

Eindbod cao Koninklijke CBM

Ondanks de slechte economische tijden willen werkgevers in de Interieurbouw en Meubelindustrie goede afspraken maken op arbeidsvoorwaarden.

De wereld is nog steeds in de ban van corona. In 2020 liepen de bedrijfsresultaten voor veel ondernemingen flink uiteen als gevolg van corona. Een deel van de bedrijven heeft goede resultaten genoteerd. Maar daartegenover staan ook bedrijven die een fors omzetverlies hebben geleden. Er stond veel druk op de bedrijfsvoering en personeelsplanning, door uitgesteld werk of werk dat ineens af moest en ook door verzuim en quarantaine. Dit heeft gevolgen gehad voor de druk die werknemers ervaren en de resultaten van ondernemingen.

Nog steeds leveren corona en de aanhoudende maatregelen, zoals de lockdown, het thuiswerken en de sluiting van winkels en horeca veel onzekerheid voor mens en bedrijf op. Ondernemers hebben voor 2021 nog steeds sterk uiteenlopende omzetverwachtingen. Ook zien zij de druk voor mensen oplopen als gevolg van steeds veranderende werk/privé-situaties en door de oplopende hoeveelheid werk als gevolg van ziekte en quarantaine. Dat gaat soms gepaard met overwerk, maar ook met stijgende kosten voor werkgevers.

CBM streeft ernaar tot afspraken te komen met vakbonden over een cao die oog heeft voor de lastige situaties waar ondernemers nu mee te maken hebben, de bedrijfscontinuïteit bevordert en bijdraagt aan het behoud van werkgelegenheid. Maar ook afspraken waar waardering uit blijkt voor het werk en de inzet van werknemers en hen op de langere termijn zicht biedt op verbetering van arbeidsvoorwaarden en behoud van inkomen.

Tevens willen we afspraken maken die bijdragen aan de gezondheid van werknemers en hen de mogelijkheid biedt om eerder te stoppen met werken.

Werkgevers doen met onderstaand voorstel, binnen hun mogelijkheden het volgende eindbod.

- Een cao met een looptijd van 24 maanden van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.
- Gedurende deze looptijd worden de daadwerkelijk betaalde lonen en de lonen in de loonschalen op 1 mei 2021 met 2% en op 1 september 2021 met 1,5% verhoogd.
- Werkgevers die het tijdelijk financieel lastig hebben wordt de mogelijkheid geboden om in overleg met de Ondernemingsraad/PVT of een meerderheid van het personeel en met schriftelijke instemming de loonsverhogingen in 2021 tijdelijk om te zetten in vrije tijd. Indien de extra verlofdagen niet kunnen worden opgenomen voor 1 januari 2022 moet schriftelijk de afspraak gemaakt worden of het de waarde van de uitgestelde loonsverhoging wordt uitbetaald of als verlof behouden wordt. Met ingang van 1 januari 2022 dient het loon alsnog verhoogd te worden met de bovengenoemde percentages.
- Om werknemers een beter perspectief op een goede loonontwikkeling te bieden, zullen we samen onderzoek doen naar een verbetering van het loongebouw, dat per 1 januari 2022 zal ingaan, zal aansluiten bij de ervaring van mensen in plaats van leeftijd. In loonschaal A tot en met E zullen minimaal 2 ervaringsjaren aan de functies gekoppeld worden. Voorts zal het functiegebouw uitgebreid worden met functiegroepen F en G.
Er zal extra aandacht besteed worden aan loonschaal A, in verband met de hoogte van het wettelijke minimumloon.
- In het kader van de verbetering van de duurzame inzetbaarheid van mensen en om mensen met zwaar werk in staat te stellen eerder dan de AOW-leeftijd te stoppen met werken, willen we afspraken maken

met vakbonden over een RVU-/zwaar werk-regeling binnen het subsidiekader van de MDIEU regeling, zodat zij met ingang van 1 januari 2022 van deze regeling gebruik kunnen maken. Voorgesteld wordt om die mensen die eerder willen stoppen, die gelegenheid te geven vanaf het moment dat ze 65 jaar worden, op dat moment zwaar werk verrichten en 20 van de 25 jaar in de sector hebben gewerkt. Onder zwaar verstaan we werkzaamheden in de productie/montage, logistiek/transport en technische dienst. In de uitwerking van de regeling zal rekening worden gehouden met mensen die als gevolg van een fusie of wijziging van werkingssfeer van de werkgever in de referentieperiode onder de cao-interieurbouw en meubelindustrie zijn komen te vallen. In geval van overlijden zal de uitkering aan de nabestaande(n) toekomen. Jaarlijks zal de uitkering geïndexeerd worden conform de verhoging van de AOW. Financiering vindt plaats middels een werkgeverspremie.

- In het kader van leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid, verbeterde arbeidsomstandigheden en verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers wordt voorgesteld de leeftijdsgrens om overwerk en werk in ploegendiensten te weigeren te verhogen van 57 naar 60 jaar. De leeftijdsgrens om nachtwerk te weigeren blijft onveranderd op 55 jaar. Voorgesteld wordt om het recht op een 4-daagse werkweek vanaf 55 jaar voortaan te koppelen aan de leeftijd van 58 jaar passend bij de 80/90/100 -regeling, waarin premiecompensatie pas vanaf 10 jaar voorafgaande aan de pensioenrichtleeftijd mag plaatsvinden.

Zonder nieuwe cao hebben FNV, CNV Vakmensen en CBM in coronatijden afspraken gemaakt over scholing, opleiding, persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Hiervoor is een budget van € 1,8 miljoen beschikbaar. Zo kan iedereen in de branche een gezondheidscheck krijgen via Niped. Die is voor werknemers gratis. Het individuele scholingsbudget is verhoogd naar € 1.000,- per werknemer. Daarbij maakt het niet uit welke cursus of scholing wordt gevolgd. De maximale vergoeding kan zelfs worden verhoogd tot € 2.500,- indien de cursus gevolgd wordt op basis van een scholingsplan dat is opgesteld door één van de adviseurs duurzame inzetbaarheid, die specifiek voor deze branche werkzaam zijn.

Tevens is de afgelopen jaren veel ingezet op behoud van een goede pensioenregeling voor werknemers.

Namens Koninklijke CBM
Branchevereniging voor Interieurbouw en Meubelindustrie

Caesar Kuipers
Voorzitter werkgeversdelegatie