

STAND VAN ZAKEN 3^e CAO ONDERHANDELINGSRONDE MSD

Beste leden,

Vandaag heeft de derde cao-onderhandelingsronde met jullie werkgever, MSD, plaatsgevonden. De flyer die wij als bonden ruim hadden verspreid over de vier verschillende locaties, was gelukkig ook bij werkgever terechtgekomen, zodat hij ook wist wat onze visie op de onderhandelingen tot nu toe is. Dank ook voor de vele reacties op het gastenboek van onze gezamenlijke website, www.vakbondenmsd.nl. Jullie reacties helpen ons bij het bepalen van posities.

Waar staan we na vandaag?

De onderhandelingen met MSD hebben een bijzonder stramien. We hebben verschillende voorstellen op tafel gelegd die in het belang van MSD werknemers zijn. Vandaag zijn enkel een aantal grote discussiepunten besproken. Werkgever blijft namelijk hechten aan het (fors) achteruitgaan van de ontziemaatregelen. De kracht van alle werknemers is hard nodig, anders kan het productieapparaat niet draaien. Concreet ligt nu een tweetal voorstellen voor. De eerste voorgestelde verslechtering is die van de ploegendiensten. Werkgever wil – met een zeker ingroeimodel – bereiken dat binnen tien jaar, je pas op 60 jarige leeftijd (7 jaar voor AOW leeftijd) mag kiezen voor het verlaten van de ploegendienst. Voorwaarde is dan wel dat je minimaal vijf jaar voor MSD hebt gewerkt (dat mag ook nog in een uitzendconstructie) en dat je wordt betaald naar de daadwerkelijk gewerkte onregelmatigheid: een vergoeding binnen de ontziemaatregelen is dan niet aan de orde.

Een andere verslechtering is de gefaseerde verruiming van de verplichting tot het verrichten van overwerk. Ook daarin wil werkgever in een aantal stappen komen tot het ruimer kunnen verplichten van overwerk, onder dezelfde kwalificatietoets als bij de ploegendienst: pas als je vijf of meer jaar voor MSD hebt gewerkt, kun je in bepaalde stappen nog onder die verplichte overuren uit komen.

Wat hebben wij werkgever gevraagd?

Als vertegenwoordigers van CNV en FNV staan wij voor de belangen van werknemers binnen MSD, met onze bijbehorende voorstellenbrief. We willen uiteraard meedenken hoe werknemers van MSD op een efficiënte maar ook gezonde manier kunnen blijven functioneren. Daarnaast willen wij dat voor (toekomstige) werknemers het zo aantrekkelijk mogelijk is en blijft om bij MSD te werken. Zeker staan wij ook voor een eerlijke verdeling van de winsten. Wij hechten aan het aantrekken van nieuwe, jongere krachten, zodat de lasten over meer schouders verdeeld kunnen worden. Wij geloven ook in het Generatiepact: een regeling die voor werkgever zonder veel kosten kan leiden tot verjonging van zijn personeelsbestand en ervoor zorgt dat werknemers op een gezonde manier kunnen blijven werken. Als er geschoven gaat worden in de leeftijd van ontzietmaatregelen, dan is voor ons van belang dat de leeftijd niet hoger wordt dan 58 jaar, dat mensen die nu al gebruik maken van de ontzietmaatregelen geen financiële verslechtering ervaren en er ook ruimte komt voor die werknemers om zelf aan te geven of ze bijvoorbeeld slechts gedeeltelijk afstand willen doen van hun ontzietmaatregelen.

En het loon dan?

Uit de reacties in het gastenboek kunnen wij afleiden dat het loon voor jullie als werknemers een belangrijk item is. Tegelijkertijd verloopt tot nu toe iedere onderhandelingsronde met een herhaalde vraag hoeveel wij als vakbonden willen inleveren van onze 4.0% merit increase. Tot op heden hebben wij werkgever aangegeven daar helemaal niets voor te voelen, dat jullie het huidige bod van 2,5% te mager vinden en dat het tijd is voor beweging.

Onze vraag aan jullie is om de discussie over cao, arbeidsvoorwaarden en ontzietmaatregelen met je collega's levendig te houden. Het moet duidelijk zijn dat het voor jullie een belangrijk onderwerp is en dat jullie ook niet zomaar overal genoeg mee nemen. Heb je opmerkingen of vragen? Weet ons te vinden: Loes is bereikbaar via l.bezemer@cnavkmensen.nl, Paul via paul.smink@fnv.nl. We horen graag van jullie!

Loes Bezemer-Videler – bestuurder CNV Vakmensen
Paul Smink – bestuurder FNV Procesindustrie