder arbeidsvoorwaarden die "marktconform" zijn. Van een kwaliteit die een vergelijking met arbeidsvoorwaarden elders glansrijk kan doorstaan.

Wij hebben de **Arbeidsvoorwaardenregeling RWG** (versie 4.0) gelezen. Daarin staan niet alle arbeidsvoorwaarden uitgewerkt. Er wordt verwezen naar regelingen die wij niet kennen. Maar op grond van wat er wel in staat, mag je betwijfelen of er inderdaad sprake is van "marktconform".

In deze brochure geven we voorbeelden van **bepalingen en regelingen die achterblijven bij de cao's van APMTR, APMT MVII en ECT** (bedrijven waar hetzelfde werk wordt gedaan: containers lossen en laden, en ervoor zorgen dat een schip in zijn vaarschema blijft.) Met deze voorbeelden denken we duidelijk te maken dat je best **vraagtekens** kunt zetten bij wat RWG beweert over "kwaliteit" en "marktconform".

En er is nog een ander vraagteken. Dat is de betekenis van, bijvoorbeeld, artikel 2.3 sub c van de Arbeidsvoorwaardenregeling RWG. Want die bepaalt dat RWG de eigen Arbeidsvoorwaardenregeling op elk moment kan veranderen. Eenzijdig. Gewoon wanneer dat RWG uitkomt. **De werknemer heeft dan niets in te brengen.**

U en uw collega's zijn dus per saldo **volledig afhankelijk van RWG**. Voor eventuele loonsverhogingen.

Voor de manier waarop er wordt omgegaan met wetwijzigingen (neem de aanpassingen in de WW en de pensioenopbouw). En voor wat RWG "redelijk en billijk" vindt om "in het bedrijfsbelang" van jullie te verlangen...

FNV Havens staat voor het **beschermen van de rechten van werknemers**, zodat die niet ondersneeuwen "in het bedrijfsbelang". Wij vinden dat werknemers die zich inspinnen voor hun werkgever - zoveel uren per week, en zoveel weken per jaar - ook zélf iets te zeggen hebben over hun arbeidsvoorwaardenpakket.

Om te voorkomen dat werknemers individueel worden aangekeken op hun mening zijn al lang geleden vakbonden opgericht. Zodat die het - namens hun achterban - kunnen opnemen voor de belangen van werknemers.

Werkgevers doen soms moeite om bonden af te schilderen als "ouderwets" en "achterhaald". Toch blijkt keer op keer dat vakbonden belangrijk zijn om goede afspraken te maken, en om ervoor te zorgen dat die afspraken worden nageleefd.

Ze hebben bovendien de **deskundigheid** om een serieuze gesprekspartner van de werkgever te zijn. Denk aan onderhandelingen over loon, pensioenopbouw, roosters en andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Ten slotte: alleen vakbonden hebben de mogelijkheid om, als laatste redmiddel en begrensd door wetgeving en jurisprudentie, de werkgever door middel van **acties** op andere gedachten te brengen. FNV Havens doet er altijd alles aan om **in goed overleg** tot overeenstemming te komen. Maar toch is het goed dat een vakbond, als het echt moet, tot actie kan overgaan.

We hopen dat u zicht kunt vinden in onze visie en dat u zich bij FNV Havens zult aansluiten.

Vriendelijke groet,
Het sectorbestuur van FNV Havens en het haventeam

Beste havenwerkers buiten RWG,

In deze brochure geven wij een opsomming van bepalingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling (versie 4.0) die RWG voor zijn werknemers heeft opgesteld. Opvallend aan deze bepalingen is dat ze **achterblijven** bij wat is vastgelegd in cao's van vergelijkbare bedrijven als APMTR, APMT MVII en ECT.

FNV Havens spant zich in om bij RWG tot een cao te komen. Dat doen we omdat we vinden dat ook **RWG-werknemers beschermd moeten zijn tegen mogelijke grillen** van hun werkgever. Maar niet alleen daarom.

