



Vakmensen

Voorstellenbrief cao VDF 2024

Wij stellen een **looptijd** voor van 1 jaar, van 1 juli 2024 t/m 30 juni 2025

Loon

Ondanks het gegeven dat er in 2023 rekening is gehouden met de hoge inflatie is er voor medewerkers nog steeds sprake van een achterstand. Een achterstand in koopkracht die wat betreft CNV gecorrigeerd moet worden. Bij de loonvraag 2024 wordt naast koopkrachtbehoud ook nadrukkelijk groei van koopkracht benadrukt. Voor CNV staat de loonvraag in 2024 in het teken van de compensatie van de sterk gestegen prijzen. Er dient sprake te zijn van behoud en verbetering van koopkracht. Dit houdt wat CNV betreft in een verhoging van 7% voor 2024 voor de werkelijk betaalde lonen en de schaallonen.

Duurzame Inzetbaarheid:

Ook in 2024 wil CNV afspraken maken over duurzame inzetbaarheid voor álle medewerkers, met aandacht voor de individuele voorkeuren en omstandigheden. Voor de ene groep is het van belang om kennis en expertise bij te houden of te ontwikkelen, terwijl voor anderen juist een betere verhouding tussen werktijd en privé-tijd nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven. Het terugdringen van werkdruk is ook een van de belangrijke punten in dit kader.

Maatregelen voor duurzame inzetbaarheid kunnen zich richten op de volgende thema's:

- het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
- het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- het bevorderen van bewustwording en eigen regie van werkenden op hun loopbaan.

In dit kader stelt CNV dan ook het volgende voor:

- CNV wil met name voor parttimers de flexibiliteit beperken. Voorstel hiertoe is om aantal dagen dat iemand kan worden ingezet te beperken.

contract	tot 16 uur max. drie dagen inzetbaar
	tot 24 uur max. 4 dagen
	tot 32 uur max. 5 dagen
- Wij stellen voor dat iedereen de mogelijkheid krijgt om een vaste vrije dag vast te leggen.
- CNV stelt voor om het recht op onbereikbaarheid op te nemen in de cao. Dit betreft het recht van werknemers om in hun vrije tijd niet te reageren op werkberichten of de communicatie van je werk te moeten volgen.
- Het daadwerkelijk gebruik kunnen maken van pauze is van belang bij terugdringen van werkdruk.
- We stellen voor om zowel tijdens het aanvullend geboorteverlof (5 weken) als het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof (9 weken) de uitkering/loon aan te vullen tot 100% van het loon.

CNV stelt voor om de **reiskostenvergoeding** woon- werk te verhogen tot het actuele fiscale maximum.

CNV stelt voor om als definitie van **werktijd** het volgende op te nemen: *Iedere door de werkgever verplichte (digitale) aanwezigheid van de werknemer dient te worden beschouwd als werktijd*

CNV stelt voor om de **roostertermijn** vast te leggen op 4 weken.

De tekst buitengewoon verlof 6.3 dient te worden aangepast aan de geldende wet- en regelgeving. Bevallingsverlof partner is nu 5 dagen.

Op dit moment zijn er 2 regelingen m.b.t. korter werken van toepassing, art. 9.2. Eerder is aangegeven dat in de praktijk de werknemers tot AOW-leeftijd gebruikmaken van de regeling. Dit willen we graag vastleggen voor deze groep (geboortejaren 1957-1961).

CNV wil graag werkgeversbijdrage afspraak maken conform de AWWN-regeling.

CNV behoudt zich het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen voorstellen bij te stellen of met nieuwe voorstellen te komen.