

Gedeelde visie CNV Unie FNV cao Rubber Kunststof Lijm

Basis

1. Cao bijlage 13 E, met name:
 - De vernieuwde cao emancipeert de werknemer en maakt het overleg tussen werkgever en werknemer gelijkwaardiger, elk vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid.Maar zeker ook de overige punten:
 - De vernieuwde cao is aantrekkelijk voor alle bedrijven en medewerkers in de kunststof- en rubberindustrie.
 - De vernieuwde cao bevat collectieve afspraken waarbij ruimte is om op bedrijfsniveau afspraken te maken.
 - De vernieuwde cao heeft de huidige cao als vertrekpunt maar geen enkel artikel uit de huidige cao is vanzelfsprekend voor de vernieuwde cao.
 - Rosetta is niet bedoeld als bezuinigingsoperatie maar biedt vernieuwende wegen om werkgevers en werknemers te betrekken bij arbeidsvoorwaarden.
 - De vernieuwde cao bewerkstelligt duurzame inzetbaarheid geënt op de verschillende levensfasen van de medewerkers.
 - De vernieuwde cao komt uiterlijk 1 mei 2016 tot stand maar zo mogelijk eerder. De nieuwe cao wordt geformaliseerd met een nieuw cao-akkoord.
2. Participatie van alle medewerkers via www.numaakikdecao.nl: de enquêtes, gesprekken en polls.
3. Inbreng vanuit kaderleden.

Stip op de horizon: emancipatie van medewerkers

Medewerkers zijn dusdanig geëmancipeerd (verantwoordelijk en zelfstandig) dat zij in staat zijn:

- Om goed en zinvol overleg te kunnen voeren met de werkgever om vraagstukken en problemen binnen de bedrijven samen op te lossen;
- Om maatwerkafspraken te maken passend bij de persoonlijke situatie en bij de situatie van het bedrijf.
- Om te werken aan hun duurzame inzetbaarheid en regie te hebben op hun eigen loopbaan.

Het organiseren en stimuleren van volwassen arbeidsrelaties in de organisatie en de emancipatie van medewerkers is een gezamenlijk verantwoordelijkheid van werkgevers, vakorganisaties en medewerkers.

Collectieve basis voor emancipatie: werkzekerheid, vangnet en ruimte voor maatwerk

- Iedereen die in de sector werkt moet een bepaalde mate van werkzekerheid hebben, zowel vast als tijdelijk personeel. We realiseren ons dat een bepaalde mate van flex gewenst is, maar juist voor deze groep is het gedurende de uitzendperiode extra van belang om te werken aan hun werkzekerheid.
- De cao biedt een voldoende vangnet op het gebied van:
 - Arbeidsvoorwaarden: voldoende niveau als er geen aanvullende afspraken worden gemaakt
 - Pensioen: elk bedrijf in de sector heeft een pensioenvoorziening waarvan het minimumniveau gewaarborgd is in de cao. We willen het huidige pensioenniveau waarborgen tegen een reële premie.
- De cao biedt ruimte voor maatwerk.
We willen niet dichtregelen maar samen komen tot passende maatwerkafspraken. Dit betekent dat we op sectorniveau (in de cao) kaders afspreken, de invulling gebeurt op ondernemingsniveau. Dit vraagt om wederkerige flexibiliteit.

Blz.

1 – versie 4 februari 2016

Waarborgen op ondernemingsniveau

- Versterking van de medezeggenschap in de bedrijven
- Bedrijfsvoering moet maatwerk mogelijk maken
- Versterking van de gespreksvaardigheden van leidinggevenden en medewerkers
- Ruimte voor evaluatie en advies/begeleiding van de vakbond aan individuele medewerkers/ondernemingsraden.

Procesvragen/opmerkingen

- In de afgelopen jaren was de onderhandeling over loon steeds het sluitpunt, en mislukte het cao-overleg. Hoe voorkomen we dat we na een mooi Rosetta project vastlopen op het totaalbedrag aan loon en pensioen?
 - Voorbeeld: Bij de Gasunie wordt in de tussenperiode alleen de prijsindex gegeven, en daarboven wordt geld gereserveerd voor kwalitatieve verbeteringen in het totaalverhaal. Lukt dat niet, dan vloeit dat geld terug in de loonparagraaf.
- Is het niet beter om de wijzigingen in één keer te nemen in 2017 of 2018? Want slechts één of twee deelonderwerpen per jaar in de cao wijzigen betekent dat je onderwerpen niet onderling kunt uitruilen. En uitspreiden over 5-7 jaar is veel te lang om nog in het project te blijven geloven.
- Belangrijk om niet gelijk te onderhandelen maar eerst de visies goed met elkaar uit te wisselen: waar willen we met de sector staan over 5-7 jaar en wat is de weg er naar toe. Welke thema's moeten worden geadresseerd op middellange en lange termijn? Wat is de visie over aard van arbeidsverhoudingen, zeggenschap, werk-privé balans etc. Kortom welke ontwikkelingen, kansen en bedreigingen zien we, kunnen we een gezamenlijke visie ontwikkelen en prioriteiten stellen?
- We zouden graag de verdere gesprekken onder leiding van een externe voorzitter doen om de voortgang te bevorderen en het co-creatie traject zoals we nu in Rosetta hebben doorlopen gezamenlijk voort te zetten.

