

NZO
t.a.v. dhr. M. Zweers
Postbus 93044
2509 AA Den Haag

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
TELEFOON
030 751 1500
FAX
030 751 1509
INTERNET
www.cnvvakmensen.nl
E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

AFDELING
Secretariaat
DOORKIESNUMMER
030 - 751 1570
E-MAIL
secretariaat@cnvvakmensen.nl

PLAATS
Utrecht
DATUM
20 februari 2024

ONS KENMERK
M2401 0043/HJ/bve
UW KENMERK
.

HOOFDKANTOOR

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

**STEUNPUNTEN
IN DE REGIO**

Apeldoorn
Breda
Drachten
Hoofddorp

BETREFT
Voorstellen cao-overleg

Geachte heer Zweers,

Bij deze stuur ik u, als bijlage, de voorstellen van het CNV als inzet voor een nieuwe cao Zuivel.

Deze voorstellen zijn in overleg met de leden van het CNV tot stand gekomen.

Wij hopen dat wij op een constructieve manier invulling kunnen geven aan het onderhandelingstraject.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende het cao-onderhandelingsproces aanpassingen te doen in onze cao-wijzigingsvoorstellen. Daarnaast behouden wij ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,
CNV Vakmensen

Henk Jongsma,
Bestuurder CNV Vakmensen.

Voorstellen cao Zuivel 2024

Looptijd

Looptijd van 1 jaar, van 1 april 2024 tot april 2025.

Een langere looptijd is voor ons bespreekbaar indien partijen een daarbij passend pakket aan arbeidsvoorwaarden kunnen overeenkomen.

Beloning

CNV Vakmensen zet in haar arbeidsvoorwaardenbeleid in op reparatie van de inflatie. Ondanks dat de verwachting is dat de koopkracht in 2024 gemiddeld met 1,9% zal stijgen, daalt de koopkracht over de periode 2022-2024 gemiddeld met 1,6%. Wij willen dat medewerkers hiervoor gecompenseerd worden.

Als uitgangspunt voor onze loonvraag gaan wij uit van de volgende CPI-index cijfers:

- 2022 10%
- 2023 3,9 % (schatting CPB)
- 2024 3,8 (schatting CPB)

Cao-verhogingen in dezelfde periode waren:

- 1 januari 2022 2,5%
- 1 januari 2023 van 8%
- 1 januari 2024 2,65%

Als we deze percentages tegen elkaar afzetten dan is er een loonstijging van 4,55% nodig om de inflatie te compenseren. Naast de inflatiecorrectie rekenen wij ook een percentage van 0,8% voor de stijging van de arbeidsproductiviteit. Wij stellen dan ook voor om een verhoging toe te passen op de salarissen en de salaris schalen van 5,35% per 1 april 2024.

Ontwikkeling van mensen

Het CNV vindt het belangrijk dat er in cao's afspraken worden gemaakt om werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Duurzame Inzetbaarheid gaat over goed, gemotiveerd en gezond je werk kunnen doen, ook als het werk verandert.

Nu het DI budget is afgeschaft willen wij bespreken op welke manier er invulling gegeven kan worden aan de ontwikkeling van medewerkers voor niet functie gerelateerde opleidingen. Wij denken hierbij aan een ontwikkel budget of leerrekening.

Fatsoenlijk Flex

CNV Vakmensen is van mening dat het gebruik van flexibele contracten, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver is doorgeschoten. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nul urencontracten, uitzendwerk, payrolling, bemiddeling van zzp'ers en contracting. Deze flexibele contracten worden al lang niet meer alleen ingezet voor 'piek en ziek', maar in veel gevallen ook voor structureel werk.

In de protocol tekst van de vorige cao is onder de kop vast werk de volgende afspraak gemaakt:

Cao-partijen zullen ten aanzien van de cao-artikelen 24.2 (invullen arbeidsplaatsen) en 25.2 (vast/flex) bekijken op welke wijze bedrijven in de praktijk mee om gaan.

Wij willen geïnformeerd worden over de uitkomst van deze afspraak.

Daarnaast willen wij een tekst in de cao opnemen waarmee werkgevers de intentie uitspreken dat flexkrachten alleen worden ingezet voor 'piek en ziek'.

Iedereen doet mee

Het CNV wil mensen wendbaar en weerbaar maken bij het verrichten van werk zodat ze hun talenten optimaal kunnen ontplooien. Een aantal groepen heeft hierbij een extra steuntje in de rug nodig. Dan gaat het bijvoorbeeld om mensen met een arbeidsbeperking (banenafpraak), jongeren, 55-plussers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Een groep die nog wel eens over het hoofd wordt gezien zijn studenten. Studenten krijgen in veel gevallen een lage, of zelfs geen enkele vorm van stagevergoeding. Bovendien wordt voor de hoogte van de vergoeding onderscheid gemaakt op basis van opleidingsniveau. Tegelijkertijd nemen de kosten voor studenten toe en komen zij op financieel vlak meer onder druk te staan.

