

Voorstellenbrief voor de CAO van het Kwaliteits-Controle-Bureau (KCB)

1. Looptijd

CNV Vakmensen stelt een looptijd voor van 1 jaar, van 1 januari 2024 tot en met 1 januari 2025. Een langere looptijd is bespreekbaar, mits de afspraken hiertoe aanleiding geven.

2. Inkomen

Als gevolg van de hoge inflatie, de gestegen energierekening en de vele toegenomen kosten, zoals boodschappen in de supermarkt, is het leven al ruim 1,5 jaar fors duurder geworden. De koopkracht van medewerkers van KCB staat hierdoor zwaar onder druk. Gelet hierop wil CNV Vakmensen een significante loonsverhoging voor volgend jaar afspreken die inspeelt op deze economische omstandigheden.

Salarisverhoging: CNV Vakmensen stelt voor om per 1 januari 2024 de salarisschalen en de feitelijk salarissen met een nominaal geldbedrag van 150 euro bruto te verhogen. De lagere inkomens hebben hiervan het meeste profijt. Daarnaast stellen we een structurele verhoging met een percentage van tenminste 8 procent voor.

3. Duurzame inzetbaarheid

CNV Vakmensen vindt het belangrijk om werknemers op een duurzame wijze hun loopbaan te laten doorlopen. Verschillende aspecten zijn hiervoor van belang.

Gezondheid

CNV Vakmensen stelt voor om sportbeoefening van medewerkers te stimuleren door middel van het vergoeden van een sportschoolabonnement of een lidmaatschap van een sportvereniging via de Werkkostenregeling (WKR). Hierdoor werken mensen actief aan hun gezondheid, wat aantoonbaar leidt tot een lager ziekteverzuim. Het is hiermee voor werkgever en werknemer een win-winsituatie.

Aantal uur per dag

Om medewerkers van KCB in staat te stellen werk en privé beter te combineren door bijvoorbeeld zorgtaken voor kinderen of mantelzorgtaken te kunnen uitoefenen, vragen we om het werken van 4 uur per dag (1 dagdeel) mogelijk te maken en de cao hierop aan te passen.

Ontwikkeling

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt vergroot door een leven lang leren. Technische ontwikkelingen vragen dat medewerkers op regelmatige wijze worden bijgeschoold. Herscholing is daarnaast van belang om medewerkers aan je organisatie te binden waardoor zij andere functies kunnen uitoefenen en zich verder kunnen ontwikkelen. CNV Vakmensen is hierdoor voorstander van een leer-werkrekening van een bedrag van €1500,- per jaar. Dit bedrag is vrij besteedbaar aan ontwikkeling door middel van cursussen en opleiding. Daarnaast doet CNV Vakmensen een beroep op KCB om eerdere overeengekomen studieovereenkomsten waarbij een terugbetalingsverplichting is opgenomen opnieuw kritisch te bekijken. Indien opleidingen gevolgd moesten worden om aan functievereisten van KCB te voldoen, is een studiekostenbeding/overeenkomst niet passend en juridisch niet juist volgens de (huidige) wettelijke regelingen. Onder ontwikkeling valt volgens CNV Vakmensen ook dat medewerkers duidelijk weten naar welke functie zij kunnen groeien en welke salarisindicatie hierbij hoort. Een ontwikkelingspad waarin per medewerker duidelijke ontwikkelafspraken gemaakt worden is hiervan een voorbeeld om dit praktisch vorm te geven.

Vitaliteitspact

Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers aan het einde van hun loopbaan te vergroten, stellen wij daarom voor om deze groep medewerkers de mogelijkheid te geven om minder te gaan werken met behoud van pensioenopbouw en een deel van het inkomen: het vitaliteitspact (80-90-100 regeling).

Sparen van vrije tijd voor pensioen: CNV Vakmensen stelt voor dat medewerkers het fiscale maximum aan vrije dagen kunnen opbouwen om te zorgen dat medewerkers eerder kunnen stoppen met werken. Deze verlofdagen kunnen ook met overwerk of andere toeslagen worden opgebouwd. De in dit kader gespaarde verlofdagen komen niet te vervallen binnen een bepaalde periode.

4. Reiskostenvergoeding

CNV Vakmensen stelt voor om de reiskostenvergoeding in artikel 10.2.1 van de cao aan te passen aan het geldend fiscaal maximum. Op dit moment is het fiscaal maximum €0,21 per kilometer. Voor 2024 geldt een fiscaal maximum van €0,22 per kilometer. Echter, als dit door overheidswege naar boven wordt bijgesteld wil CNV Vakmensen de reiskostenvergoeding in de cao hierop aanpassen. Verder verzoekt CNV Vakmensen het maximum van 40 kilometer enkele reis aan te passen naar 60 kilometer enkele reis. Verschillende (kantoor) medewerkers wonen verder dan 40 kilometer vanaf hun standplaats. Mede gelet op de toenemende kostenstijging van brandstof is het verhogen van het maximaal aantal kilometers enkele reis voor deze medewerkers noodzakelijk te noemen.

5. Rouwverlof

Verlies van een dierbare heeft vaak een grote invloed op het welzijn van een medewerker. Rouwenden blijven een verhoogde kans op ziekte te hebben en lopen zelfs een verhoogd risico op overlijden. Zorg voor een rouwende medewerker loont, zowel in sociaal opzicht als in de uiteindelijke kosten. CNV Vakmensen pleit daardoor voor een flexibel op te nemen regeling van doorbetaald rouwverlof. In verschillende cao's zijn hier al regelingen voor opgenomen.

Wij stellen voor om artikel 10.8 van de cao aan te passen waarbij het volgende wordt opgenomen: *"De werknemer heeft recht op 7 dagen betaald rouwverlof bij het overlijden van een familielid. Het verlof geldt voor de volgende familieleden: echtgenoten, kinderen (inclusief pleeg- en schoonkinderen), ouders (inclusief stief- en schoonouders), broers en zussen (inclusief halfbroers en halfzussen). Werkt de werknemer in deeltijd? Dan heeft hij recht op het aantal verlofdagen naar rato van zijn arbeidsduur. Het verlof begint in beginsel direct aansluitend op het overlijden. Naast betaald verlof kan de werknemer voor dit doel onbetaald verlof opnemen. Dit is het wettelijk langdurend zorgverlof."*

6. Jubileumuitkering

Bij een dienstverband van 12,5, 25 en 35 jaar ontvangen medewerkers volgens de huidige cao een gratificatie (artikel 10.3). KCB heeft diverse medewerkers met een lang dienstverband. Het zou passend zijn als medewerkers met een 40 en 45-jarige dienstverband ook een gratificatie zouden krijgen gelijk aan respectievelijk 1,5 en 2 maandsalarissen.

7. Aanpassing cao-teksten

Verschillende bepalingen uit de cao zijn onsamenvattend of juridisch gezien achterhaald. De teksten dienen hierdoor aangepast te worden. Speciale aandacht is met name nodig voor 'Hoofdstuk 9 Studiekosten' en 'Hoofdstuk 3.8 Verlof en arbeidsduur'.

8. AWWN-regeling

CNV Vakmensen stelt voor, de werkgeversbijdrage conform de AWWN-regeling te continueren.

9. Vakbondscontributie

CNV Vakmensen stelt voor om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te blijven faciliteren.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende voorstellen te doen.

Jaap Bosma en Laura Vermeulen,
Vakbondsbestuurders van CNV Vakmensen