Een andere belangrijke reden voor een cao is het **“gelijke speelveld”** op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Mindere arbeidsvoorwaarden zijn goedkopere arbeidsvoorwaarden. Zonder cao kan RWG zijn arbeidskosten per werknemer lager houden dan concurrerende terminals. Dit betekent dat die andere terminals hun arbeidsvoorwaarden uiteindelijk ook ter discussie zullen stellen. Wat moeten zij met een “dure” cao als concurrent RWG voor een dubbeltje op de eerste rang mag zitten?

Met andere woorden: **als RWG géén cao afsluit, wordt een negatieve spiraal ingezet die ook consequenties heeft voor andere werknemers in de containersector.** De bestaande arbeidsvoorwaarden zullen langzaam maar zeker worden uitgekleeft. Daarmee wordt dus “geconcurrereerd over de ruggen van werknemers”, zoals dat heet.

De voorbeelden in deze brochure maken duidelijk dat die negatieve spiraal razendsnel dichterbij komt als RWG niet bereid is om met FNV Havens een cao overeen te komen.

We verwachten dat havenwerkers bij andere bedrijven zullen **inzien dat een cao voor RWG niet alleen in het belang is van de werknemers van RWG**, maar net zo goed voor de collega's op andere terminals, waar al wel een cao geldt. En aan een ieder die dat inderdaad inziet, vragen we om een **steentje bij te dragen om RWG op andere gedachten te brengen**. Die gezamenlijke inspanning zal nodig zijn.

Vriendelijke groet,

Het sectorbestuur van FNV Havens en het haventeam



OPMERKELIJKE BEPALINGEN IN DE ARBEIDSVORWAARDENREGELING VAN RWG

ALGEMENE BEPALINGEN



Goed werknemerschap Artikel 2.5 a

De werknemer zal voor het verrichten van arbeid geen andere voorwaarden aan RWG stellen dan overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst en de arbeidsvoorwaardenregeling.



Een werknemer heeft het recht om op te komen voor behoud of verbetering van zijn arbeidsvoorwaarden.

Deze bepaling verplicht werknemers om zich gedurende hun gehele dienstverband bij RWG te schikken naar de inhoud van de arbeidsvoorwaardenregeling. Immers: de werknemer zal (lees: mag) geen andere voorwaarden stellen dan wat vastgelegd is in zijn individuele arbeidsovereenkomst en in de arbeidsvoorwaardenregeling. En dat terwijl de arbeidsvoorwaardenregeling van RWG wel eenzijdig door RWG kan worden gewijzigd (zie volgende punt).

Een cao, zoals die geldt bij andere bedrijven, heeft een gedefinieerde looptijd en biedt werknemers telkens na afloop van die looptijd – via hun vakbond – wel de gelegenheid om andere voorwaarden te bedingen.



Wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling Artikel 2.3 c

In geval van veranderingen in onder andere de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland, of in geval van wetswijzigingen of wijzigingen in de fiscale regelgeving of vanwege zwaarwegende redenen, is RWG eenzijdig gerechtigd om van deze arbeidsvoorwaardenregeling af te wijken of deze regeling inclusief bijlagen en onderliggende regelingen te wijzigen. Dit kan tot gevolg hebben dat individuele belangen van werknemers naar redelijkheid en billijkheid moeten wijken voor bedrijfsbelang.



Een werknemer moet iets te zeggen kunnen hebben over zijn arbeidsvoorwaarden.

