

Vooraf

Deze nota arbeidsvoorwaarden is het uitgangspunt voor de cao's die in 2017 in de sector Voeding moeten worden vernieuwd. Het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid voor 2017 van het CNV staat in de nota **PM (bijlage)**. Deze dient als uitgangspunt voor onze voorstellen voor het verbeteren van cao's en overige collectieve regelingen.

In april 2016 heeft CNV Vakmensen zijn nieuwe visieprogramma gepresenteerd. Het nieuwe visieprogramma heeft drie thema's: sterk en zichtbaar (ook op de werkvloer), persoonlijke ontwikkeling en een bond voor iedereen. CNV Vakmensen wil een sterke en zichtbare vakbond zijn. In een wereld die steeds sneller verandert zullen mensen zich meer dan ooit moeten kunnen aanpassen. Dit betekent dat mensen zich moeten blijven ontwikkelen. Maar daar moet de mens/ de werknemer dan ook de mogelijkheden voor worden geboden.

CNV Vakmensen wil er voor iedereen zijn, voor leden en niet-leden. Uiteraard zijn de leden belangrijk. Zij vormen het fundament van de vereniging. Dat is alleen niet genoeg om draagvlak in de samenleving te houden. CNV Vakmensen moet en wil er daarom voor iedereen zijn. Een cao of een sociaal plan zijn immers niet beperkt tot de leden. Ze gelden voor alle betrokken werkenden. CNV Vakmensen wil zich juist verbreden. Onze leden moeten daarbij wel de zeggenschap hebben over keuzes en resultaten. Het beleid wordt bepaald door onze leden.

Een beschrijving van de sector Voeding is te vinden in de sectornota Voeding van CNV Vakmensen. Deze sectornota Voeding is ook te vinden op de website.

Sociaal Akkoord

De uitwerking sociaal akkoord uit 2013 staat in 2017 op de agenda. De reparatie van de polisvoorwaarden WW ("derde WW-jaar") is nog steeds een belangrijk onderwerp. Een ander belangrijk onderwerp is de participatie (het meedoen) van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Reparatie WW: De Stichting van de Arbeid werkt aan een landelijke regeling. Die moet straks in alle cao's worden opgenomen. In veel cao's worden of zijn nu vooral proces afspraken gemaakt. In de meeste cao's lukt het. In sommigen leidt het tot heftige discussie.

Reparatie van de WW was belangrijk onderdeel van het sociaal akkoord.

Het blijft in 2017 – afhankelijk van landelijke ontwikkelingen – op de agenda.

In het voorjaar van 2016 is er een proef geweest in een drietal cao's, daar zat ook de cao land- en tuinbouw bij. Deze proef wordt uitgevoerd door RAET. Aansluitend op de afronding van deze proef zal de reparatie van de polisvoorwaarden van de WW verder vorm krijgen. De procesafspraken kunnen dan worden uitgevoerd. Daar waar nodig kunnen alsnog afspraken worden gemaakt. De reparatie wordt door werknemers betaald uit hun netto loon.

ALGEMEEN Een oriëntatie op de cao 2017

De economische vooruitzichten voor 2017 zijn matig positief. De Nederlandse economie groeit waarschijnlijk 1,8% in 2017. De economie van Nederland is echter erg afhankelijk van de ontwikkelingen van de wereldeconomie. Het beeld daar is minder rooskleurig. De lage prijzen van olie en grondstoffen, de geringe groei van de Chinese economie en de onzekere situatie op de financiële markten zorgen er voor dat de verwachte groei van de wereldeconomie naar beneden is bijgesteld. De komende Brexit zorgt (op het moment van schrijven) voor veel onzekerheid, die gevolgen heeft voor de economie. Nu al is er een lagere economische groei in Nederland. Voor de Nederlandse voedingssector is het Verenigd Koninkrijk een belangrijke markt. De economische indicatoren zijn in Nederland nog positief, maar er is wel een neerwaartse trend.

