

INLEIDING

Het CNV kiest in het arbeidsvoorwaardenbeleid voor 5 prioriteiten. In al onze cao-voorstellen vertalen we deze in concrete voorstellen. Deze brief is een handleiding voor bestuurders, om samen met de leden te komen tot een invulling van onze prioriteiten. De verwijzingen naar 'kaarten' uit de Arbeidsvoorwaardennota 2024 is bedoeld als inspiratiebron, met ruimte voor keuzes. Ze hoeven dus niet allemaal te worden overgenomen. Daarnaast is er ruimte voor aanvullende voorstellen die relevant zijn voor specifieke cao's. De precieze invulling en concretisering van de cao-voorstellenbrief gebeurt uiteindelijk in overleg met de leden.

Naast de 5 inhoudelijke punten wil het CNV in 2024 extra aandacht vragen voor het cao-proces. Het CNV hecht sterk aan het maatschappelijk middenveld waarbinnen de cao hét instrument is om werknemersbelangen te behartigen en invulling te geven aan een rechtvaardige samenleving. Om deze ambitie te realiseren, is het noodzakelijk dat de cao door veel werkenden wordt gevoed en gedragen. We willen in 2024 dan ook ruim experimenteren met mogelijkheden om meer mensen (ook niet-leden) een stem te geven in ons cao-proces. Wil je een dergelijk experiment ontwerpen, laat het dan weten via cao@cnavakmensen.nl. Dan krijg je hier ondersteuning bij.

1. LOONONTWIKKELING

In de visie van het CNV is er ook in 2024 ruimte voor een stevige loonvraag. Onderstaand overzicht maakt duidelijk dat de inflatie de afgelopen jaren enorm is gestegen. Ook blijft de arbeidsmarkt krap en laten de winsten van bedrijven over het algemeen mooie cijfers zien. Alle reden dus voor een forse loonvraag in 2024. In onze loonvraag per cao houden we wel rekening met de loonontwikkeling van de afgelopen jaren. Een aantal cao's hebben al een forse loonsverhoging gehad, voor anderen geldt dat er sinds de enorme inflatie van 2022 nog niet is onderhandeld over een nieuw contract.

We kiezen voor een bandbreedte **tussen de 4% en 10% voor de looptijd van 1 jaar**. De specifieke keuze per cao biedt de ruimte om de salarissen en het loongebouw aan te passen aan de hoge inflatie van de afgelopen jaren.

	2022	2023	2024
CPI	10,0	3,9	3,8
CPI afgeleid	11,8	3,2	3,4

Naast de loonontwikkeling vragen we ook aandacht voor de reiskostenvergoeding. In de cao willen we vergoedingen voor reiskosten afspreken die fiscaal maximaal zijn (zie kaart 2A).

2. DUURZAME ARBEIDSRELATIES ALS BASIS: GEEN CONCURRENTIE OP ARBEIDSVOORWAARDEN

Nederland kent de meest flexibele arbeidsmarkt binnen Europa; deze trend willen we keren. Niet alleen via wetgeving, maar zeker ook via de cao. Als CNV vinden we dat structureel werk structureel moet worden ingevuld: door mensen met een vast contract. Daarnaast vinden we dat er geen oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden mag bestaan tussen mensen met verschillende contractvormen. We willen dan ook afspraken maken met werkgevers in hun rol als opdrachtgever. We zien een bedrijf, instelling of organisatie als een plek waar mensen intensief met elkaar samenwerken, oog hebben voor elkaar en zich verantwoordelijk voelen voor elkaars welbevinden en arbeidsvoorwaarden: een 'gemeenschap van werkenden'.

Speciale aandacht vragen we voor het aan het werk krijgen (en houden) van mensen die arbeidsbeperkt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (Wajong, WIA en Participatiewet). Iedereen telt mee en we hebben iedereen nodig.

