



Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie
t.a.v. Dhr. P.T. de With. – VBZ

Per mail thijmen.de.with@concorp.nl

Datum: 20 oktober 2016
Ons kenmerk: JK/CAO/Zoetwarenindustrie
Onderwerp: Cao-wijzigingsvoorstellen 2017

Verbinding, inspiratie, perspectief

Geachte heer De With, beste Thijmen Peter,

Voor u ligt de visie van De Unie op arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen in Nederland anno 2016. Een visie, geïnspireerd door een maatschappij die geconfronteerd wordt met snelle en ingrijpende uitdagingen. Uitdagingen die de status quo van arbeidsverhoudingen zoals we die reeds decennialang kennen fundamenteel ter discussie stellen. Globaliserende (arbeids-)markten, exponentiele groei van kennisintensieve en data gedreven ondernemingen die nieuwe eisen stellen aan kennis en kunde van werknemers, een verdergaande flexibilisering van de arbeidsrelaties en een sociaal zekerheidsstelsel wat onder druk staat zijn nog maar enkele voorbeelden van deze veranderingen.

De Unie accepteert deze status quo niet en neemt haar verantwoordelijkheid door bij te dragen aan een constructieve dialoog. Een dialoog om op inhoud antwoorden te vinden op deze uitdagingen. De Unie stelt daarin het perspectief op inkomenszekerheid voor (*middeninkomens*) werknemers, zelfstandigen en zij die nu tijdelijk langs de kant staan centraal, beseffende dat dit belang altijd een gedeeld belang is. Oog hebben voor de context waarin deze belangen spelen is immers cruciaal, of deze context nu gevonden wordt bij de werkgever, de branche of de lokale of landelijke overheid, De Unie neemt ook daarin haar verantwoordelijkheid en legt duurzame verbindingen met haar stakeholders.

Naast een goed belangenbehartiger neemt De Unie ook haar verantwoordelijkheid in het bieden van oplossingen. Oplossingen die bijdragen aan het daadwerkelijk veranderen van de status quo. Van het begeleiden van professionals in hun loopbaan of het zijn van de deskundig adviseur op duurzame arbeidsrelaties, De Unie is een inspirerende partner.

POSTADRES → POSTBUS 400, 4100 AK CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW
BELANG**

De Unie ziet zich daarmee nadrukkelijk als een organisatie die veel meer is dan een vakbond alleen. We zijn een regisseur, een adviseur en een waar nodig een provocateur, maar altijd op basis van inhoud en dialoog.

Wij nodigen u uit om kennis te nemen van de bredere visie van De Unie op arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen voor het komende cao-seizoen. In dit kader verwijzen we naar de arbeidsvoorwaardennota 2016 op www.unie.nl/arbeidsvoorwaarden.

Laat u inspireren door deze visie, ga met ons de discussie aan over onze voorstellen en laten we samen komen we tot innovatie oplossingen voor de uitdagingen van morgen!

Met vriendelijke groet,
De Unie

John Kapteijn

Bijlage: vertaling naar cao-wijzigingsvoorstellen

Perspectief 2016 vertaald naar cao-voorstellen

Duurzame Inzetbaarheid

Vanuit de overtuiging dat arbeidsrelaties niet meer voor het leven worden aangegaan en werkzaamheden binnen de bestaande arbeidsrelatie sneller en frequenter zullen veranderen wil De Unie afspraken maken over duurzame inzetbaarheid.

In de visie van De Unie moet er daarom nadrukkelijk ruimte komen voor maatregelen om werknemers duurzaam inzetbaar te hebben én te houden. Onze gezamenlijke agenda moet gericht zijn op het creëren van perspectief in relatie tot werkzekerheid. De Unie voelt zich verantwoordelijk voor het creëren van de juiste context om te zorgen dat werknemers zelfstandig en onder eigen regie kunnen werken aan hun eigen inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid gaat in de visie van De Unie hand in hand met een goede balans tussen werk, privé en (mantel)zorgtaken.

Om zorg te dragen voor de eerder genoemde juiste context willen wij afspraken maken over de inzet van **employability - en loopbaanscans** & een **vitaliteitsprogramma**. Onze overtuiging is dat zicht hebben op je arbeidsmarktwaarde bij zal dragen aan het duurzaam inzetbaar zijn. Iedere werknemer zou eens per 3 jaar gebruik moeten kunnen maken van deze instrumenten.

