



Aan: CBM, Branchevereniging voor Interieurbouw en Meubelindustrie
Tav: Werkgeversdelegatie cao onderhandelingen.

Datum
26 oktober 2023

Ons kenmerk
2023/FB

Betreft / Onderwerp
Voorstellen voor cao Interieurbouw en Meubelindustrie 2024

Doorkiesnummer
088-368 02 26

Email contactpersoon
fedde.boonstra@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte werkgevers,

In de afgelopen jaren hebben we kunnen zien dat toekomst voorspellen erg lastig is. Op het gebied van stabiele inflatie, prognoses voor de bouw van 100 000 woningen per jaar is het in de afgelopen twee jaar heel anders gegaan dan waar we bij de onderhandeling eind 2021 van uit zijn gegaan. Het is daarbij wel goed om te kunnen constateren dat er in de branche de afgelopen periode goede bedrijfsresultaten zijn geboekt. Het aantal werknemers onder de cao is gegroeid. De krapte op de arbeidsmarkt is structureel en maakt het lastig om de juiste mensen aan te trekken en te behouden. Het gemoderniseerde loongebouw dat beter aansluit bij de werkelijk betaalde lonen lijkt al weer achterhaald. Goede arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen blijven de belangrijke onderwerpen bij het kiezen voor een werkgever die past bij de loopbaanwensen van de huidige en potentiële nieuwe werknemers.

De voorstellen van FNV voor de onderhandelingen voor de cao Interieurbouw en Meubelindustrie 2024 zijn er op gericht om de arbeidsvoorwaarden verder te optimaliseren. Naast het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV is ook de input uit de enquête onder leden en niet leden meegenomen in onderstaande voorstellen.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van een jaar, van 1 januari 2024 t/m 31 december 2024.

Loonontwikkeling,

De loonafspraken zijn de afgelopen jaren sterk achtergebleven bij het koopkrachtverlies door de ongekend hoge inflatie. Eind 2022 heeft FNV de looneis vastgesteld op 14,3%. Omdat de cao Interieurbouw en Meubelindustrie al voor 2023 was vastgelegd met een loonsverhoging van 3,25%, en er geen tussentijdse loonafspraken zijn gemaakt is er een groot koopkrachtverlies ontstaan. Het wettelijk minimumloon is per 1 januari 2023 verhoogd met 10,15% en per 1 juli met 3,13%. Op 1 januari 2024 komt er 3,75% bij. Er is vanaf dat moment sprake van één minimum uurloon ongeacht de

arbeidsduur. De cao-teksten met betrekking tot het berekenen van het uurloon zullen daarop aangepast moeten worden. Voor de instapschaal A 0 zou dat wettelijk een maandloon opleveren van ($37,5 \times € 13,27$ per week) $\times 4,348 = € 2164$.

Wij stellen voor om het loongebouw aan te passen vanuit de basis A 0 met € 14 als minimum uurloon (is een maandloon van € 2283). Dit betekent dat wij voor de nieuwe cao een loonsverhoging van 11,5 % voorstellen op de werkelijk betaalde lonen per 1 januari 2024.

Daarnaast wensen we een afspraak te maken over het opnemen van een automatische prijscompensatie per 1 januari 2025 om in de toekomst de koopkracht minimaal op peil te houden. Tevens stellen wij voor om de jeugdlonen vanaf 18 jaar af te schaffen zodat vanaf die leeftijd de reguliere loontabellen gelden.

Werk/privébalans

Het wordt steeds duidelijker dat het verkorten van de arbeidstijd een wens is van zowel huidige als toekomstige werknemers. De mogelijkheid om zelf meer regelruimte te hebben om afhankelijk van de levensfase de werk/privébalans vorm te geven wordt beschouwd als een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Een vierdaagse werkweek biedt meer ruimte voor recuperatie, mantelzorg, ouderschap en persoonlijke ontplooiing. Een goede balans tussen werk en privé heeft een positieve invloed op de gezondheid en productiviteit van werknemers.

Het opnemen van de mogelijkheid jaarlijks te kunnen kiezen voor een vierdaagse werkweek van 36 uur (4x 9 uur) biedt werknemers ruimte om zelf meer vorm te geven aan de balans tussen werk en privé.

Interne flex

In de praktijk blijkt regelmatig dat de zogenoemde 80 plus/minuren-regeling niet correct wordt toegepast. De oorspronkelijke bedoeling van de regeling is om een plotselinge piek of onverwachte dip in het orderverloop op te vangen. Het mag niet toegepast worden als doorlopende salderingsregeling. Wij stellen voor om de regeling te versoberen tot een maximum van 40 plus/minuren per jaar met de toevoeging dat in overleg met de vakbonden indien nodig een maatwerkafpraak kan worden gemaakt.

