

Wijzigingsvoorstellen voor de cao van Astellas 2022

Looptijd

- CNV Vakmensen stelt een looptijd voor van 24 maanden van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2024.

Inkomen, verlof, werkzekerheid

- Graag gaan wij in gesprek om te komen tot een afgewogen loonafpraak die recht doet aan de medewerkers bij Astellas en die er ook voor zorgt dat het aantrekkelijk is voor nieuwe werknemers om te komen werken voor Astellas. Daarbij is een loonsverhoging in procenten en centen wat ons betreft de inzet.

Ontwikkeling van medewerkers

- Leerrekening CNV Vakmensen is overtuigt van het nut en de noodzaak voor werknemers om zich blijvend te ontwikkelen in de vorm van werkend leren, (bij)scholing en vorming. Eigen regie met een eigen rekening. De werkgever stort jaarlijks €1500 op de leerrekening van de werknemer. Er geldt een maximale opbouw van 5 jaar. Wij stellen voor de uitvoering van deze regeling extern te beleggen bij James Loopbaan.
- Astellas kent een flexibele schil die wordt ingevuld door uitzendkrachten, wij stellen voor dat uitzendkrachten die langer dan 9 maanden in dienst zijn en goed functioneren een dienstverband krijgen bij Astellas.

Duurzame inzetbaarheid

Ondanks dat er al een aantal cao's gesproken wordt over duurzame inzetbaarheid heeft dit nog niet tot concrete voorstellen geleid afgezien van de inrichting van een werkgroep die nog steeds van start moet gaan. Wij willen in deze cao concrete afspraken maken waar werknemers mee gebaat zijn in het kader van hun duurzame inzetbaarheid. We hebben daarvoor de volgende voorstellen;

- **Verkorten van de werkweek**

Recent stond in het nieuws¹ het bedrijf kozijn Service uit Joure overgaat op een 4 daagse werkweek en een betaalde verlof dag met een fulltime salaris. Reden is dat ze aantrekkelijk willen zijn en blijven in de arbeidsvoorwaarden richting huidige en toekomstige medewerkers. Zorgen voor een goede balans konden vinden tussen werk en privé en dat het de productiviteit van medewerkers ten goede komt. CNV Vakmensen heeft al een aantal jaren de ambitie om dit mogelijk te maken voor medewerkers en het heeft ook voor werkgevers een verschillende positief effect. Wij stellen dan ook voor om bij Astellas een eerste stap te zetten in de balans werk-privé door de werkweek met 2 uur te verlagen.

- **Generatiepact**

Het generatiepact (80-90-100) wordt ingevoerd en definitief opgenomen in de cao als maatregel. De invoering van deze maatregel mag niet leiden tot meer werkbelasting bij de overige medewerkers. Astellas spant zich maximaal in om voor de vrijgekomen formatie nieuwe collega's structureel aan te nemen.

- **Verlofsparen**

Wij stellen voor dat werknemers, overeenkomstig de afspraak in het Pensioenakkoord, 100 weken verlof kunnen opsparen om die uiteindelijk voor hun AOW-datum in te zetten.

- **Rouwverlof**

CNV Vakmensen stelt voor om in de cao afspraken te maken over rouwverlof. Iedere werknemer krijgt een keer in zijn werkzame leven te maken met ingrijpend verlies. CNV Vakmensen heeft een checklist opgesteld voor leidinggevenden hoe om te gaan met werknemers die te maken krijgen met een verlies. Wij zien graag dat deze checklist als uitgangspunt wordt opgenomen in de cao voor rouwverlof. Voor meer informatie zie <https://www.cnvvakmensen.nl/themas/rouw-op-het-werk>

Overige afspraken

- De huidige werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN regeling wordt voor de duur van de cao gecontinueerd.

We behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen, wijzigingsvoorstellen toe te voegen dan wel aan te passen.

¹ <https://www.nu.nl/ondernemen/6181255/waarom-ook-werkgevers-profiteren-van-een-vierdaagse-werkweek.html>