De sector Voeding

De economische situatie van de sector Voeding is in 2016 aan het verbeteren. Mensen geven weer meer uit aan levensmiddelen. Dit betekent niet dat er geen problemen zijn. Bedrijven en sectoren kunnen het nog steeds slecht doen. Delen van de Nederlandse voedingssector zijn sterk op de export gericht. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de zuivel, de vleessector, bloemeteelt en de tuinbouw. Internationale ontwikkelingen kunnen zo weer tot tegenslagen leiden. Voor de sector voeding kan de naderende Brexit ook negatieve gevolgen hebben. Het Verenigd Koninkrijk is een belangrijke afzetmarkt. Door de grote onzekerheid hoe de Brexit gaat verlopen, kunnen weten we niet wat de gevolgen zullen zijn. Er zijn meer trends. De vergrijzing neemt toe. Als samenleving willen we minder verspilling. De sector zoekt daarom naar een verdere optimalisering van de productie en innovatie.

De arbeidsmarkt in de sector heeft de komende jaren een tekort aan werknemers. Het werknemersbestand in de sector voeding vergrijsst. In een aantal sectoren zien we dat vast werk steeds meer wordt door vrijwilligers wordt gedaan. Werknemers worden zo verdrongen.

CNV Vakmensen maakt zich zorgen dat dit een nieuwe manier is om regulier werk af te stoten. We zien ook dat steeds vaker gepensioneerden weer aan het werk gaan. CNV Vakmensen is daar niet per sé tegen. Gepensioneerden mogen alleen geen goedkoop alternatief zijn. De cao moet gewoon op hen van toepassing zijn.

In deze nota worden een aantal onderwerpen nader uitgewerkt. Ze zijn niet allemaal voor elke cao van even groot belang. De sector voeding is een brede sector met grote diversiteit.

- Persoonlijke ontwikkeling
- Flexibiliteit en zekerheid
- Koopkracht en loonruimte
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)
- Iedereen doet mee (participatie)
- Naleven van de cao
- Het 3^e WW-jaar

Persoonlijke ontwikkeling, duurzaam meedoen

Persoonlijke ontwikkeling is het speerpunt van CNV Vakmensen. We willen persoonlijke en overdraagbare budgetten voor werknemers afspreken.

Hiervoor willen we structureel 0,5% van de loonsom reserveren.

Afhankelijk van de hoogte van de loonsom zal gestreefd worden naar een vloer in deze voorziening. Immers, de budgetten voor werknemers dienen wel tot opleiding en ontwikkeling. In cao's waar het de eerste keer is gelukt betekent dit een verhoging van 0,5% naar 1,0% structureel. In cao's waar het nog niet is gelukt betekent dit de introductie van een persoonlijk budget van 0,5%. Zo bouwen we verder op tot alle werknemers uiteindelijk een individueel opleidingsbudget hebben van jaarlijks 8% van hun loon. Dat is ongeveer gelijk aan een "dertiende maand". Het budget van de werknemer komt buiten de onderneming op een eigen rekening. Zo blijft het bij bijvoorbeeld een faillissement voor de werknemer behouden. Ook kan een werknemer het budget dan meenemen als hij/zij uit het bedrijf vertrekt.

Enkele aandachtspunten:

- niet inzetten op ontzie-maatregelen, maar juist op maatregelen die een investering in mensen inhouden (bijvoorbeeld mentorwerkzaamheden voor oudere werknemers).
- een persoonlijk budget (vitaliteit) toekennen per werknemer. Dat budget kan hij meenemen naar een andere werkkring.
- scholingsrecht op naam werknemer stellen. Niet onder beheer van de werkgever. scholingscultuur en –structuur stimuleren (incl. functioneringsgesprekken en opleidingsplannen).
- vakbondsadviseur instellen ter ondersteuning van opleiding, scholing en loopbaankeuzes en het stimuleren van een cultuur in de bedrijfstak of het bedrijf, James in beeld brengen. James is het loopbaaninitiatief van CNV Vakmensen.

- combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken en zo leefkracht creëren.
- medezeggenschap mogelijk maken en stimuleren.
- initiatieven gericht op laag- en ongeschoolden.
- Geen verrekening met het transitiebudget.

