



Cao-voorstellen FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen cao Bruil Mortel, 22 januari 2019

Bruil en de vakbonden FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen willen gezamenlijk komen tot een cao Bruil Mortel. Dit zou de eerste keer zijn dat Bruil een bedrijfs-cao overeenkomt.

De cao Bruil Mortel heeft als basis de cao Mortel van waaruit we gezamenlijk afspraken willen maken. In de cao Mortel staan afspraken die inmiddels ingehaald zijn door wetgeving. Deze afspraken dienen te worden herzien. Daarnaast zijn de vergoedingen die de cao Mortel kent niet gestegen waar nu passende afspraken over kunnen worden gemaakt. Vanuit de FNV en CNV stellen wij voor om procesafspraken te maken over hoe we omgaan met de afspraken uit de oude cao Mortel en hoe te komen tot de nieuwe cao. Belangrijk punt daarbij is ook de werkingssfeer van de cao Bruil Mortel, zodat er ook geen misverstanden kunnen ontstaan wie onder welke cao valt. Daarbij hebben wij vanuit de werknemersbijeenkomsten duidelijk meegekregen dat afscheid nemen van de cao Mortel niet mag leiden tot een achteruitgang.

Enkele andere onderdelen van Bruil vallen onder een andere cao en zullen daar ook onder blijven vallen.

1. Looptijd

FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen stellen voor een cao af te sluiten voor de duur van 1 jaar, te weten van 1 februari 2019 tot 1 februari 2020.

2. Loon en vergoedingen

2.1. 5 % Loonsverhoging

FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen stellen voor de lonen met ingang van 1 januari 2019 structureel te verhogen met 5%. Als vakbonden willen wij met deze loonsverhoging minimaal koopkrachtbehoud of verbetering voor de werknemers realiseren.

FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen stellen voor dat alle (kosten)vergoedingen (cao Mortel) per 1 januari 2019 worden verhoogd met tenminste 5%. Daar waar vergoedingen door het niet afsluiten van de cao Mortel niet zijn gegroeid, worden de vergoedingen met een extra percentage van 3% verhoogd.

In de contacten met de leden is duidelijk geworden dat de werknemers die nu vallen onder de cao Mortel niet allemaal dezelfde reiskostenvergoeding woon-werk krijgen. Vanuit FNV en CNV willen wij

streven naar een eenduidige reiskostenvergoeding. Wij stellen voor de reiskostenvergoeding per auto af te stemmen op € 0,32 per kilometer.

Werken op een andere centrale/locatie dan de standplaats, dan geldt dat de reizen vergoed worden.

2.2. Beloningsverschillen verkleinen

Terwijl de topinkomens al jaren een flinke stijging laten zien, blijven de lage- en middeninkomens achter en groeit de ongelijkheid. De groep 'werkende armen', werkenden die niet of amper kunnen rondkomen van hun loon, wordt steeds groter. FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen willen dat de laagste loonschalen verhoogd worden naar tenminste 130% van het wettelijk minimumloon (WML).

3. Overwerk en werkdruk

Uit raadpleging onder leden en werknemers binnen Bruil is gebleken dat de werkdruk hoog is en dat er erg veel wordt overgewerkt. Werknemers van de centrales krijgen aan het einde van de werkdag te horen hoe laat ze de volgende dag moeten beginnen. Op de Klein Verpakking komt overwerk ook veel voor. De balans tussen werk en privé is niet gezond. Verminderen van werkdruk door voldoende bezetting en het begrenzen van overwerk en meer inspraak op de planning, worden als belangrijke punten aangevoerd. In de cao Mortel staan reeds afspraken over overwerk en oudere werknemers. Wij willen afspraken maken over het maximeren van het aantal overuren, waarbij ook de eindtijd van belang is.

Werknemers geven aan dat er in de breedte behoefte is aan een 4-daagse werkweek.

4. TvT-regeling

Op dit moment is er een TvT-regeling bij Bruil van kracht die in strijd is met de huidige cao Mortel. Werknemers geven aan wel tevreden te zijn met de huidige TvT-regeling (120 uur). Echter de afspraken over het inzetten van TvT dienen te worden verbeterd.

Onwerkbaar weer, zoals kou, is voor rekening van de werkgever.

5. Flex/Uitzendkrachten/ZZP

In de bijeenkomsten met de leden en werknemers is aangegeven dat er veel uitzendkrachten en ZZP'ers worden ingezet. In deze cao willen wij afspraken maken over de inzet van uitzendkrachten en ZZP'ers. De afspraken die bestaan in de huidige cao Mortel willen we graag voortzetten. Wij willen ook afspraken maken over hoeveel ZZP'ers er worden ingehuurd. Daarnaast willen we ook graag overeenkomen onder welke voorwaarden vaste werknemers en werknemers in de flexibele schil ingezet kunnen worden. Werkenden verdienen meer zekerheid over hun baan en inkomen, en meer zeggenschap over hun werktijden. Wij willen dat structureel werk wordt uitgevoerd door werknemers met vaste contracten.