Deze bepaling is een keurig geformuleerde vrijbrief om de arbeidsvoorwaarden van werknemers te wijzigen of daarvan zomaar af te wijken als RWG vindt dat dit nodig is. Natuurlijk staat er “naar redelijkheid en billijkheid”, maar het is RWG dat bepaalt wat redelijk en billijk is. Als een werknemer het daar niet mee eens is, staat alleen de gang naar de rechter open. Onwillekeurig moeten we hierbij denken aan de directie van V&D warenhuizen, die begin 2015 vond dat het alleszins redelijk en billijk was om van de werknemers een loonoffer van 5,8% te vragen, naast een aantal andere forse versoeringen van de arbeidsvoorwaarden van de V&D-werknemers. Gelukkig gold bij V&D een cao en kon FNV daar voor haar leden opkomen. Maar als iets dergelijks aan de orde zou zijn bij RWG, wie staat de werknemers dan bij?



Arbeidsvoorwaardenregeling vertrouwelijk Artikel 2.5 f

RWG mag van de werknemer verwachten op de hoogte te zijn van de inhoud van de arbeidsvoorwaardenregeling. De arbeidsvoorwaardenregeling is opgesteld voor intern gebruik en zal om die reden door werknemers vertrouwelijk moeten worden behandeld.



Er is niets geheim aan arbeidsvoorwaarden.

RWG presenteert de arbeidsvoorwaardenregeling aan zijn werknemers als een intern en vertrouwelijk document. In feite verbiedt RWG werknemers om met mensen van buiten RWG over de regeling te communiceren. Dat maakt het voor een werknemer lastig om – stel dat die vindt dat RWG bepalingen uit de regeling niet nakomt – juridische stappen te ondernemen. Dat lijkt ons geen bepaling die past bij de 21ste eeuw. Overigens is het in dit verband opmerkelijk dat de arbeidsvoorwaardenregeling wel op de site van RWG wordt gepubliceerd. Een cao is een openbaar document. Een cao wordt zelfs aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waardoor werkelijk iedereen kennis kan nemen van de inhoud. FNV Havens publiceert cao's ook op zijn website. En zo hoort het wat ons betreft te zijn.



Afwijken van de arbeidsvoorwaardenregeling Artikel 2.4 b

Daar waar noodzakelijk voor de organisatie, de individuele werknemer of groepen van werknemers, kan RWG in positieve zin afwijken van de in deze arbeidsvoorwaardenregeling opgenomen arbeidsvoorwaarden. Indien RWG, in een individuele situatie, besluit een afwijking toe te staan, dan wordt dit per definitie niet een standaard regeling voor de overige werknemers. (...)



Arbeidsvoorwaarden moeten voor alle werknemers op dezelfde manier worden toegepast.

RWG geeft hier aan dat een afwijking van de Arbeidsvoorwaardenregeling niet voor alle werknemers hoeft te gelden. Daarmee ontstaat een basis voor ongelijke behandeling van werknemers, waarbij alleen RWG bepaalt voor wie welke afwijking geldt en transparantie geen vanzelfsprekendheid is. Anders gezegd: de mogelijkheid voor willekeur en vriendjespolitiek is in deze bepaling ingebakken. Als je braaf bent krijg je wat extra's ...misschien. En willekeur staat op gespannen voet met een eerlijke behandeling van alle werknemers.



Flexibiliteit van de werknemer Artikel 2.5 d en e

Daarnaast mag RWG van de werknemer verlangen dat deze bereid is flexibiliteit in acht te nemen voor wat betreft de bedrijfsbelangen van RWG en zich in dit verband ook flexibel opstelt met betrekking tot de door hem te verrichten werkzaamheden. Het bovenstaande uiteraard binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid. De werknemer is, indien nodig, gehouden andere werkzaamheden te verrichten dan welke direct verband houden met de functie of op andere tijden en plaatsen werken dan gebruikelijk. Dit voor zover dit redelijkerwijs door RWG van werknemer kan worden verlangd.



Er zijn grenzen aan wat je van werknemers kunt vragen.

