



Voorstel VBZ (eindbod) | 2-jarige CAO zoetwaren 2021-2022

Looptijd

De looptijd van de cao is 24 maanden: van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

Loon en pensioen

Structurele loonsverhoging bedraagt:

2021: 2,2% per 1 augustus 2021

2022: 1,0% per 1 januari 2022

Daarnaast zal een eenmalige uitkering van € 200,- in december worden uitgekeerd naar rato van het aantal gewerkte uren volgens het werkrooster in 2021. Indien daar ruimte voor is wordt deze eenmalige uitkering uit de werkkostenregeling (bruto = netto) betaald.

Uitzendkrachten die in de maand december werkzaam zijn ontvangen de eenmalige uitkering eveneens naar rato van het aantal gewerkte uren in 2021.

De mogelijke gevolgen voor de pensioenpremie en het opbouwpercentage per 2022 zullen door cao-partijen in het Georganiseerd Overleg van november worden vastgesteld. Uitgangspunt daarbij is het handhaven van de maximale premie van 30%.

Naar aanleiding van de in december 2017 overeengekomen gezamenlijke visie “stip op de horizon voor de Zoetwarenbranche voor 2022” werken we de volgende thema’s met elkaar verder uit:

Onderzoek RVU-regeling en duurzame inzetbaarheid

Partijen gaan in een gezamenlijke werkgroep onderzoeken op welke manier invulling wordt gegeven aan de in het Pensioenakkoord (juni 2019) opgenomen mogelijkheid om medewerkers in zware beroepen 3 jaar voorafgaand aan de AOW te laten uitreden met een bruto uitkering à € 21.200,- per jaar, conform de zogenaamde RVU-regeling.

In de werkgroep zal aandacht worden besteed aan de voorwaarden en criteria voor deelname aan een RVU-regeling en de kosten en financiering daarvan. Ook de bestaande seniorenregelingen zoals de 80/90/100-regeling kunnen in het onderzoek worden betrokken.

De mogelijkheden om gebruik te maken van subsidie zullen in het onderzoek worden betrokken.

De werkgroep kan zich laten ondersteunen door externe deskundigen en streeft er naar om uiterlijk 1 november 2021 met een studieresultaat komen, zowel inhoudelijk als wat betreft kosten en financiering. Het resultaat wordt besproken in het Georganiseerd Overleg en opgenomen in de cao per 1 januari 2022.

Onderzoek bevorderen gezonde roosters

Partijen bij de cao hechten veel waarde aan een vitaal en gezond werkklimaat. Zij gaan in een gezamenlijke werkgroep met een open vizier onderzoeken op welke wijze het gebruik van gezonde roosters kan worden bevorderd (conform de afspraak van de cao 2019-2020; waarbij alles bespreekbaar is). Het onderzoek kan zowel betrekking hebben op de wijze waarop het werk wordt georganiseerd als op de klokurenmatrix. De werkgroep wordt uitgenodigd met aanbevelingen voor creatieve oplossingen te komen en tegelijkertijd te streven naar uitkomsten die op collectief niveau qua kosten voor werkgevers en qua inkomsten voor medewerkers zoveel mogelijk neutraal uitpakken; indien dat vraagt om overgangsmaatregelen, doet de werkgroep daarvoor ook aanbevelingen.

De werkgroep laat zich ondersteunen door externe deskundigen; Erwin van Zandvoord (FNV) en Peter Hagesteijn (ShiftPlan) en streeft er naar om uiterlijk op 1 november 2021 met aanbevelingen en conclusies te komen, zowel inhoudelijk als wat betreft kosten en financiering. Deze aanbevelingen en conclusies worden door cao-partijen als pilot en/of maatregelen ingevoerd in de cao per 1 januari 2022.



Zelfroosteren

Binnen de looptijd van de cao blijft de mogelijkheid bestaan om een pilot zelfroosteren te starten. In het Georganiseerd Overleg zullen de voorwaarden voor de pilot nader worden ingevuld.

