

FNV-voorstellen voor de cao Heineken Netherlands Supply B.V. / Vrumona B.V. 2022

1. Looptijd:

FNV stelt voor een looptijd af te spreken 1-1-2022 t/m 30-6-2023. Een andere looptijd is evenwel bespreekbaar, dit zal afhangen van het pakket aan afspraken dat gemaakt kan worden.

2. Loonsverhoging:

FNV stelt voor 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 januari 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 oktober-oktober).

Daarnaast stellen we voor om de loonschalen per diezelfde datum met € 100,- bruto per maand te verhogen. Bij een looptijd van méér dan één jaar, hebben wij dezelfde loonvraag voor het tweede jaar.

3. Groei door het loongebouw:

FNV constateert dat de huidige beoordelingsafhankelijke groei door de loonschaal maakt dat het te lang duurt voor een medewerker op het maximum van zijn schaal uitkomt. Bijvoorbeeld: een medewerker die start op het minimum van schaal 6 en die jaarlijks beoordeeld wordt met 'Fully Meets Expectations', heeft 10 jaar nodig om op het maximum van de schaal te komen. FNV wil graag voor medewerkers in functiegroepen t/m 7 in overleg met werkgever komen tot een groei door de schaal die beter aansluit bij de tijd die het werkelijk kost om een functie onder de knie te krijgen. De mogelijkheid om vaste periodieken te (her-)introduceren betrekken we graag bij dit overleg.

Verder stellen wij voor dat de laagste loonschalen die in de praktijk niet gebruikt worden, geschrapt worden.

4. Eerder stoppen met werken:

FNV wil de afspraken uit het pensioenakkoord m.b.t. eerder stoppen met werken uitwerken. Bespreekpunt is welke doelgroep binnen de cao Supply hiervoor in aanmerking komt. 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 2022 een bijdrage ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling (NB voor 2021 € 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.

Deelnemers aan de 60-80-100-regeling of de 80-80-100-regeling hebben bij deelname recht op een volledige RVU-uitkering.

5. Consignatie / 60-80-100-regeling:

FNV stelt voor dat werknemers die langdurig geconsigneerd (10 weken of meer per jaar in de drie jaren voorafgaand aan het bereiken van de 60-jarige leeftijd) in aanmerking komen voor deelname aan de 60-80-100-regeling. Dit dient eveneens te gelden voor medewerkers die in hun gehele dienstverband bij de werkgever méér dan 10 jaar ploegendienst hebben gelopen.

6. ATV-diensten in het rooster:

FNV stelt voor dat in alle roosters die geen standaardroosters zijn, aangegeven wordt waar de ATV-dagen in het rooster zijn geplaatst.

7. Aanvullend geboorteverlof:

FNV stelt voor dat de werkgever het wettelijke aanvullend geboorteverlof (waarbij het UWV gedurende vijf weken voorziet in een uitkering van 70%) aanvult tot 100% van het loon.

8. Thuiswerkvergoeding:

Het aantal thuiswerkers neemt toe en FNV gaat graag met de werkgever in overleg over de wijze waarop deze 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. Deze vergoeding zou met terugwerkende kracht kunnen ingaan, vanaf de start van de coronacrisis.

9. Reiskostenvergoeding:

FNV stelt voor om zowel voor HNS als Vrumona een reiskostenvergoeding van € 0,19 (netto) per afgelegde kilometer voor woon-werkverkeer met eigen vervoer af te spreken.

FNV stelt verder voor dat de maximum km-grens voor Vrumona wordt verlengd van 30 kilometer naar 50 kilometer enkele reis.

10. Employability Budget:

FNV stelt voor dat de medewerker het employability budget ook kan aanwenden voor sportgerelateerde kosten die geen deel uitmaken van het door de werkgever ter beschikking gestelde sportaanbod. Dit dient te gelden voor contributie van sportverenigingen die aangesloten zijn bij een nationale bond en fitnessclubs.

11. Uitzendkrachten:

FNV stelt voor dat alle uitzendkrachten vanaf dag één onder hetzelfde totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden vallen als werknemers in vaste dienst. Hier hoort bij dat zgn. tantième-korting (waarbij het salaris van de uitzendkracht wordt gedeeld door 1,12 t.o.v. een vaste medewerker) komt te vervallen.

FNV wil dat er méér vaste banen komen en dat uitzendkrachten alleen worden ingezet voor ziek en piek. In de cao is bepaald dat er 15-20% aan uitzendkrachten wordt ingehuurd per afdeling op jaarbasis. Ten behoeve van het voorkomen van pieken in de inzet van uitzendkrachten, stelt FNV voor dat er t.a.v. deze inhuur wordt gestuurd en gerapporteerd op 15-20% aan uitzendkrachten per clusterniveau (i.p.v. afdeling) en op kwartaalbasis (i.p.v. jaarbasis).

12. Arbeidsparticipatie:

FNV stelt voor dat de huidige cao-afspraken dat er gedurende de looptijd van de cao plaats wordt geboden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden verlengd. Daarbij wensen wij ook af te spreken dat (een deel van) deze werknemers doorstromen naar een vaste baan bij werkgever.

13. Vervanging van kaderleden:

FNV constateert dat kaderleden die vakbondswerk verrichten op hun werkplek lang niet altijd vervangen worden. Dit resulteert in een verhoging van de werkdruk voor hun directe collega's of van het kaderlid zelf. FNV stelt voor dat er standaard en structureel wordt vervangen door de werkgever bij afwezigheid van werknemers die kaderwerk verrichten.

14. Werkgelegenheidsgarantie:

FNV stelt voor een werkgelegenheidsgarantie af te spreken voor alle werknemers van Vrumona en HNS die onder deze cao vallen, gedurende de looptijd van de cao.

15. Interpretatie diverse cao-artikelen:

FNV constateert dat er cao-artikelen zijn die op verschillende wijze kunnen worden geïnterpreteerd en/of uitgelegd. Wij noemen hier de cao-artikelen m.b.t. de berekening van de ploegentoeslag, de afbouwregeling ploegentoeslag, art. 25.6.G. (aaneengesloten vakantie ploegendienst) en de vervangingstoeslag. Wij stellen voor een paritaire werkgroep in te stellen, die tot doel heeft om te komen tot een eenduidige uitleg en/of (tekstuele) aanpassing van deze artikelen. De uitkomsten van deze exercitie kunnen in een volgende cao worden geïmplementeerd.

16. Regelingen en AskHR:

In de cao wordt op diverse plekken verwezen naar meer informatie op AskHR. Dit geldt onder meer voor de studieregeling, de 60-80-100-regeling, de procedure voor aanmelden en opnemen van het verlof, HEINEKEN à la Carte, de bij HNS geldende regeling Reiskosten Woon-werkverkeer, de regeling Reizen met openbaar vervoer, en de regeling HEINEKEN Beloningsstructuur. Aangezien het uitwerking van cao-afspraken betreft, ontvangt FNV graag bovengenoemde regelingen zoals ze thans op AskHR staan. Verder wensen wij af te spreken dat deze regelingen alleen in overleg met de vakbonden kunnen worden vastgesteld en gewijzigd.

17. Voortzetten regelingen:

FNV stelt voor dat gedurende de looptijd van de nieuwe cao de huidige werkgeversbijdrage wordt voortgezet. Ook stellen we voor dat de deelname aan de verzamel-cao t.b.v. de SPAWW-regeling ongewijzigd wordt verlengd na 1 oktober 2022.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe en/of gewijzigde voorstellen te komen.