

1. Looptijd

We stellen een looptijd voor van één jaar, namelijk van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Loon

We stellen voor om de lonen, zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen, met minimaal 10% te verhogen. Het leven is voor velen duurder geworden en de salarisverhogingen van de afgelopen jaren zijn ontoereikend gebleken om de huidige inflatie te compenseren, laat staan om de koopkracht echt te verbeteren.

3. Reiskosten

Gezien de hoge brandstof- en openbaar vervoerskosten, en met als doel de aantrekkelijkheid van de sector als geheel te vergroten, stellen we voor om een reiskostenvergoeding in te voeren met de volgende voorwaarden:

- reiskostenvergoeding geldt voor eigen vervoer, enkele reis.
- De kilometervergoeding bedraagt het fiscale maximale bedrag per kilometer.

4. Toeslagen

We stellen voor om de toeslagen voor zon- en feestdagen en nachtdiensten substantieel te verhogen, met als doel de sector aantrekkelijker te maken voor nieuwe werknemers. Bovendien stellen we voor om de vergoeding voor nachtdiensten voortaan in geld uit te keren in plaats van in tijd.

5. Stagevergoeding

We stellen voor om alle (BOL) studenten die stage lopen, een stagevergoeding van minimaal 100 euro bruto per week te betalen voor een fulltime stage (naar rato). Studenten die stage lopen hebben vaak moeite om financieel rond te komen, aangezien het bijna onmogelijk is om naast een fulltime stage nog te werken. Bovendien voeren zij vaak werkzaamheden uit die vergelijkbaar zijn met die van werknemers in dienst, en daarom vinden wij het redelijk dat zij hiervoor een passende vergoeding ontvangen.

6. Rouwverlof

Er is door CNV Vakmensen onderzoek gedaan naar rouw op de werkvloer. 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 de bewustwording van dit onderwerp te vergroten door dit bespreekbaar te maken bij leidinggevende en het personeel, bijvoorbeeld in de functioneringsgesprekken. Een eerste stap hierin wordt gezet door de handreiking Rouw te verspreiden binnen de sector.

Daarnaast stellen we voor dat iedere medewerker binnen de sector het recht heeft 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.

7. Mantelzorg

We stellen voor dat het onderwerp mantelzorgverlening wordt gezien als belangrijk onderdeel van de balans tussen werk en privé, en hoort thuis in de gesprekscyclus tussen leidinggevende en werknemer. In overleg tussen leidinggevende en werknemer zal, met inachtneming van ieders belang en indien nodig, tot een maatwerkafpraak gekomen worden. Leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat.

8. Overwerk

We stellen voor om artikel 13, lid 2 te wijzigen, zodat overuren niet langer gecompenseerd worden in vrije tijd maar in geld, tenzij de werknemer kiest voor tijdcompensatie. De geldende vergoedingen zoals vermeld in artikel 14, lid 6, blijven van kracht. Als een werknemer besluit om overuren in tijd gecompenseerd te krijgen, stellen we voor om de termijn waarin deze uren kunnen worden opgenomen (zoals genoemd in artikel 15, lid 1) te verruimen van 6 maanden naar 1 jaar.

9. Invoering 80-90-100 regeling (vitaliteitspact)

We stellen voor om per 1 januari 2024 een 80-90-100 regeling in te voeren. Deze regeling stelt werknemers in staat om vijf jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd 80% te werken voor 90% van het loon, met behoud van 100% pensioenopbouw. Deze regeling is bedoeld om beter voor medewerkers aan het einde van hun carrière te zorgen, de fysieke belasting te verminderen en daarmee het risico op uitval te verlagen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met gewijzigde en/of aanvullende voorstellen te komen.

Job Marskamp,
bestuurder CNV Vakmensen