

FNV cao-voorstellen Bunge Loders Croklaan 2021



Looptijd:

FNV wil in overleg bepalen welke looptijd van de cao gewenst is (minimaal één jaar of langer). Dit zal afhangen van het pakket aan afspraken dat gemaakt kan worden.

Loonsverhoging:

FNV stelt voor de schaallonen en de feitelijke lonen met 5% te verhogen per 1 maart 2021. In geval van een looptijd van méér dan 1 jaar, geldt dezelfde loonvraag op jaarbasis.

De cao kent nog jeugdlonen voor 21-en 22-jarigen, terwijl sinds 1 juli 2019 werknemers vanaf 21 jaar recht hebben op het volledig wettelijk minimumloon. FNV stelt voor het loongebouw hierop aan te passen.

Eerder stoppen met werken:

We willen de afspraken uit het pensioenakkoord m.b.t. zware beroepen uitwerken (RVU-regeling). Dat wil zeggen het mogelijk maken voor een werknemer om drie jaar voor AOW-datum met pensioen te gaan. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd: Werkgever levert vanaf 2021 een bijdrage van € 22.164 per jaar per werknemer maximaal drie jaar voor AOW-datum. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen.

Generatiepact:

Wij stellen voor de pilot generatiepact vast op te nemen in de cao.

Extra vrije tijd voor oudere werknemers:

Gezien de stijging van de AOW-leeftijd, stellen wij voor de staffel voor leeftijdsuren in art. 14 uit te breiden met 65 jaar en 66 jaar (tot resp. 68 en 76 uur).

Daarnaast stellen wij, in het kader van gelijke behandeling van parttimers, voor de zinssnede 'doch meer dan 30 uur per week' te schrappen (art. 14.3).

Individueel opleidingsbudget:

FNV wil graag afspraken maken over een individueel opleidingsbudget voor werknemers, gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. Wij stellen voor hier een jaarlijks budget voor af te spreken, dat tot maximaal vijf jaar stapelbaar is.

De RAB:

FNV constateert dat de huidige cao-afpraak over het toekennen van de RAB op basis van een bedrijfsresultaat niet goed werkbaar is. Wij stellen voor om in plaats daarvan afspraken te maken over een jaarlijkse vaste uitkering.

Opkomstdagen:

In de praktijk zijn medewerkers in de ploegendienst per dienst structureel of regelmatig méér dan 8 uur aanwezig. Ter compensatie voor deze extra onbetaalde werktijd, stelt FNV voor om de opkomstdagen te laten vervallen.

Overwerk (art 17.5.c.3):

FNV stelt voor dat bij werken op een feestdag vallende op maandag tot en met vrijdag de vermindering van de beloning met 90% voor elk volgens rooster gewerkt uur voor medewerkers in dagdienst komt te vervallen.

**Thuiswerkvergoeding:**

Het aantal thuiswerkers neemt toe en FNV gaat graag met BLC in overleg over de wijze waarop BLC hen faciliteert. Thuiswerken brengt ook kosten met zich mee voor o.a. elektra, verwarming, papier, printjes, koffie, thee. Wij stellen voor een structurele vergoeding voor thuiswerkers af te spreken die deze kosten compenseert. Tevens wensen wij een compensatie af te spreken voor de periode vanaf maart 2020.

Aanvullend geboorteverlof:

Wij stellen voor dat BLC het wettelijke aanvullend geboorteverlof (waarbij het UWV gedurende vijf weken voorziet in een uitkering van 70%) aanvult tot 100% van het loon.

Rouwverlof:

FNV stelt voor om bij het overlijden van een kind of pleegkind altijd verlof toe te kennen van de dag van overlijden af tot in elk geval de dag van de begrafenis/of crematie (aanpassing art. 27. lid k en m).

Werkgeversbijdrage:

FNV stelt voor de AWWN bijdrage te continueren (art. 5.5).

- FNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe en/of gewijzigde voorstellen te komen. -