



Werkgevers Technische Groothandel
t.a.v. de heer W. van Meurs
Postbus 92146
2508 EC Den Haag

Utrecht, 4 april 2019

Betreft: Voorstellen FNV Handel cao Technische Groothandel

Geachte heer Van Meurs, beste Willem,

De economische groei in Nederland zit nog steeds in de lift en ook voor 2019 wordt een economische groei verwacht. De groeicijfers van de bedrijven zijn positief, de winsten nemen toe en er is overal tekort aan personeel.

Ook in de technische groothandel zijn de groeicijfers goed, gaan de winsten in de bedrijven fors omhoog en is er een tekort aan personeel. Dat het goed gaat in de bedrijven zijn we als FNV Handel blij mee, want in een sterk groeiende sector is er geld om de werknemers een goede loonsverhoging te geven en te investeren in werknemers. Dat vinden wij als FNV Handel, maar ook deskundigen en economen zijn van mening dat er meer geïnvesteerd moet worden in werknemers. FNV Handel wil afspraken maken die recht doen aan de wensen van de werknemers in de sector, de economische groei en de winstgroei in de technische groothandel.

In de bijlage treft u de voorstellen aan van FNV Handel voor de cao Technische Groothandel die ingaat op 1 januari 2019.

Onze voorstellen zijn gebaseerd op een uitgebreide raadpleging van werknemers in de sector, op het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV 2019 en op de uitkomsten van de themawerkgroepen in het kader van het strategisch onderzoek toekomst technische groothandel.

Conform de afspraken die cao partijen op 1 april 2019 met elkaar hebben gemaakt, doen wij voorstellen in de 4 hoofdthema's, te weten: Loon, Dagspiegel, Functiegroepen en Duurzaam Inzetbaar. En voegen wij een 5^e en 6^e thema toe: werkdruk en een collectieve pensioenregeling.

Wij behouden het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met nieuwe voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,

Lettie Kleijer en Henk van der Wal,
Bestuurders FNV Handel

BIJLAGE

Voorstellen FNV Handel
CAO Technische Groothandel 2019

1. Looptijd

FNV Handel stelt wijzigingen voor in de cao met in principe een looptijd van 1 jaar; 1 januari 2019 – 31 december 2019.

2. Loon

Het gaat goed met de bedrijven in de Technische Groothandel. De werknemers willen dit terugzien in een verbetering van hun koopkracht. Wij zetten in op een loonsverhoging die past bij de positieve groeicijfers van de bedrijven in de technische groothandel en recht doet aan de ver op de inflatie achtergebleven loonsverhogingen van de afgelopen jaren en de opgelopen achterstand ten opzichte van naastliggende sectoren.

FNV Handel stelt voor:

1. De lonen worden per 1 januari 2019 structureel verhoogd met 5%.
2. De vloer in de loonsverhoging bedraagt € 100,00 per betaalperiode.
3. Gelijk loon voor gelijk werk; afschaffen 0-trede beperking voor uitzendkrachten en vervangen door ervaringsjaren.
4. De beloning van jongeren moet worden gebaseerd op hun functie en werkervaring en niet op leeftijd. FNV Handel stelt voor de jeugdlonen in de cao vanaf 18 jaar af te schaffen.

3. Dagspiegel, toeslagen, flexibel werken

FNV Handel deelt de mening van de werkgroep om eerst gezamenlijk vast te stellen wat het doel van de dagspiegel in de cao is. Vanuit dat gezamenlijk vastgestelde doel kunnen cao partijen vervolgens bespreken of de huidige cao bepalingen voldoende tegemoet komen aan dat doel.

Voor FNV Handel biedt de huidige regeling voor bedrijven die dat willen voldoende mogelijkheden om naast de A- en de B-regeling een bedrijfsspecifieke regeling – de D-regeling - af te spreken met vakbonden. Hierbij is het wel wenselijk om in de D-regeling nog duidelijkere proces- en procedure afspraken te maken.

Mocht naar aanleiding van bovenstaande het doel/de noodzaak voor het veranderen van de dagspiegel wenselijk zijn, dan wil FNV Handel meedenken over varianten zoals genoemd door de werkgroep. Daarbij is voor FNV Handel het uitgangspunt dat de compensatie voor het werken op inconvenientie uren niet wordt verslechterd.

