

Notitie arbeidsverhoudingen- inzet voor cao-onderhandelingen 2021

Een sector in transitie

In de afgelopen periode zijn een aantal veranderingen ontstaan. Het Klimaatakkoord is een feit geworden en daar moet uitvoering aan gegeven worden. De verduurzaming van de gebouwde omgeving die voor de deur staat kent geen vergelijkbare uitdaging in onze bedrijfstak. De komende 30 jaar zal er alles van onze bedrijfstak gevraagd worden om de CO2-neutraliteit van de gebouwde omgeving in 2050 te realiseren. Dat heeft ook gevolgen voor onze sector.

De schilders-, afwerkings-, vastgoedonderhouds- en glaszetsector is een groeisector waarin aan de ene kant bedrijven opereren die steeds meer meerdere disciplines (dienen te) beheersen, zoals totaalonderhoudsbedrijven, en waarin aan de andere kant verdergaande specialisering op bepaalde onderdelen nodig zijn, zoals de restauratieschilders. Dat vraagt andere kennis en vaardigheden van vakmensen. Vooral de behoefte aan breed inzetbare vakmensen is groot: vakkrachten die naast schilderen ook kleine onderhoudswerkzaamheden kunnen uitvoeren, zoals timmerwerk, houtrotsanering of isolatie.

De arbeidsverhoudingen in de sector zijn ook aan het veranderen en OnderhoudNL verwacht dat dit de komende jaren doorzet. Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van mensen. Dit vraagt om nieuwe manieren van samenwerken, betrokkenheid, dialoog en leiderschap.

Dialoog in een aantrekkelijke sector

De schilders-, afwerkings-, vastgoedonderhouds- en glaszetsector moet een aantrekkelijke sector zijn die gericht is op het duurzaam in stand houden en verbeteren van vastgoed. En dat willen we realiseren door een platform te faciliteren waarin de belangen van ondernemer en medewerkers op de hoogst mogelijke gedragenheid tot hun recht komen. OnderhoudNL wil namens de aangesloten ondernemingen de verantwoordelijkheid nemen voor het organiseren van arbeidsverhoudingen, die recht doen aan de belangen van de stakeholders.

Vernieuwende arbeidsverhoudingen in bedrijven kunnen niet alleen gerealiseerd worden door het maken van cao-afspraken. De cao is een middel om vernieuwing te stimuleren en op gang te brengen. Daarnaast, belangrijker nog, is hoe werkgever en medewerkers met elkaar omgaan in de bedrijven. Dat gezamenlijk gewerkt wordt aan (de ontwikkeling van) het bedrijf en werkgever en medewerker daarin ieder zijn verantwoordelijkheid neemt.

Relatie werkgever en medewerker

Zonder medewerkers zijn bedrijven slechts een website, maar zonder onze ondernemers en investeerders stuurloze schepen. Dus hebben werkgever en medewerkers elkaar keihard nodig in een houdbare toekomst. Is het dan niet logisch om werkgever en medewerkers meer directe zeggenschap te geven over hoe de arbeidsverhoudingen in de bedrijven moeten worden vormgegeven? Zonder dat de cao SAG alles in detail regelt? Dat er meer maatwerk wordt gecreëerd voor werkgever en medewerkers? OnderhoudNL vindt van wel.

Een concreet voorbeeld is de wintersluiting. Dit is in diverse bedrijven nog steeds aan de orde en daarom een belangrijk thema. Anderzijds zijn er bedrijven voor wie de wintersluiting helemaal geen item is. Waar er doorgewerkt kan worden. We willen die bedrijven en medewerkers de gelegenheid geven om zelf de wintersluiting te regelen. Dat de werkgever na overleg met zijn medewerkers kan afwijken van de regeling in de cao SAG en dat de vrije dagen in die periode worden verplaatst naar een ander moment. De medewerker raakt de dagen niet kwijt.

Bouwstenen voor nieuwe arbeidsverhoudingen in de cao

OnderhoudNL heeft de volgende voorstellen voor de nieuwe cao.