De werknemer is door deze bepaling verplicht alle werkzaamheden te doen die opgedragen worden, en zal een fikse discussie moeten voeren als hij vindt dat RWG iets van hem verlangt dat naar het oordeel van de werknemer buiten de "definitie" van *indien nodig* en *redelijkerwijs* valt en niet in strijd is met de door RWG opgelegde *flexibele opstelling* van de werknemer. Verder is het door de zinsnede "andere tijden en plaatsen" zelfs mogelijk dat een werknemer wordt uitgeleend aan andere bedrijven of, om het dichter bij te houden, wellicht werk moet verrichten aan boord van schepen.

Als je bedenkt dat beoordeling van de werknemer door de leidinggevende een belangrijke factor is bij de salarisgroei (zie verderop), is de vraag gerechtvaardigd hoeveel werknemers het zullen aandurven om überhaupt een discussie te starten over de redelijkheid en billijkheid van een aan hen gegeven opdracht. Er is in de arbeidsvoorwaardenregeling overigens niets opgenomen over toeslagen of andere compensaties voor het verrichten van werkzaamheden die niet horen bij de functie.



Disciplinaire maatregelen Artikel 3.5

Indien de werknemer de afspraken die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en/of de arbeidsvoorwaardenregeling niet nakomt, de voorschriften overtreedt, of datgene nalaat dat bij een goede uitoefening van de functie van hem verwacht mag worden, kan RWG ertoe besluiten disciplinaire maatregelen op te leggen. Disciplinaire maatregelen zijn onder andere berisping, schorsing of non-actiestelling, loonstopzetting of loonopschorting of ontslag (eventueel op staande voet). Disciplinaire maatregelen staan nader beschreven in het Sanctiebeleid.



Werknemers moeten zich kunnen verweren.

RWG verwijst hier naar het Sanctiebeleid, waarvan wij de inhoud niet kennen. We vragen ons wel af in samenspraak met wie RWG dit sanctiebeleid heeft vastgesteld. En dit Sanctiebeleid is van groot belang als het gaat om (dreigend) ontslag van werknemers en de mogelijkheden van werknemers om tegen disciplinaire maatregelen verweer te voeren.

BETALING EN LOONSVERHOGINGEN



Salarisschalen Bijlage 3



Het moet duidelijk zijn welke functie volgens welke salarisschaal wordt betaald.

Uit de arbeidsvoorwaardenregeling van RWG wordt niet duidelijk hoe de verschillende functies (Dispatcher, Senior Dispatchter, Vesselplanner, Senior Vesselplanner, Railbargeplanner, Coordinator, Assistent Coordinator, Remote Crane Operator, Remote Controller) in de maar liefst 13 verschillende salarisschalen zijn ingedeeld. Evenmin is duidelijk hoe lang het nu duurt voordat je, bij normaal functioneren, de top van je salarisschaal hebt bereikt.



Prijscompensatie Artikel 7.2 a, b en c (eerste reeks)

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie per 1 april van elk jaar worden geïndexeerd.

De peildatum ligt op 1 januari van dat jaar. Prijscompensatie wordt berekend over het bruto basis maandsalaris per 31 maart van dat jaar.

Met betrekking tot het vaststellen van de indexatie volgt RWG in principe de cijfers van het CBS.



Het systeem van automatische prijscompensatie moet helder zijn beschreven en kan niet door de werkgever naar believen worden bijgesteld.

RWG verklaart niet welk systeem van prijscompensatie bij RWG wordt gehandhaafd. En wat betekent het als RWG aangeeft dat *in principe* de cijfers van het CBS worden gevolgd? Weten werknemers dan welke CBS-cijfers RWG volgt en wanneer en waarom daar dan weer van afgeweken zou kunnen worden? FNV Havens is voorstander van meer duidelijkheid en meer zekerheid.



Initiële loonsverhogingen Artikel 7.2 a en b (derde reeks)

Afhankelijk van bedrijfsresultaten, benchmark en marktontwikkelingen kan RWG besluiten om de salarissen te verhogen.

RWG bepaalt het percentage van de initiële verhoging en vanaf wanneer de verhoging van toepassing zal zijn.