Om het ook voor stagiaires aantrekkelijk te maken om in de Zuivel stage te lopen stellen wij voor om een stagevergoeding in de cao op te nemen van minimaal 600,- per maand naar rato van het aantal uren stage ongeacht de opleiding.

Daarnaast willen wij afspreken dat wanneer studenten stage lopen in een onregelmatig rooster zij ook de ploegtoeslag ontvangen.

Ook stellen wij voor om de vitaliteitsregeling (artikel 11 c) uit te breiden. Wij willen het voor werknemers in de Zuivel mogelijk maken om vanaf 58 jaar gebruik te kunnen maken van de vitaliteitsregeling.

Wij willen afspreken dat de uren die ingezet worden op basis van artikel 11 (58+, extra uren 61 jaar en ouder en de vitaliteitsregeling) niet mogen worden ingepland op een roostervrije dag of feestdag. M.a.w. deze uren mogen niet worden ingepland op een dag die de medewerker al vrij is.

Wij willen het bijzonder verlof zoals beschreven in artikel 15 van de cao verbreden zodat de regelingen ook gelden voor kinderen van de partner bij huwelijk of geregistreerd partnerschap en het eigen kind of het kind van de partner bij overlijden, begrafenis en crematie.

Gezond aan het werk

De werkdruk is de afgelopen jaren fors toegenomen. TNO berekende vorig jaar dat 1,3 miljoen Nederlanders kampen met stress gerelateerde klachten. In een artikel in Trouw van dinsdag 17 oktober geven directeurs van Arbodiensten aan dat zij inschatten dat één derde van alle werkenden kan uitvallen door stress gerelateerde klachten.

CNV Vakmensen neemt deze trend al langer waar en vindt dan ook dat een 30-urige werkweek voor mannen en vrouwen op termijn de norm moet worden in Nederland zonder dat de werknemer salaris hoeft in te leveren. De verwachting is dat een kortere werkweek een positief effect heeft op de gezondheid en inzetbaarheid van mensen. Hierdoor zullen de kosten voor ziekteverzuim dalen en neemt de productiviteit toe.

Daarom stellen wij voor om de werkweek voor een fulltime medewerker te verlagen naar 30 uur en dit naar rato toe te passen voor parttime medewerkers.

In de vorige cao zijn de arbeidsmarkttoeslag en de verlenging van de arbeidsduur afgesproken (art. 5b en 6). Wij willen deze afspraken graag evalueren. Vragen die wij hierbij hebben zijn: In welke mate wordt hiervan gebruik gemaakt? Bij welke bedrijven wordt er gebruik gemaakt van deze regelingen? Welk probleem wordt met deze afspraken opgelost?

Vanaf 1 juli 2020 hebben partners recht op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof. Gedurende deze 5 weken geboorteverlof betaalt het UWV een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon. Wij stellen voor dat de werkgever dit bedrag verhoogt tot 100% van het loon.

Pensioen

Wij zijn van mening dat het pensioen in de Zuivel beter moet. Daarom willen wij de pensioenpremie verhogen. Door een hogere pensioenpremie is de kans groter dat gepensioneerden in de nieuwe pensioenregeling een hoger pensioen gaan ontvangen. Wij streven naar een pensioen niveau van 80% van de gemiddelde pensioenopbouw met een kans van 70%. Uit de laatste berekeningen die aan de pensioen commissie zijn gepresenteerd blijkt dat hiervoor een premieverhoging nodig is van 2 tot 3%. Wij willen opnieuw de eindejaarsuitkering verhogen met 0,5% en deze in het nieuwe pensioen contract aanwenden voor een premieverhoging.

Overige voorstellen

Kaderleden vervullen een belangrijke rol binnen het CNV. Ook werkgevers hebben hier baat bij. Wij vinden dan ook dat dit vanuit de werkgever gefaciliteerd moet worden. Bij een aantal werkgevers gebeurt dit al. Bij een heel aantal werkgevers minder of niet.

Wij stellen voor om de tijd die een kaderlid besteedt aan het werk voor de vakbond gecompenseerd wordt. Wij willen hiervoor in artikel 27 lid 1 het woord kaderlid toe voegen.

Artikel 27 lid 1 wordt dan als volgt:

Ben je een bestuurslid *of kaderlid* van een orgaan van de vakbond? Dan krijg je vrijaf om vergaderingen of congressen van de vakbond bij te wonen. Als deze uren buiten je dienstrooster vallen, worden deze uren gecompenseerd.

Daarnaast stellen wij voor dat de werkgeversbijdrage ongewijzigd wordt voortgezet gedurende de looptijd van de cao.