In de cao willen we graag afspraken maken over:

- het structureel werk invullen van structureel werk, door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (zie kaart 23 en 24).
- het starten van een 'gemeenschap van werkenden'-project. Gedurende dit traject wordt onderzocht welke

aanvullende afspraken gemaakt kunnen worden voor de inhuur van uitzendkrachten, zzp'ers en mensen die via dienstverlenende sectoren werken binnen een bedrijf of organisatie (zie kaart 25A).

- het verbeteren van de positie van 'flexwerkers' via de cao, door cao-afspraken te maken over tijdelijke krachten, uitzendkrachten en mensen met contracten zonder vaste omvang. Concrete tekstvoorstellen staan in kaarten 23 t/m 36.
- concrete arbeidsplaatsen in een bedrijf/organisatie/sector voor mensen die arbeidsbeperkt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (zie kaart 40, 41, 42 en 64).

3. LOOPBAANONTWIKKELING VIA JE VAKBOND

Voor werknemers is het van belang dat zij regie hebben over hun eigen ontwikkeling. Enerzijds om optimaal voorbereid te zijn op de grote (digitale) veranderingen; anderzijds om hun loopbaanwensen in de meest brede zin te kunnen realiseren. Vakbonden zijn daarbij, in de visie van het CNV, dé logische partner voor begeleiding en ondersteuning van werkenden gedurende hun loopbaan.

Om deze visie te realiseren kunnen er diverse concrete afspraken worden gemaakt waarbij vakbonden werknemers ondersteunen. Dit kan bijvoorbeeld gaan over het aanbieden van periodieke loopbaangesprekken ('loopbaanchecks'), het introduceren van leerambassadeurs, (het scholen voor) van-werk-naar-werk-trajecten of het introduceren van een individuele leerrekening. Concrete tekstvoorstellen staan in de kaarten 8A, 9, 10, 11 en 15.

4. KWALITATIEF GOED EN VEILIG WERK MET BALANS EN VERBINDING

Het CNV pleit voor een meer ontspannen samenleving. Dat geldt voor de manier waarop we met elkaar omgaan, maar zeker ook de manier waarop we ons werk inrichten. Het is belangrijk dat we ons werk gezond, veilig, met plezier en autonomie kunnen blijven doen. Hierbij is het belangrijk om meer ruimte te bieden om voor onszelf en voor anderen te kunnen zorgen. Voor dit thema willen we in cao's aandacht vragen.

Het CNV wil concrete stappen zetten naar het (op termijn) inrichten van een 30-urige werkweek. Na een goed gesprek in de sector, het bedrijf of de organisatie en met oog voor sectorale bijzonderheden, willen we – om dit te realiseren – in elke cao een voorstel doen om de werkweek structureel met minimaal 1 uur te verkorten (zie ook de kaarten 47 tot en met 52 en 56 t/m 60).

Ook kunnen werknemers meer grip op hun werk krijgen door aandacht te vragen voor 'life events' gedurende de loopbaan en afspraken om de werkdruk te verlagen. Concrete voorstellen kun je vinden in de kaarten 49 tot en met 60.

5. DE POSITIE VAN DE (BEDRIJFS)ORGANISATIE IN DE WERELD VAN VANDAAG EN MORGEN

In de visie van het CNV gaat de cao over meer dan alleen het onderhandelingsresultaat tussen werkgevers en werknemers. De cao is ook bij uitstek een instrument om een bijdrage te leveren aan een wereld zoals we die vanuit onze waarden willen inrichten en achterlaten. Dat kan gaan over de planeet die we achter willen laten, het organiseren van solidariteit met werknemers wereldwijd en aandacht voor diversiteit en inclusie. Voor concrete voorstellen en ideeën kun je de volgende kaarten bekijken:

- Internationale solidariteit: kaart 17 en 18
- Diversiteit en inclusie: kaart 45
- Groene arbeidsvoorwaardenkaart: kaart 5A

ONZE INZET EN RESULTATEN IN KAART



Om een goed beeld te krijgen van onze cao-inzet voor 2024 vragen we je om alle voorstellenbrieven én de uiteindelijke resultaten te sturen naar: cao@cnavkmensen.nl.