Onze inzet:

CNV Vakmensen zet in op ontwikkeling van mensen en op duurzaamheid. We reserveren daarom in elk geval 0,5% (per jaar) van de loonruimte voor de opbouw van een persoonlijk budget. Per cao kunnen hierover nadere afspraken worden gemaakt mogelijk met hulp vanuit O&O-fondsen.

Flexibiliteit en zekerheid

In het sociaal akkoord zijn afspraken gemaakt over verantwoord inzetten van flexibele arbeid. Flexibele arbeid kan erg nuttig zijn voor de arbeidsmarkt. Maar we zien dat het in toenemende mate "doorschiet". In sommige bedrijfstakken is er al sprake van 80% flexibele arbeid. Bijvoorbeeld in de vleesverwerkende industrie. Ook arbeidsrelaties waarvoor het niet nodig is, worden geflexibiliseerd. De alsmaar groeiende hoeveelheid flexibele arbeid kan een maatschappelijk probleem worden. Veel flexwerkers zijn slecht verzekerd tegen

arbeidsongeschiktheid. Ook als er geen werk is hebben ze weinig reserves.. Veel ZZP-ers zijn niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. En/of ze bouwen geen pensioen op. Als er wat gebeurt waardoor hun inkomen wegvalt, zijn ze al snel op de bijstand aangewezen. Op basis van het sociaal akkoord wordt geprobeerd flexibele arbeid verantwoord in te zetten. Voor een groot deel vindt dit plaats in de wet maar ook op de cao tafel is de aandacht voor (doorgeschooten) flex flink toegenomen.

De nota van de vakcentrale is helder over het reguleren van arbeidsvoorwaarden van zzp-ers in de cao. Er moet een gelijk speelveld komen voor arbeidskosten. De cao moet het niveau zijn. CNV wil binnen de cao afspraken maken over de tarifiering van ZZP-ers. Daarnaast wordt de aandacht op het flexdossier verscherpt langs de lijn van naleving en handhaving en de aanpak van schijnconstructies.

Flexwerk is een feit. In een aantal gevallen is er een noodzaak, bijvoorbeeld door seizoensgebonden pieken. CNV Vakmensen constateert ook dat in een aantal gevallen flex gebruikt wordt om werkgeversrisico's zo veel mogelijk af te wentelen op de werknemers.

In een aantal bedrijven en bedrijfstakken is de prijsdruk erg groot. Elke euro die in het loon van een vaste kracht niet kan worden doorberekend naar uitzendarbeid, is ongewenst. Uitzendarbeid wordt dan goedkoper ten opzichte van "vaste arbeid" en zal dan steeds meer ingezet worden.

In de sector voeding zijn bedrijfstakken waar de hoeveelheid flex- en uitzendarbeid groot is of zelfs is doorgeschoten. Werknemers met een 'vaste' baan zijn daar in de minderheid. CNV Vakmensen wijst flexibele arbeid niet af. Flex mag echter niet doorschieten.

Het uitgangspunt voor CNV Vakmensen is gelijk loon voor gelijk werk. Het is raar dat uitzendwerk lager betaald wordt. Flexwerkers en uitzendkrachten nemen een deel van het ondernemersrisico op zich als de vraag naar arbeid afneemt. Normaal neemt in het economisch proces de prijs toe als het risico groter is. Omdat flexwerkers en uitzendkrachten een groter risico lopen om geen werk en ook geen inkomen te hebben, zou de prijs van hun arbeid juist hoger moeten zijn. Alleen bij arbeid is dit nu typisch niet het geval. CNV Vakmensen wil dat uitzendkrachten hetzelfde inkomen krijgen als werknemers in vaste dienst. De prijs op uitzendarbeid en flexwerk verhogen stuurt het terug in de richting waar het voor is: piek en ziek. Ook rechten ten aanzien van opleiding en scholing. Juist flexwerkers hebben dat nodig om hen een goede positie op de arbeidsmarkt te verschaffen.