Loonsverhogingen moeten in samenspraak met werknemers worden vastgesteld.

RWG heeft vrij spel in het vaststellen van de loonsverhoging. Werknemers kunnen alleen maar afwachten en hopen dat deze onder meer recht doet aan de bedrijfsresultaten en aan de kostenstijging die boven het percentage prijscompensatie uitstijgt.



Individuele salarisverhoging Artikel 7.2 a, b en c (vierde reeks)

Individuele salarisverhoging wordt toegekend per 1 april van elk jaar.

De individuele salarisverhoging wordt berekend over het bruto basis maandsalaris per 31 maart van dat jaar en nadat de prijscompensatie is toegekend.

Leidraad om tot het percentage voor individuele salarisverhoging te komen, zijn de performance van de werknemer uitgedrukt in een kwalificatieniveau in combinatie met de relatieve salarispositie van de werknemer in zijn/haar grade.



Over salarisstappen mag geen onduidelijkheid bestaan; willekeur bij de toekenning ervan moet zoveel mogelijk worden uitgesloten.

In het systeem dat RWG hanteert, is de individuele salarisstijging afhankelijk van de beoordeling door leidinggevenden van de individuele prestaties. Zo'n systeem draagt het risico van willekeur in zich, en al helemaal als volstrekt onduidelijk is welke maatstaven worden aangelegd voor de beoordeling van individuele prestaties. Wie zoet is krijgt lekkers.



Demotie Artikel 7.5 b en c

In geval van demotie, wordt het salaris aangepast naar het bij de demotie passende schaalsalaris. Demoties kunnen worden toegekend per de eerste van de kalendermaand. Demoties worden door RWG schriftelijk bevestigd aan de werknemer.

Functie-specifieke secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals leaseauto's, bepaalde vergoedingen en/of toeslagen, worden aangepast naar het niveau dat van toepassing is op de functie waarnaar de werknemer is gepromoveerd, dan wel gedemoveerd.



Werknemers moeten kunnen rekenen op een vast inkomen.

Kennelijk heeft RWG het recht om iemand zonder opgaaft van redenen en per ingang van de eerstvolgende maand in een lagere functie te plaatsen en de arbeidsvoorwaarden daar op aan te passen. Een werknemer krijgt daarvan dan een schriftelijke bevestiging.

FNV Havens vindt dat werknemers moeten kunnen rekenen op een vast inkomen en dat demotie uit den boze is, zeker als de werkgever hiertoe eenzijdig en zonder instemming of verweermogelijkheden van de werknemer kan besluiten.



Bijzondere vergoedingen Artikel 6.7 a, b en c

Voor werknemers die in het bezit zijn van bepaalde door RWG noodzakelijk geachte diploma's/certificaten wordt een bijzondere vergoeding verstrekt. Deze vergoeding is een op zichzelf staande vergoeding, hierover worden geen vakantiebijslag, pensioen of andere emolumenten opgebouwd. Deze vergoeding telt ook niet mee in eventuele indexeringen.

Om in aanmerking te komen voor een vergoeding, ontvangt de werknemer van RWG een schriftelijke verklaring waaruit de noodzaak van het betreffende diploma of certificaat en de bijbehorende vergoeding blijkt.

Deze verklaring en de bijbehorende vergoeding kan door RWG per de eerste van de kalendermaand worden ingetrokken om door RWG moverende reden. De werknemer ontvangt hiervan schriftelijk bericht. (...)



Ook bijzondere vergoedingen moeten niet van de ene op de andere maand kunnen worden ingetrokken.

De vergoedingen die RWG biedt, liggen onder het niveau van die in andere bedrijven. RWG beschrijft niet dat ze worden geïndexeerd en het is bijzonder dat RWG deze toeslag zo weer kan intrekken om door RWG moverende redenen.

ROOSTERS, ARBEIDSTIJDEN EN OVERWERK



Arbeidsduur Artikel 4.1 a

De fulltime arbeidsduur wordt bepaald door het schema waarin een werknemer is ingedeeld. De uitwerking van de schema's is beschreven in Bijlage 7.