Looptijd van de cao

Om de branche langere tijd rust te geven aan het arbeidsvoorwaardenfront stellen we een cao voor met een langere looptijd, bij voorkeur vijf jaar. Dat wil niet zeggen dat in deze periode niks gebeurt, wat relevant is voor en eventueel opgenomen kan worden in de cao. Daarom stellen wij tevens voor om de mogelijkheid open te houden om jaarlijks en/of tussentijds afspraken te maken als de situatie daarom vraagt. Hierdoor zijn we in de gelegenheid om in te kunnen spelen op actuele gebeurtenissen. Bijvoorbeeld de uitbraak van COVID 19, maar ook wijzigingen in wet- en/of regelgeving, zoals nieuwe regelgeving m.b.t. 'onwerkbaar weer'. Samen kunnen we komen tot een procedure voor tussentijdse veranderingen. Een langere looptijd biedt de mogelijkheid om bijvoorbeeld protocolafspraken nader uit te werken of afspraken te monitoren.

Duurzame inzetbaarheid, zwaar werk en eerder uittreden

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid blijft belangrijk voor medewerkers en werkgevers in onze sector. Het doel blijft dat medewerkers gezond en veilig kunnen werken totdat zij met pensioen gaan. En gezonde en veilig arbeidsomstandigheden dragen bij aan het behoud van medewerkers. Daarom wil OnderhoudNL:

- de huidige Gezondheids- en Bodycheck verbeteren.
- dat meer medewerkers een Gezondheids- en Bodycheck laten doen.
- nieuwe instrumenten ontwikkelen, zoals de subsidieregeling voor vitaliteitscoaching en uitbreiding van e-learnings.
- meer aandacht voor een veilige werkplek (m.n. fysieke belasting en gevaarlijke stoffen).
- inzetten op specifieke mogelijkheden om oudere medewerkers duurzaam inzetbaar te houden.
- bij het vormgeven van beleid rekening houden met de leeftijd c.q. levensfase waarin medewerkers verkeren.

Koopkrachtbehoud

Koopkrachtbehoud wil zeggen dat de medewerkers hetzelfde kunnen blijven kopen van € 1,-. De invloed van OnderhoudNL in het overleg met de vakbonden richt zich op afspraken over structurele dan wel eenmalige verhogingen in de cao SAG. De invloed van OnderhoudNL op de hoogte van de prijs van brood in de supermarkt is zeer beperkt c.q. nihil.

De totstandkoming van de loonafspraken in de afgelopen (verlengde) cao SAG is ons goed bevallen en die systematiek willen we voortzetten. Om werknemers en werkgevers eerder duidelijkheid te geven dan in de huidige systematiek willen we jaarlijks vóór 1 oktober een afspraak voor het volgende kalenderjaar maken.

Betaalbaar pensioen

Voor 2021 heeft het bestuur van BPF SAG de premie vastgesteld op 30,5% conform het advies van opdrachtgevers. Opdrachtgevers en bestuur zullen dit jaar en volgende jaren periodiek met elkaar in overleg gaan over een nieuwe pensioenregeling voor de branche. In principe kan gekozen worden uit twee modellen: het nieuwe pensioencontract en de verbeterde premieregeling. Naast deze keuzes moeten keuzes gemaakt m.b.t. de hoogte van de premie en risico per leeftijdscohort.

Beschikbaarheid en betaalbaarheid van vakkrachten

Opleiden van leerlingen gebeurt (bij voorkeur) via de schildersvakopleiding of bij individuele bedrijven. Uitzendconstructies bieden namelijk geen baanzekerheid: als een leerling niet wordt uitgeplaatst, stopt feitelijk de opleiding, omdat de leerling niet kan leren in de beroepspraktijk.

Naast de tweejarige niveau 2 en de tweejarige niveau 3 opleiding bestaat er de 3-jarige niveau 3 opleiding. De 3-jarige niveau 3 opleiding start de eerste twee jaar met lesstof van niveau 2. Het derde jaar wordt de lesstof van niveau 3 behandeld. Bij deze leerlijn start de leerling in de leerling schalen als BBL-2 en gaat het derde jaar naar de leerling schaal BBL-3 (horizontaal over).

Voor zij-instromers is samenwerking met de schildersvakopleiding of individuele bedrijven gewenst. Behoeftes aan personeel is groot. OnderhoudNL speelt hierop in middels het 'baan naar baan' plan. Hierover zijn sociale partners met elkaar in gesprek.

