

Voorstellen CAO Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 2020

De visie van CBM, zoals in 2015 gepresenteerd met een horizon van 5 jaar is dit jaar tegen het licht gehouden. Conclusie is dat deze visie ook voor 2020 en verder nog actueel is.

Bij deze visie staan de volgende 3 elementen centraal:

- Beperken loonkosten, versterken economische positie en concurrentievermogen van de sector en bevorderen continuïteit van bedrijven.
- Vergroten interne flexibiliteit van bedrijven ter bevordering van noodzakelijk en gewenst aanpassingsvermogen en wendbaarheid van bedrijven.
 - Behoud van vast eigen personeel tegen aanvaardbare kosten,
 - Minder beroep op duurder externe arbeidskrachten
 - Behoud van werkgelegenheid
- Investeren in duurzame inzetbaarheid (gezondheid, scholing en mobiliteit) van werknemers ter bevordering van hun inzetbaarheid en productiviteit en een leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid.

Voor de cao onderhandelingen voor 2020 vertaalt dit zich in de volgende voorstellen:

Looptijd:

De leden van CBM hebben aangegeven een voorkeur te hebben voor een cao met een looptijd van 1 jaar. Redenen hiervoor zijn de onzekerheid in de markt en zorg over de ontwikkeling op het pensioendossier en de zorg van werkgevers over de betaalbaarheid van de regeling.

Flexibiliteit

CBM blijft inzetten op betaalbare flexibiliteit zonder leeftijdsonderscheid. Naar de mening van CBM bevordert dat beleid het behoud van vast personeel tegen aanvaardbare kosten, dus wederom: “flexibel werken met vaste krachten”. Zekerheid voor werknemers en slagkracht voor de bedrijven.

Daartoe stelt CBM het navolgende voor:

- Loondoorbetaling bij ziekte vanaf 6 maanden verlagen naar 70%
- Afschaffen ontheffing van overwerk voor een werknemer van 57 jaar of ouder. Artikel 46 lid 3
- Afschaffen ontheffing werken in de nacht voor een werknemer van 55 jaar of ouder. Artikel 42 lid 2
- Afschaffen ontheffing werken in ploegendiensten voor een werknemer van 57 jaar of ouder. Artikel 44 lid 3
- Verlengen van het dag venster in de avond van 22.00 uur naar 23.00 uur en dus verkorten van het nachtvenster naar 23.00 – 06.00 uur.
- Artikel 35. Werkweken met afwijkende arbeidsduur in combinatie met artikel 90 medezeggenschap. Wij stellen voor de dispensatie van de vakraad te veranderen in een melding achteraf aan de vakraad en/of OR.
- Afschaffen overwerk kwartaal toeslag. Artikel 46 lid 8.

- Uitbreiding reservedagen artikel 34 lid 8. Voorstel: 37,5 uren werkweek: 4 reservedagen; 38,75: 8 reservedagen; 40: 12 reservedagen. Artikel 34 lid 8:
- Artikel 38 regelt het recht van werknemers om vrije dagen te verkopen en artikel 34 lid 8 het recht van werkgevers om dagen te kopen (reservedagen). Voorstel is om dit redactioneel in 1 artikel te regelen.
- Wij stellen voor het recht op een werkweek van 4 dagen als de werknemer 55 jaar of ouder is te wijzigen in een recht op een werkweek van 4 dagen voor werknemers van 58 jaar of ouder (10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd). Artikel 37.

Frequent kortdurend ziekteverzuim

De sanctie zoals opgenomen in artikel 84 lid 3: bij 3^e ziekmelding of vaker het inkomen naar 90% gedurende maximaal 4 weken werkt niet of onvoldoende. Werkgevers hebben behoefte om bij zogenaamd grijs ziekte verzuim een reële sanctie voorhanden te hebben. Niet om generiek toe te passen, maar uitsluitend in geval van niet goed aanwijsbaar hardnekkig kort frequent ziekteverzuim.

CBM stelt in verband hiermee voor om artikel 84 lid 3 te wijzigen in die zin dat bij de 2^e ziekmelding of vaker de werkgever het inkomen naar 70% kan zetten gedurende maximaal 4 weken. Chronische ziekte en ziekte als gevolg van een arbeidsongeval zijn hiervan uitgesloten.

Loon

Er zijn diverse signalen dat de economische groei afzwakt. Uit de laatstgehouden conjunctuur enquête onder CBM leden komt naar voren dat de verwachte omzetgroei daalt, de leden in meerderheid een slechter bedrijfsresultaat verwachten dan in 2018 en dat CBM leden in afnemende mate verwachten nog personeel aan te nemen. Dit alles wijst duidelijk richting een afkoeling. Zoals bekend draait de Nederlandse economie nog goed, maar komen er minder enthousiaste cijfers uit de ons omringende landen. Dat, samen met de geopolitieke ontwikkelingen (Handelsoorlogen/Brexit), leidt tot onzekerheid voor 2020 en verder.