De normale arbeidsduur moet eenduidig zijn vastgelegd.

Dit artikel suggereert dat in Bijlage 7 beschreven is uit hoeveel uren per week een fulltime dienstverband bestaat. Maar dat staat daar niet duidelijk in.

Heldere definiëring van een full time dienstverband is van belang voor het vaststellen wanneer sprake is van parttime werk en wanneer sprake is van overwerk.



Meerwerk Artikel 5.9 a en b

Meerwerk geldt alleen voor parttimers.

Onder meerwerk wordt verstaan het op uitdrukkelijk verzoek van RWG verrichten van werkzaamheden boven de parttime arbeidsduur, tot aan de arbeidsduur van een fulltime werkweek zoals beschreven in de tabel 'Werkschema's', hoofdstuk 5.

RWG streeft er naar om meerwerk tot een minimum te beperken en zal worden beperkt tot de gevallen waarin RWG dit om bedrijfsredenen noodzakelijk acht. Uren boven de fulltime arbeidsduur worden vergoed als overwerk.



Als je langer werkt dan het aantal uren waar je voor bent aangenomen, heet dat overwerk.

Parttimers kunnen op basis van deze bepaling mogelijk zelfs worden verplicht om 'meerwerk' te doen in het belang van het bedrijf. Zij krijgen daarvoor geen overwerkvergoeding, noch een compensatie in tijd, tenzij zij meer uren hebben gewerkt dan het aantal dat geldt als "fulltime".

Hiermee kan RWG een "flexibele schil" creëren, door parttimers aan te stellen en hen in de gevallen waarin RWG dit om bedrijfsredenen noodzakelijk acht zonder extra kosten meerwerk te laten verrichten.

De bepaling in artikel 4.1 van de arbeidsvoorwaardenregeling, namelijk *Werknemers met parttime dienstverbanden kunnen zonder schriftelijke toestemming van RWG geen recht doen gelden op meer uren dan waarvoor de overeenkomst is aangegaan* is in strijd met het Burgerlijk Wetboek waarin is bepaald dat dat werknemers met een parttime dienstverband het recht hebben om een dienstverband voor meer uren te claimen als hun gemiddelde arbeidsduur over een periode van 13 aaneengesloten weken aantoonbaar langer is dan het aantal uren waarvoor zij zijn aangesteld.



Roosterwijziging Artikel 5.3 a en b

In een periode van een kalenderjaar kan het werkschema, waarin een werknemer is tewerkgesteld, door RWG worden gewijzigd. In dat geval dient de wijziging één maand van tevoren te worden meegedeeld.

Bij wijziging van het werkschema wordt met de sociale omstandigheden van de werknemer zo veel mogelijk rekening gehouden.



Het aantal keren dat je rooster wijzigt, moet gelimiteerd zijn.

Er is geen maximum gesteld aan het aantal keren dat RWG het werkschema binnen een kalenderjaar kan wijzigen. Dit kan, ondanks de belofte dat zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met de sociale omstandigheden van de werknemer, nare consequenties hebben.



Tijd voor tijd (compensatie overwerk) Artikel 6.2 g en h

Indien de werknemer kiest voor vrije tijd en geld, bepaalt RWG wanneer de opgebouwde vrije tijd door de werknemer moet worden opgenomen en zal dit uiterlijk 1 dag van te voren meedelen.

RWG behoudt zich het recht voor om deze aanzegging te herroepen tot uiterlijk aan het einde van de eigen dienst van de werknemer voorafgaand aan de dienst waarvoor het tegoed aan vrije tijd zou worden opgenomen.



Werknemers moeten zekerheid hebben over wanneer ze moeten werken en vooral over wanneer ze vrij zijn.

Als een werknemer er voor kiest overwerk in tijd (en de overwerktoeslag in geld) te compenseren, kan RWG zonder meer bepalen wanneer de werknemer deze compensatiedag opneemt. Maar zekerheid over die vrije dag heeft de werknemer pas als hij na de dienst voor die aangezegde vrije dag de poort van RWG verlaat. Als een werknemer een activiteit wil plannen op die aangezegde vrije dag, kan dat dus altijd alleen onder voorbehoud. Dat is misschien prettig voor RWG, maar uitermate onprettig voor de werknemer.



Roosters Artikel 5.4 werkschema F

Ochtend-Late middagdienst	2 ploegen	05:00 – 07:30 uur 15:00 – 20:00 uur	Maandag t/m vrijdag 1 week Ochtenddienst 1 week Late middagdienst
---------------------------	-----------	--	---



Werknemers moeten volgens een prettig rooster kunnen werken.

Wij denken dat een rooster waarbij een werknemer in de ene week geen enkele keer thuis ontbijt en in de andere week 's avonds niet mee kan eten, een te zware wissel trekt op iemands privéleven.

REGELINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID



Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid Artikel 10.2 b

In aanvulling op de in lid c van dit artikel beschreven uitkering, vult RWG de uitkering aan volgens onderstaande tabel indien en voor zover de arbeidsovereenkomst voortduurt:

Periode	Aanvulling	Totaal
0 t/m 26 wkn.	30%	100%
27 t/m 52 wkn.	10%	80%
53 t/m 104 wkn.	0%	70%



Langdurig ziek zijn is geen keuze.

Werknemers die langer dan een half jaar ziek zijn, krijgen bij RWG niet meer hun volledige loon doorbetaald, ook niet als zij gewoon meewerken aan hun re-integratie. Daarmee onderscheidt RWG zich duidelijk in negatieve zin van andere werkgevers. Ziek zijn is geen keuze, langdurig ziek zijn al helemaal niet en FNV Havens vindt het onredelijk om dit ook nog eens te sanctioneren met het inhouden van loon.



Sportblessures Artikel 10.2 c

De aanvulling (van 30% of 10%) door RWG geschiedt alleen dan wanneer volledig wordt voldaan aan de bepalingen uit de ziekte- en verzuimrichtlijnen en de Wet Verbetering Poortwachter en:

- werknemer volledige medewerking verleent bij het verhalen van de loonkosten op derden indien dit op grond van het regresrecht mogelijk mocht zijn;
- de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van nevenactiviteiten zoals bedoeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Een sportblessure wordt in dit kader niet als een blessure voortvloeiend uit een nevenactiviteit beschouwd, behalve in het geval RWG reeds schriftelijk aan werknemer bericht heeft dat een volgende sportblessure zou leiden tot verlies van het recht op de aanvulling.



Een werknemer mag zelf weten of en zo ja welke sport hij beoefent.

RWG heeft zichzelf het recht gegeven om bijvoorbeeld een werknemer die hockeyt en daarbij een pees afscheurt, te straffen door het loon niet aan te vullen in geval de werknemer vanwege een nieuwe sportblessure zou moeten verzuimen. Daarmee beperkt RWG wat FNV Havens betreft ongeoorloofd de vrijheid die iedere werknemer heeft om zelf te bepalen of hij in zijn vrije tijd wel of geen sport beoefent. Verder ziet RWG volstrekt over het hoofd dat werknemers die sporten doorgaans ook fitter zijn.

OVERIGE REGELINGEN



Leeftijdsverlof Artikel 9.3 a

De werknemer kan aanspraak maken op leeftijdsverlof, volgens onderstaand schema:

Leeftijd	Leeftijdsverlofdagen
45 - 49	1 werkdag
50 - 54	2 werkdagen
55 - 59	3 werkdagen
60 - 64	4 werkdagen
65 +	5 werkdagen



Oudere werknemers hebben recht op meer vrije tijd.

