

Werkgeversvoorstellenbrief

Aan: FNV en CNV Vakmensen
Van: BFBN
Datum: 15 november 2021
Betreft: werkgeversvoorstellenbrief betonproductenindustrie

Uitzendarbeid

Kosten vormen voor werkgevers zeker niet de voornaamste reden om terug te vallen op uitzendkrachten; werving des te meer. Zij herkennen zich derhalve niet in het beeld zoals door de vakorganisaties geschetst.

Werkgevers vragen aandacht voor de gewijzigde opstelling van het Ministerie van Sociale Zaken. Omwille van AVV wordt van cao-partijen verwacht dat zij in de volgende CAO afspraken maken over cao-bepalingen die op uitzendkrachten van toepassing te zijn. Conform de huidige inlenersbeloning stellen werkgevers voor om deze beloning te laten bestaan uit:

- het brutoloon conform de schaal waarin de werknemer is ingedeeld;
- ATV / ADV;
- toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren;
- initiële loonsverhogingen, zoals bij inlener bepaald;
- onkostenvergoedingen;
- periodieken.

Verlofsparen

Volgens artikel 6 van het Uitvoeringsreglement Verlofsparen kan het verlof dat werknemers hebben gespaard, tot een totaal spaartegoed van 190 uren, niet worden opgenomen binnen een jaar voorafgaand aan de ingang van een ouderdomspensioen of van een voorziening voor vervroegde uittreding. Werkgever stellen voor om deze bepaling te schrappen gedurende de looptijd van de nieuwe CAO.

Gelijk ontzien

Werkgevers zien geen aanleiding om een werknemer die eerder wil stoppen met werken anders te behandelen dan een werknemer die vier dagen per week wil gaan werken.

Werkgevers blijven er belang aan hechten dat werknemers gezond de eindstreep halen. De vierdaagse werkweek in de betonproductenindustrie voorziet in deze behoefte. Dit pleit voor gelijke behandeling van oudere werknemers, of zij nu minder uren per week willen werken of eerder zouden willen stoppen met werken.

Wat betreft werkgevers blijven de elementen van ontsiaatregelen voor oudere werknemers bestaan uit verlofsparen, kooldagen, DI-dagen en suppletie werkgever onder voorwaarden. Werkgevers willen waken voor het stapelen van regelingen en streven naar een totaalpakket, waarbinnen werknemers zelf keuzes kunnen maken. Daarbij is consistentie van cao-bepalingen van belang, voor wat betreft de waarde van een dag. Uitvoeringstechnisch is het wenselijk dat de keuze die een werknemer maakt, eenmalig is.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid willen we graag nieuw leven inblazen door gezamenlijk te onderzoeken welke instrumenten inzetbaar zijn, zo mogelijk met het Huis van Werkvermogen als gesprekskader.

Werkgeversvoorstellenbrief

Aanloopschalen

Werkgevers stellen voor om een laagste loonschaal op te nemen in de CAO, conform de oproep daartoe van de Stichting van de Arbeid. Dit voorstel is passend gelet op de krapte op de arbeidsmarkt en maakt het voor werkgevers gemakkelijker om een arbeidsbeperkte, die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen en voor wie loonkostensubsidie wordt ingezet, in dienst te nemen. Van afschaffing van de jeugdlonen zijn werkgevers geen voorstander.

Urenbank

Werkgevers stellen voor om de experimenteer bepaling met betrekking tot de urenbank te laten herleven gedurende de looptijd van de CAO. Conform de uitkomsten van de evaluatie van deze proefneming is het daarbij de wens van werkgevers dat een saldo van maximaal 40 uur over overgeheveld kan worden naar een volgende referentieperiode. Mocht het productiepersoneel in de betonproductenindustrie definitief worden uitgesloten van de regeling onwerkbaar weer, dan raakt dat aan de loondoorbetaling en -aanvulling. Toepassing van de urenbank in periodes van vorstverlet dient in dat geval bespreekbaar te zijn.

Pensioen

Werkgevers kunnen instemmen met het voorstel van het bestuur van Bpf Beton om de pensioenpremie in 2022 te verhogen naar 19,5% van de loonsom (+0,3%) en het opbouwpercentage te verlagen naar 1,6% (-0,044%). Dit aangezien een te lage premiedekkingsgraad op het moment van invaren leidt tot een onevenwichtige herverdeling tussen actieven en inactieven.

Leesbare CAO

Werkgevers constateren dat zich steeds meer kwesties aandienen die vragen om een gezamenlijke aanpak, buiten de CAO om, met een lange termijn doelstelling voor ogen. Dit geldt onder meer voor arbeidsmarktcommunicatie. Met een CAO in de hand verkrijgen werknemers duidelijkheid omtrent de arbeidsvoorwaarden die voor hen gelden, of zij bij een gebonden of een niet gebonden werkgever werken. Werkgevers zien graag dat de lang gekoesterde wens tot een beter leesbare CAO in bilaterale samenwerking met de vakorganisaties wordt opgepakt.

Werkingsfeer

Sociale partners zijn verantwoordelijk voor een goede onderlinge afbakening van algemeen verbindend verklaarde CAO's. Deze afbakening kent de betonproductenindustrie ten opzichte van de sector Bouw & Infra, maar niet ten opzichte van de timmerindustrie of andere aanverwante sectoren.

Daarom stellen werkgevers voor om een hoofdzakelijkheids criterium op te nemen in de werkingsfeer, gelijkloidend aan die in de verplichtstelling voor Bpf Beton: ondernemingen of onderdelen die "uitsluitend of in hoofdzaak" betonproducten vervaardigen.

Dit vergemakkelijkt het opstellen van een representativiteitsverklaring op basis van de (objectieve) gegevens van Bpf Beton. Ook helpt een hoofdzakelijkheids criterium voorkomen dat er bezwaarschriften tegen algemeen verbindend-verklaring kunnen worden ingediend.

Looptijd

Tot en met 31 december 2023

Werkgeversvoorstellenbrief

Loon

Werkgevers willen een passend voorstel doen in lijn met de recentelijk afgesloten cao's. Hierbij wordt het voorstel van de werkgevers gezien als beschikbare loonkostenruimte. Binnen deze loonkostenruimte staan werkgevers er voor open om te praten over een deels vaste en deels variabele (lees procentuele) loonsverhoging, als ook de inpassing van een eventuele verhoging van de reiskostenvergoeding.