

Cao voorstellenbrief CNV Vakmensen – BOERplay

De cao van BOERplay is een groot goed: werknemers zijn zeer betrokken bij hun bedrijf. Ze zijn flexibel en hebben veel voor BOERplay over maar willen uiteraard ook goede en passende arbeidsvoorwaarden. Dat uit zich ook in de organisatiegraad: ruim éénderde van de werknemers bij BOERplay is vakbondslid. Een kwart van alle werknemers is in ieder geval lid van het CNV. Tijdens enkele bijeenkomsten met vakbondsleden en OR-leden zijn de volgende voorstellen in goed overleg tot stand gekomen.

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van één jaar, te weten van 1 februari 2024 tot 1 februari 2025. Deze korte duur heeft te maken met de turbulente tijden van tegenwoordig. Een langere looptijd is bespreekbaar als de onderhandelingsresultaten hier aanleiding toe geven.

2. Loopbaanbeleid

Wij stellen voor een onderzoek onder de medewerkers van BOERplay te (laten) doen naar de tevredenheid over het huidige loopbaanbeleid. Daar zal in ieder geval worden gekeken naar:

- Het jaarlijkse gesprek met elke werknemer waarin de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt wordt besproken;
- De mogelijkheden en behoeften op het gebied van loopbaanadvies;
- De behoefte aan en het aanbod van het volgen van trainingen, cursussen of opleidingen.

3. Inkomen

Wij stellen een structurele loonsverhoging voor die rekening houdt met de huidige economische omstandigheden en de inflatiecijfers, ingaande per 1 februari 2024. Wij houden bij onze loonvraag rekening met de inflatiecijfers van het CBS van 2022 en de eerste helft van 2023, die respectievelijk 10,0% CPI (HICP: 11,6%) en 6,2% bedragen, verhoogd met de gemiddelde verhoging van de arbeidsproductiviteit over 2022, te weten 0,5%. Wij stellen vast dat de loonontwikkeling en (dus koopkrachtontwikkeling) bij BOERplay vooralsnog flink achterloopt. Ook de vorige 2-jarige cao was uiterst sober in de loonsverhoging – dit moeten we compenseren. (Deze was immers in het eerste jaar € 105 en in het tweede jaar 2,3%.)

Graag zouden we een compensatie van de inflatie en herstel van koopkracht door de lage loonsverhoging van de laatste jaren zien door een salarisverhoging van 11%.

Deze 11% mag ook in centen en procenten: dus bijvoorbeeld alle loonschalen per 1 februari met € 100,-- bruto per maand verhogen en daarbij 8% loonsverhoging, waarbij het relatieve percentage aan loonsverhoging dus verschilt per loonschaal. De laagste schalen hebben hier relatief meer profijt van dan hogere loonschalen.

4. Jaarlijkse bonus bij reductie vermijdbare kosten

De jaarlijkse bonus bij het reduceren van vermijdbare kosten moet nu écht handen en voeten krijgen of geheel van tafel verdwijnen. De afspraak in de vorige cao was om 75% van de gerealiseerde besparing als bonus terug te laten gaan naar alle medewerkers. Daar is in de praktijk weinig of niets tastbaars van terecht gekomen.

5. Winstuitkering

Een onderzoek naar een winstuitkering dit jaar zou wenselijk zijn. Deze bevordert de betrokkenheid nóg meer en een gedeelde verantwoordelijkheid (en dus samen delen van de winst) heeft ook als gevolg dat ziekteverzuim daalt.

6. Reiskostenvergoeding

Wij stellen voor de reiskostenvergoeding woon-werk structureel aan te laten passen aan de fiscaal maximaal toegestane onbelaste kilometervergoeding. Per 1 januari 2024 (voor deze cao 1 februari) zou dat een verhoging betekenen van € 0,19 (nu, terwijl 21 cent mag) naar € 0,23 per kilometer.

De beperkingen rondom de reisafstand vanaf huis en de reiskosten (minder dan 10 kilometer; tot 45 kilometer) zijn CNV-leden een doorn in het oog. Graag zouden we die beperkingen schrappen.

7. PC en fietsenplan

In de huidige regeling is het zo dat werknemer bij een aanschaf van fiets of PC (laptop) de btw terug kan vragen bij de werkgever. Dat scheelt dus 21%, een mooi voordeel. Maar door de huidige hoge inflatie en hoge kosten van deze producten is het vooraf betalen vaak een groot probleem voor werknemers.

8. Ziektekosten en ziekteverzuim

Wij stellen voor dat BOERplay maandelijks een netto vergoeding van € 30,- als bijdrage in de ziektekosten gaat verstrekken, welke jaarlijks verhoogd wordt met de gemiddelde stijging van de basiszorgverzekeringen in Nederland. Ook de bonus van € 250 bij niet één dag ziek melden in een werkjaar is discutabel.

9. Geboorteverlof

Er zijn nieuwe wetten rondom bevallings- en geboorteverlof. Artikel 15 van de cao (Aanvullend geboorteverlof lid 1, 2 en 3) moet dus aangepast worden.

10. Pensioenen

Een onderzoek naar het onderbrengen van het pensioen bij een pensioenfonds in plaats van verzekeraar zou wenselijk zijn. Het opgebouwde pensioen bij pensioenverzekeraar ABC is nu niet ruim.

11. Loongebouw bijwerken

Een werkgroep oprichten om het loongebouw is niet wenselijk, maar noodzakelijk. Het loongebouw loopt derhalve anders achter bij de realiteit. De minimumlonen (WML) is veranderd, dat heeft ook gevolgen in het loongebouw. Dit loopt al bij de ondernemingsraad en dit moet 1 februari 2024 gerealiseerd zijn.

12. Arbeidsomstandigheden en materiaal

Bijvoorbeeld: Een computerbril aanschaffen en kunnen declareren zou vanzelfsprekend moeten zijn. Nu is er nog te veel willekeur. De arbo-commissie van de OR kan regels en afspraken rondom arbeidsomstandigheden opstellen zodat deze in de cao van 1 februari 2025 kunnen worden opgenomen.

13. Declaraties

De vergoeding van €150,- bij overnachting voor logies, ontbijt, lunch en dinerkosten is door de inflatie niet meer voldoende.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende voorstellen te doen. Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen.