

Conceptvoorstellenbrief FNV Bouwen en Wonen

Geachte heer, mevrouw,

Inleiding

Dit zijn de voorstellen van FNV Bouwen & Wonen voor een nieuwe cao Betonpompen en cao Mortelbedrijven. Afgelopen voorjaar hebben wij vanuit FNV de leden geraadpleegd middels een enquête en hebben we met dezelfde enquête ook veel betonmortelcentrales bezocht. Deze input nemen we wederom mee in de voorstellenbrief. Daarnaast hebben we de leden gevraagd om te reageren op de conceptvoorstellenbrief. Vanuit de FNV wil ik benadrukken dat het een hele positieve ontwikkeling is dat naast dat we eerst de cao Betonpompbedrijven hebben, we nu ook de cao Mortelbedrijven hebben en dat meer mortelbedrijven aansluiten. Werknemers die de enquête hebben ingevuld geven aan dat zij het belangrijk vinden dat meer bedrijven aan gaan sluiten. Dit kan ik alleen maar van harte onderschrijven.

Looptijd

De FNV stelt een looptijd voor van 12 maanden, lopende van 1 januari 2023 tot en met 1 januari 2024. Een langere looptijd is uiteraard bespreekbaar, dit afhankelijk van de afspraken die wij met elkaar kunnen maken over de nieuwe arbeidsvoorwaarden.

1. Lonen en vergoedingen

Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De

aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumenten-prijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid van oktober-oktober).

- De in de cao vernoemde vergoedingen en toeslagen te verhogen met hetzelfde percentage. Toeslagen (diplomatoeslag EHBO en/of bedrijfshulpverlening en dienstjarentoeslag)
- Daarnaast 100 euro bruto per maand voor iedere werkende ongeacht functie of salaris.
- De jeugdlonen op te heffen en in plaats van de leeftijd de opleiding en ervaring leidend laten zijn.
Opleiding en ervaring zegt meer over de kennis en kunde dan de leeftijd.
Natuurlijk telt ook de ervaring mee. Maar deze zit ook al in de functiebeschrijvingen en de verschillende functiegroepen verwerkt.

2. Vakbondswerk in de onderneming

Wij stellen voor artikel 7 lid 9 van de cao uit te breiden:

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan uiterlijk aan het eind van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

3. Uitzendwerk

Met name bij de betonmortelbedrijven wordt, zeker bij grote drukte, veel gebruik gemaakt van uitzendwerk. In de cao hebben we daar reeds afspraken over gemaakt (art. 10). Vanuit de FNV vragen wij ons af in hoeverre aan voltijd uitzendkrachten inderdaad na 6 maanden een contract voor onbepaalde tijd krijgen aangeboden. Daarbij kennen we ook de cao-afspraken wanneer meer dan 10% van de werknemers bestaat uit uitzendkrachten, hetgeen boven de 10% wordt omgezet in een vast dienstverband. Graag wil ik in gesprek met de werkgevers bekijken hoe we meer werknemers een vast contract kunnen aanbieden.

4. Verbetering duurzame inzetbaarheid

In de FNV-enquête zijn ook veel opmerkingen gemaakt over meer vakantiedagen, maar ook over ontzietmaatregelen voor ouderen. Duidelijk is dat het voor oudere werknemers lastig is om, gezien de lange werkdagen, dit werk op een gezonde manier vol te houden tot de AOW-leeftijd. Jongere werknemers geven aan meer behoefte te hebben aan (meer) ouderschapsverlof.

4.1. Zwaarwerkregeling

In de vorige cao hebben we afspraken gemaakt over de zwaarwerkregeling (RVU-regeling). FNV wil graag afspraken maken om een zwaarwerkregeling voor deze cao's concreet in te vullen. Voor het invoeren van de regeling liepen wij in deze kleinere sectoren/branches vast op de uitvoering. Echter, via een samenwerking van AWWN, FNV en CNV hebben we partijen gevonden die ook voor kleinere sectoren de zwaarwerkregeling kunnen uitvoeren. Uit de FNV-enquête blijkt dat de werknemers vinden dat zo'n RVU-regeling voor iedereen moet gelden.

En dat alle werknemers die dat willen, en na financieel advies, drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zouden kunnen stoppen met werken.

4.2. Duurzame inzetbaarheidsvouchers DIA/PAGO, 4-daagse werkweek 55plussers/ontziemaatregelen

Uit een enquête van de FNV onder de leden en niet-leden hebben wij vastgesteld dat het gebruik en de bekendheid van de duurzame inzetbaarheidsvouchers nog minimaal is. Uit de enquête blijkt ook dat veel werknemers wel de voucher willen inzetten. Het grootste deel wil graag extra verlof sparen om eerder te kunnen stoppen met werken, dan wel minder te gaan werken. Een kleinere groep geeft aan dat zij de voucher graag inzetten voor een opleiding.

Wij stellen voor om een 4-daagse werkweek af te spreken waarbij oudere werknemers vanaf de leeftijd van 55 jaar en ouder één dag in de week minder kunnen gaan werken en daarbij nog wel volledig hun pensioen opbouwen. Extra gespaarde verlofdagen kunnen ook worden ingezet voor de 4-daagse werkweek. De ruimte die hierbij ontstaat kan vervolgens worden ingevuld door een jongere werknemer uiteraard met een vast dienstverband.

5. Verlof

- Wij stellen voor om 5 mei als jaarlijkse feestdag vast te leggen zoals voorgesteld door de Stichting van de Arbeid in de brief van 5 maart 2021 aan decentrale cao-partijen.
- Aanvullend geboorteverlof (1 - 5 weken); wij stellen voor om de 70% van het dagloon dat voor deze regeling van toepassing is aan te vullen tot 100% of met een vast bedrag van bijv. € 500,- per maand, zodat de medewerkers met lagere lonen op bijna 100% uitkomen.
- Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen, recht op 9 weken 50% betaald ouderschapsverlof. Wij stellen voor dat de werkgever dit aanvult tot 100% van het loon.

6. Loon- en functiegebouw

Werkgevers hebben buiten de cao-onderhandelingen een voorstel gedaan voor een aanpassing van het loon- en functiegebouw. FNV stelt voor om een werkgroep in te stellen die aan de slag gaat om tot een nieuw consistent loon- en functiegebouw te komen. Cao-partijen stellen vooraf uitgangspunten op waar een nieuw loon- en functiegebouw aan moet voldoen.

FNV denkt hierbij bijvoorbeeld aan de volgende uitgangspunten:

- kiezen voor een goede functiewaarderingssystematiek;
- een duidelijke omschrijving van functies en indeling in loongroepen;
- objectief meet en weegbaar;
- met voldoende uitdaging en logische treden;
- zonder aanloopschalen, maar direct starten met de eerste schaal;
- de laagste loonschalen starten minimaal op € 14,- per uur, maar dit hebben we al vastgelegd in de cao's.

7. Voorbehoud

FNV Bouwen & Wonen behoudt zich het recht voor tijdens de onderhandelingen mogelijk overige en redactionele voorstellen in te dienen.

Met vriendelijke groet,

Margreet Pasman
bestuurder FNV Bouwen & Wonen

CONCEPT