

Dé bond voor echte vakprofessionals in bouw, infra, rail, groen, grondverzet, waterbouw, offshore, metaal en (verticaal) transport

Aan: de werkgeversonderhandelingsdelegatie Cao RIS
Vakgroep Railinfra BNL
t.a.v. de heer Verheyen

Verstuurd per e-mail aan:
C.Verheyen@bouwennederland.nl

Nieuwegein, 4 februari 2024

Onderwerp: voorstellenbrief cao RIS

Geachte heer Verheyen,

Mensen worden gezonder en ouder, maar elk mens is anders en de één kan langer door dan de ander. De verhouding tussen werkenden en niet werkenden groeit scheef: er is een vergrijzing gaande, maar de aanwas van jonge mensen in de sector is kleiner. Er is veel achterstallig onderhoud en het procesmatig werken en veilig werken vraagt vaak om meer tijd. Daartegenover staat dat er door de drukte op het spoor minder tijd is om te werken en er steeds minder mensen zijn die dat uit willen voeren. Met deze factoren staat de spoorbranche extra onder druk en het is tijd om op meerdere aspecten veranderingen door te voeren. Veranderingen die het werk aantrekkelijker en minder ingewikkeld maken op een manier die past bij de sector en haar mensen. HZC heeft één doel duidelijk voor ogen: met elkaar op weg naar een gezonde sector!

Looptijd en loon

Wij stellen een cao voor met een looptijd van één jaar onder een loonsverhoging van 6%. Deze verhoging geldt ook voor toeslagen en vergoedingen.

Pensioen en Zwaar Werk Regeling

HZC is voorstander van de Zwaar Werk Regeling (ZWR), maar realiseert zich dat hiermee tegelijkertijd dat de druk op werkenden groter wordt. Daarom pleiten wij voor een ZWR die op de juiste manier wordt gewogen en toegepast.

- Toetsing voor de ZWR moet op persoonsniveau plaatsvinden. Met elkaar moet worden afgesproken welke functies onder de regeling vallen. Toetsing moet plaatsvinden door een onafhankelijk keuringsarts, volgens de meetlat waar de regeling voor bedoeld is: de ZWR is voor mensen die echt niet meer kunnen. De regeling hoeft niet altijd een periode van 3 jaar te beslaan, korter kan ook.
- Om meer zicht en grip te krijgen op de gezondheid en daarmee de druk op de ZWR te verminderen, stelt HZC voor een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) in te voeren. Daarbij heeft het de voorkeur dat 'hoe ouder de medewerker, hoe hoger de frequentie' wordt aangehouden.

Dé bond voor echte vakprofessionals in bouw, infra, rail, groen, grondverzet, waterbouw, offshore, metaal en (verticaal) transport

- Omdat de fitte medewerker meer kan voorkomen dat teruggevallen moet worden een ZWR wordt voorgesteld aan iedereen een duurzame inzetbaarheidsbudget toe te kennen van € 500 per jaar, om in te zetten voor lichamelijke en/of geestelijke gezondheid. Dit kun je inzetten voor bijvoorbeeld een sportabonnement, coaching of levensstijladvies.
- Sommige medewerkers zijn heel fit en willen juist niet stoppen met werken. Het moet voor deze mensen mogelijk zijn om na de pensioengerechtigde leeftijd door te werken. Omdat dit, zeker bij grote projecten, werkdrukverlagend kan werken, moet doorwerken aantrekkelijk worden gemaakt. Dit kan door:
 - Werken op basis van 0-uren contract met 10% loonsverhoging
 - Geen doorbetaling bij verlof (zit in loon)
 - Jaarlijks herzien van afspraken.
- Voor alle medewerkers stelt HZC een herverdeling van de pensioenafdracht voor, waarbij een groter deel dan nu door de werkgever betaald wordt.

Roosters en werktijden

Dat nachtwerk minder gezond is, is wetenschappelijk bewezen. Maar de signalen van uit de medewerkers gaan vooral over de onregelmatige onregelmatigheid, de korte tijdvakken om het werk te verrichten en de werkdruk. Anders plannen en voorbereiden lost veel van het gevoel van tekort aan vakpersoneel op:

- Langere buitendienststellingen maken langere werkdiensten mogelijk. Dan kan er meer werk verricht worden met minder werkdruk en meer aandacht voor kwaliteit.
- Meer regelmaat aanbrengen door bijvoorbeeld
 - verschoven weekend: bijvoorbeeld elke dinsdag en woensdag vrij en daarmee wel elke zaterdag en zondag wel aan het werk. Het verschoven weekend kan afgestemd worden op de persoonlijke situatie van de medewerker
 - cyclisch rooster invoeren van 2 weken op, 1 week af
- Verschoven werk: verwacht wordt dat iedereen op dezelfde tijd begint, meer flexibel afgestemd op de mens en omstandigheden moet in veel functies kunnen.
- Recht om deelverlof op te nemen, nu moeten veel mensen altijd een hele dag nemen.
- Bouwvakvakantie van 4 weken waarin geen grote buitendienststellingen (> 76 uur) plaatsvinden, zodat iedereen met het gezin op vakantie kan.
- Recht op aantal vrije dagen ongewijzigd laten, maar de opname hiervan flexibiliseren door elke medewerker één keer per jaar te laten bepalen of hij 5, 10 of 15 vrije dagen wil laten uitbetalen, met als doel extra beloning voor de medewerker en extra capaciteit voor het bedrijf. Duidelijke spelregels moeten hier uiteraard voor worden uitgewerkt.
- Medewerkers van 50 en ouder zelf de keuze geven of zij storingsdiensten naast het reguliere werk willen draaien.
- De toeslag bij weekendwerk op maandagmorgen 7.00 uur laten eindigen in plaats van zondagavond 22.00 uur.

