

Concept voorstellenbrief

Voorstellenbrief CNV Vakmensen CAO Textielverzorging

Deze voorstellenbrief is wat uitgebreider dan vorige keer, dit heeft te maken met het feit dat de cao is opgezegd en we moeten bouwen aan nieuwe cao (tekst). Waarbij onze inzet is om als werkgevers en vakbonden die actief zijn in de sector, in samenspraak met elkaar tot een cao te komen die passend is voor de sector en uitvoerbaar is en past bij de arbeidsverhoudingen in deze tijd. In deze brief staan de onderwerpen die wat ons betreft deel uit moeten maken van de nieuwe cao.

Loonsverhoging

In de visie van het CNV is er ook in 2024 ruimte voor een stevige loonvraag. De inflatie is de afgelopen jaren enorm gestegen. Daarnaast blijft de arbeidsmarkt aanhoudend 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.

Wij vragen een loonsverhoging die markt- conform is en passend bij de sector en bijdraagt aan een koopkrachtverbetering. Het CNV wil in 2024 extra de mogelijkheid benadrukken dat de loonsverhogingen ook in nominale bedragen in plaats van in procenten gesteld kan worden. Dit heeft als effect dat de loonsverhoging in de lagere schalen relatief hoger uitpakt dan in de hogere schalen.

Kwalitatief goed werk met balans en verbinding

Het CNV pleit voor een meer ontspannen samenleving. Dat geldt voor de manier waarop we met elkaar omgaan, maar dat geldt zeker ook voor de manier waarop we ons werk inrichten. Het is belangrijk dat we het werk gezond, met plezier en autonomie kunnen blijven doen. Hierbij is het nodig om meer ruimte te kunnen bieden voor onszelf en om voor anderen te kunnen zorgen. Om die redenen willen we in cao's aandacht vragen voor dit thema. Graag willen we afspraken maken over (zelf)-roostering, mantelzorg en rouwverlof.

De positie van de bedrijfsorganisatie in de wereld van vandaag en morgen

In de visie van het CNV gaat de cao over meer dan alleen de transactionele verdeling 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 of het organiseren van solidariteit met werknemers wereldwijd. Ook het aandacht vragen voor diversiteit en inclusie past binnen de waarden die we als CNV willen uitdragen. Deze onderwerpen verdienen ook plaats in de tekst van een nieuwe cao. Dus afspraken voor duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken verdienen een plek in de cao.

Duurzame arbeidsrelaties als basis: geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden

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

Voorstel:

CNV stelt voor dat structureel werk wordt ingevuld door mensen met een contract voor onbepaalde tijd.

Ook stellen wij voor in de cao vast te leggen dat een werkgever een werknemer bij goed functioneren, binnen de mogelijkheden van de organisatie, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient te bieden.

Medezeggenschap bevorderen

Wij vinden het belangrijk dat werknemers zeggenschap hebben op de werkvloer, bijv. inspraak bij het maken van dienstroosters. Ook willen wij de medezeggenschap van ondernemingsraden verbeteren.

Cao-partijen maken bijvoorbeeld een protocolafpraak waarin partijen besluiten om gedurende de looptijd van de cao inspanningen te verrichten met als doel het uitschrijven van or-verkiezingen en het oprichten van een or.

Om de positie van de vakbond op ondernemingsniveau te versterken kan in de cao worden afgesproken dat or-leden een gratis lidmaatschap bij de vakbond krijgen aangeboden door de werkgever. Dit gebeurt met een speciale kortingsregeling. Or-leden kunnen dan makkelijker aan cursussen deelnemen van de vakbond en zo hun kennis vergroten. Or-leden die geen vakbondslidmaatschap willen, kunnen dit weigeren.

Werkdruk/werkstress

Aanleiding: Het CNV acht het van belang dat de werkdruk/werkstress structureel aangepakt wordt in een onderneming. Genoeg zeggenschap en autonomie, ruimte voor reflectie en het zoveel mogelijk beperken van de administratieve lasten zijn hiervoor belangrijke randvoorwaarden. Om dit te realiseren is goede samenwerking nodig tussen cao-partijen.

Voorstel:

Het CNV vindt dat elke cao een paragraaf moet bevatten over de verplichte uitvoering van een inventarisatie van werkdruk/werkstress. Werkgevers en werknemers kunnen vervolgens aan de hand van deze signalen tot een gezamenlijke aanpak komen of zich laten bijstaan door een externe onafhankelijke deskundige. Door de werkgever en vakbond gezamenlijk kan er een deskundige geselecteerd worden voor het maken van een inventarisatie. Als de werkgever echter geen activiteiten onderneemt dan kan de Inspectie SZW worden ingeschakeld. Het aantal werknemers dat ziek is geworden ten gevolge van werkdruk/werkstress dient door de bedrijfsarts geregistreerd te worden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

Pensioen

Het CNV wil een goed pensioen, waarbij de inzet moet zijn een regeling tegen zo laag mogelijke (uitvoerings-)kosten een gevulde pensioenpot voor de werknemer.

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel: Het CNV wil dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel goed moet zijn geregeld. Een belangrijke afspraak uit het Pensioenakkoord is dat er adequate compensatie komt voor de eventuele nadelen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het CNV wil dat er invulling wordt gegeven aan deze afgesproken adequate compensatie, waarbij de financiering daarvan op een eerlijke en evenwichtige wijze zal plaatsvinden.

Overige voorstellen:**Reiskosten**

De afspraken in de vorige cao over de reiskostenvergoedingen: meer kostendekkend. Daarom stellen wij voor om in 2024 de maximale belastingvrije vergoeding toe te passen, dus 23 cent per kilometer.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.