

Voorstellen cao Plukon vanaf 2021/2022

Onze voorstellen zijn gebaseerd op het arbeidsvoorwaardenbeleid 2021 van CNV Vakmensen. De voorstellen concentreren zich op looptijd, loonontwikkeling, pensioen, positie van flexwerkers en vervroegd uittreden en een protocol/regeling voor palliatieve zorg/rouwverlof.

Looptijd

Wij wensen met u een looptijd af te spreken voor een periode van 1 jaar.

Pensioen

Kenden wij in 2020 nog een opbouwpercentage van 1,37%, dit jaar is deze verlaagd naar 1,17% bij een gelijkblijvende premie van in totaal 24,3%.

Wij stellen voor dat het opbouwpercentage in 2022 wordt verhoogd naar 1,37%. De benodigde middelen worden op 50/50 opgebracht door werkgevers en werknemers.

Duurzame inzetbaarheid/zwaar werkregeling

In het cao-akkoord van 1 januari 2020 tot en met periode 3/2021 hebben we een afspraak gemaakt om de afspraken vanuit het centrale pensioenakkoord tussen Overheid, Werkgevers en werknemersorganisatie te bespreken en te onderzoeken of we een regeling "zwaar werk" binnen de cao Plukon gaan invoeren. In 2020 is een werkgroep gestart om hier invulling aan te geven en graag wil CNV Vakmensen deze gesprekken voortzetten en wil ook graag een alternatieve regeling in de besprekingen brengen.

Palliatieve zorg/rouwverlof

In 2019 heeft CNV Vakmensen onderzoek gedaan naar het onderwerp rouw. Dit heeft geleid tot de publicatie 'Hoe werkt rouw' in juli 2020. Deze publicatie wordt aan partijen digitaal beschikbaar gesteld. Wij wensen met u tot de volgende afspraken te komen:

- Bevordering van bewustwording en begrip van werkgever, leidinggevende en collega's;
- Tijdelijke aangepaste werktijden;
- Tijdelijk minder belastende werkzaamheden;
- Maximaal 10 dagen palliatief verlof tegen 100% loondoorbetaling;
- Maximaal 10 dagen rouwverlof tegen 85% loondoorbetaling;
- Tegemoetkoming in de kosten voor verlof door sectorale subsidiëring.

Flexwerkers-uitzendkrachten

CNV Vakmensen wil graag worden geïnformeerd over toepassing van art. 4, lid 10 B en C in de afgelopen periode. Het CNV wil de onevenwichtigheid op de arbeidsmarkt oplossen. Dit doen we door in de cao-afspraken te maken voor meer zekerheid en dezelfde beloning voor werknemers met een vast contract en werknemers met een flexibel contract

Wij stellen daarom voor dat de flexkracht:

- een dienstverband bij de inlenend werkgever krijgt aangeboden na 9 maanden uitzendarbeid bij dezelfde inlener;
- een dienstverband bij de inlenend werkgever krijgt aangeboden na 6 maanden uitzendarbeid indien door de uitzendkracht kan worden aangetoond dat hij/zij in afgelopen 15 maanden al minstens 6 maanden werkzaam was als uitzendkracht in de sector.

Loonontwikkeling

Onze wensen voor loonontwikkeling in ons arbeidsvoorwaardenbeleid zijn mede gebaseerd op de macro economische verkenningen door het CBP voor 2021. Daarnaast op eigen waarnemingen en verwachtingen en de uitkomst van de (de)centrale ledenraadplegingen. Mede gelet op onze in de voorgaande cao's geuite wensen, stellen wij voor om:

- De vakantietoeslag (artikel 13) te verhogen naar 8,33%;
- De eindejaarsuitkering (artikel 10,lid 7) te verhogen naar 1%,
- De salarisschalen (artikel 31) en feitelijke salarissen te verhogen met 2% per periode 3 2021,
- Een thuiswerkprotocol op te nemen in de cao qua arbeidsvoorwaardelijke gevolgen en afspraken te maken over tijdelijke en structurele compensatie per thuiswerkdag.

Tenslotte

Wij behouden ons het recht voor gedurende de cao-onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen dan wel met nieuwe voorstellen te komen.

Peter de Ridder
Bestuurder CNV Vakmensen
