

## VOORSTELLEN CAO LOONWERK 2012

### Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van één jaar ingaande per 2 januari 2012 en eindigend op 31 december 2012.

### 1. Structurele loonsverhoging

FNV Bondgenoten heeft de arbeidsvoorwaardenruimte voor 2012 vastgesteld op 3%.

Wij stellen voor de schaalsalarissen en feitelijke salarissen te verhogen met de volgende percentages:

- Met ingang van 1 april 2012: 2,5%.
- In verband met de verwachte negatieve koopkrachteffecten in cao's stellen wij een koopkrachttoeslag van € 300,- voor.

### 2. Jeugdlonen

FNV Bondgenoten streeft ernaar de positie van jongeren te verbeteren. Wij willen dat jongeren beloond worden op basis van hun ervaring in plaats van leeftijd en op termijn willen wij de vakvolwassen leeftijd afschaffen.

In dit perspectief willen wij de instroom van jonge werknemers stimuleren door de percentages van het cao-loon van volwassen werknemers bij functieschaal 0 te verhogen volgens onderstaande tabel.

Leeftijd	Functiegroep B, C en D
15 jaar	40%
16 jaar	50%
17 jaar	60%
18 jaar	70%
19 jaar	80%
20 jaar	90%

### 3. Indexatie vergoedingen

- Wij stellen voor alle toeslagen en vergoedingen in de cao te indexeren met een percentage van 3% ingaande op 1 april 2012.
- Wat betreft de kilometervergoeding van woning naar werk stellen wij voor de vergoeding te verhogen naar de maximaal onbelaste vergoeding van € 0,19 per km.

### 4. Werkzekerheid

FNV Bondgenoten wil voor jong en oud het perspectief op werk verbeteren. Daarom blijven wij inzetten op de omzetting van onzeker naar zeker, fatsoenlijk werk, waarin vakmanschap centraal staat.

- In de huidige cao staat in *art. 11 lid 3* dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na meer dan drie arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd mits zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van maximaal 7 dagen. Wij stellen voor de tussenpozen van 7 dagen uit te breiden naar 31 dagen, conform overige agrarische en groene cao's.

FNV Bondgenoten streeft naar de instroom van goed opgeleide vakmensen in de sector. Daarom maken wij al enige jaren goede cao-afspraken over de beloning en andere arbeidsvoorwaarden voor BBL-leerlingen in de sector. Daarmee willen wij voorkomen dat BBL-leerlingen als goedkope arbeidskrachten worden in gezet wat ten koste gaat van een volwaardige beroepsopleiding en tot concurrentie leidt op de arbeidsmarkt.

- Wij stellen voor in de cao te regelen dat alle bepalingen in de cao van toepassing zijn op werknemers die een opleiding volgen via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2 of 3 en werkzaam zijn bij een erkend leerbedrijf in de sector Loonwerk.

Steeds vaker wordt de stage van BOL-leerlingen geclusterd waardoor zij soms een periode van enige weken op het bedrijf werkzaam zijn.

- Wij stellen voor een stagevergoeding te verstrekken van 50% van het minimum (jeugd) loon naar rato van het aantal stageuren per week.

Ondanks de goede intenties moeten wij constateren dat lopende cao-periode de gemaakte afspraken over scholing maar ten dele zijn nagekomen. Daarnaast constateren wij dat het opleidingsniveau van de werknemers in de sector schrikbarend laag is. Dat gaat ten koste van de arbeidsmarktpositie van de werknemers maar werkt ook in het nadeel voor de werkgever die vanwege ontwikkelingen in de sector steeds vaker behoefte heeft aan werknemers met een opleiding op MBO III niveau.

- Daarom handhaven wij eerder gemaakte afspraken en willen wij aanvullende concrete afspraken maken over het aantal EVC-trajecten en aantal werknemers dat in aanmerking komt voor doorstroom naar MBO II dan wel III .
- Wij stellen voor tijdens de looptijd van de cao 50 EVC-trajecten te financieren en 100 MBO doorstroom I naar II en II naar III.

Cao-partijen werken al enige jaren aan het ontwikkelen van een op de sector en de werknemer gericht opleidings- en scholingsbeleid en tijdens de looptijd van deze cao aan de concrete uitwerking van Levensfase Bewust Personeelsbeleid. Het slagen van de invoering van het ontwikkelde beleid staat of valt bij goed personeelsbeleid. Dit is in de sector nog lang geen vanzelfsprekendheid.

- Wij stellen voor in de cao te regelen dat de werknemer 1 keer per jaar op zijn verzoek recht heeft op een functioneringsgesprek met zijn werkgever c.q. leidinggevende. De volgende onderwerpen worden in het gesprek aan de orde gesteld: loopbaanontwikkeling, opleidingswensen, beleid t.a.v. de levensfase waarin de werknemer zich bevindt, individuele werktijden in het kader van de combinatie werk en privé, arbeidsomstandigheden en werkbelasting en verbeteringen m.b.t. het functioneren van de werknemer.