Stimuleren werkzekerheid jongeren/onervaren krachten in de Zoetwarenbranche

Cao-partijen willen dat (jongere) onervaren medewerkers graag in de Zoetwarenbranche werken en daar een mooie loopbaan en vast contract kunnen hebben. Dat betekent dat we medewerkers die bijvoorbeeld een MBO- of BBL-opleiding volgen, maar ook schoolverlaters of jongeren zonder MBO-startkwalificatie, kansen willen bieden in onze sector. Dit doen we door hen voldoende opleidingsmogelijkheden te bieden. Voor medewerkers die in opleiding zijn om als volwaardige kracht in de Zoetwaren te gaan werken, ontwikkelen we een speciale loonschaal. Cao-partijen spreken uit zich hiervoor sterk te maken zodat deze in de cao per 1 januari 2022 opgenomen kan worden.

Flexibiliteit met meer vaste banen / uitzendkrachten

Sociale partners streven ernaar om flexibiliteit minder in te vullen met uitzendkrachten en meer met vaste krachten. Partijen zijn het eens dat flexwerk beperkt dient te worden tot piekbelasting, vervanging bij ziekte en werving en selectie. De intentie is om uitzendarbeid te beperken tot 25% van het totale aantal arbeidsuren.

Samen werken aan een toekomstbestendige cao

Partijen bij de cao gaan samen werken aan een voor zowel werkgevers als medewerkers meer toekomstbestendige cao. Daartoe gaan zij in het Georganiseerd Overleg een agenda opstellen voor de komende jaren; lopende initiatieven zoals herschrijven van de cao-tekst kunnen daarin worden ingebed.

Aanpassingen 80/90/100-regeling

Naar aanleiding van door de vakbonden gedane voorstellen om het effect op vitaliteit te vergroten, zijn de werkgevers bereid in de cao op te nemen dat de medewerker de mogelijkheid krijgt de 20% vrije tijd, 8 jaar voor AOW, op te nemen per halve- of hele dienst. Tevens wordt de referte-eis verkort van 10 naar 8 jaar diensttijd bij de werkgever. Dat betekent dat medewerkers voortaan al kunnen deelnemen aan de regeling als zij 8 jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

- Voor het jaar 2021 en 2022 wordt, net als in de afgelopen 3 jaar, een budget beschikbaar gesteld vanuit het Sociaal Fonds voor arbeidsmarkt gerelateerde scholing en loopbaanontwikkeling à 2x € 50.000,- per jaar. Medewerkers kunnen tot maximaal € 1.000,- vergoed krijgen vanuit het Sociaal Fonds voor een opleiding die niet noodzakelijk is voor het functioneren in de eigen functie. Daarnaast is het mogelijk om gratis in gesprek te gaan met een loopbaancoach.
- Het project Vitaal & Vaardig wordt voortgezet, o.a. door het inzetten van een ontwikkelcoach, financiële foto en trainingen voor leidinggevenden om bewustwording te creëren op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling zowel bij werkgevers als medewerkers en het gebruik van de faciliteiten die er zijn voor medewerkers (o.a. subsidie voor scholing en loopbaan coaching vanuit het Sociaal Fonds) te stimuleren. De werkgroep Vitaal & Vaardig komt met aanbevelingen voor de uitrol naar de gehele branche per januari 2022.
- De in de vorige cao afgesproken mantelzorgscan wordt tijdens de looptijd van de cao alsnog uitgevoerd.
- Vanuit partijen is er aandacht voor scholing en ontwikkeling, Zoetwaren-online zal worden verbeterd en in 2021 en 2022 zullen er 2-daagse workshops worden georganiseerd om interne praktijkbegeleiders te trainen en op te leiden.



Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

De mogelijkheid voor medewerkers om zelf keuzes te kunnen maken op het gebied van beloningsbestanddelen (zoals bijvoorbeeld het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen) wordt verder uitgewerkt door cao-partijen. In dat kader zal ook worden onderzocht of het mogelijk is bepaalde arbeidsvoorwaarden op te tellen tot een individueel keuzebudget.

Kort verzuimverlof

- Het kort verzuim verlof wordt uitgebreid met verlof voor medewerkers die deel uitmaken van het Verantwoordingsorgaan (VO) van het pensioenfonds door aanpassing van artikel 42.
- Het partnerverlof wordt aangepast (artikel 38 lid g) aan de wet WIEG (Wet Invoering Extra geboorteverlof).

Cao sociaal fonds zoetwarenindustrie

De looptijd van de huidige cao voor het sociaal fonds wordt met twee jaar verlengd van 1 januari 2022 tot 1 januari 2024.

Vianen, 29 juni 2021

Bernd Postma
bestuurslid VBZ