Concrete uitwerking

Versterking werkzekerheid: Scholing en baas over je eigen loopbaan

Dit onderwerp leeft lang niet onder iedereen. Maar een vaste baan bestaat steeds minder vaak, daarom moet je zelf zien te zorgen aan het werk te blijven. Baanzekerheid bestaat niet meer, maar werkzekerheid wel. Daarom denken we aan:

- Voorlichting en motivering
- Loopbaancheck
- Individuele zeggenschap, financiering en tijd voor loopbaangerichte scholing
- Anticyclisch investeren: extra inspanning op scholing als de omzet minder is (seizoensmatig, maar ook over de jaren heen)
- Nadenken over herverdelingsvraagstuk.
- Instellen van een bedrijfsgericht mobiliteitscentrum

Uitzendkrachten

In de sector wordt wisselend gebruik gemaakt van uitzendkrachten. Strakke regelgeving werkt niet, zo heeft de werkelijkheid ook weer na het laatste sociaal akkoord uitgewezen. De tweedeling tussen vast en flex wordt steeds groter. Daarom willen we graag werkbare oplossingen:

- De punten uit scholing en baas over je eigen loopbaan voor alle uitzendkrachten, ook voor hen die niet uitblinken
- (regionale) arbeidspools voor uitzendkrachten met gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgevers
- Reservering van extra geld naast het huidige loon, en dat geld kan de uitzendkracht na ontslag gebruiken voor inkomen of voor werk-naar-werk.
- Zwart op wit dat elke uitzendkracht als eerste werk bij de inlener krijgt aangeboden, als de inlener opnieuw uitzendkrachten inhuurt
- Per bedrijf met OR of vakbond reëel uitzendbeleid afspreken. Daarbij ook meenemen, dat veel uitzendkrachten betekent dat bij een piek de vaste krachten ook moeten overwerken. Want de kennis zit bij de vaste kracht. Dus weinig vaste krachten en veel flex betekent, dat vaste krachten altijd (te) hard moeten werken, als het rustig is en als het druk is. Inzetten van flex verlicht voor hen dan niet. Dat kun je oplossen door minder flex en meer vast, en flex voldoende op te leiden.
- Maar ook werken aan aantrekkelijkheid van de sector middels creëren van perspectief.

Maatwerk

- Keuzemodel vrije tijd (en misschien ook een uitgebreider keuzemodel incl. scholing, extra salaris, gezondheidsregelingen en thuiswerken/telewerken)

Werknemers willen graag kunnen kiezen tussen geld en vrije tijd, en willen graag vrije tijd op het moment dat het hun uitkomt. Voor werknemers is van belang:

- o zelf sturing op inkomen door minder of meer vrije dagen te gebruiken
- o zelf sturing hoeveel en op welk moment vrije tijd in verband met zorgtaken, leeftijd, gezondheid, privé zaken

Er zijn twee redenen om bij dit onderwerp te zoeken naar verbinding met werkgevers:

- Werkgevers willen misschien ook regelmogelijkheden in werktijd (en daarmee in vrije tijd). Dat kan conflicterend zijn (mensen willen vrij als er juist werk is en andersom) maar ook versterkend (mensen willen vrij of werken zoals het de werkgever wenst). Bij leeftijdsbepalingen lijkt het vooral conflicterend te zijn, maar kan verbinding gezocht worden door meer verantwoordelijkheid te geven aan de werknemer (individu, en het team waarin de oudere werkt).
- Sommige sturingsinstrumenten voor roosteren en vrije tijd geven de ruimte om meer uitzendkrachten een vaste baan te bieden, zoals bijvoorbeeld een urenbank ruimte kan geven voor een hogere vaste formatie.

Pensioen

Centrale afspraken voor een pensioenregeling met als uitgangspunt de huidige uitkeringsregeling, de huidige premie en de huidige premie-verdeling. Daarbij zijn premie-afspraken voor een bepaalde periode mogelijk. De bedrijfstak faciliteert dat dit bij een centrale uitvoerder ondergebracht kan worden.

Naleving van deze afspraken bij bedrijven die zich elders verzekeren wordt strak gecontroleerd door een landelijk orgaan. Deze bedrijven lopen zelf het premie-risico. Werknemers hoeven nooit meer te betalen dan als de verzekering ondergebracht zou zijn bij de landelijke uitvoerder.

Belangrijk is een goede overgang van een werkzaam leven naar de oudedagvoorziening. Ons bewust zijn van afnemend werkvermogen. Daarom is het belangrijk dat mensen in de gelegenheid zijn om reserves, in tijd, in geld, aan te leggen. In samenspraak werknemer/werkgever juiste moment bepalen.

Versterking overlegpositie medewerkers

Ondernemingsraden en individuen willen hun verantwoordelijkheid in het overleg oppakken, maar zien ook dat het verschil in positie te groot kan zijn. Daarom willen ze graag ter versterking van de overlegpositie:

- een vangnet: de minimale rechten indien het overleg niet lukt
- een onafhankelijk vertrouwenspersoon, die ook kan bemiddelen of verwijzen naar bemiddelen
- daarbij valt ook te denken aan de vakbond, zoals bv. in de huidige procedure van functiewaardering: eerst overleg in het bedrijf tussen betrokkenen, lukt dat niet dan bepalen vakbond en werkgeversorganisatie samen
- ruimte voor de vakbond om OR en individu of collectief te adviseren, en namens hen op te treden. Denk bijvoorbeeld aan boven cao-loontabellen, waar de vakbond de onderhandelingsrol zou moeten houden.
- voldoende faciliteiten voor bedrijfstakvakbondswerk, waarbij vakbonden de leden en de niet-leden betrekken bij vraagstukken en oplossingen (met statutair voorbehoud dat alleen leden beslissen)
- de ontzorgers: deskundigen die de werkgever of OR op verzoek adviseren in P-instrumenten en daar op verzoek zelfstandig in kunnen handelen
- cursussen in "vaardigheden en cultuur in overleggen" voor werkgevers, leidinggevenden, ondernemingsraden, individuen