

Voorstellenbrief cao Baksteen 2023 – CNV Vakmensen

We leven momenteel in een uitdagende tijd. Jonge mensen willen graag werken, maar anders dan de oudere generatie. Minder werken om zo de taken thuis eerlijker te verdelen. Dit vraagt om een andere kijk op onze CAO, als we een aantrekkelijke sector willen zijn voor de toekomst. Wat CNV betreft beginnen we met deze CAO ronde die weg in te slaan. Zorgen dat we aantrekkelijk(er) worden voor alle generaties. De werkgroep Duurzame inzetbaarheid zal wat ons betreft het komende jaar ook echt moeten inzetten op duurzame inzetbaarheid, dat begint op het moment dat je de sector in stapt. Veiligheid, gezondheid, meer flexibiliteit en opleidingsmogelijkheden. Wij denken dan bijvoorbeeld richting een Individueel Keuze Budget. Het vitaliteitsbudget is hierin een eerste stap. Dat loon in deze tijd een essentieel onderdeel zal zijn van de vraag, zal niemand verwonderen.

1. Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 mei 2023 - 1 mei 2024. Een korte doorlooptijd in verband met de onzekere tijd.

2. Inkomen

De combinatie van historisch hoge inflatie, hiermee gepaard gaande koopkrachtdruk en toenemende arbeidsmarktkrapte maakt dat het van evident belang is dat partijen evenwichtige afspraken maken over inkomen. We willen graag naast een goede structurele loonsverhoging in procenten ook een loonsverhoging in centen. Door ook een loonsverhoging in centen af te spreken kunnen we zorgen voor een ruimer salaris voor de werknemers in de lagere schalen. Wij vinden dat een structurele loonsverhoging van 6 % en €150,00 bruto per maand recht doet aan de werknemers en de tijd waarin wij leven.

3. Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding aanpassen op de maximale onbelaste kilometervergoeding, wat in 2023 betekent 0,21 per km.

4. Vitaliteitsbudget

Investeren in de vitaliteit van medewerkers wordt een steeds belangrijker onderdeel van duurzaam HR-beleid. Vitale medewerkers zijn aantoonbaar productiever, verzuimen minder frequent en houden het (vaak zware) werk langer vol. CNV Vakmensen stelt verder voor om een jaarlijks vitaliteitsbudget beschikbaar te maken van € 350,- per jaar voor alle medewerkers van de baksteenindustrie. Dit budget kan onder andere aangewend worden voor:

- Vergoeden van sportabonnementen/contributie van sportverenigingen;
- Vergoeden van eenmalige kosten voor deelname aan sportevenementen of de aanschaf van sportartikelen;
- Vergoeden van gemaakte kosten voor bijv. aanvullend zorgpakket (fysiotherapie); ondersteuning bij een gezonde leefstijl of het kopen van een vrije (herstel)dag.

5. Rouw

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner of kind. Het verlies van een dierbare is soms een schokkende en vaak levensveranderende gebeurtenis. De rouwverwerking na het overlijden van een dierbare is persoonlijk en voor iedereen anders. Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is dus per definitie maatwerk. In de huidige cao zijn reeds afspraken gemaakt over verlof bij overlijden van een dierbare. Over de periode van rouw is echter nog geen afspraak gemaakt. Graag spreken wij af dat de medewerkers van de Baksteenindustrie, die in de eerste lijn met een overlijden te maken krijgen, de mogelijkheid krijgen om rouwverlof op te nemen. Dit flexibel op te nemen rouwverlof bedraagt maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur en wordt opgenomen in het eerste jaar na het overlijden.

6. Uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn, wat CNV Vakmensen betreft, werknemers voor de piek en ziek. Uitzendkrachten/flexwerkers moeten uiterlijk na 9 maanden in dienst komen bij de werkgever. Daarnaast krijgen flexwerkers/ uitzendkrachten die werken in de Baksteenindustrie dezelfde beloning, rechten en financiële bepalingen als de vaste werknemers oftewel zij volgen de CAO van de baksteen. Werkgevers in de sector willen graag goede werkgevers zijn en wij verwachten dat zij zich medeverantwoordelijk voelen voor de wijze waarop ingeleende uitzendkrachten worden behandeld.

7. Jonge ouders

Deze tijd vraagt om andere arbeidsvoorwaarden dan jaren geleden. Wettelijk is er nu geregeld dat de partner een wettelijk aanvullend verlof van 5 weken kan krijgen met 70% loon. Wij willen deze aangevuld zien tot 100% vanuit de werkgever, zonder dat dit gevolgen heeft voor de opbouw van vrije dagen of pensioen. Daarnaast is het moderniseren van artikel 16 in de cao gewenst.

8. Kantoor

Het moet mogelijk zijn om hybride te werken als je een kantoorfunctie hebt. Naast het mogelijk maken om te werken thuis en op kantoor, vinden wij dat maximale onbelaste thuiswerkvergoeding van € 2,15 per thuiswerkdag reel is. Het mogelijk maken om te werken thuis, houdt ook in dat de werknemer hierin wordt voorzien met de nodige middelen.

9. Duurzame Inzetbaarheid

De studiegroep heeft zich het afgelopen jaar gebogen over de RVU regeling en het generatiepact. Hier zijn nog niet alle cijfers bekend. Zodra die bekend zijn, nemen we deze regelingen ook mee in dit CAO traject. In verschillende fabrieken zien we een onbalans in werktijden. Willen we zorgen dat alle werknemers gezond hun pensioen halen is, zullen we moeten werken naar een normale werkweek, waar ruimte is voor rust, mantelzorg en privé. Deze zorg begint zodra werknemers hun eerste stap in de sector zetten.

Duurzame inzetbaarheid betekent ook ruimte voor opleiding en scholing; wij zouden ook hier graag stappen zien in de CAO.

10. Vakbondscontributie

Wij stellen voor dat de fiscale verrekening van de vakbondscontributie wordt voortgezet.

11. Werkgeversbijdrage

We stellen continuering voor van de werkgeversbijdrage aan vakbonden.