

Looptijd

Wij wensen een cao af te spreken met een looptijd van 12 maanden. Van 1 maart 2024 tot en met 28 februari 2025. Een langere looptijd is mogelijk, maar afhankelijk van gemaakte afspraken.

Loon

Rekening houdend met de historisch hoge inflatie en hiermee gepaard gaande druk op de koopkracht van werknemers, is onze inzet gericht op het maken van een goede loonafpraak. Zo was de inflatie in 2022 gemiddeld 10%, terwijl daar een gemiddelde loonsverhoging tegenover stond van 2,4-4,8%. In 2023 was er sprake van een inflatie van 3,8% in vergelijking met 2022. In 2023 ontvingen werknemers een gemiddelde loonsverhoging van 1,7-4,3%. Daarnaast nog twee eenmalige uitkeringen van €350,- per 1 juni en 1 oktober.

Ondanks compenseren overheidsmaatregelen is er over de afgelopen jaren nog steeds sprake van fors koopkrachtverlies. Wij laten dit meewegen in onze looneis.

- Wij stellen daarom voor de feitelijke salarissen en salarisschalen met ingang van 1 maart 2024 te verhogen met 12%. Een eventuele knip in "centen én procenten" is wat ons betreft bespreekbaar.
- CNV pleit voor gelijke beloning en leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden. Wij stellen voor jongeren vanaf 18 jaar het volwaardige loon te betalen voor het werk dat ze verrichten.
- Tot slot stellen wij ook voor om een vaste stagevergoeding op te nemen in de cao met een ondergrens van €450,- per maand bij een fulltime stage.

Reiskosten

T.o.v. een jaar geleden zijn de brandstofprijzen aan de pomp flink gestegen. Voor veel werknemers is de auto onmisbaar om hun werk te doen. Ook onze leden merken dit ook nadrukkelijk in hun uitgaven. Wij stellen voor de vaste dagvergoeding in de cao voor woon-werkverkeer (artikel 36 lid 1b cao) te vervangen door de volgende afspraak:

- Voor medewerkers die met openbaar vervoer komen de werkelijke kosten.
- Voor medewerkers die met eigen vervoer naar het werk komen de fiscaal vrijgestelde vergoeding van €0,23 per kilometer, gerekend over de route met de kortste reistijd (ANWB Routeplanner). Dit ongeacht het gekozen vervoermiddel. Stijgt daarna de fiscaal vrijgestelde vergoeding per kilometer, dan gaat deze tegemoetkoming met dezelfde verhoging omhoog.

Persoonlijk ontwikkelbudget

Het CNV wil de kennis en vaardigheden van werknemers vergroten. We stellen daarom voor dat alle werknemers een eigen ontwikkelingsbudget krijgen waarin de werkgever jaarlijks een storting doet. Dit ontwikkelbudget kan de werknemer inzetten voor ontwikkeling en bijscholing maar ook voor het mede financieren van een werk naar werk traject of een zij-instroomtraject.

Wij stellen voor dat iedere werknemer (ook werknemers met een tijdelijk of flexibel contract) een persoonlijk ontwikkelbudget krijgen. De werkgever stort jaarlijks €500 in de persoonlijke pot 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. Wat ons betreft kan deze regeling in de plaats komen van de regeling die staat in Artikel 48.8 van de cao.

Vitaliteitsregeling

Vanuit onze ledenraadpleging krijgen we signalen dat werknemers geen gebruik maken van de vitaliteitsregeling, omdat ze het geld niet kunnen missen. Dit terwijl het wel zou helpen om het werk duurzaam vol te houden. We stellen voor om de werknemersbijdrage aan de vitaliteitsverlofdagen te halveren naar 0,1125 voor de loonschalen t/m I treden 12 en 0,225 voor de loonschalen boven schaal I trede 12.

Zwaarwerkregeling

Wij stellen voor de huidige regeling zwaarwerkregeling timmer voort te zetten met 5 jaar, ervan uitgaande dat de RVU-regeling gehandhaafd blijft na 2025.

Rooster

We willen graag afspraken maken over de mogelijkheid om eerder te beginnen met werken (vooral in de zomer) in verband met het werken onder hoge temperaturen (vaak op en/of onder daken). We stellen voor in de cao op te nemen dat met de instemming van de meerderheid van het productiepersoneel een tropenrooster ingesteld wordt, waarbij de werkdag bijvoorbeeld start om 05.30/06.00 uur. Daarnaast is het goed om in bredere zin afspraken te maken over het werken onder extreme hitte. Ik verwijs daarvoor graag naar een [artikel](#) van Bouwend Nederland.

Arbeidsduur

In de cao zijn tal van regelingen opgenomen die maken dat werknemers in staat worden gesteld om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken, waaronder loopbaanbegeleiding, studiefaciliteiten, periodiek medisch onderzoek, vitaliteitsregeling en laatstelijk ook de zwaarwerkregeling. Wij vinden het daarnaast van belang dat werknemers in alle fasen in hun carrière werk en zorg goed kunnen combineren. Minder uitval, meer werkplezier en gezond naar de eindstreep. Een afspraak die daar zeker bij gaat helpen is een structurele vermindering van de arbeidsduur. Ons streven is uiteindelijk een arbeidsduur van 30 uren per week. Wij willen in deze cao een eerste stap maken.

Wij stellen daarom voor de normale arbeidsduur per week te verkorten met 1,5 uur naar 36 uur per week en het mogelijk te maken om jaarlijks te kunnen kiezen voor een vierdaagse werkweek van 36 uur (4x9 uur).

Overig

- Wij stellen voor om 5 mei als jaarlijkse doorbetaalde feestdag vast te leggen, zoals voorgesteld door de Stichting van de Arbeid in de brief van 5 maart 2021 aan de centrale cao-partijen.
- Wij stellen een thuiswerkvergoeding van het fiscaal vrijgestelde bedrag voor thuiswerken met een absolute ondergrens van €2,35 per dag, uit te keren per maand. Stijgt dit fiscaal vrijgestelde bedrag dan gaat deze tegemoetkoming met dezelfde verhoging omhoog.
- Wij stellen de introductie van een leermeestertoeslag voor waarbij wij aansluiting wensen bij hetgeen hierover is geregeld in de cao Bouw. De toeslag bedraagt per 1 maart 2024 €77,76 per week.

Tenslotte

Behouden wij ons het recht voor gedurende de cao-onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen dan wel met nieuwe voorstellen te komen.

Martin van Eerde
Bestuurder CNV Vakmensen

