

Voorstellen CNV Vakmensen cao Vleessector 2022

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten van 1-3-2022 tot en 1-3-2023

Loonontwikkeling

CNV Vakmensen zet in op minimaal de compensatie van de verwachte inflatie in 2021 tot verbetering van de koopkracht bij bedrijven/sectoren waar het economisch gezien goed gaat. Hiernaast een inzet op verkleining van de verschillen tussen de bestaande loonschalen door middel van het aanpassen van de loonschalen met een vast bedrag op de loonschalen en individuele salarissen van 85 euro per maand als uitgangspunt. Hiernaast stellen wij voor om werknemers bij de start van het voorjaar in 2022 en hopelijk een start van het einde van de coronacrisis, een eenmalig coronabonus te verstrekken van 200 euro bruto (ook voor inleen- en uitzendkrachten).

Afschaffen jeugdlonen in de CAO

CNV stelt voor de jeugdlonen in de cao af te schaffen en nieuwe werknemers te laten instromen op minimaal trede 1 binnen schaal B en C. Hiermee wordt de sector aantrekkelijker voor nieuwe instroom.

Pensioenpremie

CNV stelt voor de pensioenpremie per 1 januari 2023 te verhogen met 1%.

Uitzendkrachten/Flex/Arbeidsmigranten

CNV Vakmensen wil de onevenwichtigheid op de arbeidsmarkt oplossen. Dit doen we door in de cao afspraken te maken voor meer zekerheid en dezelfde beloning voor werknemers met een vast contract en werknemers met een flexibel contract. Concreet houdt dit voor de cao Vleessector in, een artikel in de cao over de rechtspositie van uitzendkrachten:

- Uitzendkrachten krijgen na een periode van 6 maanden bij goed functioneren een arbeidscontract voor onbepaalde tijd aangeboden;
- Uitzendkrachten hebben recht op een eindejaarsuitkering (naar rato) van art. 27 van de cao.
- Ingroeimodel arbeidsmigranten in de verschillende afdelingen binnen de vleesbedrijven

Duurzaam inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat over goed, gemotiveerd en gezond je werk kunnen doen, ook als het werk verandert, zoals nu het geval is in de coronacrisis. Goed inzetbare werkenden kunnen beter inspelen op aanpassing van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkeling in de organisatie.

- Partnerverlof/geboorteverlof/ouderschapsverlof: Wij stellen voor de uitkering in kader van de aangepaste wetgeving aan te vullen tot 90% laatst verdiend loon. Naast hetgeen is geregeld in art. 36, lid 2 onder c.
- Wij stellen voor een studie te doen naar "verlofsparen" zoals is afgesproken in het pensioen akkoord van 2019. De fiscale grens voor verlofsparen gaat van 50 naar 100 weken.
- Wij stellen voor een rouwprotocol in de cao op te nemen met daarin de volgende maatwerkafspraken:
 - Het bevorderen van bewustwording en begrip van de werkgever, leidinggevende en de collega's;
 - Tijdelijke aanpassing van de werktijden;
 - Een flexibel op te nemen regeling van doorbetaald rouwverlof. Te denken valt aan een verlofbudget van maximaal de werktijd gedurende 2 weken op te nemen in dagen, dagdelen en uren;
 - Opname vindt plaats door middel van een eenvoudige melding door de werknemer en voor zo lang de werknemer dat nodig acht.

Protocol afspraak

CNV Vakmensen stelt voor de protocol afspraak "loongebouw" verder uit te werken en bij de volgende CAO te implementeren.

We houden ons het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen of aan te vullen.

Peter de Ridder,
Bestuurder CNV Vakmensen

Bijlage: Hoe werkt rouw (handreiking rouw op de werkvloer)