

CNV Vakmensen wijzigingsvoorstellen Huhtamaki Nederland B.V.

1. Looptijd

We stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten van 1 juni 2021 tot 1 juni 2022. Een andere looptijd is bespreekbaar.

2. Beloning

We stellen voor om de salarisschalen en feitelijke lonen te verhogen met 5% per ingangsdatum cao.

3. Duurzame Inzetbaarheid

80-90-100-regeling / regeling voorafgaand aan pensionering

In het kader van duurzame inzetbaarheid stelt CNV Vakmensen voor om de mogelijkheden te onderzoeken van een 80-90-100 regeling voor medewerkers vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtige leeftijd van de werknemer. De werknemer werkt 80% van zijn werkweek. De werkgever betaalt 90% van het loon. Pensioenopbouw is 100%. Dit eventueel in combinatie met een generatiepactregeling.

Thuiswerk(vergoeding)/ werken in de toekomst

Door de omstandigheden met Covid 19, zijn veel bedrijven in een versnelling gekomen met (waar mogelijk) thuiswerken. Ook Huhtamaki heeft dit ondervonden. CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat deze werknemers voldoende gefaciliteerd worden om arbo-technisch goed te kunnen werken. Het is goed om met elkaar te bespreken op welke wijze Huhtamaki dit aanpakt. Daarnaast kan thuiswerken extra kosten met zich meebrengen voor de werknemer. We willen graag afspraken maken over een thuiswerkvergoeding, dagen en faciliteiten.

4. Gezond aan het werk

Werkdruk

We willen bij dit onderwerp graag aandacht voor de werkdruk binnen Huhtamaki. Uit onze ledenraadpleging is naar voren gekomen dat de werkdruk als hoog wordt ervaren. CNV Vakmensen acht het van belang dat de werkdruk/werkstress structureel aangepakt wordt in een onderneming. Uit de Eindrapportage "Duurzame inzetbaarheid, Werkgroepen interventiefase" volgt dat tijdens het project Duurzame inzetbaarheid bij Huhtamaki, meermaals is stilgestaan bij de ervaren werkdruk, maar dat dit geen apart projectplan is geworden. Wij stellen voor dat er voor het thema werkdruk een apart project komt, maar ook dat er op korte termijn verbeteracties volgen op het thema werkdruk.

Aanvullende afspraken verlof

In cao's is ruimte voor afspraken op het gebied van verlof, zoals flexibel op te nemen rouwverlof

Rouwverlof

We blijven er liever bij weg, maar vroeg of laat krijgen wij er allemaal mee te maken: het verlies van iemand die je dierbaar is. Hoe je zo'n moeilijke periode doorkomt, is voor iedereen anders. Maar feit is dat er op rouw geen aan- en uitknop zit. Het verdriet is er, en neem je mee naar je werk. Hoe belangrijk is het dat er dan een veilige werkvloer is, waar

begrip en kennis over rouw aanwezig is. CNV Vakmensen is van mening dat er op dit gebied nog veel te winst valt te behalen.

CNV Vakmensen stelt voor de verlofregeling op het gebied van rouw uit te breiden naar (minstens) 10 dagen flexibel verlof, op te nemen binnen een jaar na de overlijdens dag van de dierbare. Door een dergelijke bepaling erkent u het belang van een goede opvang van de rouwende medewerker met als doel een veilige en gezonde terugkeer op de werkplek.

5. Afspraken vorig onderhandelingsresultaat

- We stellen voor de werkgeversbijdrage te continueren, conform de AWWN norm.
- We stellen voor om de huidige protocolafspraken tijdens dit traject te bespreken en te komen tot concrete afspraken zoals opnemen in de cao, dan wel continuering van de huidige afspraken.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om voorstellen te wijzigen, in te trekken en of aan te vullen gedurende de onderhandelingen.