

Bezoek- en postadres
Utrechtseweg 310, B42
6812 AR Arnhem

06 5702 4863
info@wenb.nl
www.wenb.nl

BTW NL8006 29 292 B01
IBAN NL 37 ABNA 0534 8293 76
KvK 40124382

Datum 19 april 2024
Ons kenmerk
Uw kenmerk
Bijlage(n)
Betreft Eindbod werkgevers cao Breedband & Telecommunicatie

Geachte heer Alejandro Pérez, beste Felix,

Als cao-partijen hebben we diverse malen met elkaar gesproken over een nieuwe cao voor onze sector per 1 januari 2024. Wij hebben u daarbij meegenomen in de situatie waarin de bedrijven die onder deze cao vallen op dit moment verkeren. Wij hebben daarbij uitgebreid de factoren die wij meewegen om te komen tot een passende cao loonontwikkeling gedeeld. Zo hebben we toegelicht waarom we vinden dat we als werkgevers een evenwichtig totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden bieden. Rekening houdend met onder andere de inflatieontwikkelingen, onze positie op de arbeidsmarkt, de loonontwikkeling in de afgelopen jaren en de specifieke situatie waarin de bedrijven zich bevinden. Dat betekent dat we verantwoord moeten omgaan met het verhogen van de lonen. Als commerciële bedrijven moeten we immers eerst het geld verdienen voordat wij dit kunnen uitgeven.

Wij hebben de gesprekken met u als positief en open ervaren. Wij zijn echter zeer teleurgesteld in het feit dat u ondanks onze toelichting vrijwel onverkort blijft vasthouden aan uw eerste voorstellen voor een zeer forse loonsverhoging, een aantal aanvullende regelingen gericht op ouderen (80-90-100-regeling, generieke RVU-regeling) en nog een aantal aanvullende voorstellen. Wij hebben van u begrepen dat uw inzet in lijn is met het landelijke arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Wij denken echter dat de situatie in onze sector een sectorspecifieke inzet zou rechtvaardigen. Helaas hebben wij u daarvan niet kunnen overtuigen dus rest ons niets anders dan u hierbij een eindbod te doen.

1. Wij stellen voor om een cao af te sluiten met een looptijd van één jaar te weten van 1 januari 2024 t/m 31 december 2024.
2. Wij stellen voor om de lonen per 1 mei 2024 met 3% te verhogen waarbij een minimum loonsverhoging geldt van 100 euro per maand voor een medewerker die werkt op voltijdsbasis (deeltijders pro rata). Dit betekent dat medewerkers er afhankelijk van de loonschaal waarin zijn ingedeeld er tussen 3 tot 4,5 procent op

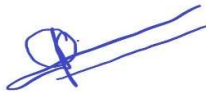
vooruit gaan. Medewerkers met een lager inkomen profiteren op deze manier het meest van de beschikbare loonruimte.

3. Wij zijn bereid om de huidige tijdelijke RVU-vrijstelling als een mogelijke maatwerkoplossing toe te passen in het geval aantoonbaar is dat een medewerker om medische redenen niet in staat is om gezond werkend de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Wij hebben u daartoe een tekstvoorstel gedaan wat in lijn is met hetgeen over dit onderwerp in de andere cao's van de WENB is afgesproken met vakbonden.
4. Wij stellen voor om in de cao de door ons voorgestelde tekst op te nemen waardoor het onderwerp werkdruk periodiek tijdens het werkoverleg of soortgelijk overleg tussen werkgever en medewerkers aan de orde zal komen.
5. Wij stellen voor om in de cao de door ons voorgestelde tekst op te nemen die betrekking heeft op het ontwikkelgesprek tussen de leidinggevende en de medewerker. In de tekst staat expliciet aangegeven dat de leidinggevende tijdens dit gesprek de medewerker zal wijzen op het opleidingsbudget waarvan hij gebruik kan maken ten behoeve van zijn ontwikkeling in zijn huidige of toekomstige functie.

Wij denken dat wij met bovenstaande voorstellen een goede balans hebben gevonden in de mogelijkheden van onze bedrijven en de behoeften van al onze medewerkers.

Namens de werkgeversdelegatie,

met vriendelijke groeten,



Rolf Blankemeijer
Adviseur Werkgeverszaken