

FNV-voorstellen cao Hibin 2020

Aantrekkelijk maken van de sector door koopkracht, zekerheid en kwaliteit te verhogen

De sector kent een krapte in de arbeidsmarkt, dit is niet anders dan in andere sectoren binnen het segment commercie en techniek. De sector met de juiste match zal een duurzamer bestaansrecht hebben. Om die redenen zijn de voorstellen van er ook op gericht om de sector Hibin aantrekkelijk te maken voor de jongeren en de sector aantrekkelijk te houden voor de reeds werkzame collega's.

1 Looptijd

De FNV stelt een looptijd voor van 12 maanden, van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. Een langere looptijd behoort tot de mogelijkheden, afhankelijk van de kwaliteit van de afspraken.

2 Salaris en onkosten

De FNV stelt voor de salarissen per 1 januari 2020 te verhogen met 5%.

In 2019 is de inflatie 2,6%. In 2020 wordt een inflatie verwacht van 1,3%. Samen komt dit op 3,9% inflatie in 2 jaar. In 2019 hebben de medewerkers een loonsverhoging gehad per 1 april van 3%. Effectief is dit 2,25 % over heel 2019 vanwege de ingangsdatum. Met 5% loonsverhoging ambiëren we dus voor een inflatiecorrectie van 1,65% plus het inhalen van een achterstallige koopkracht 1 % van 2019 en een koopkrachtverbetering van 2,35 % voor 2020.

2.1 Minimumloon

Terwijl de topinkomens al jaren een flinke stijging laten zien, blijven 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. Daarom wil FNV Bouwen en Wonen dat de laagste loonschalen verhoogd worden naar tenminste 130 % van het wettelijk minimumloon (WML).

2.2 Jeugdloon

De FNV vindt dat jongeren vanaf 18 jaar recht moeten hebben op een (vak)volwassen loon. De Wet Minimumloon maakt daarin al een beweging. Ook binnen Hibin hebben wij in 2019 een goede stap gemaakt daarin. FNV stelt voor om de jeugdlonen in termijnen verder trapsgewijs te wijzigen. Ons voorstel is dan:

- Per 01-01-2020 is het vak volwassenloon behaald op 20-jarige leeftijd en lopen de jeugdlonen tot en met 19 jaar.
- Per 01-01-2021 is het vak volwassenloon behaald op 19-jarige leeftijd en lopen de jeugdlonen tot en met 18 jaar
- Per 01-01-2022 is de vak volwassenleeftijd behaald op 18-jarige leeftijd en lopen de jeugdlonen tot en met 17 jaar.

2.3 Reiskosten

We hebben gemerkt dat in veel bedrijven, waar de Hibin cao van kracht is, een reiskostenregeling is opgenomen, of in de arbeidsovereenkomst of in de aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling. In de cao wordt er niet gesproken over een reiskostenregeling.

Daarom willen wij een afspraak over reiskosten maken voor woon-werkverkeer. Ons voorstel is om de volgende reiskostenregeling op te nemen in de cao.

De werknemer die dagelijks in totaal meer dan 15 kilometer moet reizen om van zijn woning naar het werk en weer terug te komen, heeft recht op vergoeding van de reiskosten.

1. Kosten van reizen met een openbaar vervoermiddel wordt in de laagste klasse vergoed.
2. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een ander dan een openbaar vervoermiddel, zal hem hiervoor worden betaald:
 - voor het gebruik van een rijwiel (per dag): € 0,80
 - voor het gebruik van een rijwiel met (elektrische) hulpmotor (per kilometer): € 0,07 met als minimum (per dag): € 0,89
 - voor het gebruik van een motorvoertuig op minder dan 4 wielen (per kilometer): € 0,19
 - voor het gebruik van een auto (per kilometer): € 0,28

3 Warm lopen voor de toekomst

Mensen moeten steeds langer doorwerken. Vooral in de fysiek en psychisch zware beroepen is het hierdoor steeds lastiger om gezond en wel de eindstreep te halen. Door die hogere pensioenleeftijd is er grote druk op het ziekteverzuim problematiek op oudere leeftijd. De vergrijzing is in veel organisaties en bedrijven een tikkende tijdbom. Kennis en kunde dreigen de komende jaren te verdwijnen. Onder invloed van technologie, flexibilisering en intensivering dreigen werkenden de greep op hun werk te verliezen. Om te zorgen dat werkenden gezond de finish kunnen halen, is het van groot belang dat er meer aandacht komt voor zaken als preventie, het verlichten van verzwarende factoren in functies zoals ploegendiensten, het anders organiseren van werk en taakroulatie.

Voor het slagen van een aanpak van duurzame inzetbaarheid is de zeggenschap en betrokkenheid van de werknemers cruciaal. We willen afspraken maken om inzetbaarheid en wendbaarheid te vergroten en een goede balans te vinden tussen prive en het werk. In voorgaande jaren hebben we een goede start gemaakt wat betreft duurzaam inzetbaarheid.

Dit door tijdelijk gebruik van ESF-gelden. Deelnemers en werkgevers zijn enthousiast en daarom moet duurzame inzetbaarheid een continue proces worden binnen de sector.

3.1 Duurzaam inzetbaarheid

FNV stelt voor om binnen FCB meer prioriteit te geven voor werknemers binnen de sector die hier een beroep kan doen om zijn duurzame inzetbaarheid te vergroten. FNV wil hiervoor een apart budget binnen FCB. Dit in het verlengde van de afspraken gemaakt in 2018 waaraan geen vervolg is gegeven in 2019.

3.2 Generatiepact

Als vervolg op ons vorige voorstel vindt FNV het belangrijk dat alle werkenden gezond met pensioen gaan. Werkgevers hebben hierin een grote verantwoordelijkheid te nemen. Zij moeten ervoor zorgen dat het werk mensen niet te zwaar belast en tijdig investeren in omscholing en andere maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid. Daarom wil FNV een afspraak maken over een generatiepact. Bij het generatiepact gaat de werknemer minder uren per week werken, terwijl de pensioensopbouw volledig doorloopt en het loonverlies gedeeltelijk wordt gecompenseerd. De minder te werken uren worden volledig her bezet, zodat de werkdruk niet oploopt. In voorgaande gesprekken binnen de Hibin sector tussen sociale partners is het generatiepact ruim aan bod gekomen. Het is nu de tijd om een generatiepact in te voeren. Aansluitend aan voorgaande gesprekken stelt FNV voor om te kiezen voor een 80 - 90 - 100 model van het generatiepact.

3.3 Eerder stoppen met werken

Nu er een pensioenakkoord is bereikt wachten we op de uitwerking van dit akkoord. De werkgever kan naar verwachting per 1 januari 2021, zonder RVU-heffing, 3 jaar voor de AOW-datum een regeling aanbieden, waarbij de werknemer € 21.200 bruto per jaar krijgt. Deze afspraak moet nog worden omgezet in de wetgeving, maar de FNV zet nu al in op het verzilveren van deze afspraak. Daarnaast wil de FNV afspraken maken met het kabinet om in de toekomst eerder stoppen met werken (na 45 dienstjaren) mogelijk te maken. Tot deze permanente regeling van kracht wordt, biedt

de tijdelijke regeling - de genoemde vrijstelling van de RVU-boete - aanleiding om binnen de Hibin sector te kijken wat de mogelijkheden zijn. Er wordt per 1 januari 2021 mogelijk gemaakt dat iedere werknemer onder de cao 3 jaar eerder kan uittreden onder gebruikmaking van de afspraken in het pensioenakkoord. Dit voor het maximaal mogelijke bedrag (bruto AOW hoogte).

3.4 Jeugdigen

In het kader van een goede balans tussen privé en werk, maar ook om de sector aantrekkelijk maken voor de jeugdigen wil FNV de dakvenster arbeidstijden voor jongeren tot en met 18 jaar verkleinen naar 08.00 uur en 18.00 uur.

3.5 Rooster

Een rooster van werktijden wordt in overleg met de werknemer opgesteld. Echter komt het regelmatig voor dat werknemers te kort van tevoren horen wat de starttijd is van hun werkdag. FNV vindt het, in het kader van een goede balans tussen privé en werk, belangrijk dat er met de werknemer minimaal vier weken van tevoren afspraken gemaakt worden over werktijden.

4 Vakbondscontact

In het kader van goed vakbondswerk willen we toegang tot onze leden.

Vakbonden moeten de mogelijkheid krijgen om met hun leden te kunnen spreken. De werkgever geeft toegang aan vakbonden tot de werkvloer om contact te krijgen met hun achterban.

De werkgever stelt op verzoek bedrijfsruimte beschikbaar voor de vergaderingen.

De werkgever stelt de publicatieborden beschikbaar voor het aankondigen van bijeenkomsten van de leden van de vakbonden.

5 Gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers binnen een bedrijf/organisatie

Sociale eenheid op de werkvloer, voor alle werknemers (vast, tijdelijk en flex), is voor de FNV een belangrijk uitgangspunt. Gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk! De FNV wil in discussie met de sociale partners cao Hibin over situaties in de praktijk waarbij de sociale eenheid wordt ontweken, met het doel te komen tot concrete afspraken over gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers.

De FNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen mogelijk overige en redactionele voorstellen in te dienen.