

Digitale ledenbijeenkomst Graanbe- en verwerkende bedrijven

Al vanaf oktober 2020 houden werkgevers halsstarrig vast aan zeer magere voorstellen met weinig vooruitgang en vrijwel geen beweging van hun kant.

We hebben bovenstaande de afgelopen maanden steeds moeten communiceren. Maar daar is ook in de laatste cao-bespreking geen verandering in gekomen. Wij daarentegen hebben wél belangrijke stappen gezet, waaronder een aangepaste loonvraag en afgezwakte voorstellen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Mini-enquête

Omdat de werkgeversvoorstellen nog steeds weinig verbetering in hun voorstellen laten zien, hebben we in onze vorige nieuwsbrief laten weten dat we nu eerst jullie mening willen horen. Ook hebben we via een mini-enquête gepeild hoe we dit het beste kunnen doen. De uitkomst van de enquête was helaas niet eenduidig met als gevolg dat wij (bestuurders en kaderleden) nog zoeken naar een goede vorm om jullie te bereiken. Daarbij speelt mee dat het demissionaire kabinet de mogelijkheden tot fysieke bijeenkomsten binnenkort mogelijk versoepelt en fysieke bijeenkomsten dan misschien mogelijk worden.

Digitale Meeting op 29 april 2021

Vandaar dat we besloten hebben **eerst** twee TEAMS- of ZOOM-vergaderingen te houden op donderdag 29 april.

- De eerste vergadering wordt gehouden van 10.00 uur tot 12.00 uur en
- De tweede vergadering van 13.00 uur tot 15.00 uur.

Het is goed mogelijk dat we ook nog in de eerste week van mei een of meer bijeenkomsten houden (al dan niet fysiek) en een avondbijeenkomst voor de dagdienst, afhankelijk van de uitkomsten van de persconferentie op 28 april door het demissionaire kabinet. Maar probeer vooral aan te sluiten op de vergaderingen van 29 april 2021.

Belangrijkste geschilpunten bonden en werkgevers

Ter informatie vooraf, de belangrijkste struikelblokken:

1. **Loon:** werkgevers bieden omgerekend een plus van 1,5 procent op jaarbasis. Dat is minder dan het inflatieniveau.
2. **Duurzame inzetbaarheid:** 80/90/100-regeling wijzen werkgevers af, ondanks eerdere beloften van serieus onderzoek. De werkgevers vinden deze regeling "te lastig om in de praktijk te brengen". Ze gaan daarbij geheel voorbij aan de verwachtingen die bij de oudere werknemers zijn gewekt.
3. **Vervroegde pensioenregeling/Bedrijfs-AOW:** werkgevers willen invoering alleen voor een zeer beperkte doelgroep waarbij de deelnemers het overgrote deel zelf moeten betalen. In andere bedrijfstakken dragen werkgevers vaak rond de € 20.000 per jaar bij. In de Graan willen de werkgevers echter maar € 10.000 per jaar vroegpensioen bijdragen. De regeling wordt zo voor de individuele werknemer onbetaalbaar en daardoor onaantrekkelijk.
4. **Pensioenregeling:** werknemers moeten wél de verhoging en verslechtering per 1 januari 2021 in het MpF betalen maar krijgen niet (volledige) rechtvaardige voordeel van de premieverlaging van 4% bij de overgang naar het Landbouwpensioenfonds. Dus wel de lasten maar niet de voordelen.

In onderstaande schema de voorstellen tegenover elkaar

	Voorstellen Vakbonden	Reactie werkgevers (stand van zaken 24 maart 2021)
Looptijd	12 maanden van 1/6/2020 tot en met 31/5/2021	27 maanden van 1/6/2020 tot 31/8/2022
Loon	Oorspronkelijk 5% per jaar met bodem € 1.200. Laatste bod: 3,5% structureel per 1/6/2020 (in een éénjarige cao).	1. 1½% op 1/4/2021 2. Eenmalig uitkering ter grootte van 1½ % over periode 1/6/2020 - 1/4/2021, alleen voor werknemers in dienst op ¼ 2021; geen pensioenopbouw over eenmalige. 3. 2% op 1/9/2021
Pensioen	Het voordeel van de premieverlaging bij de overgang van MPF naar pensioenfonds BPL, zijnde 4%-punt, dient ten goede te komen aan de werknemer, omdat werknemers ook nagenoeg de volledige premieverhoging en opbouwverlaging per 1 januari 2020 voor de kiezen hebben gekregen.	De werkgeversverhoging en -verlaging wordt verrekend met het loon, maar van de premieverlaging ten gevolge van overgang MPF naar BPL op voorhand 2,17%-punt inboeken voor werkgevers. De ingroei naar een hogere werkgeverspremie (en lagere werknemerspremie) geleidelijk, over een periode van drie jaar, invoeren.
Werkingsfeer	Uitbreiden met o.a. loongroepen boven schaal 8	Geen uitbreiding
Reiskosten	19 cent p/km	Huidige bedrag cao (13 cent p/km) handhaven
Thuiswerkvergoeding	Nibud-vergoeding ad € 2 per thuisgewerkte dag	Akkoord, maar op thuiswerkdagen geen woon-werk-vergoeding
Duurzame inzetbaarheid	1. Invoeren 80-90-100-regeling 2. Invoeren bedrijfs-AOW met referteperiode: • 3 jaar voor de AOW-leeftijd • 20 jaar werkzaam in de sector • 10 jaar bij huidige werkgever • Alle werknemers mogen gebruik maken • Gebruik maken MDIEU-subsidie • Ca. € 20.000 bijdrage werkgever op jaarbasis (AOW) 3. Niet gevraagd om D.I.-budget en zeker geen invoering conform werkgeversvoorstellen	1. 80-90-100-regeling <u>onbespreekbaar</u> 2. Bedrijfs-AOW onder mindere voorwaarden: • 1 jaar voor de AOW-leeftijd • 20 jaar werkzaam in de sector • 10 jaar bij huidig werkgever • 3,4,5-Ploegendiensten en werknemers > 45 jaar werkzaam in de sector, salarisgroep 6 of lager • MDIEU nog niet bestudeerd • € 10.000 bijdrage werkgever op jaarbasis, omdat VPL in verleden al gegeven is 3. Invoering D.I.-budget onder aftrek dienstdag en leeftijdscdagen + 1 dag die 0,45% loonruimte kost
PAWW (derde WW-jaar)	Onmiddellijke invoering en aansluiting bij SPAWW	Wel de belofte, maar in de praktijk geen uitvoering aan SPAWW gegeven
Wet WIEG	UWV-uitkering geboorteverlof van 70% gedurende 5 weken aanvullen tot 100%	Zorgverlof met 5 dagen terugbrengen ter financiering 5 weken geboorteverlof met beperkte aanvulling, met als doel kostenneutrale invoering van de regeling
Participatiewet	Beleid maken op participatie van werknemers met achterstand tot de arbeidsmarkt. Eerst aantallen aanleveren	Akkoord om aantallen aan te leveren
Persoonlijke ontwikkeling	Oorspronkelijke voorstel afgezwakt tot verhogen van het budget naar € 1.250 in 2 jaar	Akkoord

We hopen jou en zo veel mogelijk collega's (georganiseerd en ongeorganiseerd) te treffen in één van de twee digitale bijeenkomsten op donderdag 29 april 2021. Verspreid daarom deze nieuwsbrief zo veel als mogelijk en hang hem op in de bedrijfskantines.

Vriendelijke groeten, mede namens de kaderleden