Voorstellenbrief voor een nieuwe cao voor de medewerkers in de Groothandel in Eieren, Eiproducten en de Eiproductenindustrie

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat iedereen op een volwaardige manier aan onze samenleving kan deelnemen. Dat de cao goed wordt nageleefd, meer mensen voor een vaste baan in aanmerking komen, de roosters binnen de afspraken van de cao worden opgesteld, arbeidsomstandigheden worden geoptimaliseerd, oudere medewerkers tijd en ruimte krijgen om blijvend goed te kunnen functioneren, enz. enz. In het licht hiervan en na raadpleging van de leden zijn onderstaande voorstellen tot stand gekomen.

Looptijd:

Wij stellen u een looptijd van 1 jaar voor. Een meerjarige cao wijzen wij niet af mits (het niveau van-) de afspraken daartoe aanleiding geeft.

Inkomen:

Wij stellen u bij een éénjarige cao een loonstijging voor van 10%. Dit percentage is tot stand gekomen op basis van economische factoren (productiviteit en inflatie). Wij stellen voor dat een belangrijk deel van deze loonsverhoging nominaal tot uitkering komt.

Nu het WML per 1 januari a.s. met 10% stijgt zal dat een scheve verhouding in de salarisschalen tot gevolg hebben. Maar ook heeft -naar verwachting- de verhoging van het WML (AOW stijgt mee) tot gevolg dat de fracnchise in het pensioen zal toenemen. Mocht dit leiden tot onbalans in pensioenaanspraken stellen wij u voor deze te repareren.

Lonen voor jongeren:

De beloning van de mensen moet zijn gebaseerd op basis van functie, prestatie en werkervaring. Niet op basis van leeftijd. Ingevolge deze cao verdient een 20 jarige werknemer ruim het dubbele in vergelijking tot een 15-jarige terwijl hij/zij in de praktijk vaak hetzelfde werk verrichten. We willen de leeftijdsschalen tot 21 jaar stapsgewijs afschaffen. Het voorstel is om in de eerste fase (tijdens de looptijd van de nieuwe cao, mits 1 jarig) de schalen voor 15, 16 en 17 jarigen weg te nemen. In de cao daarop volgend dienen de schalen voor de 19 en 20 jarigen te worden weggenomen.

Pensioen:

Wij zijn van mening dat een structurele verbetering van de pensioenen voor werknemers in de sector van groot belang is. In dat kader stellen wij dan ook het volgende voor:

- Een gedeelte van de loonruimte zal worden gebruikt voor het naar beneden brengen van de franchise op het wettelijk niveau, waarna de franchise ook alleen met de wettelijke verhogingen zal stijgen.
- Op korte termijn worden bedrijven door werkgeversorganisatie en vakorganisaties opgeroepen om, voor zover nog niet aanwezig, excedent-pensioenen aan te bieden aan de medewerkers.

Reiskosten:

De reiskostenvergoeding voor werknemers is in deze sector minimaal. Nog afgezien daarvan kost het in deze tijd de medewerkers geld om naar het werk te komen. Wij stellen daarom een nog enigszins redelijke reiskostenvergoeding voor welke is gebaseerd op de werkelijke afstand woon-werkverkeer (enkele reis) keer de fiscaal maximaal onbelaste vergoeding per gereden kilometer.

Ook het verstrekken van een reiskostenvergoeding aan carpoolers vinden wij -in het kader van stimulans voor een beter milieu- een verdedigbaar.

Duurzame inzetbaarheid

De gevoelens van onze leden op de verschillende DI-thema's zijn divers. Men ziet en begrijpt doorgaans de drang om te vernieuwen maar men eist ook behoedzaamheid in wijziging van arbeidsvoorwaarden. We streven naar consensus op de verschillende thema's waarbij alle generaties werkenden worden betrokken. Maar we willen dat het niet alleen blijft bij afspraken in de cao; We willen een doelgerichte aanpak.

Met AWVN en FNV biedt CNV Vakmensen de sector de mogelijkheid om deel te nemen aan een onderzoek in het kader van MDIEU. Dit project wordt door de overheid gesubsidieerd. Bovendien

zijn wij voorstander van een verdergaande aanpak op MDIEU gebied en zien de "menu-kaart" daarvoor als prima handleiding. Zie hiervoor:

https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uittreden-mdieu/menukaart-mdieu---regeling

Van een flexibel contract naar een vast contract:

Algemeen is het gebruik van flexibele contracten, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. Vooral onder jongeren en laag opgeleiden is het aantal flexibele contracten sterk gestegen. Het gaat dan onder meer om contracten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen, nul-urencontracten, uitzendwerk, payrolling, bemiddeling van ZZP'ers en contracting.