Dé bond voor echte vakprofessionals in bouw, infra, rail, groen, grondverzet, waterbouw, offshore, metaal en (verticaal) transport

Behoud en instroom medewerkers

Het behoud van medewerkers is belangrijk en de instroom moet gestimuleerd worden. HZC heeft hiervoor een aantal aandachtspunten voor de sector:

- Vakpersoneel wordt niet alleen verkregen door opleiding, ook door ervaring. Sommige mensen leren moeilijk in theorie, maar blinken uit in praktijk. Dit moet meewegen voor het vakmanschap.
- Borgen van gelijke beloning vrouwen-mannen.
- Waar mogelijk flexibilisering van arbeidstijden en het faciliteren van deeltijd werken.
- Diversiteitsverlof met uitzondering van collectiviteitsverlof: *het recht op verlof vanuit geloofsdagen*
- Stimuleren instroom jongeren door te investeren in BBL opleidingen :
 - a. meer aandacht op opleidingen te vragen voor de sector
 - b. mogelijkheid leer-werkovereenkomst voor BBL-ers
 - c. BBL schooldag doorbetalen en/of diploma-bonussen toe te kennen
- Vergoedingen voor stagiairs
- Structureel faciliteren doorgroeimogelijkheden binnen bedrijf
- Faciliteren van afbetalen van de studieschuld van werknemers.

Inhuren ZZP

HZC pleit ervoor dat de sector de intentie uitspreekt om uitsluitend volledig verzekerde zzp'ers in te huren. (pensioen, aansprakelijkheid, arbeidsongeschiktheid). Daarbij moet ook gekeken worden naar wat bijvoorbeeld de maximale schadevergoeding is qua verzekering.

Wellicht is het mogelijk een paspoort met kwaliteitsstempels in te voeren: werkgevers geven een stempel waarmee ze referentie zijn. Ook het naleven van de arbeidstijdenwet kan hierin meegenomen worden.

Hoewel HZC zich ervan bewust is dat bovengenoemde moeilijk afdwingbaar of controleerbaar is, willen we afspraken maken over hoe we als cao-partijen werkgevers kunnen ondersteunen en stimuleren in dit proces. Tekstvoorstel: CAO partijen sporen werkgevers aan om zzp'ers tegen een maatschappelijk verantwoord tarief in te zetten. Dit tarief moet niet alleen de reguliere beloning in de sector dekken, maar ook de zelfstandige in staat stellen om zich te beschermen tegen de risico's van het zelfstandige ondernemerschap, zoals arbeidsongeschiktheid, pensioenopbouw en aansprakelijkheid. Zo wordt schijnzelfstandigheid tegengegaan en wordt voorkomen dat onverzekerde zzp'ers ingehuurd worden.

Branche afspraken

Graag gaat HZC in gesprek met werkgevers en opdrachtgever over mogelijkheden om de (werk)druk te verminderen en de efficiency te vergroten waardoor de productiviteit toeneemt. Door de hoeveelheid regels en processen veroorzaken stroperigheid. Werkvoorbereider komt niet aan voorbereiding van het werk toe, waardoor de mensen in de uitvoering minder efficiënt kunnen werken.

Dé bond voor echte vakprofessionals in bouw, infra, rail, groen, grondverzet, waterbouw, offshore, metaal en (verticaal) transport

Wij stellen voor om:

- In samenspraak met mensen uit de praktijk het aantal processen te verlagen en te vereenvoudigen.
- Werkgevers samen met ProRail de informatie stroom wederzijds te laten verlagen, vanuit de vraag of alle informatie wel nodig is.
- Het aantal veiligheidsregels te verlagen om meer focus te krijgen voor echte veiligheid en de medewerker meer invloed geven op de eigen veiligheid. Onveilige zaken niet meer accepteren. Weigeren mag!
- Minder verificaties toepassen en meer werken vanuit vertrouwen.
- Automatiseren en robotiseren: het zware werk niet meer door mensen laten doen, maar ook het tekort aan vaklieden kan op sommige punten worden opgevangen.
- De 5 jarige PGO's brengen onrust ten opzichte van investeringen die terug verdiend moeten worden. Het is de moeite van het onderzoeken waard of een PGO van 10 jaar tot de mogelijkheden behoort.
- Buitendienststelling te verruimen van 23.00 tot 5.00 uur

Tot slot spreken wij nadrukkelijk de wens uit om op de voor HZC gebruikelijke constructieve wijze tot goede cao-afspraken te komen, waarbij het om meer gaat dan geld. Veiligheid en gezondheid is een groot goed waar iedereen baat en belang bij heeft. Zoals in de inleiding al staat: laten we met elkaar de weg naar een gezonde sector inslaan.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen indien het overleg daartoe aanleiding geeft.

Hoogachtend,

Namens Vakvereniging HZC

Wilma Hermesen