

In september 2021 werd nog verwacht dat het wel mee zou vallen met de inflatie, maar in 2022 is de stijging onverminderd doorgegaan. In 2022 hebben mensen een forse koopkrachtdaling voor de kiezen gekregen, die met name hard aankomt bij de mensen met lagere inkomens. De vooruitzichten zijn somber.

Het CNV kiest voor maatwerk afspraken per instelling, onderneming of sector. Wij houden hierbij vooral rekening met de inflatie en de koopkrachtontwikkelingen. Voor het CNV staat de loonvraag in 2023 nadrukkelijk in het teken van de compensatie van de sterk gestegen prijzen. Het CNV verwacht hierin een bijdrage van de overheid, maar zeker ook van de werkgevers bij de cao onderhandelingen.

Naast koopkracht zet het CNV ook in op onderwerpen als meer aandacht voor rouw, verbetering van de reiskosten, een thuiswerkvergoeding en aandacht voor de overgang bij vrouwen.

Looptijd:

Door de onzekere tijden die er zijn en nog komen gaan stellen wij een looptijd voor van één jaar.

Loon:

Samen met de werkgever willen wij op zoek naar een loonstijging die passend is bij de huidige omstandigheden. Voor het CNV is van belang dat alle groepen, maar met name de lage- en middeninkomens behoud van koopkracht voelen in hun portemonnee.

Als CNV zijn wij bereid om te zoeken naar mogelijkheden hiertoe.

Reiskosten:

Vanaf 1 januari 2023 is de belastingvrije kilometervergoeding voor reiskosten verhoogd van €0,19 naar €0,21 per kilometer. Per 1 januari 2024 gaat dit naar €0,22 per kilometer. Wij stellen voor om beide wijzigingen over te nemen in de cao Dyade. Ook stellen wij voor om het maximum van €130 te schrappen uit de cao.

Tegemoetkoming ziektekostenverzekering:

In de cao Dyade wordt er een tegemoetkoming geboden van €32,41 voor ziektekosten. Wij stellen voor om dit bedrag te indexeren, mede omdat ook de ziektekosten premie verhoogd zijn.

Thuiswerkvergoeding:

Corona heeft ook de Nederlandse werkvloeren doen innoveren in alle sectoren. Zo heeft men ontdekt dat het werken vanuit huis ook prima kan. Men is productiever, tijd wordt beter besteed én het levert daarnaast ook een betere werk-privé balans op. Als CNV stellen wij dan ook voor om een thuiswerkvergoeding op te nemen in de cao uitgaande van het NIBUD norm van €3 per dag.

Geboorteverlof:

Onderzoek heeft uitgewezen hoe belangrijk het is voor ouders om de eerste jaren van het kind mee te maken. Wij zijn dan ook blij dat er geboorteverlof is en ouderschapsverlof. Dit zouden wij dan als CNV ook graag willen terug zien in de cao. Daarnaast vragen wij de werkgever om een aanvulling te doen op de 70% naar 100%. Dit om medewerkers te stimuleren om ook daadwerkelijk gebruik te maken van de mogelijkheden die er zijn.

Rouw en overgang:

Balans tussen privé en werk is een zeer belangrijke. Het voorkomen van (langere) uitval van medewerkers is van uitermate belang. Als CNV stellen wij dan ook voor om gezamenlijk te bezien of wij in de cao hieromtrent afspraken kunnen maken die bijdragen aan een beter begrip en herstel mogelijkheid voor werknemers.

Harmonisatie:

Tijdens het afsluiten van de vorige cao hebben partijen de afspraak gemaakt om verkenningen te doen naar een harmonisatie van de cao Dyade en de gehanteerde bedrijfsregeling. Als CNV bepleiten wij dit nogmaals daar er volgens ons geen verschil moet zijn tussen de medewerkers op de werkvloer als het gaat om arbeidsvoorwaarden.

Duurzaam inzetbaarheid

Als CNV zijn wij ons ervan bewust dat elke levensfase vraagt om duurzaam inzetbaarheidsbeleid. De ouderen die langer door moeten werken moeten het volhouden om gezond de eindstreep te halen, jongeren ontwikkelkansen bieden om zo verder te bouwen aan hun carrière en alles wat er tussen zit. Als CNV stellen wij voor om een inventarisatie te maken uit de bestaande cao en op te halen wat er al is aan duurzaam inzetbaarheid. Om daarna met elkaar te bekijken hoe we de cao nog meer op dit vlak zouden kunnen uitbreiden of aanvullen.

Verheldering van de cao:

In de huidige cao Dyade staan nog veel overgangsregelingen en bijlagen. Wij stellen voor om deze onder de loep te nemen om te bezien welke er nog van toepassing zijn.

Uiteraard behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, voorstellen te wijzigen of nieuwe voorstellen in te brengen.

Abhilash Sewgobind
Bestuurder arbeidsvoorwaarden