

Voorstellen CNV Vakmensen voor een nieuwe cao Darling Ingredients Nederland, Rendac Son, Ecoson en Sonac Burgum en een nieuwe cao Sonac Vuren, per 1 januari 2022

Looptijd

CNV Vakmensen stelt een nieuwe cao voor met een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

Een langere looptijd behoort tot de mogelijkheden mits de kwaliteit van de afspraken dit rechtvaardigt.

Loon

We leven in een tijd waarin de inflatie toeneemt, de kosten voor energie en brandstof toenemen en daardoor de koopkracht van de medewerkers onder druk staat.

Mede op grond hiervan stellen wij een verhoging van de lonen en loonschalen voor van 5,5% per 1 januari 2022.

Deze verhoging is ook van toepassing op de in de cao genoemde nominale vergoedingen en grondslagen van consignatie en bereikbaarheid, premie chauffeurs schadevrij rijden, koffiegeld chauffeurs, reiskosten woon-werkverkeer m.u.v. de vergoeding van 0,28 euro per kilometer. Dit geldt ook voor vergelijkbare vergoedingen in de cao Sonac Vuren.

Werkdruk

De werknemers ervaren een hoge werkdruk. Dit gaat volgens hen ten koste van Veiligheid, gezondheid en welzijn, zo geven veel leden aan. In een gegeven presentatie aan de vakbonden werden positieve signalen afgegeven met betrekking tot de werkdruk in Vuren. Dit wordt door de medewerkers (nog) niet herkend. Ploegen worden teruggebracht van 3 naar 2 personen en er gaat veel tijd zitten in opleiding en begeleiding van nieuwe medewerkers wat ten koste van de productiviteit gaat. Ook zijn er problemen met betrekking tot verlofplanning en –opname.

CNV Vakmensen is bezorgd over deze ontwikkelingen en wil dan ook graag verkennen hoe er voor deze situatie oplossingen gevonden kunnen worden.

Meer zekerheid

Graag worden wij geïnformeerd over de vast-flex verhouding van de personele bezetting en in hoeverre er vaste contracten worden aangeboden aan medewerkers. Wij vinden zekerheid van werk erg belangrijk en vinden dat werk zoveel mogelijk in vaste dienst zou moeten plaatsvinden. Flexwerk mag alleen worden ingezet om ziek en piek op te vangen. Structureel werk (werk dat meer dan negen maanden in het jaar beschikbaar is) wordt uitgevoerd door werknemers in vaste dienst. Wij willen graag afspraken maken om de flexibele schil te verkleinen. Wij stellen tevens voor om de bepaling rondom uitzendkrachten in de huidige cao's aan te passen aan hetgeen in andere cao's ook gebruikelijk is. Wij zullen hiervoor met een tekstvoorstel komen.

Reiskosten

De enorme prijsstijging van brandstof zorgt voor hogere reiskosten van de medewerkers. De huidige reiskostenvergoeding is hiervoor niet toereikend. Wij stellen dan ook voor om ten minste de maximale fiscale ruimte te benutten voor de reiskostenvergoeding.

Thuiswerken

Het onderwerp thuiswerken was de afgelopen periode zeer actueel en onze inschatting is dat het idee over thuiswerken mede door de huidige situatie nadrukkelijk zal veranderen.

Het thuiswerken zal voor bepaalde functies structureler kunnen gaan worden.

Dit betekent, dat de thuiswerkplek van de werknemer Arbo-technisch goed moet zijn ingericht. Daarnaast zijn er kosten voor de medewerker verbonden aan het thuiswerken. Wij willen afspraken maken hoe en op welke manier dit wordt gefaciliteerd en vergoed wordt.

Duurzame Inzetbaarheid

- **Generatiepact**

Voor de oudere en jongere werknemers pleiten wij voor de invoering van het Generatiepact. Uit een eerder uitgevoerd onderzoek bleken vooral praktische bezwaren die bij nadere bestudering wellicht vervallen tegenover de voordelen die deze regeling ook voor de werkgever heeft. Daarbij valt te denken aan doorstroom van personeel (motivatie verhogend) en een verlaging van het ziekteverzuim.

Het Generatiepact heeft voor twee generaties belangrijke voordelen: voor de oudere medewerker dat hij of zij in de laatste fase van de carrière minder kan werken, voor de jongere generatie juist dat er extra werkgelegenheid komt en er ook sprake is van begeleiding door de oudere, terugtrekkende werknemer. Wij stellen voor om de mogelijkheid tot Generatiepact open te stellen middels een 80% werken, 90% salarisbetaling en 100% pensioenopbouw regeling. Daarbij moet eveneens worden vastgelegd dat de vrijgevallen uren weer worden ingevuld.

- **Regeling vervroegde uittreding**

In het vorige cao-traject zijn afspraken gemaakt over de RVU-regeling. Graag ontvangen wij nadere informatie in hoeverre er gebruik van deze regeling is gemaakt in de afgelopen periode.