Verder moet ook de invloed van werknemers op hun werktijden worden meegenomen. En er moet een betere balans tussen werk en privé gerealiseerd worden om de inzetbaarheid van werknemers op een duurzame wijze te verbeteren en de sector aantrekkelijker te maken.

4. Werkdruk

Vermindering van werkdruk is voor FNV Handel eveneens een belangrijk punt. Van de werknemers in de sector krijgen wij steeds meer signalen van ongezond hoge werkdruk op de werkvloer. En ook in het strategisch onderzoeksrapport wordt melding gemaakt van ongezonde hoge werkdruk.

Onderzoek werkdruk

FNV Handel stelt voor gedurende de looptijd van deze cao een onderzoek te starten, waar en in welke mate er sprake is van ongezonde en hoge werkdruk op de werkvloer alsmede naar de oorzaken en mogelijke oplossingsrichtingen.

Op basis van de uitkomsten zullen cao-partijen afspraken maken om ongezonde en hoge werkdruk tegen te gaan.

Cao

FNV Handel stelt voor om voor deze cao een eerste aanzet te geven om factoren die bijdragen aan hoge werkdruk direct aan te pakken. FNV Handel doet hiervoor de volgende voorstellen:

Overwerk

1. Het structureel verminderen van overwerk door artikel 42 lid 4 te wijzigen van 90 naar 60 uur per half jaar.
2. Overwerk in de bedrijven wordt steeds meer als een verplichting opgelegd door werkgevers zonder daarbij rekening te houden met de privé belangen van werknemers. FNV Handel stelt voor artikel 42, lid 3 te wijzigen van een verplichting naar onderling overleg waarbij rekening wordt gehouden met de privé situatie van de werknemer.
3. FNV Handel wil een eind maken aan de verkeerde uitleg van steeds meer werkgevers dat het eerste half uur werk na einde van de normale werktijd niet betaald hoeft te worden en stelt een duidelijkere formulering van artikel 42 lid 1 en lid 6 voor.

Inzet flexkrachten

Door de inzet van teveel flexkrachten wordt de werkdruk van vaste medewerkers sterk verhoogd.

Vaste medewerkers hebben door de hoge werkdruk onvoldoende tijd om flexkrachten in te werken, dit leidt tot fouten in het productie- en werkproces, die door vaste medewerkers opgelost moeten worden. Ook merken wij dat flexkrachten steeds minder makkelijk te vinden zijn omdat zij kiezen voor het werken in een sector met betere vooruitzichten op vast werk.

Zekerheid over werk en inkomen is goed voor de werknemer, voor de Nederlandse economie en voor de sector technische groothandel. Het bindt mensen en zorgt voor draagvlak van de cao. De kwaliteit van werk en innovatiekracht wordt door de toenemende inzet van flexkrachten in de sector ondermijnd. Ook moet voorkomen worden dat werknemers niet meer aan het werk kunnen komen omdat via flex-constructies goedkopere arbeid voor hetzelfde werk wordt ingezet.

1. FNV Handel stelt voor in de cao een bepaling op te nemen dat structureel werk wordt gedaan door werknemers met een vast contract; tijdelijk personeel wordt alleen ingezet voor tijdelijk werk.
2. FNV Handel wil een goede doorstroom van onzekere contracten naar vast werk. We stellen voor
 - a. de duur van uitzendwerk te beperken tot 1 jaar; daarna een vast contract bij het inlenende bedrijf

- b. de duur van tijdelijk werk te beperken tot 1 jaar; daarna een vast contract bij het bedrijf.
3. In de cao op te nemen dat alle bepalingen in de cao ook gelden voor flexkrachten.
4. De werkgever biedt een cursus Nederlandse taal aan voor werknemers die de Nederlandse taal niet of onvoldoende spreken en/of lezen.

5. Vernieuwing functiehuis en salarisgebouw

FNV Handel deelt de mening van de werkgroep dat de sector toe is aan een nieuw goed onderbouwd en bruikbaar functiehuis met marktconforme salarisschalen. FNV Handel stelt voor gedurende de looptijd van deze cao de transitie hiernaar te voltooien en is bereid hier de benodigde expertise voor te leveren.

