

**Geachte cao-delegatie,**

Momenteel ervaren verschillende sectoren en bedrijven een stijging van de grondstofprijzen, terwijl de energiekosten daarentegen lager liggen dan het voorgaande jaar. Bovendien is er sprake van een krapte op de arbeidsmarkt in bijna alle sectoren, dit alles in het nasleep van drie jaar aan Covid-19 problematiek. Desondanks, ondanks de turbulente jaren, heeft de sector Groothandel in Bouwmaterialen de afgelopen 5 jaar consistent groeiende omzetten gerealiseerd en aanzienlijke winsten geboekt. Hoewel 2023 een minder jaar blijkt te zijn geweest, is het toch beter dan de periode direct voor de coronacrisis.

Het aantal deelnemers aan het pensioenfonds is in de afgelopen 5 jaar gegroeid van 8.000 naar meer dan 10.000 deelnemers, zonder de duizenden deelnemers die vrijstelling hebben, mee te tellen. Het behouden van deze groei is van essentieel belang voor de sector, en het is daarom cruciaal dat zij blijft streven naar onder andere goede arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid van haar werknemers.

Afgelopen jaren hebben we veel onderwerpen besproken tijdens de onderhandelingen en zijn wij er altijd uitgekomen. Zo hebben we een mooie regeling voor uw collega's die 60 jaar oud zijn en hebben we de jeugdstaffel meer gevlakt. Dit jaar verwachten we dat u de trend voortzet om de sector aantrekkelijker te maken.

Onze voorstellen zijn tot stand gekomen vanuit ons arbeidsvoorwaardenbeleid en na raadpleging van onze leden maar ook niet leden.

Sommige onderwerpen hiervan horen bij de visie die in het verleden is opgesteld en andere zaken zouden per direct opgelost moeten kunnen worden, omdat die zaken te maken hebben met wie je wilt zijn en hoe je wilt opereren als sector.

Een langere looptijd van de cao zou een mogelijkheid zijn, maar we realiseren ons dat dit lastig kan zijn in de huidige onzekerheid en vooruitzichten. Daarom is een afspraak over een APC oftewel automatische prijscompensatie een oplossing, waarbij de medewerkers in elk geval dezelfde koopkracht behouden. Daarnaast maken we dan aparte afspraken voor koopkrachtverbetering.

Wij behouden ons het recht voor, als wij hiertoe aanleiding zien, om tijdens de cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.

Wij vertrouwen op constructieve onderhandelingen die voor alle betrokken partijen tot een goede en breed gedragen cao zullen leiden.

**Met vriendelijke groet,****Osman Yildiz**

Bestuurder FNV Bouwen en Wonen

## **Bijlage: Voorstellen cao Hibin 2024**

### **1. Looptijd**

We stellen een looptijd voor van 2 jaar; van 1 april 2024 t/m 1 april 2026.

Een langere looptijd is wat ons betreft niet bespreekbaar

### **2. Loonontwikkeling**

Gezien de aanzienlijke stijging van de Consumentenprijsindex (CPI) met 14,3% gedurende de afgelopen 2 jaar, en de in 2023 toegepaste loonsverhoging van 6% plus een supplement van €75, wat resulteerde in een verhoogd salaris, zij het dat de koopkracht nog niet volledig is hersteld maar wel nader tot de inflatiecijfers is gekomen, stellen wij voor om verdere verbeteringen aan te brengen in de koopkracht van werknemers. Dit voorstel wordt mede gemotiveerd door de substantiële groei die Hibin-bedrijven hebben doorgemaakt in de afgelopen 5 jaar, wat zich vertaalt in een aanzienlijke toename van de omzet, terwijl de lonen van werknemers in vergelijking daarmee nog aanzienlijk achterblijven.

#### **Op basis van deze overwegingen is dit ons loonvoorstel:**

- Looptijd van 2 jaar:
- Compensatie inflatie verlies: 5 % per 1 april 2024 + Koopkrachtverbetering € 50 per maand bruto.
- Vanaf 1 januari 2025 automatische prijscompensatie met een minimum van 2% + € 50 bruto per maand koopkrachtverbetering.

Met prijscompensatie bedoelen we dat op 1 januari van elk jaar de brutosalarissen worden aangepast in overeenstemming met de ontwikkeling van de Consumentenprijsindex (CPI). Deze aanpassing wordt gebaseerd op het CBS-consumentenprijsindexcijfer, specifiek de reeks voor alle huishoudens, afgeleid van de periode van oktober tot oktober van het voorgaande jaar. Met andere woorden, de salarisverhoging wordt berekend op basis van de procentuele verandering van de CPI om ervoor te zorgen dat de koopkracht van werknemers gelijke tred houdt met de algemene prijsstijgingen in de economie.