Onze inzet: CNV Vakmensen wil gelijk loon voor gelijk werk met als oogmerk dat flexwerk niet goedkoper mag zijn dan vastwerk. CNV Vakmensen vindt ook dat flexwerkers en uitzendkrachten recht hebben op scholing. Zij hebben het hard nodig om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen. Ook streven wij naar het zoveel mogelijk realiseren van vaste contracten voor vast werk. Het aantal flexcontracten dient te worden beperkt.

Om meer grip te krijgen op flex kiest CNV Vakmensen per cao voor de volgende aanpak:

1. De bestuurder/delegatie maakt het onderwerp bespreekbaar in de bedrijven. Wat is de flex schil, hoe is deze samengesteld en waarom is dit zo? Op deze manier ontstaat er een beter beeld en een goed gesprek over flex.
2. Daarbij komt aan de orde wat de inlenersbeloning uit de uitzendcao inhoudt bij de verschillende bedrijven. Welke beloningselementen vallen er wel onder de inlenersbeloning en welke niet en zijn hierop misschien aanvullende cao-afspraken te maken.
3. In elke cao nemen we een afspraak op over de vergewisplicht. Deze vergewisplicht houdt in dat we van de werkgevers vragen om zich ervan te vergewissen dat het uitzendbureau dat wordt ingehuurd zich aan de afspraken houdt.

Voorbeeld cao tekst vergewisbepaling: "Werkgever wil een goed werkgever zijn en voelt zich mede verantwoordelijk voor de wijze waarop uitzendkrachten die werkzaam zijn voor werkgever behandeld worden. In de inleenovereenkomst van werkgever met de uitzendbureaus staan een groot aantal wettelijke en procedurele afspraken waar de uitzendbureaus aan moeten voldoen. Werkgever zal minimaal 4x per jaar controles uitoefenen en bewijs opvragen over de wettelijke en contractuele verplichtingen. Werkgever zal de bonden informeren over de resultaten."

Koopkracht en loonruimte in 2017

Voor 2017 zijn er matig optimistische verwachtingen over de economie. Er wordt een kleine economische groei verwacht. De situatie is echter kwetsbaar; ook kan de overheid besluiten tot maatregelen die invloed hebben op de koopkracht. Er zijn veel spanningen in de wereld. Als die tot uitbarsting komen kunnen die het economisch herstel teniet doen. Maar ook als ze lang aanhouden. Mensen schatten de toekomst dan vaak minder positief in. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de economische ontwikkeling. We moeten bovendien rekening te houden met de diversiteit van de sector Voeding. Maatwerk is ons uitgangspunt.

CNV Vakmensen kiest in 2017 voor maatwerk in de loonvraag. Per cao wordt samen met de leden besproken wat de mogelijkheden zijn. CNV Vakmensen kiest er voor om geen (boven)grens te noemen. De loonruimte is waar het kan groter dan de optelsom van inflatie en stijging van de arbeidsproductiviteit. Het behoud van koopkracht en de opbouw van een persoonlijk ontwikkelbudget zijn voor CNV Vakmensen de bodem. Een deel van de loonruimte willen we benutten voor een extra investering in ontwikkeling van mensen. Als er dan nog ruimte over is, kan die ingezet worden voor verbetering van de koopkracht. We houden dan rekening met de behoefte en mogelijkheden in de betreffende cao in de sector Voeding.

Enkele aandachtspunten bij het bepalen van onze inzet per CAO:

- *Een loonsverhoging in centen of procenten? Structureel of eenmalig? Een procentuele structurele loonsverhoging heeft voor werknemers het meeste effect.*
- *In noodlijdende bedrijfstakken kan dat een te grote belasting voor de toekomst betekenen. Een eenmalige uitkering, eventueel in centen, trekt een minder zwaar wissel op de toekomst. Het biedt de werknemer alleen minder financiële zekerheid. Een loonsverhoging in de vorm van "centen" is voor werknemers met een laag inkomen gunstiger, zij krijgen dan verhoudingsgewijs meer dan mensen met een hoog inkomen.*
- *Zetten we de resterende loonruimte in zijn geheel in voor loonstijging? Of gebruiken we een deel van de loonruimte voor doelen zoals ontwikkeling of verbetering van de positie van flexwerkers?*

Maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is een breed onderwerp. Het is een visie op een duurzame bedrijfsvoering die alles omvat. Bij elke bedrijfsbeslissing maak je de afweging tussen verschillende maatschappelijke en economische effecten.