CNV Vakmensen wil deze ontwikkeling tegengaan en de verhouding tussen flex en vast herstellen. Iedereen, ongeacht functie, heeft recht heeft op een zo lang mogelijk perspectief in werk. We willen in de cao afspraken maken dat de bedrijven gestimuleerd worden meer mensen in (vaste)dienst te nemen en stellen u voor om de medewerker, die 9 van de 12 maanden als flexmedewerker heeft gewerkt, een vast contract aan te bieden.

Ter aanvulling: In de cao zien we graag een zgn. "vergewisbepaling" opgenomen. Deze tekst kan daarvoor worden gebruikt:

Voorbeeld 1: Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:

A. Vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
B. Activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
C. Kennelijk onvoorziene omstandigheden.

Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het betreffende uitzendbureau v.w.b. salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenende bedrijf. De werkgever is op grond van deze cao verplicht dit te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat dit wordt toegepast.

Voorbeeld 2: De werkgever wil een goed werkgever zijn en voelt zich medeverantwoordelijk voor de wijze waarop ingeleende uitzendkrachten worden behandeld.

Voor uitzendkrachten die werken in deze bedrijfstak en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van de onderneming gelden vanaf het begin van de uitzendovereenkomst de bepalingen uit deze cao met betrekking tot salaris en salarisaanpassing, vergoedingen (w.o. overwerk- en werktijdentoeslag) en reiskostenvergoeding (zie voorstel daartoe). De werkgever verzekert zich ervan dat de ingeleende uitzendkracht met betrekking tot deze arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloon conform de cao.

Aanpassing ouderschapsverlof:

Wij stellen u voor om de cao-tekst aan te passen met nieuwe regels voor ouderschapsverlof die ingaan per 1 augustus 2022. Ouders kunnen via het UWV een uitkering krijgen, de eerste 9 weken van het ouderschapsverlof, opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Dit bedrag wordt door de werkgever aangevuld tot 100%, daarnaast vindt er pensioenopbouw plaats in deze weken.

Aanpassing geboorteverlof:

Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat de werkgevers er zorg voor zullen dragen dat er in de periode van doorbetaald verlof ook pensioen wordt opgebouwd. Daarnaast vult de werkgever aan tot 100% van het salaris.

Generatiepact:

Een goed en bereikbaar generatiepact hoort bij duurzame inzetbaarheid. Wij willen medewerkers vanaf 60 jaar in de gelegenheid stellen 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw van hun oorspronkelijke salaris.

Persoonlijke ontwikkeling / individuele leerrekening, maar dan als arbeidsvoorwaarde:

Persoonlijke ontwikkeling kan het beste worden vormgegeven door werknemers, naast budgetten uit de bedrijfstak / onderneming te laten beschikken over een individueel keuzebudget dan wel individuele leerrekening. De werknemer wordt daarmee in staat gesteld verantwoorde keuzes te maken voor zijn toekomst. Het gaat dan om loopbaanoriëntatie, ontwikkeling van persoonlijke competenties en functie overstijgende vaardigheden. Wij willen dat onze leden een budget kunnen opbouwen dat steeds opgehoogd wordt. Uiteindelijk moet er een bedrag gelijk aan een dertiende maand beschikbaar zijn voor de werknemer.

Zo'n budget is nadrukkelijk niet bedoeld voor vakgerichte cursussen die enkel gericht zij op het vergroten van productiviteit dan wel het bijblijven in de huidige functie. Daarvoor moeten de aangewezen andere middelen blijven bestaan. Uitgangspunt hierin is dat de werkgever deze lasten moet dragen.

Protocollaire afspraken (bijlage III cao) en overige onderwerpen:

Met u hebben we afspraken gemaakt over onderwerpen welke we tijdens de looptijd van deze cao nader zouden bespreken / verkennen. We willen tijdens het huidig cao-overleg die afspraken nalopen om deze -waar nodig- te actualiseren.

De cao-tekst lezend zijn ons wat onderwerpen opgevallen welke uitleg / duiding behoeven. We zullen deze tijdens het overleg aan de orde stellen.

Internationale solidariteit:

CNV Vakmensen heeft niet alleen aandacht voor werknemers in Nederland. In het kader van internationale solidariteit steunen wij projecten in het buitenland die er op gericht zijn mensen in staat te stellen op aanvaardbare wijze zelf hun inkomen te verdienen en lokale vakbondsactiviteiten te ondersteunen. Hiervoor spreken wij graag een bijdrage uit deze sector af.

Tot slot:

We behouden ons het recht voor gedurende de cao-onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, voorstellen te wijzigen of in te trekken. We hopen op een prettig en constructief overleg.