



PRINCIPEAKKOORD CAO VOOR HET NATUURSTEENBEDRIJF 2011-2013

Kenmerk: 11-0849/RvD/wvr op 10-05-2011 15:39

Namens CNV Vakmensen deel ik u mee dat partijen een nieuw principe- akkoord hebben bereikt voor de CAO voor het Natuursteenbedrijf. Speerpunt in deze overeenkomst is dat partijen na gaan denken over duurzaamheid van inzetbaarheid van werknemers. Dit moet ertoe leiden dat werknemers tot aan de pensioenleeftijd gezond en productief kunnen blijven.

De afspraak is dat partijen een samenhangend pakket van maatregelen ontwikkelen op het gebied van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, opleiding, scholing, loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden, werkdruk en de inzet van extra verlofdagen. Ook de loon- en functiestructuur maakt hier onderdeel van uit.

Mede door het onderdeel duurzame inzetbaarheid, hebben partijen besloten om tot een tweejarige overeenkomst te komen, waarbij de volgende zaken overeen gekomen zijn:

Looptijd cao

Twee jaar, van 1 maart 2011 tot en met 28 februari 2013.

Loon en vergoedingen

De garantielonen, de individueel overeengekomen lonen en de vergoedingen worden gedurende de cao-periode als volgt structureel verhoogd:

1/6/2011: 0,5%

1/10/2011: 0,5%

1/3/2012: 0,5%

1/9/2012: 1,0%

1/2/2013: 1,0%

Werkkostenregeling

Werknemers zullen geen nadeel ondervinden van deze nieuwe regeling. Partijen zullen de formulering van de desbetreffende cao-artikelen hiertoe zo nodig aanpassen.

Experiment veertigurige werkweek

Partijen bieden in totaal vier ondernemingen de gelegenheid deel te nemen aan een experiment voor de duur van een jaar, waarin de arbeidsduur per week wordt verruimd van 37 tot 40 uur. De beloning wordt hieraan aangepast (+ 3/37). De deelname aan het experiment is vrijwillig, zowel voor bedrijven als voor werknemers. De regiobestuurders van de bonden worden hier op bedrijfsniveau bij betrokken. Partijen stellen de verdere randvoorwaarden voor het experiment vast en zorgen voor een goede voorlichting, begeleiding, tussentijdse terugkoppeling en evaluatie. Voor bedrijven die niet aan het experiment deelnemen, blijven alle cao-bepalingen over arbeids- en rusttijden onverkort van kracht, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet 1996. Hiermee komt protocolafpraak 8 uit de cao 2010-2011 te vervallen.

Duurzame inzetbaarheid van werknemers

In de cao-periode 2011-2013 ontwikkelen partijen een samenhangende visie en aanpak ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector. Dit mede naar aanleiding van de voortschrijdende vergrijzing. Hierbij wordt onder andere aandacht besteed aan



leeftijdsebewust personeelsbeleid, loon- en functiestructuur, opleiding, scholing, loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden, werkdruk en de inzet van extra verlofdagen. Partijen inventariseren welke bestaande cao-maatregelen verband houden met duurzame inzetbaarheid, hoeveel kosten hiermee zijn gemoeid en hoe effectief ze zijn. Vervolgens onderzoeken zij of de duurzame inzetbaarheid, een andere invulling van het beleid en budget wenselijk maakt en hoe die kan worden gerealiseerd. Dit proces mondt uit in een plan van aanpak voor een gefaseerde invoering van vastgestelde maatregelen.

Partijen maken hierbij gebruik van externe deskundigheid.

De bijlage 'Naar een samenhangende benadering van duurzame inzetbaarheid' (te raadplegen via CNV Nieuwsbrief online) maakt integraal onderdeel uit van dit akkoord.

Uitzendwerk

De cao-bepalingen gelden in het vervolg ook voor uitzendkrachten in de Natuursteensector die in dienst zijn van een uitzendbureau dat voor meer dan 50% van de loonsom uitzendt naar werkgevers die vallen onder de cao Natuursteen.

