

Voorstellen CNV Vakmensen: cao Royal FloraHolland 2021/2022

Onderstaande voorstellen zijn opgesteld na raadpleging van de leden van CNV Vakmensen die werkzaam zijn binnen Royal FloraHolland en zijn geheel in lijn met de arbeidsvoorwaardennota van CNV Vakmensen.

Looptijd

Wij stellen een looptijd van 1 jaar voor, te weten van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022. Een langere looptijd is bespreekbaar mits de te maken afspraken daartoe aanleiding geven.

Inkomen

Met inachtneming van de beperkt gebleven economische schade die Royal FloraHolland heeft geleden vanwege corona en de bloeiende vooruitzichten, stelt CNV Vakmensen een loonvraag van 3% per loopjaar.

Door de coronacrisis en de grote veranderingen die in de economie plaatsvinden zijn er sectoren waar het niet goed gaat, en waar het mogelijk ook nooit meer goed komt. In dergelijke sectoren is logischerwijs een loonstijging niet haalbaar. Gelukkig is dit voor Royal FloraHolland niet het geval en daarom zal er altijd maatwerk nodig zijn.

De huidige situatie vraagt wat ons betreft nog meer om een decentrale cao gebonden invulling van onze loonvraag dan voorheen. De coronacrisis maakt nog eens duidelijk dat we niet kunnen spreken van 1 arbeidsmarkt en 1 loonvraag voor Nederland. Algemeen kunnen we wel stellen dat de ruimte voor loonontwikkeling om maatwerk oplossingen vraagt. Soms als het niet anders kan zullen we kijken naar verlenging van een lopend contact waarbij we altijd aanvullende afspraken willen maken. Van dit scenario is er gezien de recente economische ontwikkelingen en recordcijfers binnen Royal FloraHolland gelukkig ook geen sprake.

Daarom zet CNV Vakmensen in 2021 in op maatwerkafspraken die moeten leiden tot een structurele loonsverhoging. Ondanks de coronacrisis constateert CNV Vakmensen dat de ruimte voor loonsverhogingen het komend jaar binnen Royal FloraHolland aanwezig is. Daarnaast constateren wij dat 2021 een jaar is van de vliegende start, waarbij records al zijn gebroken.

Duurzame inzetbaarheid

Voor CNV Vakmensen blijft het belangrijk dat er in cao's afspraken worden gemaakt om werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Afspraken zoals scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden en/of verlofafspraken voor een goede werk- privé balans zijn hierbij van groot belang. Daarom willen wij over de volgende onderwerpen, die bijna allemaal voortvloeien uit het pensioenakkoord, afspraken maken in de nieuwe cao.

RVU(Regeling Vervroegd Uittreden)

Werkgevers die willen meewerken aan pensionering vóór de eigenlijke pensioendatum krijgen hier nu meer ruimte voor. De belastingheffing op regelingen voor vervroegd uittreden (fiscale boete op eerder stoppen met werken) komt te vervallen 3 jaar voor AOW-datum. De zogenoemde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) krijgt een drempelvrijstelling ten hoogte van de AOW (jaarlijks per 2021 € 22.164 na indexatie), zodat een uitkering aan een werknemer tot aan dat jaarbedrag de werkgever geen extra geld kost. Deze maatregel is tijdelijk van kracht tot en met 2025.

CNV Vakmensen stelt voor om afspraken te maken rond het volledig stoppen met werken, met wederzijdse vrijwilligheid voor werkgever en werknemer (individuele regeling). Hierbij willen wij op cao-niveau nadere spelregels afspreken (collectieve regeling). Hierbij kan gedacht worden aan het idee om de bijdrage van werkgever aan regeling te combineren met andere bronnen (de mogelijkheid om eigen pensioen naar voren halen/deeltijdpensioen en eigen kapitaal).