### **3. Minimumloon € 16 ,-**

Tevens willen we een minimumloon van € 16 ,- per uur, we willen deze € 16 ,- ook als minimum in de salarisschalen laten gelden. Binnen de Hibin cao is dit nu nog niet het geval, daarom willen we de onderkant van de salarisschalen laten beginnen op een minimum van € 16 ,- per uur en de resterende treden en de groepen verhogen met het nominale verschil tussen 16 ,- en het minimumloon van het jaar 2024. Dit is € 13,37 per uur voor de Hibin cao. Het nominale verschil is dan € 2,63 per uur. Het lijkt ons goed om naast de maandlonen ook de uurlonen te vermelden in de cao.

### **4. Jeugdloon**

De FNV vindt dat jongeren vanaf 18 jaar recht moeten hebben op een (vak)volwassen loon. De Wet Minimumloon maakt daarin al een beweging. Ook binnen Hibin hebben wij in 2019 en 2021 een goede stap gemaakt daarin. FNV stelt voor om de jeugdlonen in 2024 af te schaffen.

## 5. Reiskosten

Volgens de huidige cao is slechts bepaald dat er verplicht een regeling voor reiskosten moet worden opgesteld. Ons voorstel is om een verplichte reiskostenvergoeding te implementeren die gekoppeld is aan het fiscale maximum van €0,23 per kilometer. Wanneer de bedragen die aan dit fiscale maximum zijn gekoppeld stijgen, zal de vergoeding ook dienovereenkomstig worden verhoogd. Bovendien zouden we graag zien dat voor het woon-werkverkeer de snelste route wordt gehanteerd in plaats van de kortste. Werknemers zouden de mogelijkheid moeten hebben om te kiezen tussen een fiets van de zaak en een kilometervergoeding. Deze keuze zou geldig moeten zijn zolang de locatie van hun werkplek niet verandert, en voor een maximumperiode van 2 jaar.

## 6. Fietsen

Een aanzienlijk aantal werknemers woont op fietsafstand van hun werkplek en geeft er de voorkeur aan om met de fiets naar het werk te komen. De FNV stelt voor dat elk bedrijf fietsen aanschaft of least, zodat werknemers deze fietsen kunnen gebruiken om van en naar het werk te pendelen. Alternatief kunnen bedrijven een Fietsplan implementeren waar werknemers gebruik van kunnen maken

## 7. Pensioenen

FNV stelt tevreden vast dat er tussen de werkgevers en de bonden goed overleg plaatsvindt over de pensioenen. Binnen deze samenwerking streven we ernaar om in de overgang naar een pensioenambitie te werken, waarbij werknemers een hogere pensioenopbouw moeten kunnen realiseren dan op dit moment het geval is.

## 8. Werktijden

- We streven ernaar dat er ook een toeslag wordt uitbetaald voor het eerste halfuur overwerk.
- Ook wensen we een tekstuele aanpassing van Artikel 3.3 om mogelijke misverstanden te voorkomen.

Vergoeding voor overwerk 'Gewoon' werk verandert in overwerk als de werknemer:

- a. op één dag al 8 uur werk achter de rug heeft ,
- b. in de betreffende week al 40 uur heeft gewerkt.

Toeslagen voor overuren worden op uur basis vergoed, **(aanvulling)inclusief de mogelijkheid om het eerste uur te accumuleren over meerdere dagen. Concreet betekent dit dat indien er dagelijks een kwartier overwerk plaatsvindt, het eerste uur na vier dagen wordt vergoed als overwerk, met bijbehorende toeslag. Binnen een kalenderjaar hoort alle overwerk vergoed te zijn, ook als dit een deel van een volledig uur is.**

## 9. Werkzekerheid

We willen zekerheid en echte banen, dit komt mede tot stand door uitzendkrachten meer toekomstperspectief te geven en ze sneller in vaste dienst aan te nemen. Daarom willen we afspraken maken over de beloning en het aannamebeleid van uitzendkrachten. Concreet voorstel is om uitzendkrachten, bij goed bevallen en daar waar het structureel werk betreft, na een half jaar een jaarcontract aan te bieden bij het inlenende bedrijf. Na dit jaar volgt dan een contract voor onbepaalde tijd.