Natuursteenbedrijven mogen uitsluitend uitzendkrachten inlenen van uitzendbureaus met een NEN-certificaat, die als zodanig zijn geregistreerd bij de Stichting Normering Arbeid. Dit geldt niet bij collegiale in- en uitlening door Natuursteenbedrijven.

Opleiding en scholing

Partijen nemen voor 1 juli 2011 besluiten over de opleidings- en scholingsinfrastructuur voor de sector. Centrale begrippen in dit verband zijn: kwaliteit, toekomstbestendigheid en prijs.

Voortzetting crisismaatregelen oudere werklozen

De Tijdelijke overbruggingsregeling pensioen bij ontslag, gericht op oudere werknemers, wordt gedurende de cao-periode voortgezet, zolang het daarvoor bestemde budget dit toelaat.

Pensioenen

Cao-partijen stellen een werkgroep in, met als opdracht de huidige pensioenregeling tegen het licht te houden, met inachtneming van de door bpfBOUW nog vast te stellen kaders. Doel is dat er een betaalbare en kwalitatief aanvaardbare en toekomstbestendige pensioenregeling komt. De werkgroep start met inventariseren welke aanpassingsmogelijkheden er zijn in de huidige regeling en wat de impact van deze maatregelen is op de totale premie. De werkgroep zal deze bevindingen, zo mogelijk voorzien van een advies, aan cao-partijen rapporteren. Noodzakelijke maatregelen voortvloeiend uit het Sociaal Akkoord, worden hierbij betrokken. De integrale pensioenregeling zal alsdan worden bekeken en er zullen op voorhand geen opties worden uitgesloten.

Naleving en werkingsfeer cao

Partijen intensiveren hun inspanningen om de toepassing en naleving van de cao te bevorderen. Dit mede met het doel uitwassen op het gebied van flexibilisering tegen te gaan.

Uta-personeel

De bovengenoemde cao-afspraken gelden ook voor werknemers in uta-functies.

Vragen

Heeft u vragen dan kunt u contact opnemen met Roel van Dijk via 06-53 38 44 73 of r.vandijk@cnavvakmensen.nl.



Bijlage bij het principeakkoord Cao voor het Natuursteenbedrijf, 2011-2013

Naar een samenhangende benadering van duurzame inzetbaarheid.

In de afgelopen jaren is de kijk op werken in het laatste deel van de loopbaan sterk aan het veranderen. Het gevoerde overheidsbeleid waarin vervroegd uittreden sterk wordt belemmerd en langer doorwerken wordt bevorderd, heeft tot nu toe gewerkt en Nederland blijkt te kunnen voldoen aan overeengekomen beleidsintenties in Europees verband.

Natuurlijk was de vergrijzing de achtergrond voor dit beleid, en is de ontstane druk op voorzieningen voor de oudere werknemer, sterk problematisch geworden.

Ook de komende jaren, met het grote vervangingsvraagstuk voor de boeg, is herijking van het eigen beleid in de sector noodzakelijk.

Het nu gevoerde beleid voor de oudere werknemer is vooral gericht op het verminderen van de actieve werktijd door het beschikbaar stellen van extra vrije dagen. Het geleidelijk minderen van het aantal gewerkte uren kan vervolgens worden doorgezet in een vervroegde uittredingsregeling. Deze visie op het ouder worden is uit de tijd aan het geraken en door de verdere vergrijzing in de sector moeilijk te handhaven. Duidelijk is geworden dat ook in andere levensfasen knelpunten voorkomen.

De uitdaging ligt voor om de aanwending van de nu beschikbare middelen te koppelen aan een meer samenhangende visie op de personele voorzieningen in de sector.

Individuele verantwoordelijkheid voor de eigen inzetbaarheid van de werknemer, personeelsbeleid vanuit het bedrijf op het terrein van duurzame inzetbaarheid en gezamenlijke afspraken in cao-verband die passen bij activerend sociaal beleid, zijn daarbij streefrichtingen die stapsgewijs dienen te worden bereikt.