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.
- Wij stellen voor om medewerkers 2 dagen betaald studieverlof per jaar toe te kennen als ze een cursus of opleiding volgen voor een erkend diploma of certificaat en waar tenminste 50 uur studiebelasting mee gemoeid is.
- 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 vast bedrag van € 200 per week zodat de medewerkers met lagere lonen op bijna 100% uitkomen.
- Wij stellen voor om het onderscheid tussen rouwverlof bij overlijden van naaste verwanten of ze wel of niet in huis bij de medewerker wonen (art 58 lid 5 en 6) op te heffen. En het betaald verlof in art 58 lid 7 met 1 dag uit te breiden tot 2 dagen.
- Daarnaast is er vaak behoefte aan extra verlof om voldoende ruimte voor rouwverwerking te krijgen. Wij stellen voor om medewerkers recht te geven op 10 dagen betaald rouwverlof bij overlijden van partner, ouders, kind en kleinkind.

Reiskosten.

Voor woon- werkverkeer is nog steeds geen regeling in de cao opgenomen. Bij veel bedrijven is er wel een eigen regeling. Om de ongelijkheid weg te nemen stellen wij voor om de volgende minimum regeling voor reiskosten in de cao op te nemen:

- Voor medewerkers die met openbaar vervoer komen de werkelijke kosten.
- Voor medewerkers die met eigen vervoer naar het werk komen de fiscaal vrijgestelde vergoeding van € 0,23 per km gerekend over de route met de kortste reistijd. Dit ongeacht het gekozen vervoermiddel.

Toeslagen

Wij stellen voor één toeslag voor overwerk vast te stellen op 35%, onafhankelijk van het aantal overwerkuren op kwartaalbasis zoals nu in art. 46 is opgenomen. Daarmee vervalt het verschil tussen medewerkers die binnen het bedrijf werkzaam zijn en medewerkers in de buitendienst.

Door parttimers, die bewust hebben gekozen voor deeltijd, wordt meerwerk ervaren als overwerk. Wij stellen voor om voor meerwerkuren de overwerktoeslag te laten gelden.

- Voor reizen van chauffeurs en bijrijders geldt nog een afwijkende overwerkbepaling. Wij stellen voor om de bepaling dat voor de eerste drie overuren geldt dat het normale uurloon wordt betaald komt te vervallen.

Vergoedingen

- Wij stellen voor om een thuiswerkvergoeding in te voeren van het fiscaal vrijgestelde bedrag (€ 2,15 in 2023) per thuis gewerkte dag.
- Wij stellen voor om een duidelijke vergoedingsregeling voor stages in de cao op te nemen zoals in het Stagepact MBO (zie bijlage Samenvatting) is afgesproken. Daarbij is het van belang dat ook de andere in het Stagepact opgenomen onderwerpen worden onderschreven en geborgd in de cao.

Naleving cao-afpraak 2022

Bij het invoeren van het nieuwe loongebouw en het doorlopen van de treden is benadrukt dat dit op de juiste manier moest gebeuren. Uit de door ons gehouden enquête komt naar voren dat nog 20% van de respondenten aangeeft een niet passende functieomschrijving te hebben en 15% heeft geen functieomschrijving. 29% denkt momenteel niet juist te zijn ingedeeld en 35% geeft aan het niet te weten. Deze cijfers geven aan dat er in de bedrijven nog veel aandacht gegeven moet worden aan de juiste functiebeschrijving en indeling in de juiste loonschaaltrede.

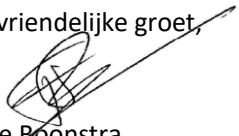
Ook zal het in de cao opnemen van een jaarlijks te voeren functioneringsgesprek gekoppeld aan functie-indeling en loopbaanmogelijkheden helpen. Uit de enquête komt naar voren dat meer dan 50% van de respondenten geen jaarlijks functioneringsgesprek voert.

Wij stellen voor om in 2024 in overleg een modern functionerings- en beoordelingssysteem op te stellen zodat dit in de cao 2025 kan worden opgenomen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen aan te passen en aanvullende voorstellen in te brengen.

Wij rekenen op constructieve onderhandelingen die leiden tot een aantrekkelijke set arbeidsvoorwaarden. Nodig voor deze branche om de uitdagingen voor nu en de toekomst, met snelle technologische ontwikkelingen en een krap aanbod van geschikte vakmensen op de arbeidsmarkt, aan te kunnen.

Met vriendelijke groet,



Fedde Boonstra
Bestuurder FNV Meubel en Hout