

Concept-voorstellenbrief tbv cao-onderhandelingen Albert Heijn Distributie

Looptijd

CNV Vakmensen constateert dat er eind 2019 meer duidelijk gaat worden omtrent verdere mechanisatie. In het licht van deze ontwikkeling hebben wij de voorkeur voor *een langjarige cao van twee jaar* waar buiten de inrichting van de gemechaniseerde omgeving geen grote discussies plaatsvinden over ontziebepalingen. Die ruimte voor discussie hebben partijen niet weten te benutten in de vernieuwingsagenda en daarom acht CNV Vakmensen een agenda gericht op behoud van goede arbeidsvoorwaarden voor de huidige medewerkers en meedenken over de mechanisatieontwikkeling totdat meer duidelijk wordt over de plannen realistischer.

Daarmee kiezen we er welbewust voor dat in de niet-gemechaniseerde omgeving grote veranderingen qua arbeidsvoorwaarden (zowel ten voordele als ten nadele van de medewerker) niet aan de orde kunnen zijn.

Loon

Onze voorkeur voor een langjarige cao veronderstelt dat er ruimte is om stappen te zetten qua loonontwikkeling. CNV Vakmensen pleit daarom voor een realistische loonstijging van twee keer 2,5% per jaar met daarbovenop een structurele loonstijging gebaseerd op de stijgende arbeidsproductiviteit die gerealiseerd is doordat (dure) fulltimers op zaterdag in de productie zijn vervangen door (goedkopere) eendaagse parttimers.

Arbeidsduurverkorting voor oudere medewerkers in ruil voor vervanging door nieuwe medewerkers

CNV is bereid om mee te denken over hoe vrijwillig minder werken door oudere medewerkers omgezet kan worden in het aannemen van nieuwe eigen medewerkers. Bijvoorbeeld door medewerkers de mogelijkheid te geven om vanaf vijf jaar voor pensioendatum in plaats van 80 procent te werken tegen honderd procent salaris en pensioenopbouw (huidige RSD-regeling) 50 procent te werken tegen 62,5 salaris en pensioenopbouw, een regeling die overigens ook voor niet-RSD-gerechtigden mogelijk (en financieerbaar) moet zijn. In ruil daarvoor zal AH moeten toezeggen dat het gereduceerde aantal uren beschikbaar komt voor nieuw (vast) personeel in eigen dienst of voor contractuitbreiding voor bestaand personeel in vaste dienst.

Werken in een gemechaniseerde omgeving

CNV Vakmensen is zich bewust van de fundamentele impact die mechanisatie gaat hebben op de vak-inhoud en arbeidsomstandigheden van het werk. In feite ontstaat er een totaal nieuwe arbeidsorganisatie. Daarom vinden wij dat naast de medezeggenschap ook de bonden instemmingsrecht zouden moeten krijgen over de roosters die gehanteerd gaan worden in de gemechaniseerde omgeving. Dit met als doel dat het dusdanige roosters worden dat ze zoveel mogelijk bezet kunnen worden door eigen personeel. Wij zijn bereid om alleen voor wat betreft deze specifieke nieuwe mechanische omgeving mee te denken over een uitruil. Waarbij bij nieuw personeel dat in deze omgeving gaat werken—op basis van mogelijk andere, gezondere roosters dan nu gebruikelijk—een aanpassing aan de omstandigheden van ontziebepalingen zoals RSD en 50-uit-de-nacht uitgeruild kan worden voor een daling van het flexpercentage.