6. Duurzaam Inzetbaar

FNV Handel wil afspraken maken op 3 hoofdthema's:

Herverdeling van werk

De pensioen- en AOW-leeftijd loopt op door wettelijke regels, terwijl werknemers weinig ondersteuning ervaren bij de vraag hoe zij gezond en op verantwoordelijke wijze dat langer doorwerken moeten vormgeven. En aan de andere kant lukt het jonge werknemers niet om een vaste baan te krijgen.

FNV Handel ziet mogelijkheden goede afspraken te maken als oplossing van de twee problemen: oudere werknemers gaan minder uren werken zodat zij vitaal en gemotiveerd hun pensioen gerechtigde leeftijd kunnen halen en jongere werknemers krijgen een vaste baan in de sector. FNV Handel stelt voor:

Het invoeren van een generatiepact regeling. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen vrijwillig deelnemen aan een generatiepact regeling die luidt:

- 80-90-100 regeling: de werkweek terugbrengen tot 80% werken van de normale arbeidsduur, op te nemen in hele dagen, voor 90% loon en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werknemers en werkgevers;

De vrijgekomen arbeidstijd moet worden herbezet door werknemers jonger dan 35 jaar met een vast contract. Afspraken over een generatiepact regeling binnen bedrijven moeten worden gemeld bij de Vaste Commissie, zodat de commissie kan monitoren in welke mate hiervan gebruik wordt gemaakt en of de vrijgekomen arbeidstijd ook door jongeren met een vast contract wordt herbezet.

Scholing, arbeidsmarkt en ontwikkeling

De arbeidsmarkt is flink in beweging door onder andere technologische ontwikkelingen, robotisering, energietransitie en globalisering. Scholing is een instrument om de werkzekerheid van werknemers bij deze veranderingen te versterken in hun huidige functie of een andere carrière binnen of buiten de sector te starten. Goede scholing draagt ook bij aan het verhogen van de vakkennis die de productiviteit zal vergroten.

De TGH heeft in het FKB een eigen stuurgroep –PiTtiG – met sectorgerichte functie-opleidingen in de "PiTtiG academie" die de ontwikkeling van zowel werknemers als ondernemingen versterken. FNV Handel is van mening dat naast deze functiegerichte opleidingen werknemers aanvullend moeten kunnen beschikken over een individueel scholingsbudget met als doel zich breder te kunnen ontwikkelen om hun weerbaarheid, werkplezier en wendbaarheid op de arbeidsmarkt te verbeteren.

FNV Handel stelt voor gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken welke afspraken cao partijen kunnen maken voor individuele scholingsbudgetten voor alle werknemers (inclusief flexkrachten) ten behoeve van hun eigen scholing en ontwikkeling. Om daarmee iedere werknemer een eigen scholingsbudget te geven dat vrij inzetbaar is om hun loopbaan vorm te geven.

Arbeid en zorg

In de huidige participatie maatschappij wordt steeds vaker een beroep gedaan op mensen om zorgtaken te verrichten. Dit geeft gecombineerd met arbeid een grote druk op werknemers met als gevolg dat werknemers vroegtijdig uitvallen.

FNV Handel wil afspraken maken die de verlofmogelijkheden van werknemers verbeteren, in het bijzonder die van mantelzorgers en ouders. FNV Handel vindt het belangrijk dat de regelingen dusdanig zijn, dat ook medewerkers in lagere functies hier gebruik van kunnen maken.

- **Mantelzorgverlof**

FNV Handel wil afspraken maken over een tegemoetkoming in de betaling van verlofuren voor mantelzorgtaken. En het recht op betaald verlof gedurende een bepaalde periode voor de te verlenen noodzakelijke terminale en palliatieve zorg.

- **Ouderschapsverlof**

FNV Handel wil afspraken maken over verbeteringen in de betaling van verlofuren tijdens ouderschapsverlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg.

7. Collectieve pensioenregeling

In de arbeidsmarkt zien we steeds meer mensen zonder pensioen of met een slecht pensioen. FNV Handel is van mening dat alle werkenden recht hebben op een goede pensioenregeling om na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd ook een fatsoenlijk inkomen te hebben. De technische groothandel heeft geen verplicht gestelde pensioenregeling. En niet alle bedrijven bieden hun werknemers een eigen pensioenregeling aan.

FNV Handel stelt voor gedurende de looptijd van de cao een onderzoek in te stellen naar de haalbaarheid van een verplicht gestelde pensioenregeling in de technische groothandel.