

Voorstellen CAO Interieurbouw en Meubelindustrie 2024

Visie CBM op arbeidsvoorwaarden:

Sinds 2015 onderscheiden we drie hoofdelementen die de kern vormen van het arbeidsvoorwaardenbeleid: loonkostenbeleid, duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit.

Het **loonkostenbeleid** dient bij te dragen aan de versterking van de (bedrijfs)economische positie, het concurrentievermogen van de sector en de continuïteit van bedrijven. We streven naar een gematigde loonontwikkeling. Wat daarbij als gematigd gedefinieerd wordt, wordt wel beïnvloed door de (economische) actualiteit. Sinds de 2^e helft van 2021 is de krapte op de arbeidsmarkt toegenomen en vanaf september 2022 is er sprake van hoge inflatie. Inmiddels is de inflatie echter alweer behoorlijk teruggelopen.

Door het verhogen van de pensioenleeftijd, veranderende productieprocessen, vergrijzing op de arbeidsmarkt en een afnemende beroepsbevolking wordt het steeds belangrijker te investeren in **duurzame inzetbaarheid** (gezondheid, scholing en mobiliteit) van werknemers ter bevordering van hun inzetbaarheid en productiviteit. Daarop gericht leeftijdsonafhankelijk beleid dient voor alle generaties te gelden en niet enkel voor de oudere werknemer

Voor het thema **flexibiliteit** geldt dat het noodzakelijke en gewenst aanpassingsvermogen en wendbaarheid van bedrijven afhankelijk is van interne flexibiliteit. Wat inhoudt dat het eigen vaste personeel flexibel is en tegen aanvaardbare kosten ingezet kan worden. Hierdoor zal minder snel een beroep gedaan hoeven te worden op duurdere externe arbeidskrachten. De werkgelegenheid in de sector, het behoud en zelfs vergroting hiervan, is hier het meest bij gebaat. Bij de komende onderhandelingen zal de focus wat ons betreft meer liggen op het vergroten van de flexibiliteit, dan op het kostenaspect.

Ook het (inmiddels demissionaire) kabinet vindt dat structureel werk in principe georganiseerd moet worden op basis van duurzame arbeidsrelaties. In een kamerbrief van april 2023 zijn een aantal wijzigingen in het arbeidsrecht aangekondigd met als beoogde ingangsdatum 1 januari 2025, gericht op met name het aanpakken van oproepcontracten en schijnzelfstandigheid van ZZP'ers en het aanpassen van de ketenregeling, waardoor het werken met contracten voor bepaalde tijd onaantrekkelijker wordt.

Bij de gesprekken met de bonden over een nieuwe cao focust CBM bij voorkeur zo veel mogelijk op de hoofdpunten loon, flexibiliteit en Duurzame Inzetbaarheid. Alle andere mogelijke onderwerpen die heel goed op bedrijfsniveau geregeld kunnen worden laten we graag zo veel mogelijk buiten het centrale overleg en beleggen we bij voorkeur waar het hoort, bij de individuele werknemers en de individuele bedrijven.

Voor de cao-onderhandelingen voor 2024 vertaalt dit zich in de volgende voorstellen:

Looptijd:

De leden van CBM hebben aangegeven een voorkeur te hebben voor een cao met een looptijd van 1 jaar. De wens tot een relatief korte looptijd is met name ingegeven door de moeilijkere economische situatie die zich in de sector steeds meer manifesteert (stagnerende economie, teruglopende vraag en winstgevendheid) en de daarmee gepaard gaande onzekere vooruitzichten. Bij het schrijven van deze voorstellen zijn de uitkomsten van de CBM-conjunctuur enquête/monitor over het 2^e kwartaal van 2023

nog niet volledig binnen en verwerkt. Bij de aanvang van onze gesprekken over een nieuwe cao is dat naar verwachting wel het geval. CBM stelt voor de uitkomsten te delen en te bespreken.