Verlofsparen

Per januari 2021 mogen werknemers hun verlof opsparen om eerder met pensioen te kunnen, tot 100 weken. Hiermee wordt de mogelijkheid om verlof te sparen verruimd van 50 weken verlof naar maximaal 100 weken. Het wordt mogelijk om maar liefst 100 weken, omgerekend twee volle werkjaren eerder te stoppen met werken. Een te sparen verlof kan ook ingebracht worden in een tijdspaarfonds. Dit kan op bedrijfsniveau, maar ook op vakbonds niveau (CNV-tijdspaarfonds). Daarnaast stellen wij voor om deze regeling voor alle leeftijdscategorieën open te stellen.

Leerrekening

Het CNV Vakmensen stelt voor om in de cao afspraken te maken over het beschikbaar stellen van een leerrekening voor alle werknemers. Op deze rekening stort de werkgever geld, dat door de werknemer kan worden besteed aan scholing en ontwikkeling. CNV Vakmensen wil dat er daarnaast uit andere bronnen (bijv. overwerktoeslag, ploegentoeslag ect.) naar keuze en wens van de werknemer geld op deze rekening gezet kan worden. Dit geld moet beschikbaar blijven als de werknemer een andere werkkring vindt. Dit instrument moet eveneens beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract. De werknemer bepaalt zelf waaraan hij of zij de middelen op deze rekening uitgeeft, onafhankelijk van zijn of haar werkgever.

Deze rekening kan de werknemer vervolgens naar eigen inzicht gebruiken ter verhoging van zijn inzetbaarheid binnen de organisatie of op de arbeidsmarkt. Ons voorstel is daarom een persoonlijke leerrekening voor alle medewerkers beschikbaar te stellen, waarin door Royal FloraHolland per 1 januari 2022 een bedrag van € 1.500,- netto als budget wordt gestort. Het budget blijft maximaal 5 jaar beschikbaar voor werknemers. Bovengenoemd budget wordt bij een eventueel ontslag niet afgetrokken van de beëindigingsvergoeding. Met dit voorstel sluit CNV Vakmensen aan bij overheidsbeleid op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen en regie over je eigen ontwikkeling.

Werk-regeling

Wij stellen voor om de huidige werk-regeling te continueren als vast onderdeel van de cao. Hierbij is het uitgangspunt dat deze regeling van toepassing is op alle medewerkers binnen Royal FloraHolland die wederzijds overeen zijn gekomen om geheel of gedeeltelijk thuis te werken. Ongeacht of dit door de coronacrisis is of niet.

Zeggenschap arbeidstijden: balans +/- uren systematiek en jaar urensystematiek

Al enige tijd ontvangen wij klachten over de werking van de plus- en min-uren systematiek. Grote parttimers(lees: werknemers tussen 28 en 38 uur) in de logistieke processen ondervinden grote druk bij het inhalen van min uren. Daarnaast merken wij op dat de verantwoordelijkheid geheel licht op de schouders van de werknemers. Een van de oorzaken hiervan is:

- Hoe groter de contracturen hoe meer plus- en min-uren je mag opbouwen
- Planning is niet goed op de hoogte van de contractuele en persoonlijke beschikbaarheid van de medewerkers
- Geen periodiek afstemming tussen planning/ leidinggevende en medewerkers over de jaarlijkse en periodieke beschikbaarheid.

- Omdat er geen afstemming is wordt er door de werkgever geen rekening gehouden met eventuele privé taken, zoals mantelzorg en overige niet werk gerelateerde verplichtingen. Hierdoor is er voor medewerkers geen balans mogelijk tussen werk en privé
- Het door Royal FloraHolland niet naleven van de inzet volgorde van medewerkers, zoals benoemd in de cao op pagina 26
- Werkgever bepaalt de werktijden en kan dit van tevoren wijzigen en heeft de vrijheid om dit tot minimaal één dag van tevoren te melden
- Onduidelijke spelregels betreft de jaaruren systematiek

Wij stellen voor om een eerlijke verdeling van verantwoordelijkheid af te spreken. Op deze manier wordt de intentie van de regeling herstelt, om in de best mogelijke balans tussen werk en privé de min-uren in te plannen. Dit willen wij bereiken door:

