

Voorstellenbrief Cao Particulier Kaaspakhuisbedrijf 2024

31 oktober 2023

Looptijd

Looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025.

Een langere looptijd is voor ons bespreekbaar indien partijen een daarbij passend pakket aan arbeidsvoorwaarden kunnen overeenkomen.

Beloning

CNV Vakmensen zet in haar arbeidsvoorwaardenbeleid in op reparatie van de inflatie. Ondanks dat de verwachting is dat de koopkracht in 2024 gemiddeld met 1,9% zal stijgen, daalt de koopkracht over de periode 2022-2024 gemiddeld met 1,6%. Wij willen dat medewerkers hiervoor gecompenseerd worden.

Als uitgangspunt voor onze loonvraag gaan wij uit van de volgende CPI index cijfers:

2022 10%
2023 3,9 % (schatting CPB)
2024 3,8 (schatting CPB)

CAO verhogingen in dezelfde periode waren:

1 januari 2022 2,5%
1 januari 2023 9%

Als we deze percentages tegen elkaar afzetten dan is er een loonstijging van 6,25% nodig om de inflatie te repareren. Wij stellen dan ook voor om een structurele verhoging van 6,25% toe te passen op de salarissen en de salarisschalen.

Daarnaast stellen wij voor om een eindejaarsuitkering van 4% van het jaarinkomen op te nemen in de cao. Wij willen afspreken dat werknemers jaarlijks in de maand november deze eindejaarsuitkering ontvangen.

Wij stellen verder voor dat de bedrijven die jaarlijks, naast de vakantietoeslag, al een eindejaaruitkering betalen deze uitkering verhogen met de door ons voorgestelde 4% eindejaarsuitkering.

Wij stellen voor om de toeslag voor een 3-ploegendienst te verhogen met 5% ten opzichte van de toeslag die tot stand komt op basis van de bestaande toeslagenmatrix. Wij stellen verder voor om de toeslag voor een 2 ploegendienst te verhogen met 1,75% ten opzichte van de toeslag die tot stand komt op basis van de bestaande toeslagenmatrix.

Wij stellen voor om de bestaande aanloopschalen en de leeftijdsschalen af te schaffen. Verder stellen wij voor om 1 aanloopschaal in de nieuwe cao op te nemen waarbij het salaris 90% bedraagt van het salaris van schaalte 0 (met in achtname van de voorgestelde verhoging per 1-1-2024 van 6,2%).

Verder stellen wij voor dat een werknemer maximaal 1 jaar de beloning mag ontvangen op basis van de aanloopschaal. Ook stellen we voor dat in het geval van verschillende dienstverband indelingen in de aanloopschaal cumulatief gerekend over deze verschillende dienstverbanden nooit meer kan zijn dan 12 maanden.

Ontwikkeling van mensen

Het CNV vindt het belangrijk dat er in cao's afspraken worden gemaakt om de ontwikkeling van werknemers te stimuleren.

Daarom stellen wij voor om een persoonlijk opleidingsbudget van €500,- in de nieuwe cao op te nemen. Werknemers kunnen dit bedrag inzetten om opleidingen te doen die niet werkgerelateerd zijn, maar waarmee zij werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Dit bedrag kan gedurende drie jaar worden gespaard waardoor er €1500,- ingezet kan worden i.h.k.v. de persoonlijke ontwikkeling.

Fatsoenlijk Flex

CNV Vakmensen is van mening dat het gebruik van flexibele contracten, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver is doorgeschoten. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nul urencontracten, uitzendwerk, payrolling, bemiddeling van zzp'ers en contracting. Deze flexibele contracten worden al lang niet meer alleen ingezet voor 'piek en ziek', maar in veel gevallen ook voor structureel werk.

Wij stellen voor om afspraken te maken over het in vaste dienst nemen van uitzendkrachten die in de branche werkzaam zijn.

Gezond aan het werk

Het CNV vindt het belangrijk dat er in cao's afspraken worden gemaakt om werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Duurzame Inzetbaarheid gaat over goed, gemotiveerd en gezond je werk kunnen doen.

Vanuit dit standpunt stellen wij voor om af te spreken dat werknemers die 55 jaar of ouder zijn niet verplicht kunnen worden om in nachtdiensten te gaan werken.

Ook stellen wij voor om werknemers die werkzaam zijn in een rooster waarin 44 of meer nachtdiensten zijn opgenomen het recht te geven op doorbetaling van alle pauzes. Dit vergelijkbaar met de afspraak die hierover is gemaakt in de cao voor de zuivelindustrie.

Wij stellen voor om werknemers de mogelijkheid te bieden om 5 jaar voor de AOW-leeftijd gebruik te maken van de 80-90-100 regeling. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling krijgt de mogelijkheid om 80% van de fulltime arbeidsduur te gaan werken waarbij het inkomen 90% bedraagt van het inkomen ingeval van een fulltime arbeidsduur en waarbij de pensioenopbouw gebaseerd zal zijn op 100% van het inkomen ingeval van een fulltime arbeidsduur. Wij stellen voor de regeling te laten ingaan per 1-4-2024.

Wanneer van de regeling gebruik gemaakt gaat worden vervalt het recht op de extra bovenwettelijke vakantie-uren.

Overige voorstellen

Wij stellen voor om per 1-4-2024 het recht om gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling in te voeren voor werknemers die werkzaam zijn in ploegendienst of werkzaam zijn geweest in ploegendienst en voor werknemers die geconsigneerd zijn of geconsigneerd zijn geweest. Voor wat betreft werkzaam zijn of werkzaam zijn geweest geldt dat het dan gaat om de periode gelegen tussen de invoering van de RVU-regeling (dit dus per 1-4-2024) en de 5 jaar daaraan voorafgaand. Het betreft hier dan werknemers waarvoor geldt dat ze een leeftijd hebben bereikt die drie jaar of minder dan 3 jaar voor de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd ligt.

Hierbij willen we de volgende hardheidsclausule overeenkomen: werknemers die op basis van deze afspraak niet in aanmerking komen voor de RVU-regeling maar waarvoor aantoonbaar geldt dat ze meer dan 20 jaar werkzaam zijn geweest in ploegendienst of meer dan 20 jaar geconsigneerd zijn geweest komen ook voor de RVU-regeling in aanmerking per 1-4-2024. Ook voor deze werknemers geldt dat ze een leeftijd hebben bereikt die drie jaar of minder dan 3 jaar voor de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd ligt.

Daarnaast stellen wij voor dat de werkgeversbijdrage ongewijzigd wordt voortgezet gedurende de looptijd van de cao.