Loon

CBM vindt dat het belangrijk is om voor werknemers een aantrekkelijke sector te blijven en ook aantrekkelijk te blijven voor instromende vakmensen. Dat wordt deels gerealiseerd door forse investeringen in duurzame inzetbaarheid, goede arbeidsomstandigheden en het in de afgelopen jaren vernieuwde functie- en loongebouw dat werknemers meer duidelijkheid en perspectief biedt, maar uiteraard ook door het bieden van een marktconforme beloning bij gezonde bedrijven met bestaansrecht en toekomstperspectief. CBM ziet ook dat de lonen aan de onderkant wat meer opwaarts potentieel verdienen dan de lonen in de wat hogere schalen. Daarnaast wordt de opleidingsloonschaal B1 door de CBM leden als (te) hoog ervaren. Het gaat om studenten met een doorbetaalde schooldag, met slechts een beperkte productiviteit.

Alles overwegende ziet CBM, met uitzondering van loonschaal B1, een loonruimte van minimaal 5% over de reële lonen en 6% over de in de cao opgenomen loonschalen voor 2024, te verdelen in verhogingen van de schalen en reële lonen met percentages en eenmaal een vast bedrag. Concreet stelt CBM de volgende verhogingen voor:

per 1 januari 2024: een verhoging van de schalen met 4% en in de tredes waarin dat onvoldoende is om aan het minimumloon te komen, verhogen we tot aan het minimumloon. In combinatie met de ophoging van het loongebouw moeten de daadwerkelijke lonen per 1 januari (minimaal) met 3% omhoog. Een werknemer die op de schaal zit krijgt dan 4% (of meer als hij in een van de bedoelde tredes zit) en de grote groep werknemers met over beloning krijgen dan 3% (of iets meer als je heel dicht op de schaal zit).

Per 1 mei 2024 stelt CBM een verhoging voor van de schalen en de daadwerkelijke lonen met € 400,00 op jaarbasis (€ 33,33 per maand).

Per 1 september 2024. stelt CBM voor de schalen en de daadwerkelijke lonen te verhogen met 1%. Hier kiezen we niet meer voor een verhoging met een vast bedrag (€ 400,00) op jaarbasis, omdat de verhogingen per 1 januari en 1 mei al een (sterk) nivellerend karakter hebben. Dat moet wat CBM betreft niet te ver doorgevoerd worden.

Voorstel is verder om loonschaal B1 alleen met de verhoging per 1 mei 2024 mee te laten lopen.

Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners zijn het al eens over de continuering van het project "schaven aan je toekomst" en bijbehorende financiering vanuit het sociaal fonds meubel tot en met 31 december 2024. CBM wil graag tot afspraken komen over continuering van het project en de vorm waarin voor de periode na 2024. Investeren in gezondheid, scholing en mobiliteit van de werknemers, blijft wat betreft CBM een speerpunt.

Minder werken als u 58 jaar of ouder bent

We willen graag in overleg met de bonden verkennen of de 58+ regeling (80-90-100) in artikel 37 van de cao vereenvoudigd kan worden, zonder afbreuk te doen aan de inhoud van de regeling. Steeds meer medewerkers van 58 jaar of ouder maken gebruik van de regeling, dat is in ieder geval een goede ontwikkeling. CBM denkt dat de regeling nog aan populariteit en kracht kan winnen door deze eenvoudiger en toegankelijker te maken.

Flexibiliteit

CBM zet in op verdere vergroting van de flexibiliteit zonder leeftijdsonderscheid, met als aanhoudend doel behoud van vast personeel, maar wel flexibel inzetbaar. Uiteraard zonder de gezonde balans tussen werk

en privé daarbij uit het oog te verliezen. “flexibel werken met vaste krachten” blijft een belangrijk thema voor werkgevers. Zekerheid voor werknemers en slagkracht voor de bedrijven.

Daartoe stelt CBM het navolgende voor:

- Artikel 36 cao: tijdelijk een aangepaste werkweek in combinatie met artikel 91 medezeggenschap. Wij stellen voor de dispensatie van de vakraad te veranderen in een melding achteraf aan de vakraad en/of OR.
- Afschaffen overwerk kwartaal toeslag. Artikel 46 lid 8.
- Uitbreiding reservedagen artikel 34 lid 8. Voorstel: 37,5 uren werkweek: 4 reservedagen; 38,75: 8 reservedagen; 40: 12 reservedagen.