Werkgelegenheid & mobiliteit

Wij geloven erin dat een tevreden werknemer ook een vitale en gezonde werknemer is. Edoch is mobiliteit binnen organisaties in veel gevallen niet gericht op het verbeteren van de combinatie werk, privé & mantelzorg. Vaak ook omdat individuele werknemers een stap opzij of misschien wel naar beneden als bezwarend ervaren.

Om werknemers inzicht te geven in de mobiliteitsmogelijkheden welke er kunnen liggen stellen wij voor alle werknemers eens per 5 jaar een **financiële foto** te laten maken. Hierbij wordt voor de individuele werknemer inzichtelijk gemaakt hoe hij of zij er voor staat en welke mogelijkheden er zijn de combinatie werk, privé & mantelzorg beter in te vullen.

Werk & Mantelzorg

Het aantal mantelzorgers in Nederland neemt een enorme vlucht. Mantelzorgers verdienen daarom een vaste plek binnen onze samenleving. De Unie wil met u als werkgever komen tot een organisatie met het keurmerk '*mantelzorgvriendelijke werkplek*'. Om dit te kunnen bereiken is een **scan** van uw organisatie nodig welke wij voorstellen in samenwerking met Stichting Werk & Mantelzorg uit te voeren.

Mantelzorgers hebben vaak zeer specifieke vragen waarmee ze niet zomaar overal terecht kunnen. Om de mantelzorger binnen uw organisatie een plek te geven om vragen te stellen en advies in te winnen stellen wij voor **een mantelzorghelpdesk** in te richten waardoor dit mogelijk wordt gemaakt.

Arbeidsvoorwaarden en belonen:

Veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om een andere wijze van benadering van inkomensontwikkeling. Het gaat niet langer meer om inkomensgroei alleen. De toekomst voor werknemers bestaat ook veel meer uit het creëren van kansen en een leven lang leren. Inzetbaar zijn en inzetbaar blijven.

Beloning zal daarom veel meer het karakter van maatwerk dienen te hebben waarbij De Unie iedere onderneming als uniek kenmerkt en de loonvraag die wij stellen zorgt voor verbetering van het inkomen en er voldoende ruimte is voor kwalitatieve vernieuwing gericht op het individu.

De loonvraag voor de Zoetwarenindustrie sluit aan bij de wens van onze leden en de bedrijfseconomische resultaten van de sector. De Unie zet derhalve in op **verbetering van koopkracht**.

Verder ingezoomd op de Zoetwarenindustrie komen wij tot de volgende wijzigingsvoorstellen:

Looptijd

Wij stellen voor een looptijd van 1 jaar: 1 januari 2017 t/m 31 december 2017. Mochten er steekhoudende redenen zijn om een andere looptijd overeen te komen dan zijn we bereid deze in beschouwing te nemen.

Inkomen

Wij stellen voor de individuele salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2017 met 2,5% te verhogen.

Ten aanzien van alle bestaande nominale vergoedingen wensen wij eveneens een verhogingspercentage van 2,5% af te spreken.

Maatschappelijke onderwerpen

Wajong

Graag zouden wij door de Zoetwarenindustrie geïnformeerd worden over de gedane inspanningen betreffende deze groep van de arbeidsmarkt. Daarnaast wensen wij met u afspraken te maken over plaatsing van WAJONG'ers binnen de Zoetwarenindustrie.

Vakbondscontributie

In het kader van een brede vertegenwoordiging door vakorganisaties, stellen wij voor dat werkgever het eerste jaar vakbondslidmaatschap van nieuwe leden voor haar rekening neemt.

Week van de vakbond

Graag wisselen wij met u van gedachten over een Week-van-de-Vakbond en hoe wij dit samen met Zoetwarenwerkgevers, binnen de zoetwarenindustrie en met uw werknemers vorm kunnen geven.

Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de overeengekomen werkgeversbijdrageregeling te continueren.

Voorbehoud

Tot zover de wijzigingsvoorstellen van De Unie met betrekking tot de komende cao-onderhandelingen.

Wij behouden ons het recht voor om voorafgaand aan en/of tijdens de onderhandelingen aanvullende en/of nieuwe of gewijzigde voorstellen in te dienen.

Wij rekenen op een constructief en open overleg opdat we op een efficiënte wijze tot resultaten kunnen komen die recht doen aan de belangen van alle partijen.