## **5. Langer doorwerken**

De sector Loonwerk heeft veel werknemers die tot de groep behoren die straks tot 67 jaar door zal moeten werken. Uit onze arbeidsvoorwaarden enquête uit 2011 blijkt dat veel werknemers het werk in de sector als "belastend" ervaren. Om die reden hebben wij gezamenlijk in de cao LEO 2009-2010 afgesproken in die cao-periode te starten met het ontwikkelen van levensfase bewust personeelbeleid. Op dit moment wordt een enquête in de sector uitgezet onder werknemers en werkgevers.

- Wij stellen voor de tussen sociale partners gemaakte afspraak, op basis van relevante actuele arbeidsmarktinformatie en de uitkomsten van de enquête nog dit jaar beleid te ontwikkelen waardoor werknemers in de sector in staat worden gesteld langer door te werken en waar dat niet mogelijk is passende alternatieven te ontwikkelen, te bevestigen.

Naar verwachting zullen werknemers in de toekomst langer doorwerken. Dat geldt ook voor werknemers die de 65 jarige leeftijd bereikt hebben. Op dit moment regelt *art. 11 lid 1 b* dat het dienstverband eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Dit artikel leidt tot oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. FNV Bondgenoten is voorstander van gelijk werk gelijk loon. Bovendien heeft het verbreken van de arbeidsovereenkomst nadelige consequenties voor de betreffende werknemer.

- Wij stellen voor de bepaling in art. 11 lid 1 b te schrappen.

## **6. Gewoon goed werk**

Op jaarbasis bouwen werknemers in de sector 13 atv-dagen op. In de praktijk wordt opname van deze dagen door de werkgever geregeld. In het kader van een moderne cao en een goede balans tussen privé en werk hebben werknemers aangegeven meer zeggenschap te willen hebben over deze dagen.

- Wij stellen voor *art. 23 lid 3* aan te passen door werknemers met vast of los dienstverband en werknemers met een vast dienstverband met overbrugging het recht te geven 5 atvdagen op een door de werknemer te bepalen tijdstip op te nemen.

FNV Bondgenoten is er voorstander van dat werknemers die hetzelfde werk verrichten gelijk worden beloond. Op basis van *art. 19 lid 5*, cao voor Uitzendkrachten is het mogelijk uitzendkrachten te belonen conform de *Inleen cao*.

- Wij stellen voor de bepalingen in deze cao met betrekking tot lonen, overige vergoedingen, scholing en opleiding vanaf dag 1 van toepassing te laten zijn op uitzendkrachten.

Indien er gewerkt wordt met uitzendkrachten willen wij het inzetten van malafide uitzendbureaus tegen gaan.

- Wij stellen voor dat uitsluitend uitzendkrachten te werk worden gesteld die in dienst zijn van een uitzendbureau dat in het bezit is van een zogenoemde NEN-certificering en is ingeschreven bij het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).

Gezond en veilig werken behoren tot de peilers van 'Gewoon goed werk'. In de sector Loonwerk wordt steeds vaker 's nachts gewerkt. Niet alleen bij het maaien maar ook langs of aan de weg. 's Nachts werken heeft niet alleen gevolgen voor de gezondheid van werknemers maar ook voor de sociale contacten. In de praktijk blijkt dat de overgang van nachtdiensten naar dagdiensten tot problemen leidt.

- Wij stellen voor nadere afspraken te maken in de cao over het aantal nachtdiensten binnen een bepaalde tijd, de gevolgen voor het totaal aantal te werken uren binnen een bepaalde periode, de beloning en de rusttijden.

## 7. Vakantiewetgeving

Per 1 januari 2012 is de Nieuwe vakantie wetgeving van kracht. Daarin vervalt de verjaringstermijn van 5 jaar voor de minimumvakantiedagen. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn bestaan. Volgens FNV Bondgenoten leidt deze wetgeving tot een administratieve verzwarening voor de werkgever en werknemer (die immers ook een registratie moet bijhouden en voortaan dagen schriftelijk moet aanvragen).

- Wij stellen voor in *art. 60* van de cao op te nemen dat het voorgestelde vervaltermijn van de minimumdagen niet van toepassing is. De verjaringstermijn voor deze dagen en die van de bovenwettelijke dagen blijft dan 5 jaar (artikel 7:642 BW).
- Bovendien dient *art. 61 lid 1* van de cao aangepast te worden conform de Nieuwe vakantiewetgeving. Vanaf 1 januari 2012 heeft een arbeidsongeschikte werknemer recht op het wettelijk minimum aan vakantiedagen c.q. 20 dagen per jaar bij een volledig dienstverband.
- Tot slot willen wij geregeld zien dat het afschrijven van vakantiedagen van het wettelijk minimum in individuele gevallen tijdens ziekte bij een vastgestelde vakantie *niet* mogelijk is.

## 8. Werkkostenregeling

Vanaf 1 januari 2011 is de werkkostenregeling in werking getreden.

- Wij stellen voor in *art. 80 lid 2* van de cao te regelen dat de werkkostenregeling niet ten koste gaat van het netto voordeel dat ontstaat door de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met het brutosalaris.

Wij behouden ons het recht voor gedurende de onderhandelingen met nieuwe of aangepaste voorstellen te komen.