Frequent kortdurend ziekteverzuim

De sanctie zoals opgenomen in artikel 84 lid 2: bij 3^e ziekmelding of vaker het inkomen naar 90% gedurende maximaal 4 weken werkt nog steeds niet of onvoldoende.

Werkgevers hebben behoefte om bij zogenaamd grijs ziekte verzuim een reële sanctie voorhanden te hebben. Niet om generiek toe te passen, maar uitsluitend in geval van niet goed aanwijsbaar hardnekkig kort frequent ziekteverzuim.

CBM stelt in verband hiermee voor om artikel 84 lid 2 te wijzigen in die zin dat bij de 2^e ziekmelding of vaker de werkgever het inkomen naar 70% kan zetten gedurende maximaal 4 weken. Chronische ziekte en ziekte als gevolg van een arbeidsongeval zijn hiervan uitgesloten.

Pensioen

CBM zet zich in voor een zo stabiel mogelijk pensioen, zowel ten aanzien van de pensioenpremie als ten aanzien van de uitkomst.

CBM is verheugd dat sociale partners overeenstemming hebben bereikt over de aanpassing van de regeling in verband met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en heeft er het volste vertrouwen in dat er ook voor 2024 overeenstemming bereikt wordt over de regeling, naar verwachting het laatste jaar in het huidige stelsel. Een lastenverhoging voor werkgevers als gevolg van een eventuele stijging van de pensioenpremie maakt wel onderdeel uit van de loonruimte. Daarbij kan wat CBM betreft ook de premieverhouding tussen werkgevers en werknemers, die al sinds jaar en dag 50/50 is, onderwerp van gesprek zijn. CBM kan zich bijvoorbeeld voorstellen dat het werknemers wat waard kan zijn om een verbeterd nabestaandenpensioen of een betere ambitie te realiseren.

Redactionele voorstellen

- Artikel 9 lid 1: verwijzing naar artikel 23 schrappen
- Artikel 9 lid 2: 0,19 per kilometer schrappen. De zinsnede ‘*U krijgt het bedrag dat de werkgever volgens de Belastingdienst onbelast mag vergoeden*’ volstaat.
- Artikel 15: Derde voorbeeld schrappen. Aangezien de cao een minimale werkweek van 37,5 uur voorschrijft en geen 36 uur.
- Artikel 17: Collectieve loonsverhoging wijzigen in de nieuw overeengekomen verhogingen per 1 januari 2024.
- Artikel 19: loonschalen indexeren met de procentuele verhogingen van het minimumloon per 1 juli 2022, 1 januari 2023, 1 juli 2023 en 1 januari 2024.
- Artikel 26 en 27: indexeren conform loonsverhoging
- Artikel 32: indexeren ([StatLine - Producentenprijzen \(PPI\); afzet-, invoer-, verbruiksprijzen, index 2015=100 \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/2015=100))
- Artikel 48 lid 3: De toelichting aanpassen, aangezien de leeftijd niet meer met de geboortedata uit de tabel correspondeert.

- Artikel 55 en toelichting Hoofdstuk 11: per abuis verwezen naar bijlage 6. Daarom wijzigen in bijlage 5.
- Artikel 89 lid 2: Met betrekking tot het bedrag verwijzen naar de polisvoorwaarden collectieve ongevallen welke zijn gepubliceerd op de website van het Sociaal Fonds Meubel.
- Artikel 94: Vanwege overname Atriumgroep wijzigen in Wissenraet Van Spaendonck te Tilburg met bijbehorende contactgegevens.
- Artikel 97 looptijd cao wijzigen.
- Bijlage 1 Algemeen onder 5: het voorbeeld ontbreekt. De zin 'Hieronder staat een voorbeeld' schrappen.
- Bijlage 1 overzicht referentiefunctie Functiegroep E: Verkoopmedewerker wijzigen naar Verkoopmedewerker B.
- Bijlage 4: Parameters pensioen wijzigen.
- Handboek functieomschrijving wijzigen naar Handboek functie-indeling.
- Pensioenfonds Meubel wijzigen naar Oak Pensioen. Evenals het adres en website

Inhoudelijke punten n.a.v. wetswijzigingen:

- Artikel 10: Conform de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden dient de werkgever zijn objectieve rechtvaardiging kenbaar te maken om het verbod te mogen invoeren. Daarom in het artikel de objectieve rechtvaardiging als voorwaarde noemen. Daarnaast dient de werknemer toestemming te vragen.

