

CAO EINDBOD HIBIN 2021

Eindbod werkgevers:	Ons laatste tegenbod:	Als de leden tegen dit eindbod stemmen, schrijven we een ultimatum met onderstaande eisen:
PENSIOENPREMIE		
Verhoging van de pensioenpremie per 1/1/2022 met 3% waarvan 2% voor rekening van werkgevers. Deze 2% betekent bij een gemiddeld salaris van € 3000 een stijging van de salariskosten met 1,4%. De premieverhoging vinden werkgevers noodzakelijk vanwege de lage rente.	In dit voorstel van de werkgevers konden de bonden zich vinden.	FNV wil een dekkende pensioenpremie. Deze is hoger dan 3%. In de overgang naar de uitwerking van het pensioenakkoord, die zal leiden tot een nieuwe of aangepaste pensioenregeling, willen we afspraken maken voor een goede balans tussen pensioenpremie en pensioen opbouw.
LOONRUIMTE		
Een verhoging van het werkelijk betaalde salaris per 1 juni met 2% en een eenmalige uitkering van € 350.	Een verhoging van 3% per 1 mei aanstaande.	Loonsverhoging van 5% per 1 januari 2021 met terugwerkende kracht.
JEUGDLOON		
Een verbetering van de jeugdlonen, enerzijds door een forse verhoging van de jeugdlonen en anderzijds door een snellere doorgroei (maximaal 2 jaar) naar het vak volwassensalaris.	In dit tegenvoorstel konden de bonden zich vinden.	De FNV vindt dat jongeren vanaf 18 jaar recht moeten hebben op een (vak) volwassen salaris. Wij stellen 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 het vak volwassenleeftijd behaald op 18-jarige leeftijd en lopen de jeugdlonen tot en met 17 jaar.
MINIMUMLOON 14 EURO		
Werkgevers willen het huidige minimumloon behouden.	In dit tegenvoorstel konden de bonden zich vinden.	FNV wil dat de laagste loonschalen verhoogd worden naar tenminste € 14 bruto per uur.

REISKOSTEN

Werkgevers wilden geen reiskosten vastleggen in de cao.

De bonden hadden hun eis aangepast nadat er in de cao zou worden opgenomen dat er afspraken tussen werkgever en werknemer gemaakt moet worden over reiskosten. Zonder de precieze invulling daarvan op te nemen in de cao.

Afspraak over reiskosten maken voor woon-werkverkeer. Ons voorstel is om een reiskostenregeling in de cao op te nemen. 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

REGELING MINDER WERKEN

- Een regeling voor 60+'ers met een fulltimebaan waardoor deze desgewenst een dag minder kunnen gaan werken en met doorbetaling van het volledige pensioen. Deze zogenaamde 80/80/100 regeling kan door de werknemers desgewenst met eigen arbeidsvoorwaardelijke middelen (Atv-dagen, seniorendagen, bovenwettelijke vakantiedagen) worden uitgebreid.
- Een aanvullende regeling voor 60+'ers in de vorm van een 80/90/100 regeling (4 dagen werken tegen 90% salaris en met volledig pensioen) voor werknemers die moeite hebben om op een gezonde manier hun pensioengerechtigde leeftijd te halen. Daarvoor is dan wel een advies nodig waarin wordt vastgesteld dat de regeling zal bijdragen aan de inzetbaarheid van de medewerker, bijvoorbeeld van een bedrijfsarts tijdens een PAGO of re-integratietraject. Voorwaarde is dat de werknemer zijn atv- en seniorendagen inzet.

Het laatste voorstel van de bonden in deze was:
Een minder werk regeling, waarin werknemers, 5 jaar voor hun AOW-leeftijd de keuze hebben om 4 dagen te werken, 4,5 dag betaald te krijgen en 5 dagen pensioen op te bouwen. Dit zonder dat ze een extra keuring nodig hebben. Als werknemers versleten zijn om 5 dagen in de week te werken, kunnen ze contact opnemen met de bedrijfsarts.

Een generatiepact invoeren. FNV stelt voor om te kiezen voor een 80 - 90 - 100 model van het generatiepact.

ZWAAR WERK REGELING

Werkgevers geven aan dat er geen zwaar werk is binnen de sector. Ze stemden in met een onafhankelijke sector analyse, waaruit onder andere zou blijken of er binnen de Hibin wel of geen zwaar werk is.

De vakbonden stemden in met een Deu Diligence onderzoek, oftewel een sectoranalyse.

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).

PILOT NIEUWE WERKTIDENREGELING

(Art 3. 3.2 cao)
Werkgevers willen de afspraak uit art. 3.2 cao in zijn huidige vorm of in aangepaste vorm definitief maken. Werkgevers willen de pilot bij Bouwmaat eerst evalueren alvorens tot een definitieve regeling te komen.
Werkgevers gaan er daarbij van uit dat sprake moet zijn van flexibiliteit aan 2 kanten: zowel aan werkgeverszijde wat betreft de inroostering van de uren die onder de regeling vallen, als aan werknemerszijde wat betreft de werk-privé balans.

De lopende pilot is wegens Covid uitgesteld.

Is een voorstel van de werkgevers. Wij willen geen aangepaste werktijden, huidige raamwerk waarbinnen er gewerkt wordt, dus 8 uur per dag binnen een raamwerk van 06:00 en 18:00 uur is volgens ons ruim voldoende.

WERKROOSTER

Momenteel wordt er geen rooster in overleg opgesteld, of werkgevers zien er geen probleem in.
Werkgevers willen dit opnemen in de arbeidstijden pilot, waar er afspraken gemaakt wordt om ook de avonden te werken.

De vakbonden stemden in om dit verzoek uitstellen tot er meer duidelijkheid is over de arbeidstijden pilot.

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 afspraken gemaakt worden over werktijden minimaal vier weken van tevoren.

NIEUWE CAO A LA CARTE REGELING

Een nieuwe cao a la carte regeling die werknemers onverplicht de mogelijkheid geeft om een aantal arbeidsvoorwaarden bovenop het salaris maandelijks te laten uitbetalen. Het gaat daarbij om: atv-dagen, seniorendagen, bovenwettelijke vakantiedagen en vakantiegeld. De afspraak geldt per kalenderjaar en is jaarlijks opzegbaar. De uitruil vindt plaats op basis van een door cao-partijen vast te stellen ruilvoet.

De vakbonden konden zich uiteindelijk vinden in het eindbod van de werkgevers. De werkgevers wilden eerst een Benefit Budget Regeling, welke als basis arbeidsvoorwaarden uitruilsysteem moest gelden. Werkgevers hebben in overleg gekozen dat het huidige arbeidsvoorwaarden systeem het uitgangspunt is, en dat de werknemer zelf kan kiezen welke elementen van zijn arbeidsvoorwaarden systeem hij kan omzetten in de cao a la carte systeem zoals zij hebben verwoord in hun eindbod.

Dit is een voorstel van de werkgevers. Hier hadden wij geen voorstel over en zal dus in het ultimatum ook niet terugkomen.