



CAO-VOORSTELLEN VLEESWARENINDUSTRIE NAMENS FNV

Looptijd

Wij stellen voor een cao af te sluiten voor 12 maanden, te weten van 1 maart 2023 tot en met 29 februari 2024.

Cao Vleeswaren met toekomst

Niet alleen de aanloopschalen zijn minimumloonschalen, maar met de verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 januari jl. zijn de laagste loonschalen van de Vleeswaren cao niet meer in verhouding en zijn de betreffende schalen minimumloonschalen geworden. Het scheelt letterlijk €15,79 per maand en € 0,10 per uur!

Daarbij is de werkdruk binnen de sector aan het toenemen met als voornaamste reden missende en vertrekkende collega's. Dit mede door het slechte salaris. Laat de medewerker niet de rekening van de enorme inflatie betalen en verhoog de salarissen door middel van het toepassen van een automatische prijscompensatie. Koopkrachtbehoud om weer te komen tot een sector met toekomst! Maar ook gelijk loon voor gelijk werk zal de sector aantrekkelijker maken. Daarom doen we in dit kader de volgende voorstellen:

- Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud worden de salarissen geïndexeerd door middel van het toepassen van de APC (Automatische Prijs Compensatie). Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de lonen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van CBS-consumentenprijsindex (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfer uitgegaan zolang de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, die achteraf in het voorlopige consumentenprijsindex-cijfer 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. Met in acht name van een bodem van € 14,- bruto per uur.
- Afschaffen van de jeugdschalen. FNV vindt het belangrijk dat iedereen die gelijk werk doet, een gelijke beloning hiervoor ontvangt. Onderscheid naar leeftijd met betrekking tot de hoogte van de financiële beloning, terwijl er geen onderscheid in de werkzaamheden wordt gemaakt, is in onze ogen dan ook niet rechtvaardig. FNV stelt dan ook voor om de loonschalen voor de leeftijden 16 tot en met 20 jaar gelijk te trekken met de loonschaal van 1 functiejaar.

Pensioenen

Nabestaandenpensioen

Naar verwachting zal de Pensioenwet en aanverwante wettelijke regelingen met betrekking tot pensioen op 1 juli 2023 gaan wijzigen. Dit betekent dat de huidige pensioenregeling gewijzigd zal moeten worden. Al enige tijd zijn sociale partners met elkaar in overleg over de wijziging van de pensioenregeling. Een van de grote wijzigingen in het nieuwe pensioenstelsel is de wijziging van de grondslag voor de berekening i.r.t. de hoogte van het nabestaandenpensioen. In de huidige pensioenregeling is de grondslag voor de berekening van het nabestaandenpensioen het ouderdompensioen. In het nieuwe pensioenstelsel wordt de grondslag voor de berekening van

de hoogte van het nabestaandenpensioen, het inkomen van de deelnemer. Het huidig niveau van het nabestaandenpensioen is van een zodanig laag niveau, bijstandsniveau, dat leden zich hier zorgen over maken. Het transitiemoment naar het nieuwe pensioenstelsel vinden wij een natuurlijk moment om het niveau van het nabestaandenpensioen naar een acceptabel niveau te brengen. In een eerder stadium hebben de gezamenlijke vakbonden al aangegeven dat de hoogte van het nabestaandenpensioen in het nieuwe pensioenstelsel als volgt gewijzigd zou moeten worden:

- voor het levenslange nabestaandenpensioen 30% van het inkomen;
- voor het tijdelijk nabestaandenpensioen € 8000,-

Vakbonden hebben aangegeven dat deze wijziging kostenneutraal zou moeten gaan plaatsvinden. Inmiddels is duidelijk dat de keuze voor de hoogte van het nabestaandenpensioen in het nieuwe pensioenstelsel geen invloed heeft op de evenwichtigheid van de transitie. Graag vernemen wij van de werkgevers of zij zich achter het standpunt van de vakbonden kunnen scharen, om per de datum van transitie naar het nieuwe pensioenstelsel de hoogte van het nabestaandenpensioen te verbeteren op basis van het eerder gedane voorstel door de vakbonden.

Vast werk de norm

De vorig jaar afgesproken protocolafpraak m.b.t. nut en noodzaak van het hebben van de aanloopschalen heeft duidelijk gemaakt dat de werkgevers behoefte blijven hebben aan de aanloopschalen. Wel is er besproken dat er wellicht afspraken te maken zijn over het vast aannemen van uitzendkrachten. Dit om perspectief te bieden binnen de sector voor uitzendkrachten. FNV is van mening dat vast werk "gewoon" weer de norm moet zijn en stelt daarom het volgende voor:

- De Vleeswaren- sector biedt de uitzendkracht die langer dan twee jaar werk verricht in zijn/haar bedrijf een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Het betreffende Vleeswarenbedrijf doet dit aanbod schriftelijk in een voor de medewerker begrijpelijke taal. Als de uitzendkracht geen gebruik wil maken van het aanbod, leggen de werkgever en de uitzendkracht dit schriftelijk vast. De uitzendkracht kan in dat geval zijn werkzaamheden als uitzendkracht voortzetten.

Reiskosten

Wij stellen voor de hoogte van de vergoeding gelijk te stellen aan het fiscale maximum.

Om discussies bij de werkgevers te vermijden over de wijze van vaststelling waarop het aantal kilometers voor woonwerk-verkeer wordt vastgesteld, willen wij hier in de cao afspraken over maken.

Vakbondsfaciliteiten

- De bonden hebben het recht om op de werkvloer/bedrijfskantine de leden te informeren en ledenvergaderingen te houden zoals ook in de ILO wetgeving is geregeld die Nederland geratificeerd heeft. Dit zien we graag ook in de cao opgenomen, omdat daar wel eens discussie over ontstaat.
- De leden van de vakbonden zijn mede verantwoordelijk voor het tot stand komen van de cao en daarom zijn wij van mening dat de leden hiervoor beloond moeten worden en daarom dient de vakbondscontributie in zijn totaliteit te worden vergoed. Dit met voorrang vanuit de WKR.

Verder behouden we ons het recht voor om gedurende het overleg nieuwe of aangepaste voorstellen aan de orde te stellen.