En je houdt rekening met alle belanghebbenden. MVO wordt vaak samengevat met de drie woorden Profit, Planet and People.

In het arbeidsvoorwaardenbeleid ligt voor CNV Vakmensen de nadruk voornamelijk op mensen, "people" (daarmee verklaren we profit en planet niet voor onbelangrijk). MVO staat niet op zichzelf. Het komt onder andere terug in een aantal onderwerpen zoals: arbeidsparticipatie, duurzame inzetbaarheid van werkenden en sociale innovatie.

Arbeidsparticipatie heeft te maken met werk voor iedereen. Veel mensen staan (langdurig) aan de kant. Op de arbeidsmarkt worden zij niet aantrekkelijk gevonden. Dit kan vanwege ziekte of handicap zijn. Of vanwege een langdurig verblijf in bijvoorbeeld de WW of de bijstand. Ook leeftijd speelt hierbij een rol.

Vooraf over duurzame inzetbaarheid is de laatste jaren in cao's het nodige te doen. Vaak is het een discussie waarin allerlei verworven rechten ter discussie worden gesteld. Over duurzame inzetbaarheid is een paar jaar geleden door CNV Vakmensen de beleidsnotitie 'Slagvaardig aan de slag' vastgesteld. In deze notitie staat hoe we met deze verworven rechten in de cao kunnen omgaan.

Sociale innovatie is een lastig uit te leggen begrip. Het gaat onder andere over slim, flexibel en dynamisch organiseren. Hoe werken mensen beter met elkaar samen en hoe kunnen ze het beste uit zichzelf halen. Bedrijven die dit goed regelen, presteren beter. Dit betekent vaak een andere manier van omgaan met vraagstukken. Er is een grotere betrokkenheid van personeel nodig om vragen op te lossen.

Winst (profit) is op zich belangrijk. Bedrijven moeten voldoende winst maken om te blijven voortbestaan. Winst wordt ook benut om uit te keren aan eventuele aandeelhouders. CNV Vakmensen vindt dat winstuitkering niet het belangrijkste doel mag zijn van bedrijven. Ook andere belanghebbenden in bedrijven moeten de vruchten kunnen plukken. Dit kan bijvoorbeeld in investeringen in innovatie, werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden. Een andere mogelijkheid is de zogenaamde werknemersparticipatie: ook werknemers delen dan mee in de winst van het bedrijf. In de industrie neemt CNV Vakmensen deel in een zogenaamd fieldlab sociale innovatie....

Planet, hoe gaan we om met de wereld waarop we leven, is een belangrijk onderwerp. Het is echter niet een onderwerp waar we aan de cao-tafel behandelen. Het vraagt soms wel aandacht. Het mag niet ten koste gaan van de veiligheid en gezondheid van werknemers.

Onze samenleving wordt steeds meer een participatiesamenleving. Verantwoordelijkheden voor elkaar weer worden teruggegeven aan de samenleving en het maatschappelijk middenveld.

Naast werk zullen we steeds meer ook tijd en aandacht nodig hebben om deze zorg voor elkaar te realiseren. Dit zal en kan ook een positieve bijdrage hebben op de werkgelegenheid (arbeidsdeling) en het ervaren van werkdruk: Maatregelen die hier in de cao een bijdrage aan kunnen leveren zijn:

- Regeling voor mantelzorg
- Extra zorgverlof (betaald en bovenop de wettelijke regelingen)
- Vergroten van de mogelijkheid om arbeidstijden en omvang contract aan te passen
- Mogelijkheden creëren tot sabbatical
- Vrijwillige arbeidsduurverkorting

Participatie; iedereen doet mee

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat iedereen die kan en wil meewerken, de kans krijgt. Maar niet iedereen komt even makkelijk aan werk. Sommigen hebben vanwege een beperking moeite met vinden van werk. Anderen staan al lange tijd buiten het arbeidsproces. Voor hen valt het niet mee weer een plekje te vinden.

