



Onderhandelingsdelegatie cao Afbouw
per e-mail: tav Dhr. S. den Brave

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

TELEFOON
030 751 1500

FAX
030 751 1509

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

VAKGROEP
Collectief

DOORKIESNUMMER
030-7511570

PLAATS
Utrecht

DATUM
29 september 2023

ONS KENMERK

UW KENMERK
--

BETREFT
Voorstellenbrief CNV Vakmensen

Beste leden van de onderhandelingsdelegatie,

Namens CNV Vakmensen doe ik u via dit schrijven en bijbehorende bijlage de voorstellen toekomen voor de nieuwe cao. De voorstellen in deze brief zijn gebaseerd op het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen en de wensen van de (kader)leden van onze vakbeweging.

We voeren de onderhandelingen dit jaar tegen een achtergrond van historisch hoge inflatie en toegenomen druk op de koopkracht van werkend Nederland. Meer dan ooit is de inzet van CNV Vakmensen er daarom op gericht te komen tot een behoorlijke loonafpraak.

Naast de prioritering van het herstel en behoud van koopkracht vragen wij uw aandacht voor een aantal andere thema's die nader worden toegelicht in de voorstellenbrief.

Ik zie uit naar constructieve gesprekken en een goed cao resultaat.

Met vriendelijke groet,

Anthony Williams
Bestuurder CNV Vakmensen

BANKREKENING
NL31RABO0162211821

Looptijd

Een cao met een looptijd van 2 jaar, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Koopkracht

Als gevolg van een periode van aanhoudende historisch hoge inflatie heeft werkend Nederland in 2022 en 2023 een groot deel van de koopkracht verloren zien gaan. Tijdelijke kabinetsmaatregelen in de vorm van een prijsplafond voor energie en een korting op brandstofaccijnzen lijken slechts beperkt effect te hebben gesorteerd. De inflatie blijft aanhoudend hoog en een groeiende groep werkende Nederlanders maakt zich zorgen over de bestaanszekerheid.

Het CNV verwacht van werkgevers dat zij hun verantwoordelijkheid nemen om samen met de vakbonden tot herstel en behoud van koopkracht van werknemers te komen. Meer dan ooit zal de inzet van CNV er daarom op gericht zijn een behoorlijke loonafpraak te maken. In dat kader doet CNV de volgende voorstellen:

Loon

Per 1 januari 2024 een structurele verhoging van de feitelijke salarissen en de schaalsalarissen met 8% vervolgens een verhoging van de feitelijke salarissen en de schaalsalarissen met € 100,- bruto per maand.

Per 1 januari 2025 een structurele verhoging van de feitelijke salarissen en de schaalsalarissen met de gemiddelde inflatie over het jaar 2024. Vervolgens een verhoging van de feitelijke salarissen en de schaalsalarissen met € 100,- bruto per maand.

Toeslagen

Wij stellen voor de van toepassing zijnde toeslagen en vergoedingen per 1 januari 2024 te verhogen met 8%. Per 1 januari 2025 te verhogen met de overeengekomen procentuele loonsverhoging per 1 januari 2025.

Reiskostenvergoeding (redactionele aanpassing)

Aanpassing in fiscale wetgeving maakt dat werkgevers vanaf 1 januari 2024 tot € 0,23 per kilometer belastingvrij mogen vergoeden. Wij stellen voor de cao waar van toepassing hierop aan te passen (bijv. artikel 67a).

Vergoeding reiskosten natuursteenbedrijf – artikel 67

CNV stelt voor om met ingang van de nieuwe cao de gemaakte reiskosten over de eerste 15 kilometer te gaan vergoeden.

Behoud van talent voor de sector

In een onlangs gepubliceerd onderzoek naar de motieven van uittreders uit de sector doet het Economisch Instituut voor de Bouw een aantal aanbevelingen om uitstroom van talent terug te dringen. Indachtig deze aanbevelingen doet het CNV de volgende voorstellen:

Verplichte minimale stagevergoeding

Wij stellen voor in de cao op te nemen dat jongeren die in het kader van hun stage actief zijn binnen de sector kunnen rekenen op een stagevergoeding van minimaal € 100,- per week. Dit ongeacht het niveau van de opleiding (MBO, HBO of universiteit).

Diplomabonus

Het CNV stelt voor om in navolging op (bijvoorbeeld) de cao Bouw & Infra, een diplomabonus toe te kennen aan BBL-afstudeerders.

Afschaffen jeugdloon

Het CNV vindt dat het minimumjeugdloon moet worden afgeschaft. Het principe dat hieraan ten grondslag ligt is dat voor hetzelfde werk hetzelfde loon betaald dient te worden.

