CNV Vakmensen Wijzigingsvoorstellen Cao 2022 Concept

1. Looptijd cao

We stellen een looptijd van één jaar voor, van 1 februari 2022 tot en met 31 januari 2023. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van het pakket aan afspraken dat kan worden gemaakt.

2. Loonsverhoging

- Structurele afspraak dat ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 februari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid december 2020-december 2021).
- Wij stellen ook voor de minimale vloeren van vakantie-uitkering (art. 7.7.) te verhogen met de overeen te komen loonsverhoging (inflatiecorrectie) en de jaarlijkse uitkering/eindejaarsuitkering te verhogen naar 5% (art. 7.8.1)
- CNV Vakmensen signaleert een toenemende loonkloof tussen lagere en hogere functies. Door de percentuele loonsverhogingen zijn werknemers in lagere schalen ten opzichte van werknemers in hogere schalen in koopkracht weinig vooruitgegaan wegens het lage nominale bedrag in loonsverhoging. Dit terwijl de lasten wel gestegen zijn. Wij stellen voor om voor de werknemers in alle loonschalen een minimale nominale loonsverhoging van 100 euro bruto af te spreken.

3. Vakantiewerker

Graag willen we de definitie van vakantiewerkers in de cao opnemen, namelijk “Scholieren of studenten die dagonderwijs volgen die tijdens hun vakantieperiode vakantiewerk verrichten”. De jeugdschalen voor de vakantiewerkers gaan uit van een vakvolwassen leeftijd van 22 jaar voor verschillende functiegroepen . Wij stellen voor om de vakvolwassen leeftijd vast te stellen op 21 jaar. Dit is gelijk aan het vakvolwassen loon in de wet Minimum Loon.

4. Art. 7.3.6: Deeltijd werknemers

De pensioenopbouw wordt blijkbaar gecompenseerd over de meeruren. Graag willen we weten hoe deze compensatie plaatsvindt. We behouden ons het recht om met een aanvullende voorstel te komen indien de informatie van de werkgever hiertoe aanleiding geeft.

5. RVU-regeling (Eerder stoppen met werken)

In het landelijk pensioenakkoord is afgesproken dat tussen 1-1-2020 en 31-12-2025, de werknemers 3 jaar voor hun AOW kunnen stoppen met het werken. De zogenaamde RVU boete zal dan niet gelden. Deze afspraak dient wel in de cao opgenomen te zijn. We willen deze mogelijkheid in de cao opnemen en geven de kaders hiervan heel concreet aan.

- De regeling is tijdelijk en heeft de eindtijd 31 december 2025.
- Alle medewerkers die maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis het dienstverband willen beëindigen kunnen hiervan gebruik maken. Gebruik maken kan tot uiterlijk 31 december 2025.
- Het startmoment gaat in maximaal 36 maanden en minimaal 3 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd.
- De werknemer die vrijwillig wil deelnemen moet zich 3 maanden voorafgaand aan het startmoment aanmelden. Na 31 december 2025 kan een werknemer zich niet meer aanmelden.
- Werknemer die arbeidsongeschikt is of een WGA/IVA uitkering ontvangt en dus naast de uitkering geen loon uit arbeid ontvangt, is uitgesloten van deelname. Iemand met een gedeeltelijke WGA uitkering, kan naar rato deelnemen. Alleen voor de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering

die gebruik wenst te maken van een RVU-regeling, zal maatwerk worden opgesteld binnen de fiscale mogelijkheden.

- Het wettelijk uitkeringsbedrag (alleenstaande AOW norm) voor het jaar 2022 is € 1.874,- bruto per maand en wordt jaarlijks geïndexeerd.
- De deelnemer ontvangt een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname.
- Bij fulltimers wordt uitgegaan van het volledige wettelijk uitkeringsbedrag en bij parttimers is dit naar rato van hun dienstverband.
- De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij/zij wil deelnemen waarbij de deelnameperiode minimaal 3 en maximaal 36 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd is.
- Gedurende de RVU periode zal de pensioenpremie door werkgever betaald worden tot 100%
- Bij een deelnemer die de uitkering in maandelijkse termijnen ontvangt en tijdens de looptijd van deelname overlijdt, ontvangen de nabestaanden de uitkering nog 2 maanden na overlijden, daarna stopt de uitkering.
- De werknemer die deelneemt aan deze regeling gaat op de startdatum van deelname uit dienst bij werkgever.
- De werknemer die aan de regeling wenst deel te nemen kan voor het inwinnen van financieel advies een bijdrage krijgen van maximaal 650 euro bruto.

6. Vitaliteitsregeling (80-90-100 Regeling)

Wij stellen voor om deze regeling uit te breiden en structureel af te spreken. Deze regeling dient voor alle werknemers mogelijk te zijn. En deelname hieraan dient mogelijk te zijn vanaf 60 jaar.

7. Aanvullend geboorteverlof

Wij stellen voor dat het wettelijke aanvullend geboorteverlof (waarbij het UWV gedurende vijf weken voorziet in een uitkering van 70%) door de werkgevers aangevuld wordt tot 100% van het loon.

8. Thuiswerkvergoeding

CNV Vakmensen wil graag afspraak maken over de thuiswerkvergoeding structureel op te nemen in de cao. Wij stellen voor thuiswerken een vergoeding van € 35,- bruto per maand. Indien er geen ICT faciliteiten er zijn, de benodigde ICT-middelen beschikbaar om het thuiswerken te faciliteren, zoals een mobiele telefoon of laptop. We vinden belangrijk dat op een verantwoorde en veilige manier thuiswerkzaamheden wordt uitgeoefend. Om dit te faciliteren stellen we voor een Arboproof thuiswerkplek een eenmalig vergoeding van € 750,- netto.

9. Uitzendkrachten c.q. flexwerkers

Gelijk loon voor gelijk werk: alle flexwerkers dienen dezelfde beloning voor het werk te krijgen als de collega's die in vaste dienst zijn. Ook dienen zij vanaf de eerste werkdag pensioen op te bouwen.

Naast de inlenersbeloning voor flexwerk zet de CNV Vakmensen zich ervoor in dat ook overige arbeidsvoorwaarden zoals toeslagen, 13e maand, winstdeling, kerstpakketten e.a. aan flexwerkers worden toegekend. Wij stellen voor dat alle uitzendkrachten vanaf dag één <u>onder hetzelfde totaalpakket</u> aan arbeidsvoorwaarden vallen als werknemers in vaste dienst.

10. Structureel werk door werknemers met vaste dienstverband

Wij stellen voor om af te spreken dat vaste formatieplaatsen in de bedrijven worden bezet door werknemers die een vaste dienstverband met het bedrijf hebben en niet door uitzend-/ inleenkrachten. Waar sprake is van "piek en ziek" begrijpen we de inzet van uitzendkrachten, maar het gaat hierbij van korte en tijdelijke duur.

11. Vakbondscontributie

Wij stellen voor de fiscale regeling en de extra vergoeding te continueren.

12. Gedifferentieerde WGA-premie

Wij stellen voor de gedifferentieerde WGA-premie voor de WGA-hiaat verzekering volledig voor de rekening komt van de werkgevers.

13. Werkgeversbijdrage

Wij wensen de huidige werkgeversbijdrage volgens de zogenaamde AWVN-regeling voor de duur van de cao voort te zetten.

14. Diversen

- Wij behouden ons het recht om voor- en tijdens de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.
- Artikelen 10.3 en 10.4 over prepensioen en pensioen dakregeling zijn oude artikelen waarvan we ons afvragen of deze nog van toepassing zijn.