In 2013 is in het sociaal akkoord afgesproken dat deze mensen aan werk geholpen moeten worden. De marktsector moet in de periode tot 2026 zorgen voor 100.000 extra banen voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. In eerste instantie is de inspanning vrijwillig. Als de gewenste doelen niet worden gehaald, kan er vanaf 2017 dwingende wetgeving worden opgelegd. Voor sommige groepen mensen kan in de cao eventueel een aparte loonschaal tussen 100% WML (wettelijk minimum loon) en 120% WML worden afgesproken.

CNV Vakmensen wil in cao's afspraken maken om de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen. Dit kan in de vorm van afspraken over aantallen. Voor CNV Vakmensen is het echter belangrijker dat er middelen zijn. We denken niet alleen aan geld, maar bijvoorbeeld ook aan projectleiders, netwerken met UWV, gemeenten en werkbedrijven en dergelijke (infrastructuur). Dat is nodig om afspraken ook daadwerkelijk uitgevoerd te krijgen. CNV Vakmensen wil voorkomen dat gemaakte afspraken maken een dode letter worden.

Naleven van de cao

Naleving van de cao-afspraken is belangrijk. In de ene bedrijfstak is dit meer vanzelfsprekend dan in de andere. Het zorgt voor een gelijk speelveld in een bedrijfstak. Als één of enkele bedrijven de cao niet naleven, gaat dit allereerst ten koste van de werknemers in die bedrijven. Ook plegen deze bedrijven valse concurrentie ten opzichte van bedrijven die wel de cao netjes volgen. Het gevolg kan zijn dat steeds meer bedrijven de cao gaan ontduiken. Of dat werkgevers de cao willen uitkleden. Uiteindelijk is het een nadeel voor alle werknemers in de bedrijfstak.

Het niet naleven van de cao is al een paar keer in de politiek ter sprake gekomen. Maar de overheid heeft de bal bij sociale partners gelegd. Wij zullen dus zelf met werkgevers tot een goede naleving van de cao moeten komen. En anders zonder hen.

Onze inzet:

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat de cao wordt nageleefd. De bond wil samen met werkgevers goede afspraken maken om naleving te bewaken. Hoe dit het beste kan, moet per cao bekeken worden. Als werkgevers niet bereid zijn afspraken te maken, zal CNV Vakmensen bekijken hoe hij zelfstandig naleving kan afdwingen.

Het 3^e WW jaar

CNV Vakmensen verwacht medio oktober definitieve beleidsafspraken te hebben met richtlijnen voor het 3^e WW jaar.

Overige thema's

Een aantal thema's zijn voor de sector voeding van belang:

- Seizoensarbeid in relatie tot de nieuwe ketenbepaling
- 24-uurs economie en werken op zondag

Ketenbepaling en seizoensarbeid

Als gevolg van de wet werk en zekerheid is de ketenbepaling aangepast. Momenteel gelden contracten die elkaar binnen zes maanden opvolgen, als schakels in dezelfde keten. Er kunnen maximaal drie contracten binnen twee jaar tijd worden aangeboden. Alleen onder hele strikte voorwaarden kan van deze bepaling worden afgeweken.

Voor een aantal bedrijfstakken waar veel seizoensarbeid voorkomt, leidt deze nieuwe ketenbepaling tot problemen. In de land en tuinbouw is een oplossing voor dit probleem gevonden. CNV Vakmensen heeft hier een leidende bijdrage aan geleverd. De essentie van de oplossing zit in de mogelijkheid die de Wet werk en zekerheid biedt, om voor nauwkeurig in de cao beschreven functies de ketenbepaling buiten werking te stellen. De noodzaak om de ketenbepaling buiten werking te stellen moet voor deze functies onderbouwd worden. Voor de overige functies die onder de cao vallen, blijft de ketenbepaling dus onverkort van toepassing. Er is dus geen sprake van een vrijstelling voor de hele cao.

