

Voorstellenbrief - Heineken Nederland Supply per 1 januari 2024

Geachte mevrouw Van Donk, Beste Linda,

Hierbij ontvangt u de voorstellen van FNV voor de nieuwe cao Heineken Nederland Supply per 1 januari 2024. De voorstellenbrief is vastgesteld op basis van het landelijke arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV voor 2024 en na raadpleging van onze leden werkzaam bij Heineken Nederland Supply. Raadpleging is via een online enquête en fysieke ledenvergaderingen gedaan.

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van een jaar - 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Inkomensontwikkeling

Reparatie inflatieachterstand

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 11,5% per 1 januari 2024, om de inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2021 te repareren.

Algemene Prijscompensatie (APC)

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2025. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de voorgestelde ingangsdatum van de APC per 1 januari 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2025 structureel worden aangepast.

Koopkracht ontwikkeling

Daarnaast stelt de FNV voor om in het kader een structurele koopkrachtverbetering de lonen met €100 bruto per maand per 1 januari 2024 te verhogen.

Bodem van €16

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 januari 2024 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

3. Vast contract

Wat de FNV betreft is een contract voor onbepaalde tijd de norm. Werk dat structureel is, dus werk dat meer dan negen maanden in het jaar beschikbaar is, kan en moet gedaan worden door iemand met een contract voor onbepaalde tijd. Voor flex is alleen plaats in geval van piek en ziek. Dat betekent dat flexibel werk een plek heeft als iemand uitvalt wegens ziekte of als er bijvoorbeeld een tijdelijke hoeveelheid extra werk is, verder niet. Wij willen hier graag afspraken over maken in de cao.

4. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

In de huidige cao zijn in artikel 43 en in bijlage 6 afspraken vastgelegd over de RVU. Deze regeling willen wij graag uitbreiden met twee groepen die ook gebruik kunnen maken van de 60-80-100 regeling. Gaat om:

- 1) Medewerker die direct voorafgaand aan deelname aan de RVU 20 jaar of langer aaneengesloten bij werkgever in dienst is;
- 2) Medewerker die direct voorafgaand aan deelname aan de RVU 10 jaar of langer aaneengesloten in consignatie bij werkgever heeft gewerkt.

5. Thuiswerken

Wij stellen voor de afspraken in artikel 47 (Vergoeding inrichten thuiswerkplek) en artikel 48 (Thuiswerkvergoeding) structureel op te nemen in de cao. Daarbij stellen wij voor de thuiswerkvergoeding, net als de reiskostenvergoeding, te koppelen aan de fiscaal maximale onbelaste vergoeding.

6. Werkervaringsplaatsen

Wij stellen voor om gedurende de looptijd van de cao de bestaande initiatieven gericht op het bieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers/WSW-ers te gecontinueerd. Tevens stelt FNV voor deze groep uit te breiden naar alle werkzoekende met een arbeidsbeperking. Hieronder wordt ook verstaan: mensen onder de Participatiewet, WIW/ID of schoolverlaters van het praktijkonderwijs die staan ingeschreven in het doelgroepregister.

7. Gedifferentieerde premie werkhervattingskas

Wij stellen voor dat gedurende de looptijd van de cao de volledige premie voor rekening van de werkgever komt.

8. AAVN-bijdrage

Wij stellen voor de afspraak in artikel 9 van de cao te continueren.

9. Tekstuele aanpassingen cao-artikelen

Gezien de aandelen in Vrumona nog dit jaar worden verkocht en zij per 1 januari 2024 niet meer onder de cao HNS vallen, zullen de voor hen specifieke artikelen uit de cao moeten.

Tevens dient de gemaakte afspraak over de reiskostenvergoeding te worden opgenomen in artikel 46 van de cao.

Daarnaast zijn meerdere artikelen in de cao voor verschillende interpretaties vatbaar, wij willen deze artikelen daarom herschrijven. Gaat onder andere om (niet limitatief):

- Artikel 16 lid 4 bullet 8 (Ploegendienst)
- Artikel 20 lid 1 (Werken op feestdag)
- Artikel 22 lid 6 (Overwerk & Overwerktoeslag)
- Artikel 25 lid 6 sub g (Vakantierecht, opname vakantie)

- Artikel 35 lid 2 (Promotie en vervanging)
- Artikel 41 lid 1 bullet 3 (De 60-80-100 regeling)
- Artikel 42 lid 4 (Spaarsysteem verlofrechten)

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende of aangepaste voorstellen in te dienen.

Met vriendelijke groet,

Mandy Peters

Bestuurder FNV Voedingsindustrie