Iedere werkende hoort gelijk behandeld te worden door de werkgever: bij gelijk werk horen gelijk loon en gelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder ook het pensioen. De cao Bruil Mortel moet van toepassing

zijn voor alle werknemers die binnen het bedrijf werken zodat collega's gelijk beloond worden en er geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden (waaronder ook pensioen) is.

Iedereen, dus ook flexwerkers, inschalen op basis van ervaring. Ook ervaring die bij andere werkgevers/opdrachtgevers is opgedaan telt mee.

FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen vinden dat de werkgever verplicht is zich ervan te verzekeren dat uitzendkrachten die via een uitzendbureau werkzaam zijn, de beloning ontvangen conform de cao Bruil Mortel. Indien de werkgever/inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij, ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht, aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.

6. Generatiepact en AOW/pensioendossier

Langer doorwerken is in korte tijd de norm geworden, maar het wordt steeds duidelijker dat er een categorie werknemers is voor wie dit lastig te realiseren is. Het gaat dan vaak om fysiek zware beroepen en hoog risico werk. Doorwerken tot hun AOW-leeftijd, gezond, vitaal en gemotiveerd blijven, lijkt een bijna onmogelijke opgave. Wij vragen werkgevers om ook kleur te bekennen in dit AOW/pensioen dossier. We willen u vragen om de pensioenpetitie te ondertekenen.

De FNV en CNV zetten in op het eerlijk delen van werk. Eén van de belangrijkste instrumenten is een generatiepact. De instroom van jongeren op de arbeidsmarkt komt maar moeilijk op gang en als zij instromen is dat vaak in flexibele baantjes met weinig perspectief. Het generatiepact is een regeling waarmee oudere werknemers gestimuleerd worden substantieel minder te gaan werken, waardoor zij structureel ruimte creëren in de formatie voor het aannemen van jongeren. Wij stellen de 80-90-100 regeling voor, waarbij oudere werknemers (vanaf 63 jaar) de kans krijgen om 80% te gaan werken, 90% salaris te ontvangen en 100% pensioen te blijven opbouwen. Het idee is dat de kosten en baten zo goed mogelijk in evenwicht zijn, waarbij het inkomen van de oudere werknemer inclusief het pensioen, gedeeltelijk of geheel wordt aangevuld. Mogelijke financieringsbronnen zijn loonverschillen tussen oudere en jongere werknemers, een mogelijke daling van het ziekteverzuim en inzet van senioren- en atv-dagen.

7. Opleiding/scholing

Leden hebben aangegeven dat er meer opleidingsbehoefte is. Enerzijds gaat dit dan om vakinhoudelijke scholing, anderzijds om scholing in algemene zin. Het is goed dat werknemers zich breder scholen dan alleen de vakinhoudelijke scholing, dit versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Cursussen en opleidingen op verzoek van de werkgever zijn altijd volledig voor rekening van de werkgever.

TvT-dagen kunnen worden gebruikt voor het volgen van scholing die niet voor rekening van de werkgever is. Omscholing en opleiding van de werknemers wordt gestimuleerd door de werkgever.

8. Mantelzorg

In deze onderhandelingen willen we aandacht vragen voor de 'mantelzorgers'. Op dit moment verlenen 1 op de 8 werknemers in Nederland een mantelzorgtaak. En dat worden er steeds meer. Vanwege de impact van de combinatie van werk en mantelzorg, leidt dit vaak tot veel spanning en

druk bij werknemers. Maar al te vaak leidt dit tot afname van productiviteit en ziekteverzuim. De positie van de mantelzorger in ondernemingen dient dus meer aandacht te krijgen. Om tot verdere invulling te komen willen FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen een concreet voorstel doen:

voor de werknemers die mantelzorg moeten verlenen, dit te bespreken tijdens een voortgangsgesprek met hun leidinggevende hoe zij de zorg het beste kunnen combineren met werk. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van:

- thuiswerk mogelijkheden van een aantal dagen of dagdelen per week;
- tijdelijke aanpassing van arbeidstijden;
- tijdelijk minder uren werken, gecombineerd met betaald verlof;
- opvang bij acute situaties door collega's en andere oplossingen;
- bereikbaarheid en aanwezigheid;
- contact en samenwerking met collega's;
- ondersteuningsmogelijkheden zoals ondersteuning Arboarts, mobiele telefoon, internetverbinding/computer thuis, andere hulpmogelijkheden.

9. Fietsplan tegemoetkoming kosten sportschool/sportvereniging

Tijdens de bijeenkomsten hebben werknemers aangegeven dat zij graag een fietsplan willen en een tegemoetkoming in de kosten voor de sportschool/sportvereniging en de mogelijkheid van een laptop/pc via het werk. Wij willen hierover graag afspraken maken. De werkkostenregeling kan hierbij worden ingezet.

Algemeen

- Fiscale verrekening vakbondscontributie, ook als er geen ruimte is in de werkkostenregeling.
- Afspraken over werkgeversbijdrage.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe, dan wel gewijzigde voorstellen in te dienen.