- Voor te stellen dat de rechten van een fulltimer uit te breiden tot parttimers met contracturen vanaf 28 uur per week.
- Voor te stellen om jaarlijkse afstemming plaats te laten vinden tussen planning en medewerker. En dit na 6 maanden nogmaals te herhalen zodat er aan de hand van een tussentijdse balans en verwachte forecast vraag en aanbod kan worden afgestemd. Hier kan rekening worden gehouden met privétaken zoals mantelzorg en/of andere niet werk gerelateerde verplichtingen. Momenteel is er een aankondigingstermijn van twee tot drie weken (per locatie verschilt dit), deze blijft gehandhaafd
- Wijziging dienstrooster verruimen van één dag naar 7 dagen van tevoren te melden
- Royal FloraHolland moet de inzet volgorde van medewerkers, zoals benoemd in de cao op pagina 26 naleven
- Betere uitleg van de spelregels betreft de jaaruren systematiek en de wet handhaven(WAB)

“Vakbondstegel” op intranet

In de bijlage van de cao onder B artikel 6 (p. 56) staan afspraken vastgelegd over het “ophangen van berichten” op publicatieborden en het plaatsen op digitale schermen in het bedrijf. Hierin staan ook afspraken over de inhoud van de berichten die op deze kanalen mogen worden geplaatst en wie bepaalt of een bericht van “het bord” af gaat.

Deze afspraken zijn niet meer van deze tijd. Als sociale partners hebben wij de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in wederzijdse vertrouwen en een gezonde onderlinge relatie. Daarom stellen wij voor om in dit artikel te de mogelijkheid toe te voegen om via intranet te communiceren. Wij denken hierbij aan een eigen “vakbondstegeltje” waarin wij al onze vakbondsactiviteiten en informatie kunnen plaatsen. Medewerkers kunnen zo makkelijker en beter beschikken over recente vakbondsontwikkelingen, nieuwsberichten en contactinformatie. Op deze manier denken wij de betrokkenheid op de werkvloer te vergroten, om zo een nog betere gesprekspartner te zijn en blijven voor Royal FloraHolland.

Rouwverlof

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner of kind. Het verlies van een dierbare is schokkende en vaak levens veranderende gebeurtenis. Het maakt verschil of de dierbare op leeftijd is of jong, of de persoon al ziek was of dat het overlijden plotseling is. De rouwverwerking na het overlijden van een dierbare is persoonlijk en voor iedereen anders. Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is dus per definitie maatwerk.

In veel cao's is geregeld dat de werknemer bij het overlijden van een dierbare (familielid in de eerste graad en tweede graad) één of enkele dagen vrij heeft of van de dag vanaf het overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Voor de periode daarna zijn vaak geen afspraken gemaakt.

Wij stellen voor om in de cao een rouwprotocol af te spreken met daarin opgenomen de volgende maatwerkafspraken:

- het bevorderen van bewustwording en begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's.
- Tijdelijke aangepaste werktijden;
- Tijdelijk minder belastende werkzaamheden
- Een flexibel op te nemen regeling van doorbetaald rouwverlof. Te denken valt aan een verlofbudget:
- Van maximaal de werktijd gedurende vier weken;
- Op te nemen in dagen, dagdelen en uren.

Hierbij is het van belang dat de werknemer met een eenvoudige melding gebruik kan maken van dit verlof, zolang nodig is. Juist dat laatste is belangrijk zodat een werknemer die op het werk in zijn verdriet door iets getriggerd wordt zonder verdere toelichting of discussie na een melding bij de werkgever of zijn leidinggevende naar huis kan.

Het flexibel op te nemen rouwverlof is bedoeld als sluitstuk van een beleid van bewustwording en begrip op de werkvloer voor collega's die een dierbare verloren hebben.

Tot slot:

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, voorstellen in te trekken of te wijzigen.

Hoofddorp, 31 mei 2021

Souleiman Amallah
Bestuurder
CNV Vakmensen
Tel: 06-20522211
Mail: s.amallah@cnvvakmensen.nl