Functie- en loonstructuur

Een leerling wordt beloond conform het loongebouw in de cao SAG. Niet altijd is helder hoe het traject in het loongebouw verloopt, met name als een diploma is behaald en een afgestudeerde leerling aan de slag gaat bij een bedrijf in de sector. Dit traject wil OnderhoudNL duidelijker opschrijven. Daarnaast blijkt de financiële overstap van de laatste aanloopschaal naar de reguliere schaal (te) groot. Om daarin te voorzien stellen we voor om nieuwe schalen in de voeren in de loongroepen 1 t/m 4.

Voorstel invoeren extra schalen LG1 t/m LG4 onderaan de huidige tabel o.b.v. gemiddelde stapjes onder het midden*

	LG 1	LG 2	LG 3	LG 4	LG 5	LG 6	LG 7	LG 8	LG 9
			19,18	20,27	21,35	22,53	24,09	25,78	27,57
	17,21	18,17	18,71	19,79	20,84	21,96	23,48	25,13	26,88
	16,63	17,56	18,23	19,34	20,29	21,39	22,88	24,49	26,19
	16,06	16,95	17,73	18,87	19,75	20,85	22,29	23,85	25,5
MIDDEN	15,47	16,35	17,26	18,43	19,22	20,28	21,69	23,21	24,82
	14,92	15,74	16,77	17,84	18,68	19,7	21,07	22,54	24,13
	14,33	15,13	16,31	17,28	18,16	19,15	20,47	21,89	23,44
	13,77	14,53	15,8	16,74	17,61	18,59	19,88	21,26	22,76
	13,25	13,97	15,33	16,21	17,1	18,03	19,27	20,63	22,07
	12,74	13,43	14,89	15,70					
AANLOOPSCHALEN (15 t/m 20 jaar)									
2 ^e JAAR (80%)	11,02	11,62	12,26	12,97	13,68				
1 ^e JAAR (65%)	8,95	9,44	9,96	10,54	11,12				
AANLOOPSCHALEN (21 jaar e.o.)									
2 ^e JAAR (80%)	11,02	11,62	12,26	12,97	13,68				
1 ^e JAAR (65%)	10,47	10,47	10,47	10,54	11,12				

* bv LG 1: drie stapjes (3,56%, 3,95%, 3,91%) is gemiddeld 3,81%. Extra schalen worden dan (afgerond) €13,25 en €12,74.

Naam cao SAG

Bedrijven worden steeds meer uitgedaagd meerdere disciplines te beheersen en in eigen beheer uit te voeren en dat doen ze ook. Deze verbreding van activiteiten willen we ook terug laten komen in de naam van de cao. Daarom pleiten we ervoor om de naam van de cao aan te passen in: 'cao voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhouds- en Glaszetbedrijf. Afgekort: cao SAVG.

Gelijk speelveld / Algemeen Verbindend Verklaring van de cao

OnderhoudNL wenst alleen cao afspraken te maken die algemeen verbindend worden verklaard. Afspraken die niet algemeen verbindend worden verklaard, zullen ook vervallen voor leden van OnderhoudNL.

Meer maatwerk in arbeidstijden

OnderhoudNL pleit voor meer mogelijkheden om arbeidstijden in de bedrijven te organiseren. Dat betekent concreet dat de werkgever en zijn medewerker(s) een maximaal aantal uren per jaar overeenkomen en daarbinnen meer flexibiliteit mogelijk is in plaats van 7,5 uur per dag en 37,5 uur per week. Vanzelfsprekend gebeurt dit binnen de normen van de arbeidstijdenwet. Dit sluit ook aan bij de wens om arbeid en zorg beter te combineren.

Koninklijke **OnderhoudNL** • Ondernemersorganisatie van specialisten in totaal vastgoedonderhoud, renovatie, restauratie, isolatie, schilderen, beglazing en industriële metaalconservering

Coenecoop 5 • 2741 PG Waddinxveen • Postbus 30 • 2740 AA Waddinxveen • Telefoon 0182 57 14 44

Kamer van Koophandel 40409386 • IBAN NLO3 INGB 0669 0104 21 • Btw-nummer NL003254653B01

info@onderhoudNL.nl • www.onderhoudNL.nl

Gezien de groeiende diversiteit in de samenleving willen we voorstellen dat de werkgever na overleg met zijn medewerkers een aantal in de cao vastgestelde vrije dagen kan ruilen tegen andere dagen.

Overig

OnderhoudNL behoudt zich het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen voorstellen aan te passen, terug te trekken of met nieuwe voorstellen te komen.