

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten, 1 maart 2022 t/m 1 maart 2023

Inkomen

Conform ons arbeidsvoorwaardenbeleid stellen wij voor het systeem van automatische prijscompensatie in de cao op te nemen. Voor de nieuwe cao willen we de feitelijke salarissen en de salarisschalen verhogen met percentage van de inflatie over de periode oktober 2020-2021, zijnde 3,3% plus een verhoging van 100,--.

Wij stellen voor het minimum uurloon in de cao te verhogen tot 14,--. We willen bespreken welke gevolgen dat heeft voor het salarisgebouw.

Toeslagen & overwerk

Wij stellen voor om artikel 18 lid 3 en 4 aan te passen, waarbij er sprake is van overwerk indien er meer dan 9 uur per dag wordt gewerkt. Wij stellen voor om artikel 14 lid 4 aan te passen, waarbij de overwerk uren mee worden genomen in de urenbank en de medewerker. Daarbij krijgt de medewerker de keuze om de toeslag wel of niet per maand uit te betalen.

Daarnaast stellen wij voor om artikel 18 lid 2 uit te breiden met de zaterdagtoeslag van 50% (opnemen in de toeslagen matrix), zodat het werken in weekenden weer aantrekkelijk wordt.

Wij stellen om een Thuiswerkvergoeding in cao op te nemen: Nibudnorm, € 2,- per dag, fulltime baan € 43,30 per maand

Fit over the Finish;

Wij stellen voor om in het kader van het pensioenakkoord de mogelijkheden te verkennen om een zogenoemde RVU regeling waarbij een werknemer maximaal 3 jaar voor AOW datum een boetevrije uitkering van 22.164,-- per jaar ontvangt en de tijdsparregeling (100 weken in plaats van 50 weken) in te zetten.

Wij willen in het kader van duurzame inzetbaarheid voorstellen om de 80%-90%-100% regeling in de cao op te nemen bij het bereiken van de leeftijd vanaf 60 jaar. Kortom 80% werken, 90% van het laatste verdiende loon en met behoud van 100% pensioenopbouw.

Duurzame inzetbaarheid & Werkdruk

Wij stellen voor om als sector aan te sluiten bij de ARBO catalogi “ <https://www.stigas.nl/agroarbo/> ”

Wij stellen voor om specifiek voor de sector Bedrijfsverzorgingsdiensten afspraken te maken over de aanpak werkdruk oftewel Psychosociale Arbeidsbelasting:

<https://www.inspectieszw.nl/campagnes/psychosociale-arbeidsbelasting-psa>

Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk

Wij stellen in dat kader voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken (zelfroosteren). Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden/invloed op roosters en werktijden door de medewerker vergroten. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé, waardoor de werkdruk van de bedrijfsverzorger afneemt.

Wij stellen voor om de tekst van artikel 18 lid 6 en lid 7 te verduidelijken om zodoende de zeggenschap van de medewerker beter te waarborgen. Wij stellen voor dat de meer- & overuren op verzoek van de werknemer kunnen worden gecompenseerd in vrij tijd.

Wij stellen voor om artikel 14 lid 1 te verduidelijken, waarbij er nog meer nadruk om de ATW te toepassen.

Mantelzorg

Wij stellen voor om cao uit te breiden met een regeling ten behoeve van Mantelzorg. Zie tekstvoorstel: *Voor medewerkers die mantelzorg verlenen is het mogelijk om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De medewerker, die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan de 80-90-100 regeling gedurende een periode van maximaal 12 maanden, per elke 5 jaar. De periode dat de medewerker 80-90-100 opneemt is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand. Partijen zullen nader bespreken en desgewenst met elkaar overeenkomen op welke wijze de werknemers indien nodig kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen.*

Buitengewoon verlof & Kort verzuim

Wij stellen voor om hoofdstuk 5 “BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD” in lijn te brengen met de wettelijke begrippen, waaronder buitengewoon verlof, zorgverlof, calamiteitenverlof of kortverzuimverlof

Daaropvolgend dient artikel 23 ten aanzien verlof na bevalling dient conform de wet te worden aangepast, waarbij er 1 juli 2020 recht is op aanvullend geboorte verlof.

Wij stellen voor om artikel 23 “Kort verzuim” te verduidelijken met name bij toepassing buitengewoon verlof bij doktersbezoek. Er blijkt soms sprake te zijn van interpretatie verschillen tussen werkgever en werknemer. Duidelijk is dat doktersbezoek of specialistische zorg (fysio, tandarts etc) zoveel mogelijk in eigen tijd gebeurt, tenzij dit niet mogelijk is. Maar indien doktersbezoek noodzakelijkerwijs onder werktijd plaats dient te vinden, moet duidelijk uit de tekst blijken dat de verzuimuren worden doorbetaald en niet worden gekort op vakantie cq compensatieverlof.

Wij stellen voor om artikel 23 “Kort verzuim” (kortdurend zorgverlof) uit te breiden met de volgende cao tekst: de werknemer heeft recht op volledige doorbetaling (100%) van het salaris en op de volledige overige arbeidsvoorwaarden.

Voorstellen die voortvloeien uit het Sociaal Akkoord/Participatiewet.

Wij stellen in dit kader voor om het volgende artikel in de cao op te nemen: *De sector bedrijfsverzorgingsdiensten committeert zich aan de afspraak uit het Sociaal Akkoord om haar bijdrage te leveren aan de realisatie van 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij gaan wij uit van XX extra gerealiseerde banen in 2021 en XX extra gerealiseerde banen in 2022-2023. Deze aantallen zijn additioneel en cumulatief. Eind 2022 zijn er derhalve XX banen bezet door mensen met een arbeidsbeperking aanvullend op reeds in dienst zijnde mensen met een arbeidsbeperking.*

Private Aanvulling WW (PAWW)

Wij stellen voor om het volgende artikel in de cao op te nemen: Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013. In de laatste brief van de STAR, die van 24 november 2015, worden cao-partijen opgeroepen om invulling te geven aan de laatste gemaakte afspraken rondom de reparatie van de bovenwettelijke WW. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2022 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private-uitvoerder (PAWW) voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over. De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar.

Overige cao onderwerpen

Wij stellen voor om de onderstaande onderwerpen tijdens het cao overleg wederom te agenderen. Wij willen nadere afspraken maken over de wijze waarop sociale partners hierover invulling willen geven.

1. Seniorenregeling (met nieuwe mogelijkheden vanwege het pensioenakkoord)
2. Inventarisatie van regelingen voor speciale taken en toeslagen
3. Onderhoud of update van de functiehuis
4. Roosters, planning en werktijden en waarnemingstoelage, meenemen in update functiewaarderingen
5. Meldpunt arbeidstijdenwet met als doel het signaleren en herkennen van knelpunten
6. Huidige beoordelingsystematiek (beoordelingsafhankelijke beloning)
7. Reiskosten baseren op werkelijke reisafstand (verhuizen) & hanteren 1st reis uur als arbeidstijd als je vanuit huisadres naar je werkadres reist.
8. Scholing: wat is mogelijk en wenselijk binnen huidige fiscale ruimte (cursussen LRO overleg)
9. Redactionele herziening van de cao-teksten en toetsen van afspraken in de cao, waaronder het evaluatie moment van artikel 34 lid 8.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen.