

Voorstellen voor cao Grh. in Bouwmaterialen

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat de cao bijdraagt aan een prettige werkomgeving, welke ondersteund wordt door arbeidsvoorwaarden die passen bij deze tijd en de behoeften van werknemers binnen deze bedrijfstak. Als zodanig is er in de cao-voorstellen rekening gehouden met de wensen en behoeften van onze leden alsook niet leden die in deze bedrijfstak werkzaam zijn. Deze voorstellen willen wij graag met u bespreken tijdens het overleg.

Looptijd

Wij stellen een cao looptijd voor van 1 jaar, welke met terugwerkende kracht ingaat op 1 april 2024 tot 1 april 2025. Een cao met een langere looptijd is mogelijk mits het niveau van de afspraken daartoe aanleiding geeft.

Inkomen

Bij een éénjarige cao stellen wij u voor om de feitelijke lonen, de loonschalen en de daaraan gerelateerde vergoedingen structureel van 1 april 2024 te verhogen met 6%. Dit percentage is tot stand gekomen op basis van economische factoren (waaronder voorgaande cao afspraken en inflatie).

Jeugdschalen

Vakorganisaties stellen voor dat de jeugdschalen niet meer worden toegepast; gelijk werk, gelijk loon.

Generatiepact en toepassing bij mantelzorg

Werknemers zeggen blij te zijn met de generatiepactregeling maar moeite hebben met de verplichte toets welke nu in de regeling is opgenomen. Wij stellen voor dat het zgn. 'deskundigen-advies' komt te vervallen.

Ongeacht de leeftijd van de medewerker dient deze regeling te kunnen worden gebruikt voor werknemers in andere situaties bijvoorbeeld mantelzorgverlening, studie en dergelijke. Wij stellen voor dat het onderwerp mantelzorgverlening wordt gezien als belangrijk onderdeel van de balans tussen werk en privé. Dit hoort thuis in de gesprekscyclus tussen leidinggevende en werknemer. In overleg tussen leidinggevende en werknemer zal, met inachtneming van ieders belang en indien nodig met een maatwerkafpraak, worden gekomen tot een afspraak gelijk aan de 80-90-100 regeling voor een bepaalde periode. Leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat.

30-urige werkweek

Het is nodig om meer ruimte te kunnen bieden voor onszelf en om voor anderen te kunnen zorgen (denk aan toenemende mantelzorgtaken). Wij willen een concrete stap zetten naar het op termijn inrichten van een 30 urige werkweek. Om dit te realiseren willen we een voorstel doen om de werkweek structureel met 1 uur te verkorten. De verwachting is dat een kortere werkweek een positief effect heeft op de gezondheid en inzetbaarheid van mensen.

Reiskostenvergoeding

In vorige cao-afspraken is vastgelegd dat ieder bedrijf een reiskostenregeling woon- werkverkeer moet hanteren. In de bedrijfstak zien we een versnipperde regelgeving. We willen een eenduidige regeling welke we in de cao opnemen. We stellen een reiskostenvergoeding van €0,23 per kilometer voor, ongeacht het middel van vervoer.

Thuiswerkvergoeding

Het Nibud adviseert een thuiswerkvergoeding in verband met de extra gemaakte kosten van thuiswerkers. Werkgevers mogen vanaf 2024 €2,35 belastingvrij vergoeden per thuiswerkdag per werknemer. CNV zou daarom graag een thuiswerkvergoeding van ten minste dit belastingvrije bedrag opnemen in de cao zodat werknemers geen geld bij hoeven te leggen wanneer zij thuiswerken.

Stagevergoeding

Wij stellen voor dat de stagevergoeding gelijk is voor stagiaires van alle studieniveaus, en dat het bedrag vastgesteld wordt op 500 euro per maand.

Rouwverlof

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner of kind. Het verlies van een dierbare is een schokkende en vaak levensveranderende gebeurtenis. We willen hiervoor rouwverlof mogelijk maken waarbij de werknemer recht heeft op rouwverlof bij het overlijden van een partner of direct familielid. Wij stellen een periode van 10 dagen voor, bij een deeltijds dienstverband naar rato. Het verlof begint in beginsel direct aansluitend aan het overlijden.

Geboorteverlof

De wet geeft nu het recht bij geboorte aan de partner 5 weken aanvullend verlof te gunnen tegen 70% van het dagloon. In de cao willen wij opnemen dat dit tot 100% loon wordt aangevuld en gedurende deze periode de verplichtingen/aanspraken voor het pensioen ook 100% doorlopen.

Loopbaanontwikkeling en Leerambassadeurs

Voor werknemers is het van belang dat zij zelf aan het roer kunnen staan van hun eigen ontwikkeling. Enerzijds om optimaal voorbereid te zijn om de grote (digitale) veranderingen in de toekomst; 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 alle werkenden gedurende hun gehele loopbaan. Om deze visie te realiseren kunnen er diverse concrete afspraken worden gemaakt waarbij vakbonden werknemers ondersteunen. Eén daarvan is de introductie van de leerambassadeur.

Met een leerambassadeurs op de werkvloer van bedrijven ontstaat er een verbindende schakel tussen HR en medewerkers om scholing en ontwikkeling te stimuleren. De leerambassadeur denkt en zoekt mee naar een geschikte opleiding of cursus en wijst collega's op opleidingspotjes binnen de organisatie.

Werkafspraken tussen de cao-partijen

In afdeling B onder 6 staan de werkafspraken tussen cao-partijen. Met u willen we die op actualiteit doorlopen en -waar nodig- aanpassen.

Internationale Solidariteit

Wij hebben niet alleen aandacht voor werknemers in Nederland. In het kader van internationale solidariteit steunen wij projecten in het buitenland die er op zijn gericht mensen in staat te stellen op aanvaardbare wijze zelf hun inkomen te verdienen en lokale vakbondsactiviteiten te ondersteunen. Hiervoor spreken wij graag een bijdrage uit deze organisatie af.

Tekstuele aanpassingen:

Wij willen graag met u de cao doorlopen op tekstuele aanpassingen.

Voorbehoud:

Wij behouden ons het recht om voorstellen te wijzigen, in te trekken of met aanvullende voorstellen te komen tijdens de cao onderhandelingen.