

DICHTBIJ EN TOCH VER WEG

We waren er zó dichtbij. Alleen de loonparagraaf lag nog op tafel. Forbo bood 1% en later 1,5% voor 12 maanden cao. Als het slecht zou gaan met het bedrijf, als COVID grote gaten geslagen zou hebben, dan hadden we dat waarschijnlijk overwogen. Maar dat is niet het geval. Zoals we al eerder schreven, Forbo is nog steeds een gezond en winstgevend bedrijf. Dus konden we niet akkoord gaan met 1,5%. Daarover later meer...

DICHTBIJ

Wat lag er op tafel in de onderhandeling dat maakte dat wij meenden dat een onderhandelingsresultaat onder handbereik was? Dat zijn een aantal goede afspraken, waar jullie werkgever echt heeft bewogen en heeft geluisterd naar de argumenten van werknemers. Je ziet deze afspraken ook terug in het eindbod van Forbo, jullie werkgever heeft daar niet in geshopt, maar legt alles op tafel zoals het besproken is. Dat past ook erg bij de open en constructieve wijze waarop er onderhandelt is: wat we eerder al schreven, de oren stonden open en er was wederzijds respect voor elkaars positie. En in combinatie met een goed loonbod hadden we de minpunten van dat pakket misschien nog kunnen accepteren. Dan waren we wellicht gekomen tot een neutraal advies over een onderhandelingsresultaat... maar het mocht niet zo zijn.

TOCH VER WEG – NEGATIEF ADVIES

Het is een eindbod wat er voor ligt. Dat betekent een “alles-of-niets-bod”. De vakbondsleden kunnen het helemaal accepteren, of helemaal afwijzen. Een tussenweg is er niet. En daarmee is wat ons betreft een akkoord ver weg. Als vakbonden leggen we dit eindbod met een negatief stemadvies aan je voor. Hieronder kan je lezen waaróm we negatief adviseren, maar omdat het wéér een lange nieuwsbrief is geworden: Nu eerst voor degenen die minder geïnteresseerd zijn in de details, de **samenvatting**:

EINDBOD VOOR 2 GROEPEN COLLEGA'S INTERESSANT

Het is een eindbod met twee mooie afspraken. Eentje voor collega's die nog een gezin gaan beginnen (of uitbreiden) en eentje voor collega's die bijna aan de AOW toe zijn. Voor alle andere collega's is het een eindbod met veel haken en ogen. Voor iedereen is het een eindbod met te weinig salarisstijging. Zwitserland heeft veel nee gezegd tijdens de onderhandelingen. Vakbonden zeggen nu nee. We adviseren jou om ook nee te zeggen.

HET EINDBOD – PLUSSEN en MINNEN

We hebben ons afgevraagd waarom je zou kunnen overwegen om toch voor dit eindbod te stemmen. Wij denken dat dat eigenlijk alleen de voorstellen **RVU** regeling (de bedrijfsAOW) en de **WIEG** zijn. We leggen je uit waarom we denken dat de rest van de voorstellen van minder waarde is en we staan even stil bij wat we missen in het eindbod.

MIN: LOONSVERHOGING

Wij vinden een loonsverhoging van 1,5% voor een jaar echt te weinig voor een bedrijf dat nog steeds winstgevend is. Zoals jullie weten gebruiken werkgevers op alle cao-tafels Corona als een excuus om weinig loonsverhoging te bieden en desondanks is de gemiddelde loonstijging in Q3 2020 rond de 3% (bron CBS: <https://bit.ly/loon2020>) . De GEMIDDELDE loonstijging, daar zitten dus óók de bedrijven bij die echt keihard geraakt zijn door de crisis. Het wil er bij ons niet in, dat Forbo dan niet beter kan doen dan deze schamele 1,5%.

MIN: STA OP VOOR 14 / VERHOGEN BODEM LOONGEBOUW NOVILON

We hebben Forbo gevraagd om het minimumloon in beide cao's op 14 euro per uur te zetten, in overeenstemming met ons streven om in de BV Nederland het wettelijk minimumloon naar dat bedrag te tillen. Forbo maakt daar wel een eerste stapje in: de onderste schalen in de cao Novilon worden met 4% verhoogd tot 12,04 euro... dat is dus ver weg van wat wij een leefbaar inkomen vinden!

PLUS-MIN: GENERATIEPACT en WERKDRUK

Forbo is bereid om de regeling generatiepact in te voeren, maar niet helemaal zoals bonden dat gevraagd hebben: Een generatiepact (de naam zegt het al) is bedoeld als deal tussen verschillende generaties: de oude garde mag een tandje terug qua arbeidstijd zonder dat ze daar veel inkomen voor moeten inleveren en jongere werknemers krijgen een VASTE baan. Prima deal dus, zou je zeggen. Maar Forbo garandeert helemaal niet dat jongere werknemers een vaste baan krijgen en daarmee is het gevolg van dit werkgeversvoorstel dat de toch al hoge werkdruk nog verder kan oplopen. Dat is **NIET** wat bonden willen. Bovendien zijn ook de huidige seniorenregelingen vrij goed bij Forbo. Wat een plus is van het generatiepact: je krijgt gegarandeerd een dag vrij per week. En dat is nu niet geregeld.

