

CNV
t.a.v. de heer A. Digiacomerasso

Bouwend Nederland Vakgroep GLAS
Zilverstraat 69
Postbus 340
2700 AH Zoetermeer
t +31 (0)79 3 252 220
e vakgroepglas@bouwendnederland.nl
i www.bouwendnederland.nl
www.glasspecialisten.nl

Datum: 12 november 2021
Referentie: 2111-120953/ita

Betreft: Voorstellenbrief cao-vlakglas

Geachte heer Digiacomerasso,

Inleiding

De afgelopen 2 jaar heeft de COVID pandemie een grote wissel getrokken op de bedrijfsvoering in de glassector. In het kader van preventie en beschermingsmiddelen zijn door werkgevers veel kosten gemaakt, zowel in directe als indirecte vorm. Werkgevers hebben zich er voor ingezet dat de infrastructuur en thuisomgeving geschikt gemaakt werden voor het thuiswerken. In de bedrijven zijn veel kosten gemaakt om problemen met betrekking tot personeelsplanning, die COVID heeft veroorzaakt, op te vangen. Daarbij gaan wij nu wederom een zeer onzekere winterperiode tegemoet en zijn de lange termijn effecten niet in te schatten, echter lijkt een definitieve oplossing voorlopig nog ver weg.

Het afgelopen jaar zijn de glasbedrijven tevens geconfronteerd met een grote schaarste van halffabricaten. Deze schaarste heeft behoorlijke achterstanden veroorzaakt. In een aantal situaties zijn de achterstanden opgelost, echter blijft de beschikbaarheid van halffabricaten een actueel thema.

De schaarste aan glas en de sterk gestegen energieprijzen hebben geleid tot meerdere prijsverhogingen van het halffabricaten wat leidde tot een prijsverhoging van eindproducten. Glasbedrijven die langlopende projecten hebben afgesloten kunnen deze prijsverhogingen niet in alle gevallen doorberekenen aan de opdrachtgever. Hierdoor komen de marges van deze bedrijven onder druk te staan.

Al het bovenstaande meegenomen vinden wij het als werkgevers toch belangrijk dat er stappen voorwaarts gemaakt worden binnen de cao. De onzekerheid van het moment is voor ons geen belemmering om over inhoudelijke thema's te spreken. Graag bespreken wij aan de cao tafel voorstellen om de duurzame inzetbaarheid van ons personeel te vergroten en om daarbij rekening te houden met leeftijds- en levensfase van de medewerkers. Buiten duurzame inzetbaarheid is het van belang dat de cao vlakglas zijn ontwikkeling voortzet richting een moderne en tijdsconcurrerende cao, zodat dit positief werkt op de aantrekkelijkheid van de sector.

Werkgevers vinden het belangrijk om, naast deze inhoudelijke gesprekken, bij te dragen aan het behoud van koopkracht van de werknemer. Een aandachtspunt hierbij is, dat de concurrentie van over de grenst zijn vlucht neemt. Als sector en cao moeten wij hier rekening mee houden in de bepaling van het percentage verhoging.

Duurzame Inzetbaarheid

Werkgevers stellen voor om een instrument te introduceren waarbij rekening gehouden wordt met leeftijd en levensfase van de werknemer. Belangrijk is dat deze in combinatie plaatsvindt met een herallocatie van seniorendagen. Het doel van een nieuwe regeling is om oudere medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Ons voorstel is dan ook een regeling te introduceren op basis van het generatiepact (80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw)

Daarnaast stellen werkgevers voor om de hoogte van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar aan te passen om de prikkel tot re-integratie te vergroten.

Functie- en loongebouw

Werkgevers zijn van mening dat er onderhoud nodig is aan het loongebouw. De technologie waar veel bedrijven tegenwoordig mee werken is niet terug te vinden in bijvoorbeeld de functieomschrijvingen.

Wij stellen daarnaast voor om de automatische groei in het loongebouw te herzien. Binnen de kaders van het mogelijke zijn werkgevers opzoek naar middelen om werknemers gemotiveerd te houden. Automatische tredeverhogingen dragen hier niet aan bij.

Mobiliteit en thuiswerken

Het voorstel is om de reiskostenregeling aan te passen naar een vorm waarin de fiscale regels eenvoudiger toe te passen zijn. In combinatie met een dergelijke regeling stellen werkgevers een thuiswerkvergoeding voor.

STOOV

Werkgevers zien in STOOV een belangrijk instrument in het stimuleren van ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en verbinding binnen de sector. Het voorstel is daarom de STOOV cao te verlengen met 5 jaar (1-1-2022 tot 31-12-2026) met een gelijkblijvende premie.

Om de kracht van STOOV verder te benutten en om in de huidige behoefte van werkgevers te voorzien is het voorstel om nieuwe aandachtspunten te formuleren. Deze aandachtsgebieden zijn instrumenten om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, het herijken van de te vergoeden opleidingen en het stimuleren van de ontwikkeling van E-learning.

Betaalbaar pensioen

Voor 2022 hebben sociale partners reeds het premiepercentage gezamenlijk vastgesteld op 32% met daarbij de bestaande verdeling tussen werkgevers en werknemers. Onderdeel van deze overeenstemming is een uitruil van het partnerpensioen naar risicobasis, na overleg met het BPFV bestuur. In het kader van betaalbaarheid van het pensioen stellen werkgevers om dit premiepercentage voortaan standaard als uitgangspunt op te nemen.

Looptijd

Om een aantal zaken in detail uit te werken en om de branche een wat langere periode duidelijkheid te geven stellen werkgevers een looptijd voor van 2 jaar (1-10-2021 tot 30-09-2023).

Tijdens deze periode kan invulling gegeven worden aan onder andere een studie naar overige leeftijds- en levensfase gebonden duurzame inzetbaarheidsinstrumenten, de verlegging van de focuspunten van STOOV en onderhoud van het functiegebouw. Tevens willen werkgevers deze periode gebruiken om werk te maken van een beter leesbare en eenduidig uitlegbare cao-tekst.

Loonsverhoging

Als werkgevers stellen wij een structurele loonsverhoging voor die in lijn ligt met het behoud van koopkracht, waarbij de bestedingsruimte afhankelijk is van overeenstemming op de voorstellen zoals hiervoor beschreven.

Met vriendelijke groet,
Onderhandelingsdelegatie Vakgroep GLAS

Kees-Jan van den Brink
Dave Hoffmann
Cor Wittekoek