



Wolfheze, 14 december 2017

VBZ-voorstellen vernieuwde cao Zoetwaren

1. Werkzekerheid

Werkzekerheid is een centraal onderdeel van de toekomstvisie.

Om werkzekerheid te vergroten zijn wendbare, concurrerende, sterke bedrijven nodig, waarin medewerkers met plezier kunnen werken.

Werkgevers stellen voor:

- Een vaste baan als streefnorm binnen onze branche te hanteren
 - Medewerkers krijgen, bij gebleken geschiktheid en indien de functie een structureel karakter heeft, na afloop van het contract voor bepaalde tijd, in principe een contract voor onbepaalde tijd aangeboden
 - Flexibele arbeidskrachten krijgen, bij gebleken geschiktheid en indien de functie een structureel karakter heeft, na 1 jaar tenminste een detacheringsovereenkomst.
 - De maximale contracttermijn voor flexibele arbeidskrachten wordt verlengd van 30 naar 36 maanden.
 - Inzet flexwerk beperken tot vervanging bij piekbelasting, tijdelijke vervanging bij ziekte en ter overbrugging van vervanging bij werving en selectie.

2. Flexibiliteit

Werkzekerheid gaat samen met flexibiliteit

Zowel werkgevers als werknemers werken vanuit een gezonde balans tussen de gevraagde wendbaarheid van bedrijven in de markt en de groeiende wens bij medewerkers op individuele invulling en eigen sturing van arbeidstijden en –omstandigheden.

Werkgevers stellen voor:

- De wendbaarheid van bedrijf en medewerkers te vergroten
 - De overwerkregeling vereenvoudigen naar toekenning uren aan het einde van de periode van 160 gewerkte uren
 - Sprong- en verschuivingstoelagen laten vervallen
- CAO a la carte
 - Verruimen (uitwisselen van arbeidsvoorwaarden i.v.m. individualisering)

3. Duurzame inzetbaarheid (DIM)

DIM speelt een bepalende rol in het toekomst van medewerkers en onze branche.

Vroegtijdig uitvallen heeft grote impact op de medewerker en betekent voor bedrijven een verlies aan kennis en kwaliteit en werkt kostenverhogend.

Werkgevers stellen voor:

- Verbetering aanpak DIM door sociale partners



- De huidige DIM-aanpak te wijzigen van een top-down benadering naar het faciliteren en stimuleren van bottom-up delen van best practices tussen bedrijven
- Verbetering van invulling rol leidinggevenden
- Stimulering inzetten periodieke DIM-gesprekken met alle individuele medewerkers

- Ontwikkeling toolkit voor deze gesprekken
- Stimulering inzet gezondere werkroosters
- Aantrekkelijk maken 5-ploegenrooster door verlaging kostenstructuur, waarmee financiële drempel voor een gezondere ploegenstructuur wordt weggenomen
- Individuele DIM-invullingen
- Huidige ontziebepalingen omzetten naar persoonlijk budget t.a.v. duurzame inzetbaarheid, wat door medewerker kan worden ingezet t.b.v. onder meer opleiding, zorgtaken en andere DIM-stimulerende initiatieven
- Demotiebeleid
- Ontwikkelen van een demotiebeleid gebaseerd op loon naar toegevoegde waarde

4. Inkomen

Toekomstperspectief van medewerkers in onze branche wordt bepaald door 4 onlosmakelijk met elkaar verbonden factoren: werkzekerheid, duurzame inzetbaarheid, flexibiliteit en inkomen.

Uitgangspunt voor werkgevers hierbij is loon naar toegevoegde waarde: gelijk werk = gelijk loon.

Werkgevers stellen voor:

- Afbouwregelingen
 - Toeslagen zijn extra voor extra werk of inconveniënten
 - Toeslagen en/of salaris worden bij wijzigingen en/of demotie in een korte tijdsperiode afgebouwd
 - Bestendigungsregelingen vervallen
- Inkomen
 - Loon is een onderdeel van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden
 - Loonontwikkeling dient te passen binnen de invulling van de in de voorstellenbrief opgenomen werkgeversvoorstellen en een verantwoorde ontwikkeling van de kosten van arbeid

5. Looptijd

Wordt gezien als een integraal onderdeel van de onderhandelingen.

6. Ingangsdatum

Wij streven naar een constructief onderhandelingsproces (gebaseerd op de open discussies en formulering van de gemeenschappelijke toekomstvisie voor onze branche) leidend tot tijdige afsluiting van een nieuwe cao Zoetwaren.

Afspraken zullen niet met terugwerkende kracht worden doorgevoerd.