

Voorstellen CNV Vakmensen voor cao Brocacef per 1-2-2023

Looptijd:

Wij stellen een looptijd voor van 1 februari 2023 tot 1 februari 2024. Een langere looptijd is bespreekbaar als we voor meer jaren goede afspraken kunnen maken.

Loon:

De economische situatie is ongewis. We hebben te maken met hoge inflatie, energiecrisis en krapte op de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een passende reactie. CNV Vakmensen stelt daarom een korte looptijd voor en zet in op een gepaste loonsverhoging, voor alle medewerkers van Brocacef.

Het minimumloon en de uitkeringen zullen in Nederland 10% worden verhoogd per 1 januari 2023. Deze verhoging is hard nodig als we kijken naar de stijgende prijzen in de supermarkt, de benzinepomp en woninghuur.

In september 2022 stemde het Europees Parlement in met nieuwe wetgeving om armoede in Europa tegen te gaan. Onderdeel daarvan is de nieuwe Europese richtlijn voor toereikende minimumlonen. Voortaan moet 60% van het mediaanloon de toetssteen zijn voor EU-lidstaten om de hoogte van het minimumloon te bepalen. Voor Nederland betekent dit dat het minimumloon €14 bruto per uur zou moeten zijn. Het minimumuurloon voor de schalen A tot en met E bij Brocacef zit nog onder de €14 bruto.

Wij stellen voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 februari 2023 te verhogen met 7% en €100 bruto per maand. Daarmee denken we ook de laagste schalen op een minimumuurloon van €14 bruto te krijgen.

In de salarisschalen van Brocacef gaat men nu nog uit van 22 jaar voor de vakvolwassen schalen. Wij gaan er echter vanuit dat jongeren vanaf 18 jaar een volwaardig loon verdienen voor het werk dat ze verrichten. Volgens de wet ben je vanaf je 18e volwassen met alle gevolgen van dien: je moet verplicht een zorgverzekering afsluiten, je mag stemmen, alcohol en tabak kopen en trouwen. CNV Vakmensen vindt dat je loon niet moet afhangen van je leeftijd maar van je ervaring. Daarom pleiten wij voor de afschaffing van de jeugdloonschalen.

Vitaliteitspact:

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat er in cao’s afspraken worden gemaakt om werknemers gezond aan het werk te houden. Een vitaliteitspact is bedoeld om oudere medewerkers een mogelijkheid te bieden om gezond hun loopbaan af te ronden, door minder te werken en zo meer hersteltijd te creëren. De werknemer gaat minder werken, maar de werkgever compenseert een deel van het verlies aan inkomsten. Ook blijft de pensioenopbouw behouden. Bijvoorbeeld: 80% werken voor 90% van je oorspronkelijke salaris, met behoud van 100% van je oorspronkelijke pensioenopbouw, de 80-90-100-regeling. Wij stellen voor het vitaliteitspact in te voeren voor medewerkers vanaf 63 jaar.

Werk- privébalans:

Mantelzorg is de langdurige en onbetaalde zorg voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis. Een mantelzorger is geen beroepsmatige zorgverlener, maar geeft zorg omdat hij/zij een persoonlijke band heeft met degene die voor wie hij zorgt. Het bieden van mantelzorg in combinatie met werk kan de werk- privébalans verstoren.

Wij stellen voor dat in het jaarlijks gesprek met de medewerker aandacht wordt besteed aan mogelijke mantelzorgactiviteiten van de medewerker. Het uitgangspunt is dat de medewerker en leidinggevende een oplossing zoeken die de medewerker in staat stelt de mantelzorgactiviteiten uit te kunnen voeren. Dit kan bijvoorbeeld door het tijdelijk minder werken, het tijdelijk aanpassen van werktijden of extra steun door de arbodienst via een mantelzorgmakelaar.

Thuis werken en reiskosten:

Het is me opgevallen dat in deze cao geen afspraken staan over reiskostenvergoeding en afspraken over thuis werken. Dat is kennelijk ergens anders geregeld. Toch hebben leden aangegeven dat ze daar graag veranderingen in zien. Het lijkt me daarom goed ze hier te melden.

* Reiskostenvergoeding: verhogen, in ieder geval naar de maximale belastingvrije vergoeding van €0,21 per km ( bedragen per 1 januari 2023)
* Voor het inrichten van een thuiswerkplek is in het verleden eenmalig €250 verstrekt. Dat is niet toereikend. Graag een extra budget voor het inrichten van de thuiswerkplek.
* Het is me niet helemaal duidelijk of er ook een vergoeding per dag wordt verstrekt. Ik stel voor om de NIBUD-regeling toepassen en in de toekomst indexeren.

Overige onderwerpen:

* Art. 11 van de cao gaat over afwezigheid. Onder lid 2h wordt gesproken over het geboorteverlof. Per 2 augustus 2022 is ook het wettelijk ouderschapsverlof van kracht. Dat betekent dat ouders 9 weken ouderschapsverlof kunnen opnemen. Gedurende deze periode betaalt het UWV 70% van het maximale dagloon. Het lijkt me goed deze regeling ook in de cao op te nemen.
* Wellicht moeten we ook nog nader kijken naar de pensioenartikelen in de cao in verband met de Wet Toekomst Pensioen.

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