## **10. Duurzame inzetbaarheid**

Uitkomst van de vorige cao was 80/90/100 regeling na toetsing. De toetsing zou de deelname beperken tot alleen de personen die het werk zonder de regeling niet zou kunnen volhouden tot hun pensioenleeftijd. We kunnen nu vaststellen dat niet iedere rechthebbende gebruik maakt van de 80/90/100. Er is een natuurlijke selectie ontstaan. Daarom stellen wij voor de 80/90/100 regeling open te stellen voor iedereen die aan de voorwaarden voldoet en die er gebruik van wil maken.

## **11. Zwaar werk**

Werkgevers hebben voorheen verklaard dat er geen zwaarwerk voorkomt binnen de Hibin. Echter, uit informatie die wij rechtstreeks van onze leden hebben ontvangen, blijkt een ander beeld te ontstaan. Wij willen dit jaar, met een beoogd resultaat per 1 januari 2025, een ergonomisch en arbeidshygiënisch onderzoek te laten uitvoeren naar zowel fysieke als mentale belasting binnen Hibin. Dit onderzoek zal moeten worden uitgevoerd door een onpartijdige instantie. Na voltooiing van het onderzoek zullen wij, afhankelijk van de bevindingen, streven naar aanvullende afspraken over zwaar werk.

## **12. Geboorteverlof**

Het adagium "wie de jeugd heeft, heeft de toekomst" motiveert ons om de Hibin-sector aantrekkelijker te maken voor jongeren. Naast het afschaffen van jeugdlonen streven we ernaar om ook iets oudere jongeren te stimuleren om binnen deze sector te werken. In het kader van uitgebreide wettelijke bepalingen omtrent geboorteverlof, streven we naar een aanvulling op de cao waarbij het verlof tegen 100% van het loon wordt vergoed, bovenop de wettelijk vastgestelde 9 weken tegen 70% loon. Op deze wijze handhaven we de aantrekkelijkheid van de sector voor jonge werknemers.

## **13. Thuiswerken**

Tijdens de coronacrisis hebben we ervaring opgedaan met thuiswerken. Dit is voor de beroepen waar dit mogelijk is goed bevallen. Steeds meer werknemers combineren hun betaalde werk met de zorg voor anderen. Voor hun kinderen, hun ouders, hun partners, enzovoorts. De coronacrisis heeft pijnlijk duidelijk gemaakt hoe moeilijk dat vaak is. Een goede balans tussen werk en privéleven is erg belangrijk. Volgens de wetgeving kan iedereen een verzoek tot thuiswerken indienen en moet de werkgever binnen een maand schriftelijk regelen. Om dit proces te versimpelen willen wij voorstellen dat iedereen die thuis wil werken, ook thuis mag werken en hij of zij zal met zijn werkgever in gesprek zal gaan over facilitering om thuiswerken te realiseren. Uiteraard geldt dit niet als de aard van de functie dit niet toelaat.

De thuiswerkkostenvergoeding is een gerichte vrijstelling voor het onbelast vergoeden van thuiswerkkosten van € 2,35 per thuiswerkdag. Wij vragen dan ook € 2,35 per thuiswerkdag.

## **14. Opleiding**

Het is een vaststaand feit dat opleidingen en trainingen die essentieel zijn voor werknemers om hun functie naar behoren uit te voeren, vaak buiten reguliere werktijden worden aangeboden of gevolgd. De tijd voor opleidingen en trainingen die nodig zijn voor het goed uitvoeren van de werkzaamheden geldt als werktijd en moet dus gecompenseerd worden. De kosten zijn voor de werkgever.

## **15. Houthandel en Hibin CAO samen.**

Wij begrijpen dat er aanzienlijke overlappings zijn tussen de werkingssferen van de verschillende cao's, vooral in de bouwtoeleveringssector. Gelukkig zien we ook dat er al aanzienlijke samenwerking plaatsvindt, vooral op het gebied van opleidingen. Om deze samenwerking te versterken en tot concrete acties te komen, stellen we voor om een onafhankelijk onderzoek uit te voeren. Dit onderzoek zou specifiek de onderwerpen van Hibin moeten benoemen. Resultaat van dit onderzoek zou eventueel een start document kunnen worden voor verdere samenwerking tussen de twee sectoren. Door dit stappenplan kunnen we een stabiele situatie creëren, waar zowel bedrijven als medewerkers van profiteren. Belangrijk is dat dit gebeurt binnen een kader van arbeidsvoorwaarden waarbij concurrentie wordt vermeden. In plaats daarvan kunnen we ons richten op ontwikkelingen zoals duurzaamheid, milieueisen en circulaire economie.