

Concept voorstellenbrief van De Unie voor een nieuwe ICK-Cao 2025

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd van 12 maanden. Dit biedt voldoende flexibiliteit om afspraken adequaat te evalueren en bij te stellen. Wij staan open voor overleg over een langere looptijd, mits hieraan aanvullende afspraken gekoppeld worden.

2. Collectieve Loonsverhoging

We waarderen de overeengekomen verhogingen van 4% en 2%. Gezien de stijgende kosten van levensonderhoud, stellen wij echter een aanvullende clausule voor: een herijking van de loonsverhoging in januari 2025 op basis van de consumentenprijsindex (CPI) over 2024, met een minimum van 1% extra verhoging.

3. Reiskosten- en Thuiswerkvergoedingen

Kilometervergoeding: De fiscale vrijstelling stijgt naar € 0,23 per kilometer. Wij verzoeken om deze maximale vrijstelling volledig in de cao op te nemen.

Thuiswerkvergoeding: De thuiswerkvergoeding dient verhoogd te worden naar het maximum van € 2,40 per dag, conform de huidige fiscale ruimte. Tegelijkertijd is een bedrag van € 25,- als internetvergoeding ook wenselijk.

Reistijd: Zoals eerder voorgesteld, verzoeken wij om de niet-betaalde reistijd te verlagen van 45 naar 30 minuten. Dit is een noodzakelijke stap richting een rechtvaardiger beloningssysteem.

4. 5 mei als Vaste Feestdag

Gezien de maatschappelijke relevantie van deze dag, vragen wij opnieuw om 5 mei als vaste betaalde feestdag op te nemen in de cao. Dit is in lijn met het belang dat de samenleving hecht aan het vieren van vrijheid.

5. Duurzame Inzetbaarheid, gezondheid door minder Werkdruk

Werkdruk en Gezondheidsbeleid

Waarom: Werkdruk blijft een belangrijk thema, en een proactief gezondheidsbeleid kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en minder ziekteverzuim.

Voorstel:

- Invoering van een jaarlijks preventief medisch onderzoek (PMO) voor alle medewerkers, bekostigd door de werkgever.
- Verplichte opname van een werkdrukmonitor in de cao. Bedrijven moeten jaarlijks onderzoek doen naar werkdruk en samen met de OR een plan van aanpak maken om werkdruk structureel te verminderen.
- Vastleggen van een "herstelverlofregeling" van maximaal 5 dagen per jaar bij uitputting of burn-out signalen, op advies van een bedrijfsarts.

Generatiepactregeling: Wij stellen een 80/90/100-regeling voor tot het grensbedrag en een 80/80/100-regeling boven het grensbedrag. Dit draagt bij aan een duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Scholing: Graag wil De Unie een evaluatie laten uitvoeren binnen de sector over de manier waarop wordt omgegaan met de afspraak over het budget voor Duurzame Inzetbaarheid (DI). Op basis van de uitkomsten kan De Unie aanvullende voorstellen indienen.

5. Diversiteit en Inclusie

Waarom: Het versterken van diversiteit en inclusie binnen organisaties zorgt voor een aantrekkelijkere werkomgeving en sluit aan bij maatschappelijke trends.

Voorstel:

- Oprichting van een sectorale werkgroep "Inclusief Werkgeverschap," die jaarlijks met aanbevelingen komt.
- Een verplichte training over bewustwording en inclusie voor leidinggevenden, opgenomen in het scholingsbudget.
- Minimaal één diversiteitsdag (zoals Internationale Vrouwendag of Coming-Out Day) erkend als themadag met een event of budget voor bewustwordingsactiviteiten op de werkvloer.

6. Cao vereenvoudiging

Leesbaarheid cao: Wij herhalen ons voorstel om de cao toegankelijker te maken met een duidelijke en begrijpelijke leesbaarheid.

7. Vergroting draagvlak vakbondswerk

Om het draagvlak voor het werk van De Unie te vergroten stellen wij voor om een 'periode van de vakbond' te houden. Gedurende deze periode betaalt de werkgever voor leden en niet-leden een jaar lidmaatschap van De Unie.

8. Financieel inzicht

Vanwege de snelle veranderingen in wetten en regelgeving willen medewerkers regelmatig beter inzicht krijgen in hun persoonlijke financiële situatie, zowel nu als in de toekomst, ter voorbereiding op toekomstige ontwikkelingen. Daarom vindt De Unie dat elke medewerker de gelegenheid moet krijgen om eenmaal per jaar advies in te winnen bij een financieel deskundige, op kosten van de werkgever.

9. Invoering jubileumuitkering

Waarom: Het is belangrijk om de sector aantrekkelijker te maken voor nieuwe werknemers. Daarnaast is het minstens zo belangrijk om bestaande kennis en ervaring binnen de organisatie te behouden. Een jubileumuitkering kan hieraan een waardevolle bijdrage leveren door werknemers te motiveren en te waarderen voor hun loyaliteit en inzet. Wij stellen daarom voor om een jubileumuitkering in te voeren binnen de sector vanaf een dienstverband van 12,5 jaar.

10. **Werkgeversbijdrage**

De structurele vastlegging van de werkgeversbijdrage aan vakbonden dient losgekoppeld te worden van het sociaal fonds. Tevens vragen wij om een jaarlijkse indexering van deze bijdrage.

Wij behouden ons het recht voor om aanvullende voorstellen te doen of bestaande voorstellen te wijzigen, afhankelijk van de voortgang van de onderhandelingen.