Medewerkers (zowel die in vaste dienst als die in tijdelijke dienst) floreren als de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen onderscheidend zijn en aansluiten bij de belangen van de bedrijven. Belangrijk daarbij zijn ook de competenties (-ontwikkeling) van werknemers waarbij de bestaande instrumenten Loopbaanontwikkeling en vakopleidingen een belangrijke rol spelen.

Een bijkomend voordeel van een dergelijke aanpak is dat bepaalde voorzieningen die op dit moment uitsluitend voor de oudere werknemers gelden, worden ingeruild/omgezet in een nieuw stelsel waarbij nieuwe voorzieningen kunnen worden ontwikkeld voor alle leeftijdscategorieën werknemers. Hierdoor zal er tevens meer draagvlak ontstaan voor het meer op de toekomst gerichte nieuwe stelsel.

Cao-partijen willen de ombouw van de huidige regelingen voor oudere werknemers strikt koppelen aan een gezamenlijk ontwikkelingsbeleid voor duurzame inzetbaarheid. Daarbij dient in een nog te ontwikkelen beleidsplan (met daarin fasen, mijlpalen en deelstappen) met welomschreven pilots en strikte monitoring van resultaten en neveneffecten, een nieuwe richting nader verkend te worden.

Uiteraard kan een dergelijke nieuwe ontwikkelingsrichting voor levensfasebewust beleid niet losgezien worden van al bestaande beleidsmaatregelen op het terrein van sociaal beleid. Vandaar dat wordt voorgesteld om dit facetbeleid te verbinden met maatregelen en activiteiten gericht op een positieve beeldvorming van de sector, op instroom gerichte maatregelen, op ontwikkeling en doorstroom gerichte maatregelen, de begeleiding en ondersteuning bij uitstroom en op behoud van bekwaam personeel gerichte instrumenten.



Nieuws

uit
de sector

Bouwnijverheid

Het gaat in de visie van cao-partijen dan ook niet om een los project en een plotselinge wijziging van bestaande afspraken, maar om een gezamenlijke en stapsgewijze route naar nieuwe arbeidsrelaties.

De route zoals die door cao-partijen wordt voorgestaan start bij bewustwording van de noodzaak tot verandering bij alle betrokkenen, inzicht in de achterliggende visie op werk en de toekomst van arbeid en de arbeidsmarkt, adequate toerusting van alle betrokkenen om de visie in de praktijk te brengen, gerichte beproeving in pilots (waarbij ook de inspiratie van bevindingen uit andere sectoren kan worden betrokken), heldere evaluatie van de opbrengsten van de experimenten en tenslotte de beschrijving en vastleggen van randvoorwaarden en condities die nieuw beleid voor de hele sector kunnen dragen.

| AANMELDINGSBON |



| | | |
|--|---|---------------------------|
| Naam | | Ingangsdatum lidmaatschap |
| Voorletters | M/V | Rekeningnummer |
| Geboortedatum | Nationaliteit | Handtekening |
| Adres | Ondergetekende geeft toestemming om de contributie van CNV Vakmensen per <input type="checkbox"/> maand / <input type="checkbox"/> kwartaal / <input type="checkbox"/> halfjaar af te schrijven van het bovengenoemde rekeningnummer. De opzegtermijn van het lidmaatschap is drie maanden. U heeft het recht om binnen de wettelijke termijn terugvordering te vragen bij uw bank. | |
| Postcode | * Het Cordaresnummer invullen als u in de bouw werkt. | |
| Woonplaats | Cordaresnummer* | |
| Telefoonnummer | Burgerservicenummer | |
| E-mailadres | Bedrijfstak | |
| Werkzaam bij | Werktijd per week | |
| Adres | | |
| Postcode/Woonplaats | | |
| Telefoon | Dit lid is opgegeven door: | |
| Was u al eens lid van een bond? | Naam | |
| Zo ja, welke | Adres | |
| In de periode van | tot | Postcode/Woonplaats |
| Lidmaatschapsnummer | Lidmaatschapsnummer | |

Retouradres: CNV Vakmensen, Antwoordnummer 4308, 3500 VE Utrecht (een postzegel is niet nodig)

Vakmensen