RWG is niet erg scheutig met het toekennen van extra verlofdagen voor oudere werknemers en deze regeling doet hiermee onder voor wat in cao's in vergelijkbare bedrijven is bepaald. Die kennen voor oudere werknemers namelijk regelingen voor zogeheten "90% dagen" (extra verlofdagen die voor 90% worden doorbetaald).



Collectieve regelingen en voorzieningen (o.a. pensioen) Artikel 11



Werknemers moeten kunnen meebeslissen over hun pensioenregeling.

Wij zijn niet op de hoogte van de inhoud van de diverse regelingen die RWG in artikel 11 opsomt. We weten wel dat een pensioenregeling doorgaans een flink deel van de loonsom omvat. De arbeidsvoorwaardenregeling van RWG bevat zelfs geen bepaling over de hoogte van de werknemerspremie voor het pensioen. FNV Havens maakt met andere bedrijven – zeker in deze tijd waarin de pensioenwetgeving min of meer bij voortdoring aan verandering onderhevig is – duidelijke afspraken met werkgevers over aanpassingen in de pensioenregelingen, om zoveel als mogelijk zeker te stellen dat werknemers na hun werkzame leven ook nog een fatsoenlijk inkomen hebben. Bij RWG zijn werknemers hiervoor ook volledig afhankelijk van de inzichten van hun werkgever.



IK WORD LID!

en betaal de eerste 4 maanden in totaal €25,-*

DIRECT LID WORDEN? BEL 088 - 368 0 368

Voorletters: _____ Tussenvoegsels: _____

Achternaam: _____ Geslacht: M V

Adres: _____

Postcode + woonplaats: _____

Geboortedatum: _____

Telefoonnummer: _____

Mobiel: _____

E-mailadres: _____

IBAN-nummer**: _____ BIC-nummer**: _____

Ik betaal mijn contributie per automatische incasso: Ja Nee

Naam werkgever: _____

Adres werkgever: _____

Postcode + vestigingsplaats: _____

Soort bedrijf/sector/branche: _____

JA, u mag met mij contact opnemen over de producten en diensten van de FNV.

Datum: _____ Handtekening: _____

Ik maak gebruik van de introductiekorting en ik betaal voor de eerste 4 maanden in totaal € 25,-
Daarna betaal ik de maandelijkse contributie die voor mij van toepassing is.


Ik maak geen gebruik van de éénmalige introductiekorting, want ik wil de rechten¹ behouden die ik heb opgebouwd
bij een andere vakbond (naam): _____ met lidmaatschapnummer _____
waar ik sinds (datum) _____ lid van ben. Bijgaand treft u hiervoor de bewijsstukken² aan.

- 1 Opgebouwde rechten behouden is alleen mogelijk als u uw lidmaatschap van de FNV direct laat aansluiten op het lidmaatschap van een andere vakbond
- 2 Bewijsstukken worden alleen verlangd als rechten zijn opgebouwd bij een vakbond die geen deel uitmaakt van de FNV

* **Voor informatie over alle lidmaatschapsmogelijkheden en algemene voorwaarden**
surft u naar www.fnv.nl of belt u **088 - 368 0 368**.

Uw lidmaatschap gaat in op het moment dat het Contact Centrum van de FNV
dit inschrijfformulier ontvangen heeft. Dit aanbod is geldig tot 31-12-2015



A wide-angle photograph of an industrial port facility. In the foreground, a dark asphalt road with white lane markings runs horizontally. Behind it is a grassy area with a fence. The middle ground shows a large body of water with a red and white ship docked on the left. In the background, a complex of industrial buildings, cranes, and smokestacks is visible under a vast, blue sky filled with large, white, fluffy clouds.

Dit boekje wordt u aangeboden door:

FNV Havens
Pegasusweg 200
3067 KX Rotterdam

Meer weten?
Bel Niek Stam op 06 22998138
Of kijk op www.fnvhavens.nl

Foto's Tweede Maasvlakte: Ed van den Hoek