Voor details over de afspraken in de land- en tuinbouw, zie de bijlage xx.

Onze inzet:

Als in het bedrijf of de bedrijfstak een sterk seizoensmatig patroon voor komt, is CNV Vakmensen bereid in de cao afspraken te maken over functies die alleen seizoensmatig ingezet kunnen worden. Deze functies moeten goed worden omschreven. Dan kan eventueel de ketenbepaling voor die functies buiten werking worden gesteld.

24-uurs economie, werken op zondag

Een aantal bedrijfstakken in de sector voeding kennen al een volcontinu productieproces. In andere bedrijfstakken is de bedrijfstijd zo ver mogelijk opgerekt. Dit betekent dat steeds meer mensen moeten werken buiten wat we vaak als "normale werktijden" zien. Dus heel vroeg, heel laat, 's nachts en in de weekeinden. Vaak wordt het ongemak dat dit meebrengt gecompenseerd door toeslagen op het loon.

Met de steeds verder oprukkende 24-uurs economie zien we ook steeds vaker dat werkgevers van die toeslagen af willen. Zij zijn van mening dat al die verschoven werktijden "normaal" worden voor die werknemers, en dat daar geen extra vergoeding tegenover hoeft te staan. Hierbij wordt ook vaak gewezen op de wens die bij werknemers leeft om werktijden aan het privéleven aan te passen. De werkdruk neemt over het algemeen toe. Dat wordt voor een deel veroorzaakt doordat werknemers moeilijk een "vaste baan" krijgen.

De zondag neemt voor CNV Vakmensen in deze discussie een aparte plaats in. CNV Vakmensen vindt dat mensen die zondagsrust willen houden, niet gedwongen kunnen worden om op zondag te werken. In een aantal cao's is dit ook vastgelegd. Tegenwoordig zien veel mensen de zondag niet meer als rustdag. Dit heeft als gevolg dat er steeds vaker druk wordt uitgeoefend om tot zondagswerk over te gaan.

Daarbij worden dan ook vaak toeslagen ter discussie gesteld.

Onze inzet:

We erkennen dat inconveniëntie persoonlijker is geworden. We zoeken naar modellen met meer zeggenschap voor medewerkers (zelfroosteren) of modellen, waarbij gewerkt wordt met een persoonlijke inconveniëntie matrix. Ook kunnen toeslagen via keuzemodellen worden ingezet voor persoonlijke investeringen in duurzame inzetbaarheid.

Werken op zondag staat voor CNV Vakmensen niet ter discussie.

Werknemers kunnen niet verplicht worden op zondag te werken. We zijn ook van mening dat niet alle uren van de dag of week als normale arbeidsuren gezien kunnen worden. Werken in de weekeinden en de nacht trekt uiteindelijk vaak een wissel op het privéleven en sociale leven van de werknemer. Bovendien heeft werken in de nacht meer risico's voor veiligheid en gezondheid. Langdurig 's nachts werken kan voor gezondheidsschade zorgen. 's Nachts gebeuren er meer ongelukken die bovendien vaak ernstiger zijn. CNV Vakmensen vindt daarom een extra beloning voor werken op die tijden nog steeds wenselijk.

We zijn wel bereid om te praten over de beloning buiten reguliere werktijden of dagen. CNV vakmensen stelt wel als voorwaarde, dat werknemers dan zeggenschap hebben over werktijden en dagen. Dan hoeft het niet vanzelfsprekend te zijn dat de nu geldende toeslagen van toepassing zijn. Dit willen we zorgvuldig benaderen. Onze leden moeten nadrukkelijk betrokken worden. Uiteraard zijn de wettelijke kaders (werk- en rusttijden) en de voltijdscontracten het vertrekpunt, september 2016.

Namens de sectorraad Voeding
Peter de Jong
Sectorbestuurder

1 bijlage: CNV nota 2017

CONCEPT