



Werkgevers Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven

**Datum**

1 november 2019

**Ons kenmerk**

UTR-CVH-011119-001

**Betreft / Onderwerp**

Voorstellen FNV voor cao Meubelindustrie en meubileringsbedrijven 2020 -

**Doorkiesnummer**

088-3682010

**Email contactpersoon**

fedde.boonstra@fnv.nl

**Bijlage(n)**

Geachte werkgevers,

De effecten van de economische crisis zijn in belangrijke mate verwerkt. En de verwachtingen voor de meubelindustrie en interieurbouw de komende tijd zijn heel positief. Dit is duidelijk terug te zien in de stijgende omzet en marges die in de bedrijven worden gerealiseerd.

Dat betekent dat er nu ruimte is om de beperkte loonontwikkeling in de achterliggende jaren te compenseren door een reële loonstijging om tot koopkrachtherstel te komen.

Uit de enquête die aan leden en hun collega's is voorgelegd komen een aantal belangrijke onderwerpen naar voren waar in de onderhandelingen voor de nieuwe cao 2020 concrete resultaten worden verwacht.

FNV dient de volgende voorstellen in voor de cao 2020:

- De looptijd van de cao van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021
- Lonen; een verhoging van alle lonen met 5%. FNV streeft daarnaast naar een minimum uurloon van €14.
- Verbeteren van het loongebouw waarbij een doorlopende ontwikkelingslijn met een passend aantal treden in de opbouw van ervaring en vakmanschap is te herkennen. En waarin loon niet op basis van leeftijd maar op basis van ervaringsjaren wordt toegekend. Uitbreiding met functieschalen F en G. De uitkomsten van het beloningsonderzoek kan, mits representatief hierbij worden meegenomen. Daarbij is het ook van belang dat het voor medewerkers een duidelijk verhaal moet zijn hoe functie en loongebouw aan elkaar gekoppeld zijn. Uit onze enquête blijkt dat de helft van de medewerkers meent niet juist te zijn ingedeeld of het niet weet.
- Overwerktoeslag voor parttimers vanaf het moment dat er langer wordt gewerkt dan het overeengekomen aantal uren.

- Wij stellen voor om een reiskostenregeling voor woon/werkverkeer in de cao op te nemen.
- Medewerkers die op eigen initiatief een cursus of opleiding volgen in het kader van duurzame inzetbaarheid hebben recht op 2 extra roostervrije dagen en betaald verlof voor het deelnemen aan examens
- Gedurende de bewustwordingscampagne duurzame inzetbaarheid worden de in de branche actieve duurzame inzetbaarheidsconsulenten in de gelegenheid gesteld onder werktijd met medewerkers gesprekken te voeren over hun duurzame inzetbaarheid.
- Op verzoek van de consulenten DI of een groep medewerkers wordt in bedrijven ruimte geboden om onder werktijd een bijeenkomst te houden rond het thema duurzame inzetbaarheid.
- In het kader van het pensioenakkoord; Op het moment dat er concrete uitvoeringsafspraken zijn over eerder stoppen voor zware beroepen en/of na 45 jaar werken wordt hierover door sociale partners overlegd over toepassing in de branche. De financiële invulling van € 19 000 die vanuit werkgever beschikbaar kan worden gesteld en de middelen die de overheid daarbij ter compensatie biedt worden daarin betrokken.
- Uit de door ons gehouden enquête blijkt dat er veel over gewerkt wordt. Wij willen afspraken maken om structureel overwerk te voorkomen.
- Naleving van de cao is een belangrijk punt. Uit de enquête blijkt dat ca 25% van de respondenten meent dat de cao ( soms ) niet wordt nageleefd. De ernst van het niet naleven is onvoldoende duidelijk het gaat om verschillende aspecten. Toch is dit een signaal om scherper te gaan kijken naar de naleving van cao-afspraken. Wij willen graag afspraken maken over onafhankelijk onderzoek naar vermeende niet naleving
- Stimuleren medezeggenschap. In de branche is bij veel van de 50+ bedrijven geen formele medezeggenschap geregeld. Dat is in strijd met de Wet op de Ondernemingsraden. Medezeggenschap kan, mits serieus en goed gefaciliteerd, een belangrijke bijdrage leveren aan het succes van ondernemingen.  
Wij stellen voor om de bedrijven die in gebreke blijven op dit punt aan te spreken en vanuit de Vakraad gerichte actie te ondernemen om medezeggenschap te stimuleren in te voeren.
- Er is een toename te bespeuren in de inzet van flexkrachten. Dit verhoogd de werkdruk bij het vaste personeel vanwege de vereiste begeleiding en toename in te herstellen fouten. Voor uitzend- en payroll geldt: gelijk loon voor gelijk werk. De werkgever dient zich te vergewissen van de juiste uitvoering van de betaling door uitzendbureau en pay-roll-bedrijf. Tekst van art 20 aanvullen met : De werkgever geeft u op de eerste werkdag inzicht in de functie en indeling die voor u geldt.
- Uitzendkrachten die langer een half jaar in dienst zijn krijgen een arbeidsovereenkomst aangeboden.
- Voor de inzet van ZZp-ers willen wij afspraken maken die recht doen aan hun zelfstandigheid waarbij een dusdanig tarief wordt betaald dat minimaal gelijk is aan de loonkosten van een medewerker in vaste dienst die dezelfde werkzaamheden uitvoert.

Voor consistent gebruik van begrijpelijk Nederlands worden wijzigingen in de cao-teksten geredigeerd door een deskundige op gebied van toepassing van taalniveau B1

Gedurende de onderhandelingen kunnen nog voorstellen toegevoegd of gewijzigd worden.

Wij rekenen op constructieve onderhandelingen voor een branche die de uitdagingen voor de toekomst, met snelle technologische ontwikkelingen en een krap aanbod van geschikte vakmensen op de arbeidsmarkt, aankan.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fedde Boonstra', written over a diagonal line that extends from the signature area towards the top right of the page.

Fedde Boonstra  
Bestuurder FNV Meubel en Hout