

Cao-voorstellen Cosun Beet Company, Sensus BV en hoofdkantororganisatie Cosun

Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023. Een langere looptijd is bespreekbaar mits er een evenwichtig pakket aan cao-afspraken ligt die een dergelijke looptijd rechtvaardigen.

Inkomen

De combinatie van historisch hoge inflatie, hiermee gepaard gaande koopkrachtdruk en toenemende arbeidsmarktkrapte maakt dat het van evident gemeenschappelijk belang is dat partijen passende afspraken maken over inkomen.

Om ervoor te zorgen dat de medewerkers die het hardst worden geraakt door de oplopende inflatie (jongeren, collega's aan begin van de loonschaal of in lagere loonschalen) op een passende manier worden gecompenseerd, stelt CNV Vakmensen voor een afspraak te maken over 'centen én procenten'.

Het voorstel: een structurele verhoging van de schaalsalarissen met 3,15% + € 100,- bruto per 1 april 2022.

Reiskostenvergoeding

Indien gedurende de looptijd van de cao van overheidswege het besluit wordt genomen om de maximale onbelaste kilometervergoeding te verhogen, zal de cao tussentijds overeenkomstig worden aangepast.

Thuiswerken

Het nieuwe (hybride) werken brengt flinke voordelen met zich mee voor werknemers én werkgevers. Ook in het post-corona tijdperk willen werkgevers en werknemers daarom afspraken maken over thuiswerken.

In de vorige cao hebben sociale partners hier een eerste afspraak over gemaakt. Vervolgens is er met de medezeggenschap gewerkt aan het vormgeven van een thuiswerkregeling.

Een aantal elementen van deze regeling zijn nog onvoldoende goed uitgewerkt. CNV Vakmensen doet hier daarom een aantal voorstellen voor:

- Wij wensen een thuiswerkvergoeding af te spreken per thuiswerkdag, welke gekoppeld is aan de huidige NIBUD-norm en spreken af dat deze jaarlijks wordt geïndexeerd op basis van de cao-verhogingen;
- De werknemer die in samenspraak met werkgever kiest voor een vorm van thuiswerken ontvangt van werkgever een bijdrage voor het inrichten van een thuiswerkplek. Werkgever stelt hiervoor eens per 3 jaar een bedrag beschikbaar van € 500,-.

Vitaliteitsarrangement

CNV Vakmensen hecht waarde aan de afspraken die wij eerder maakten over het vitaliteitsbudget. We zien echter ook dat de regeling nog onvoldoende wordt 'uitgenut' en dat deze niet goed lijkt aan te sluiten bij de wensen en behoeften van werknemers. We doen een aantal voorstellen ter verbetering van het huidige arrangement:

- Meer mogelijkheden bieden om sportabbonementen te vergoeden vanuit het budget;
- De mogelijkheid om secundaire kosten gemaakt voor beoefenen van sporten (bijv. sportkleding, eenmalige kosten voor deelname aan sportevenementen) te vergoeden vanuit het budget;
- De mogelijkheid om het budget om te zetten in (een) verlofdag(en), indien aangetoond kan worden dat de dag wordt gebruikt om te werken aan de eigen vitaliteit (bijv. deelname aan sportevenement, cursus op het gebied van sport/gezond leven).

Uitzendkrachten

Voortbordurend op het adviesrapport van de commissie Borstlap heeft de SER in het MLT advies duidelijk richting willen geven aan het debat omtrent flex op de arbeidsmarkt. Ook voor uitzendkrachten, bij uitstek flexibel inzetbare krachten, betekent dit het een en ander.

Ook op een nieuwerwetse arbeidsmarkt zal vraag blijven naar uitzendkrachten en CNV Vakmensen ziet in wat de meerwaarde is van de allocatieve functie die arbeidsmarktintermediairs vervullen. Tegelijkertijd vinden we het belangrijk dat vast werk ook leidt tot vaste banen.

Daarnaast vinden we het niet acceptabel dat er bij indiensttreding sprake is van onderscheid op arbeidsvoorwaarden. Wij doen hier daarom een aantal voorstellen voor:

- Wij wensen inzichtelijk te krijgen op welke arbeidsvoorwaardelijke componenten er (nog) verschil bestaat tussen eigen personeel en ingeleende uitzendkrachten en stellen voor te komen tot een gelijkwaardig pakket aan arbeidsvoorwaarden voor flex en vast;
- Voor een deel van de uitzendkrachten die werkzaam zijn bij Cosun Beet Company, Sensus BV en hoofdkantoororganisatie Cosun geldt dat zij langdurig via een intermediair worden ingeleend. In sommige gevallen zelfs jarenlang. Vanuit het principe van vaste banen voor vast werk wensen wij concrete afspraken te maken over het bieden van meer zekerheid aan deze groep uitzendkrachten.

Afschaffen jeugdschalen

CNV Vakmensen pleit voor gelijke beloning en leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden. Wij pleiten daarom voor het afschaffen van jeugdschalen in de cao. Wij vinden dat jongeren vanaf de leeftijd van 18 jaar een volwaardig loon verdienen voor het werk dat ze verrichten.

Rouw

Eerder heeft CNV Vakmensen aandacht gevraagd voor het onderwerp rouwverwerking. De handreiking 'Hoe werkt rouw' is beschikbaar gesteld voor de organisatie. Over dit thema maakt CNV Vakmensen graag aanvullende afspraken. We doen hier een aantal concrete voorstellen voor:

- Verzuim met behoud van salaris (cao art 5.4)
Wij stellen voor dat het artikel op zo'n manier wordt aangepast dat er sprake is van loondoorbetaling in de periode tussen overlijden en uitvaart ongeacht of het overleden familielid (in de eerste graad) in- of uitwonend is.
- Rouwverlof
Iedere werknemer krijgt recht op 10 dagen betaald rouwverlof om ruimte te bieden voor het verwerken van het overlijden van een familielid in de eerste graad. Dit verlof dient in beginsel direct aansluitend op het overlijden op te worden genomen.