Retentiebonus

Redenerend vanuit het belang van het behouden van nieuw talent voor de sector stelt CNV voor een retentiebonus te introduceren. Deze retentiebonus dient als blijk van waardering voor getoonde loyaliteit.

3 jaar in dienst	15% van het bruto maandsalaris netto uitgekeerd
5 jaar in dienst	25% van het bruto maandsalaris netto uitgekeerd

De retentiebonus wordt in het betreffende jaar uitgekeerd in de maand waarin de werknemer oorspronkelijk in dienst trad.

Persoonlijk ontwikkelbudget

Wij stellen voor om met ingang van de nieuwe cao een persoonlijk ontwikkelbudget af te spreken. Dit budget bedraagt € 300,- per jaar en kan maximaal 4 jaren worden opgespaard.

Het persoonlijk ontwikkelingsbudget kan worden gebruikt voor opleidingen, workshops, cursussen, conferenties, boeken, online trainingen, coaching, certificeringen, en andere relevante educatieve doeleinden. Het budget kan worden gebruikt voor zowel professionele als persoonlijke ontwikkeling, zoals leiderschapstraining, communicatievaardigheden, time-management, en andere vaardigheden die de werknemer helpen in zijn/haar loopbaan.

Belangrijk hierbij is dat de werknemer vrij is in de keuze voor de vorm en inhoud van de opleiding die hij/zij volgt. Dit hoeft nadrukkelijk niet in het verlengde van de huidige functie te liggen.

Geboorteverlof voor partners

In de huidige cao is reeds een paragraaf opgenomen over (aanvullend) geboorteverlof voor partners. De financiële consequenties van de huidige 70% dekking zorgen er voor dat het verlof niet altijd opgenomen wordt of kan worden.

CNV stelt daarom voor dat de 70% uitkering gedurende de 5 weken wordt aangevuld tot 100% van het loon.

Flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt

De flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt is te ver doorgeschoten en de gevolgen hiervan voor werkenden zijn niet gering. Werknemers met een flexibel contract hebben meer risico's en minder zekerheden dan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Zij verkeren in een minder sterke positie op de arbeidsmarkt wanneer zij langdurig in een flexibele schil (vast)zitten. Daarnaast is er niet zelden sprake van (onbedoelde) concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen groepen werknemers.

Op sociale partners rust een dure plicht om kritisch na te denken over de rol die flexibele (uitzend, oproep en ZZP)krachten spelen binnen de sector. In de komende overleggen wensen wij concrete afspraken te maken over het beperken van het gebruik van onzekere contracten en willen wij van gedachten wisselen over het tegengaan van schijnzelfstandigheid. Graag doen wij de volgende voorstellen als opening voor dit gesprek:

Uitzendkrachten

Vanuit het uitgangspunt dat vast werk moet leiden tot vaste banen stelt CNV Vakmensen voor dat de maximale termijn waarbinnen iemand als uitzendkracht werkzaam mag zijn binnen een onderneming wordt beperkt tot maximaal 12 maanden.

Scholing en ontwikkeling van uitzendkrachten

We stellen voor in de cao op te nemen dat uitzendkrachten dezelfde aanspraak kunnen doen op scholingsfaciliteiten, inclusief het betaald verlof om scholing te volgen (artikel 90), als de vaste werknemer in dienst van de onderneming.

Terugdringen schijnzelfstandigheid

Al geruime tijd wordt er op verschillende niveaus en aan verschillende tafels gediscussieerd over het terugdringen van schijnzelfstandigheid. Het CNV bekijkt en voert deze discussie vooral vanuit het belang van naleving van de cao en het creëren van een gelijk speelveld tussen (zij-aan-zij) werkenden.

Binnen de Afbouw sector zijn veel ZZP-ers werkzaam en de trend lijkt te zijn dat het aandeel ZZP-ers voorlopig nog toeneemt. CNV wenst duidelijk te krijgen in hoeverre het fenomeen van schijnzelfstandigheid een factor van betekenis is binnen de Afbouw. Om deze reden stellen wij voor een onderzoek te doen naar de aard en omvang hiervan binnen de sector.

Onderzoeksdoelstellingen hierbij:

1. Identificeren van de omvang, oorzaken en kenmerken van schijnzelfstandigheid in de afbouwsector.
2. Analyseren van de impact van schijnzelfstandigheid op werknemers, werkgevers en de sector als geheel.
3. Bestuderen van succesvolle voorbeelden van bestrijding van schijnzelfstandigheid in vergelijkbare sectoren.
4. Aanbevelen van effectieve maatregelen en beleidsinitiatieven om schijnzelfstandigheid te verminderen en eerlijke arbeidsverhoudingen te bevorderen

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende voorstellen in te dienen.