

Wijzigingsvoorstellen CNV Vakmensen
Cao Bereide Verf- en Drukinktindustrie

1. Looptijd

CNV Vakmensen stelt een looptijd van 1 jaar voor, van 1 mei 2023 tot en met 30 april 2024.

2. Loon

Als gevolg van de hoge inflatie, de gestegen energierekening en de vele andere toegenomen kosten, zoals ook de boodschappen in de supermarkt, is het leven in korte tijd fors duurder geworden. De koopkracht van mensen staat zwaar onder druk.

Ten aanzien van de loonvraag wilt CNV Vakmensen daarom een structurele significante loonsverhoging afspreken die inspeelt op deze (economische) omstandigheden. Een concreet getal noemen we hierbij nog niet, maar als we kijken naar de huidige prijsontwikkeling zetten we in op een fors percentage.

3. Reiskosten

CNV Vakmensen stelt voor om de reiskostenvergoeding aan te passen aan het geldende fiscaal maximum. Op dit moment is dat € 0,21 per kilometer. Echter, als deze vervolgens van overheidswege naar boven wordt bijgesteld wil CNV Vakmensen de reiskostenvergoeding ook in de cao hierop aanpassen.

4. Vitaliteitspact

Het CNV vindt het belangrijk om werknemers gezond aan het werk te houden. Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers aan het einde van hun loopbaan te vergroten, stellen wij daarom voor om deze groep medewerkers de mogelijkheid te geven om minder te gaan werken met behoud van pensioenopbouw en een deel van het inkomen: het vitaliteitspact (80-90-100 regeling).

5. Pensionering en RVU-regeling

Werkgevers die willen meewerken aan pensionering vóór de eigenlijke pensioendatum hebben hier nu meer ruimte voor. De belastingheffing op regelingen voor vervroegd uittreden (fiscale boete op eerder stoppen met werken) komt te vervallen 3 jaar voor AOW-datum. De zogenoemde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) krijgt een drempelvrijstelling ten hoogte van de AOW, zodat een uitkering aan een werknemer tot aan dat jaarbedrag de werkgever geen extra geld kost.

- CNV Vakmensen stelt voor om per 1 april 2023 oudere werknemers op vrijwillige basis de mogelijkheid te geven om geheel of gedeeltelijk eerder te stoppen met werken via de RVU-regeling. De RVU-regeling bestaat uit een vergoeding van het loon van een werknemer die (gedeeltelijk) stopt met werken met het maximaal toegestane boetevrij bedrag. Deelname is mogelijk voor werknemers, die maximaal 3 jaar voor AOW-datum zitten.

NB. Deze tijdelijke maatregel is tot 2025 van kracht, maar RVU-afspraken kunnen wel 3 jaar doorlopen, tot in 2028.

6. Persoonlijk Keuze Budget (PKB)

De levensfasen en achtergronden van de werknemers verschillen en de bijbehorende wensen en eisen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden eveneens. Om hierin te kunnen voorzien – en dus aantrekkelijk te blijven als werkgever – is flexibiliteit in het aanbod van arbeidsvoorwaarden cruciaal. Werknemers blijven zo duurzaam inzetbaar. Sociale partners hebben daarom in de cao een persoonlijk keuzebudget afgesproken. Hiermee kan maatwerk worden geboden aan werknemers en werkgevers.

De regeling is twee jaar geleden in werking getreden. CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat wat we als sociale partners afspreken ook daadwerkelijk effectief is, zichtbaar gebruik wordt door de medewerkers en we onderzoeken of de regeling nog verbeteringen/aanpassingen behoeft. Daarom stelt CNV Vakmensen voor om het PKB tijdens de looptijd van de nieuwe cao te evalueren en de uitkomsten hiervan in een periodiek overleg te bespreken. Zo nodig kunnen dan voorstellen worden voorbereid om in de hiernavolgende cao op te nemen.

7. Werknemers APK

Voor CNV Vakmensen is het belangrijk dat de medewerker het PKB gericht en effectief kan inzetten voor een opleiding als hij/zij dit wilt gebruiken om de eigen arbeidsmarktpositie te versterken.

CNV Vakmensen stelt voor om de medewerker éénmaal in de drie jaar de mogelijkheid te geven om een loopbaanscan te doen (werknemers APK: Arbeidsmarkt Positie Keuring) bij een professioneel bureau naar keuze van de werknemer. De kosten hiervan zijn volledig voor rekening van de werkgever. Door deze APK kan de werknemer zich een spiegel voorhouden en nadenken over de toekomst van zijn/haar loopbaan. Dit instrument moet wat CNV Vakmensen betreft ook beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

Als we een afspraak kunnen maken over de werknemers APK, komt dit in de plaats van de loopbaancoach dat vanuit het PKB wordt gefinancierd.

8. Flexibele arbeid

CNV Vakmensen is van mening dat flexibele contracten alleen dienen te worden ingezet voor 'piek en ziek'. Dat wil zeggen: vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof, activiteiten van kennelijk tijdelijke aard of kennelijk onvoorziene omstandigheden. Al de andere arbeid is vaste arbeid waarvoor met medewerkers een vaste arbeidsovereenkomst dient te worden overeengekomen.

CNV Vakmensen stelt voor om het volgende in de cao op te nemen: 'Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de reden of de tijdsduur te worden vermeld. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt, bij normaal / goed functioneren van de werknemer, in principe opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien de betreffende formatieplaats wordt gerekend tot de vaste formatie van de onderneming.'

9. Aanvullende afspraken geboorte verlof

Na de geboorte van een kind heeft de partner recht op doorbetaald geboorteverlof voor een periode van eenmaal de arbeidsduur per week. Dit verlof moet worden opgenomen binnen vier weken vanaf de eerste dag na de bevalling. Daarnaast heeft de partner recht op een aanvullend geboorteverlof ter hoogte van vijf keer de arbeidsduur per week. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgen werknemers een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon) Dit aanvullend geboorteverlof moet worden opgenomen binnen zes maanden vanaf de eerste dag na de bevalling.

- CNV Vakmensen stelt voor om het betaalde geboorteverlof met minimaal 1 week uit te breiden.
- CNV stelt voor om het aanvullend geboorteverlof 100% betaald te maken. De financiële consequenties van de huidige 70% dekking zorgen er voor dat het verlof niet altijd opgenomen wordt of kan worden. Met de aanvulling tot 100% stimuleert de werkgever de opname van het aanvullend geboorteverlof.

10. Vakbondscontributie

CNV Vakmensen stelt voor om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te blijven faciliteren.

11. Werkgeversbijdrage

CNV Vakmensen stelt voor, een werkgeversbijdrage conform de AWWN-regeling.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen c.q. aan te vullen, respectievelijk in te trekken.