Wel realiseert CBM zich dat het belangrijk is om voor werknemers een aantrekkelijke sector te blijven en ook aantrekkelijk te blijven voor instromende vakmensen.

In het loongebouw constateert CBM inmiddels wel een wat doorgeslagen nivellering. De hogere schalen blijven verhoudingsgewijs achter bij de lagere schalen. Vooral de schaal B1, de loonschaal voor BBL 2 + 3, wordt als onevenredig hoog gezien. CBM gaat graag met de bonden in overleg over hoe het goede evenwicht hierin weer gevonden kan worden.

Met uitzondering van loonschaal B1 ziet CBM al met al een loonruimte van 2,75 % over de in de cao opgenomen loonschalen voor 2020. Een lastenverhoging voor werkgevers als gevolg van een eventuele stijging van de pensioenpremie maakt onderdeel uit van bedoelde loonruimte.

Pensioen/Duurzame inzetbaarheid

CBM zet zich in voor een zo stabiel mogelijk pensioen, zowel ten aanzien van de pensioenpremie als ten aanzien van de uitkomst. Deze inzet staat nu zwaar onder druk. CBM streeft ernaar de pijn die dit veroorzaakt zo veel mogelijk over de verschillende knoppen - premie, opbouwpercentage, pensioenrichtleeftijd - die sociale partners ter beschikking staan te verdelen. CBM is ervan overtuigd dat dit tot de meest evenwichtige uitkomst leidt.

Het dit jaar afgesloten Pensioenakkoord op hoofdlijnen biedt de mogelijkheid om met ingang van 2021 cao afspraken te maken over vervroegde uittreding van werknemers. Vanaf 2021 kan dan € 19.000 bruto per jaar gedurende 3 jaar boetevrij worden uitgekeerd. Ter ondersteuning van de financiering trekt de overheid 800 miljoen uit. CBM wil graag in overleg met de bonden de mogelijkheden om hier afspraken over te maken verkennen.

Redactionele voorstellen

- Artikel 19 participatieloonschalen indexeren.
- Toelichting artikel 19: Kunt u ondanks arbeidsbeperkingen de functie waarvoor u aangenomen bent zonder beperking verrichten dan heeft u recht op het bijbehorende cao loon afhankelijk van de functiegroep waarin deze functie is ingedeeld.
- Toelichting artikel 19: Nadat u in dienst bent getreden op de loonschaal in dit artikel dient uw loon overeenkomstig de loonsverhogingen van artikel 17 verhoogd te worden.
- Artikel 26 en 27 indexeren conform loonsverhoging.
- Artikel 27: periode waarin u praktijkopleider bent > weken waarin u als praktijkopleider werkzaam bent.
- Artikel 32 indexeren (Producentenprijsindex; afzetprijzen, bedrijfstak SBI 2008, 2010=100)
- Artikel 57: Vakantiegeld moet vakantietoeslag zijn. Vakantietoeslag is de toeslag (8%) op het loon waar een werknemer recht op heeft. Vakantiegeld is het doorbetalen van het loon tijdens vakantie.
- Artikel 75 lid 3 vakantiegeld wijzigen naar vakantietoeslag.
- Artikel 75 tabel: dag 1: toevoegen: voor de duur van 3 maanden.
- Artikel 89 Ongevallenverzekering: Dispensatiemogelijkheid is vervallen i.v.m. verbeterde dekking nieuwe verzekering.
- Verzuimprotocol (bijlage 12) aanpassen aan AVG i.v.m. vervallen Wet bescherming persoonsgegevens en Wet Verbetering Poortwachter: melding na 13 wkn bij UWV en wat te doen bij ziekte.
- De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) bepaalt welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op werknemers die vanuit andere lidstaten zijn gedetacheerd in Nederland. Dit leidt ertoe als sprake is van een cao waarvoor een algemeen verbindendverklaring van toepassing is dat duidelijk gemaakt moet worden welke specifieke cao-bepalingen tot de harde kern behoren. Dit is met name van belang voor sectoren waarin meer dan incidenteel sprake is van tijdelijk gedetacheerde buitenlandse werknemers. Dat is niet het geval in onze sector, maar betekent niet dat we cao hierop op termijn niet moeten aanpassen.

Namens Koninklijke CBM, branchevereniging voor Interieurbouw en Meubelindustrie,

Dhr. C. Kuipers

Voorzitter Werkgeversdelegatie