PLUS-MIN: FINANCIËEL ADVIES TE BEPERKT

De voorgestelde regeling is te beperkt vinden wij:

- Je mag er pas gebruik van maken als je 60 bent
Dat is op tijd om een sommetje te laten maken voordat je deelneemt aan het generatiepact of aan de RVU regeling, maar veel te laat om iets te regelen voor een pensioenaanvulling of de aflossing van je hypotheek, om maar eens wat te noemen. Daarom vroegen bonden een regeling waarbij je 2x recht op advies hebt op kosten van Forbo.
- 300 euro ex BTW is aan de lage kant voor een uitgebreid en grondig advies. In de meeste sociaal plannen spreken we aanmerkelijk hogere bedragen af. Dat hebben we Forbo dus óók voorgesteld.

PLUS-MIN: MANTELZORG en ROUWVERLOF

Natuurlijk zijn dit onderwerpen die om maatwerk vragen, dus in principe is er niet zoveel mis met het voorstel van Forbo om dan ook maatwerk te gaan leveren. ECHTER we weten ook dat wanneer je geen rechten vastlegt in de cao, werknemers vaak hun stinkende best moeten doen om alsnog redelijk behandeld te worden. En juist in de situatie van rouw of mantelzorg, kan je dat niet opbrengen, je bent al druk genoeg met zorgen of jezelf op de rit houden, dus daarom een voorstel van weinig directe waarde.

DUURZAME INZETBAARHEID

We zeiden het al in onze vorige nieuwsbrief: niks nieuws onder de zon, Forbo heeft al beleid inzake duurzame inzetbaarheid en het is goed dat dit wordt voortgezet, maar daar hoeven we geen cao afspraak over te maken, dat hoort gewoon bij goed werkgeverschap

MIN: INDEXATIE MET EEN ZWART RANDJE

Het indexeren van nominale bedragen zou vanzelfsprekend moeten zijn (je zorgt er immers alleen voor dat een gemaakte afspraak zijn waarde behoudt) en zonder voorwaarden. Het afschaffen van regelingen voor

nieuwe werknemers klinkt natuurlijk lekker ver van je bed, maar per saldo worden de arbeidsvoorwaarden die in je cao geregeld zijn gewoon minder waard en dat mag niet het gevolg van een eerlijke indexatie zijn.

WE MISSEN: THUIS WERKEN en 4x9 uur WERKEN

Twee regelingen die géén geld kosten en de collega's op kantoor wel blij maken. Zwitserland zegt nee. Zonder goede reden, zonder uitleg. Pure koudwatervrees als je het ons vraagt. En daarmee een gemiste kans voor deze cao. Daar maakt een toezegging over het faciliteren van thuiswerken tijdens COVID niets mee goed, want dat moest Forbo immers al vanuit de Arboretgeving..

WE MISSEN: UITZENDKRACHTEN ZIJN OOK BELANGRIJK

Wij vinden het niet acceptabel dat Forbo geen afspraken wil maken, die uitzendkrachten zicht op zeker werk bieden. En bovendien geen afspraken die er toe leiden dat uitzendkrachten net zo veel verdienen als vaste krachten, dus door ze ook alle extra's toe te kennen die jullie ook ontvangen.

Forbo vindt dat uitzendkrachten de klappen moeten opvangen van op- en afschalen, ook als ze al jaren voor Forbo werken en op cruciale posities worden ingezet.

Dat klinkt natuurlijk fijn voor jou (als uitzendkrachten de klos zijn, ben jij dat immers niet), maar uiteindelijk is het voor IEDEREEN een verlies (waar kwam jouw werkdruk ook al weer vandaan? Had dat iets te maken met het inwerken van wisselende collega's??)

WE MISSEN: VERLOFSPAREN

Wettelijk worden de mogelijkheden om verlof te sparen drastisch verruimd (verdubbelt om precies te zijn). Voor veel werknemers zou dit een mooie mogelijkheid zijn om vervroegd te stoppen met werken (zonder verlies van inkomen) of om gebruik te maken van de generatiepact regeling zonder negatieve kosten. Helaas wil Forbo dit niet mogelijk maken, omdat de gespaarde uren behoorlijk drukken op de balans en relatief duur zijn.. je raad het al: Zwitserland zegt nee.

PLUS: WIEG

In het eindbod stelt Forbo voor om 2 weken aanvullend geboorteverlof tegen 100% te gaan betalen. Daarmee krijgt een nieuwe ouder dus in het totaal 3 weken 100% en 3 weken 70% betaalt. Dat is beter dan de wet regelt (nl. alleen de eerste week 100% en dan 5 weken 70%) en dus een mooie stap.

PLUS: RVU REGELING (BEDRIJFSAOW)

Hier zijn we echt blij mee. Iedereen die tussen 2021 en 2025 drie jaar voor zijn AOW zit, kan eerder stoppen met werken en krijgt van Forbo een bedrijfsAOW totdat de overheidsAOW in gaat. Dit is voor deze groep werknemers echt een hele fijne afspraak, waarbij het overigens nog wel van belang is dat er een garantstelling komt (stel je voor dat Forbo omvalt, dan wil je wel je bedrijfsAOW zeker gesteld zien!)

JA OF NEE?

Stemmen doen we on site, in een ouderwetse ledenraadpleging en dus na de lockdown (heb je nog even tijd om na te denken!). Zegt de meerderheid JA, dan hebben wij jullie wensen niet goed ingeschat en zullen we het eindbod ondertekenen. Zeggen jullie NEE, dan horen we graag wat er moet verbeteren om wel een acceptabel bod te hebben. We spreken elkaar eind januari. Nu eerst hele fijne feestdagen gewenst en vooral: blijf gezond!



Namens de vakbonden,

FNV

Yolanda Reus

Richard Heuvelsland

Johan Rezelman

Eddie van der Weide

Ronald Besse

CNV

Hank Oomkes

Piet Alberts