Er is in de regeling vastgelegd dat het gaat om “zware beroepen”. Wij hebben vernomen dat daar intern best wat discussie over is ontstaan. Mede op grond hiervan stellen wij voor deze regeling voor alle medewerkers open te stellen.

- **Roosters chauffeurs**

De afspraak is gemaakt dat chauffeurs het rooster 3 maanden van tevoren ontvangen. Uit de praktijk blijkt dat deze termijn niet gehaald wordt. Graag ontvangen wij een toelichting of dit daadwerkelijk niet gehaald wordt en wat de reden daarvan is.

WGA

Wij stellen voor dat de werkgever de volledige WGA-premie betaalt.

Rouwverwerking

In het najaar van 2019 is een onderzoek gedaan naar rouw op de werkvloer door CNV Vakmensen. Uit de verhalen van de respondenten kwam naar voren dat werk een helende werking kan hebben, als er een sfeer is van erkenning, acceptatie en zorg. Rouw is een ongemakkelijk en lastig onderwerp waar de werkgever en collega's vaak niet weten hoe hiermee om te gaan. Door meer aandacht te besteden aan hoe om te gaan met rouw op de werkvloer en vooral te luisteren naar degene die rouwt, kan dit iemands rouwproces verlichten en voorkomen dat diegene op den duur uitvalt.

Wij stellen voor:

- Darling Ingredients vergroot de bewustwording en schenkt meer aandacht aan dit onderwerp door dit bespreekbaar te maken bij leidinggevende en het personeel, bijvoorbeeld in de functioneringsgesprekken.

- Iedere werknemer heeft recht op tien dagen flexibel betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een partner, (pleeg- of schoon/stief) kind, (stief- of schoon) ouders, of broer of zus. Het verlof wordt binnen een jaar na de overlijdensdag opgenomen.

Scholing en leerrekening

Voor ieder bedrijf is het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Dat ze opleidingen volgen, nieuwe competenties leren. Daar wordt de medewerker beter van. Maar ook het bedrijf. Scholing is in onze ogen van groot belang. Daarom willen we dat de mensen gestimuleerd worden om dit te blijven doen. Daarom willen we dat alle medewerkers een leerrekening krijgen via James leerrekening, waarvoor Darling Ingredients ieder jaar 300 euro per werknemer beschikbaar stelt. Het CNV wil dat er daarnaast uit andere bronnen (bijv. bovenwettelijke verlofdagen) geld op deze rekening gezet kan worden. Dit geld moet beschikbaar blijven als de werknemer een andere werkkring vindt.

Aanvulling geboorteverlof

CNV Vakmensen stelt voor een aanvulling inzake geboorteverlof op te nemen in de cao. Per 1 juli 2020 kunnen partners tot vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen met behoud van 70% van hun maximale dagloon. Deze verlofweken dienen binnen zes maanden na de geboorte opgenomen te worden. Wij stellen voor dat Darling Ingredients dit aanvult tot 100%.

Participatiebanen

Graag willen wij afspraken maken om proefplaatsingen aan te bieden aan mensen die onder de participatiewet vallen. De baankansen voor deze doelgroep zijn de afgelopen jaren over het algemeen te weinig toegenomen en waar er werk is, is er geen sprake van duurzaam werkbehoud. De bedoeling van de wetgever is om mensen via een proefplaatsing uitzicht te geven op een “echte baan”. In lijn met het MLT advies van de sociale partners vanuit de SER, stellen we voor om uit die proefplaatsingen echte banen te laten voortvloeien.

Betaalde wachtoverdracht

Wij stellen voor dat de wachtoverdracht zowel in Son, Burgum als in Vuren bij de werktijd is inbegrepen. Momenteel is het overdragen van werk onbetaald, terwijl dit een essentieel onderdeel van het werk is en daarom bij het werk hoort. CNV Vakmensen vindt dat dit dan ook beloond moet worden. Dit ook gezien een recente rechterlijke uitspraak.

Solidariteit

In grote delen van de wereld is het nog niet vanzelfsprekend dat zaken als mensenrechten, arbeidsrecht, het verbod op kinderarbeid en goede werkomstandigheden geregeld zijn. Daar strijden vakbonden nog dagelijks om het leven van arbeiders te verbeteren. Wij vragen uit solidariteit eenmalig 5.000 euro voor CNV Internationaal. Met dit geld kunnen we projecten steunen in landen waar collega vakbonden strijden voor betere leef- en arbeidsomstandigheden. Een overzicht van de projecten waarbij wij als CNV betrokken zijn, verstrekken wij graag.

Vakbondscontributie

Wij stellen voor de fiscale verrekening van de vakbondscontributie te continueren.

Werkgeversbijdrage

Wij wensen de afspraken over de werkgeversbijdrage conform de AWWN-regeling voort te zetten.

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,

Jeroen Bruinsma

Bestuurder CNV Vakmensen

Hans van Rulo, Willem Visser en Christiaan Walraven
kaderleden CNV Vakmensen Darling Ingredients