Wellicht parttime en fulltime samenvoegen.

Artikel 14: Conform de Wet transparante voorspelbare arbeidsvoorwaarden (art. 7:655 BW lid 1 sub g) de procedure omtrent ontslag toevoegen. In artikel 14 verwijzen naar boek 7 titel 10 afdeling 9 Burgerlijk Wetboek.

Artikel 14 wanneer stopt uw arbeidsovereenkomst?

1. Als u of de werkgever de arbeidsovereenkomst wil stoppen, dan wordt de procedure gevolgd uit boek 7 titel 10 afdeling 9 Burgerlijk Wetboek met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent dat de overeenkomst niet meteen stopt, maar pas na afloop van de opzegtermijn.

2. Bereikt u de AOW-leeftijd? Dan stopt uw arbeidsovereenkomst meteen. In deze situatie is er geen opzegtermijn.

Artikel 58: Conform de Wet transparante voorspelbare arbeidsvoorwaarden (art. 7:655 BW lid 1 sub f) toevoegen op welke soorten betaald verlof de werknemer recht heeft. In artikel 58 de verwijzing naar de WAZO als onderstreping.

Artikel 58 Wanneer krijgt u betaald verlof?

1. U heeft in een aantal situaties recht op betaald verlof. Uw werkgever betaalt dan uw inkomen door. Het inkomen wordt alleen betaald over dagen waarop u normaal gesproken moet werken.

In artikel 43.2 van deze cao staat wat u krijgt. Het gaat om de situaties in het schema hieronder. Let op:

- *Bent u niet getrouwd? Maar woont u samen met uw partner en heeft u een samenlevingscontract? Dan gelden de situaties 2, 3, 4, 5, 6 en 7 in het schema hieronder ook voor u.*

- *Woont u samen en heeft u een akte geregistreerd partnerschap? Dan gelden de situaties 1, 2, 3, 4, 5, 6 en 7.*

- schema -

2. De situaties die in de Wet Arbeid en Zorg zijn opgenomen, gelden ook voor u, waaronder artikel 3:1 (zwangerschaps- en bevallingsverlof), 3:2 (adoptieverlof), 4:1 (calamiteitenverlof), 4:2 (geboorteverlof), 4:2a (aanvullend geboorteverlof), 5:1 (kortdurend zorgverlof), 5:9 (langdurend zorgverlof) en 6:1 (ouderschapsverlof).

Artikel 77 lid 2: Conform de Wet transparante voorspelbare arbeidsvoorwaarden is de werkgever verplicht om de uren door te betalen als het gaat om een verplichte opleiding in de zin van artikel 7:611a lid 2 BW.

De aangebrachte wijziging als onderstreping.

Artikel 77 – U doet een andere opleiding dan een BBL-opleiding. Wat zijn de afspraken?

1. *Moet u van uw werkgever onder werktijd naar school om een opleiding te volgen? Dan betaalt uw werkgever uw loon door.*
2. *Wilt u zelf graag een opleiding doen? En vindt de werkgever dat die opleiding belangrijk is voor het bedrijf en voor uw werk? Dan betaalt uw werkgever uw loon door van 25% van het aantal uren die u naar school moet. De werkgever betaalt maximaal 20 uur per jaar uw loon door. Wilt u een opleiding doen en is dit een opleiding in de zin van artikel 7:611a lid 2 BW, dan betaalt uw werkgever uw loon door.*
3. *Moet u onder werktijd examen doen voor uw opleiding? Dan betaalt uw werkgever uw loon door.*

CBM behoudt zich het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

Namens Koninklijke CBM, branchevereniging voor Interieurbouw en Meubelindustrie,

Dhr. C. Kuipers

Voorzitter Werkgeversdelegatie