

Inzet voor de nieuwe cao KIWA 2024 -2025 (concept)

1. Looptijd

Vanwege de nog steeds hoge inflatie en de voortdurende politieke en economische onzekerheid geeft het CNV de voorkeur aan een looptijd van een 1 jaar.

2. Loon

Ook dit jaar en volgend jaar zal er nog een aanmerkelijke inflatie zijn. Daarnaast moet er ook worden gekeken naar de gemiddelde stijging van de cao-lonen en de arbeidsproductiviteit om te voorkomen dat de sector opnieuw gaat achterlopen. Wij denken daarom dat een loonstijging over 2025 met 6% redelijk is.

Overzicht afgelopen jaren en prognoses, in % bron: CPB, MEV 2025

	2022	2023	2024	2025
Cao lonen (markt)	3,1	5,9	6,6	4,3
Inflatie	10,0	3,8	3,6	3,2
Arbeidsproductiviteit	1,8	-1,2	-0,3	1,3

3. Reiskosten en groen reizen stimuleren

Het CNV vindt dat reizen naar het werk geen geld moet kosten. Daarom wil het CNV in de cao Kiwa (art. 5.4) graag vastleggen dat de kilometervergoeding voor het woon- werkverkeer wordt vastgesteld op het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (thans € 0,23 per km). De begindrempel van 10 km komt te vervallen. Om 'groen reizen' te stimuleren wordt de kilometervergoeding voor het woon- werkverkeer nadrukkelijk ook van toepassing op het vervoer per fiets.

Dienstreizen die met het OV worden afgelegd worden 100% vergoed.

Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een fiscaal aantrekkelijke fietsregeling op voor het aanschaffen van een fiets t.b.v. het woon- werkverkeer.

4. Werkweek

De druk op medewerkers is al jaren hoog. Daarbij stijgt de pensioenleeftijd en dient werken te worden gecombineerd met andere bezigheden zoals zorgtaken of vrijwilligerswerk. Velen zijn moe en gaan gebukt onder burn out klachten. Soms spelen daarbij ook factoren in de privésfeer.

De standaard werkweek moet worden verkort met behoud van salaris zodat er ruimte komt voor herstel en burn out wordt voorkomen. Medewerkers kunnen hierdoor eerder gezond hun pensioen halen. En er komt ruimte voor (mantel)zorg of de inzet voor de samenleving. Een verkorting van de werkweek draagt tevens bij aan meer gelijke carrièrekansen en financiële zelfstandigheid voor vrouwen die nu vaak (kleinere) deeltijdbanen vervullen. [Alles wat je moet weten over de 30-urige werkweek | CNV - Dossiers | CNV](#)

Als eerste stap wordt daarom de duur van de werkdag (art. 3.3 lid 2 cao Kiwa) teruggebracht naar 7,2 uur, zodat de gemiddelde werkweek op 36 uur uitkomt. Dit zonder inlevering van salaris.

5. Verlof

- Voor werknemers die mantelzorg verlenen willen we afspreken dat individueel een plan wordt opgesteld. Uitgangspunt is dat de medewerker de zorg voor familie of vrienden kan combineren met het werk.

Aanpassing van werk en werktijden en thuiswerken kunnen hierbij een rol spelen.

- De werkgever stelt in overleg met de OR een protocol op hoe er wordt omgegaan met werknemers die worden getroffen door een overlijden in de naaste omgeving. Dit protocol beperkt zich daarbij niet alleen tot het overlijden van formele bloedverwanten. Ook vrienden, burens, etc. kunnen van grote betekenis zijn

voor mensen. Voor overgangsklachten hebben we daarnaast in de Stichting van de Arbeid een handreiking afgesproken met adviezen voor werknemers en werkgevers Handreiking de overgang en werk | Stichting van de Arbeid (stvda.nl). We gaan ervan uit dat deze handreiking in de KIWA-bedrijven zal worden toegepast.

- Recht op ten minste twee diversiteitsdagen om aanhangers van niet traditioneel Europese levensbeschouwingen in de gelegenheid te stellen hun religieuze feestdagen te vieren.

6. Privé-financiën op orde

Veel werknemers hebben moeite om financieel de eindjes aan elkaar te knopen. Dat levert veel zorgen en stress op die zich kan vertalen in ziekteverzuim en ongewenst gedrag op het werk. Ook kan het de arbeidsprestatie en de duurzame inzetbaarheid sterk negatief beïnvloeden. Werknemers met geldzorgen zijn immers minder met hun werk bezig en voelen zich minder happy. Daarom wil het CNV dat werknemers hun financiën op orde kunnen krijgen en houden via budgetbegeleiding, zoals via Financieel Vitaal met CNV FinVit (cnvgeldzorg.nl) of een gelijkwaardig alternatief.

7. Beleid ten aanzien van arbeidsbeperkten

De banenafpraak van 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking ligt niet op schema. Tot 2026 moeten er nog 38.736 banen bij komen. CNV heeft met de andere bonden afgesproken hier werk van te maken. CNV wil daarom graag in de cao KIWA vastleggen dat KIWA hiervoor een beleid ontwikkelt dat mensen met een arbeidsbeperking kansen biedt op werk. Dit beleid wordt jaarlijks met de ondernemingsraad geëvalueerd.

8. Studieschuld aflossen

Volgens art. 4.9 van de cao KIWA kan de werknemer gebruikmaken van het zogenaamde Benefitbudget. De Benefitregeling wordt in overleg met de OR opgesteld. In de regeling wordt opgenomen dat het budget ook mag worden aangewend voor het (extra) aflossen van de studieschuld (in zoverre dat nog niet reeds is vastgelegd).

Tot slot

Zoals gebruikelijk behouden we ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen.