Voorstellenbrief voor een nieuwe cao voor de medewerkers in de Groothandel in Bouwmaterialen

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat iedereen op een volwaardige manier aan onze samenleving kan deelnemen. Dat de cao wordt nageleefd, mensen voor een vaste baan in aanmerking komen, de roosters binnen de afspraken van de cao worden opgesteld, oudere medewerkers tijd en ruimte krijgen om blijvend goed te kunnen functioneren, arbeidsomstandigheden worden geoptimaliseerd, enz. In het kader hiervan en na raadpleging van de leden zijn deze voorstellen tot stand gekomen.

Looptijd

Wij stellen u een looptijd van 1 jaar voor. Een meerjarige cao wijzen wij niet af, mits (het niveau van-) de afspraken daartoe aanleiding geeft.

Inkomen

Wij stellen u bij een éénjarige cao een loonstijging voor van 10%. Dit percentage is tot stand gekomen op basis van economische factoren (productiviteit en inflatie). Wij stellen voor dat een belangrijk deel van deze loonsverhoging nominaal tot uitkering komt.

Nu het WML per 1 januari 2023 met 10% stijgt, zal dat een scheve verhouding in de salarisschalen tot gevolg hebben. Maar ook heeft -naar verwachting- de verhoging van het WML tot gevolg dat de fracnchise in het pensioen zal toenemen. Mocht dit leiden tot onbalans in pensioenaanspraken dan stellen wij u voor deze te repareren.

Nieuw pensioenstelsel

We willen een beter inzicht krijgen in de mogelijkheden om eerder dan de AOW-gerechtigde leeftijd met werken te kunnen stoppen. Afspraken, welke zijn opgenomen in het pensioenakkoord, zijn daarbij uitgangspunt.

Kern van het voorstel: Vanaf 1 januari 2021 was het al mogelijk dat iedere werknemer die werkzaam is onder de cao 3 jaar eerder kan uittreden onder gebruikmaking van de afspraken in het pensioenakkoord. Dit voor het maximaal mogelijke bedrag (bruto AOW-hoogte). Om het te realiseren kan er een fonds worden opgericht. De premie voor dit fonds moet nader worden vastgesteld en er moet worden afgesproken wie de premie gaat betalen. Uitgangspunt is dat werkgevers de premielasten zullen dragen en dat er geen sprake kan zijn van vrijwilligheid.

Reiskosten

In deze cao is geen reiskostenvergoeding opgenomen. Het kost de medewerkers geld om naar het werk te komen. Wij stellen daarom een nog enigszins redelijke reiskostenvergoeding voor, welke is gebaseerd op de werkelijke afstand woon-werkverkeer (enkele reis) keer de fiscaal maximaal onbelaste vergoeding per gereden kilometer.

Duurzame inzetbaarheid

De gevoelens van CNV-leden op de verschillende DI-thema's zijn divers. Men ziet en begrijpt doorgaans de drang om te vernieuwen maar men eist ook behoedzaamheid in wijziging van arbeidsvoorwaarden. We streven naar consensus op de verschillende thema's, waarbij alle generaties werkenden worden betrokken. We willen een doelgerichte aanpak. Dit project wordt door de overheid gesubsidieerd. Bovendien zijn wij voorstander van een verdergaande aanpak op MDIEU gebied en zien de "menu-kaart" daarvoor als prima handleiding. Zie hiervoor: https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uittreden-mdieu/menukaart-mdieu---regeling

Van een flexibel contract naar een vast contract

Algemeen is het gebruik van flexibele contracten, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. Vooral onder jongeren en laag-opgeleiden is het aantal flexibele contracten sterk gestegen. Het gaat dan onder meer om contracten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen, nul-urencontracten, uitzendwerk, payrolling, bemiddeling van ZZP'ers en contracting.

CNV Vakmensen wil deze ontwikkeling tegengaan en de verhouding tussen flex en vast herstellen. Iedereen, ongeacht functie, heeft recht heeft op een zo lang mogelijk perspectief in werk. We willen in de cao afspraken maken dat de bedrijven gestimuleerd worden meer mensen in (vaste)dienst te nemen en stellen u voor om de medewerker, die 9 van de 12 maanden als flexmedewerker heeft gewerkt, een vast contract aan te bieden.

Ter aanvulling: In de cao zien we graag een zgn. "vergewisbepaling" opgenomen. Deze tekst kan daarvoor worden gebruikt:

Voorbeeld 1: Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:

A. Vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
B. Activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
C. Kennelijk onvoorziene omstandigheden.

Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen, overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenende bedrijf. De werkgever is op grond van deze cao verplicht dit te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat dit wordt toegepast.

Voorbeeld 2: De werkgever wil een goed werkgever zijn en voelt zich medeverantwoordelijk voor de wijze waarop ingeleende uitzendkrachten worden behandeld. Voor uitzendkrachten die werken in deze bedrijfstak en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van de onderneming gelden vanaf het begin van de uitzendovereenkomst de bepalingen uit deze cao met betrekking tot salaris en salarisaanpassing, vergoedingen (waaronder overwerk- en werktijdentoeslag) en reiskostenvergoeding (*zie voorstel daartoe*). De werkgever verzekert zich ervan dat de ingeleende uitzendkracht met betrekking tot deze arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloon conform de cao.

Generatiepact

Een goed en bereikbaar generatiepact hoort bij duurzame inzetbaarheid. Wij willen de huidige regeling herzien en medewerkers vanaf 60 jaar zonder deskundigentoets in de gelegenheid stellen 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw van hun oorspronkelijke salaris.

Partnerverlof bij geboorte

De wet geeft nu het recht bij geboorte aan de partner 5 weken verlof te gunnen tegen 70% van het dagloon. In de cao willen wij opnemen dat dit tot 100% loon wordt aangevuld en gedurende deze periode de verplichtingen/aanspraken voor het pensioen ook 100% doorlopen.

Persoonlijke ontwikkeling / individuele leerrekening, maar dan als arbeidsvoorwaarde

Persoonlijke ontwikkeling kan het beste worden vormgegeven door werknemers, naast budgetten uit de bedrijfstak / onderneming te laten beschikken over een individueel keuzebudget dan wel individuele leerrekening. De werknemer wordt daarmee in staat gesteld verantwoorde keuzes te maken voor zijn toekomst. Het gaat dan om loopbaanoriëntatie, ontwikkeling van persoonlijke

competenties en functie overstijgende vaardigheden. CNV Vakmensen wil een budget opbouwen dat steeds opgehoogd wordt. Uiteindelijk moet er een bedrag gelijk aan een dertiende maand beschikbaar zijn voor de werknemer.

Zo'n budget is nadrukkelijk *niet* bedoeld voor vakgerichte cursussen die enkel gericht zij op het vergroten van productiviteit dan wel het bijblijven in de huidige functie. Daarvoor moeten de aangewezen andere middelen blijven bestaan. Uitgangspunt hierin is dat de werkgever deze lasten moet dragen.

Werkafspraken (zie punt 6 afd. B)

In het vorige cao-akkoord zijn werkafspraken opgenomen welke tijdens de looptijd van de huidige cao aan de orde zijn. Met u willen wij die afspraken doorlopen en -waar nodig- actualiseren.

Internationale solidariteit

CNV Vakmensen heeft niet alleen aandacht voor werknemers in Nederland. In het kader van internationale solidariteit steunen wij projecten in het buitenland die er op gericht zijn mensen in staat te stellen op aanvaardbare wijze zelf hun inkomen te verdienen en lokale vakbondsactiviteiten te ondersteunen. Hiervoor spreken wij graag een bijdrage uit deze sector af.

Tot slot

We behouden ons het recht voor gedurende de cao-onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, voorstellen te wijzigen of in te trekken. We hopen op een prettig en constructief overleg.