

# FNV voorstellen cao Houthandel 2020

31 augustus 2020



## Koopkracht, zekerheid en kwaliteit

Vanwege de maatregelen rond Covid-19 zijn de onderhandelingen voor de cao Houthandel die afliep per 31 maart, uitgesteld. De economische effecten van de maatregelen verschillen sterk per branche. Voor bouwmaterialen en houthandel is een positief effect merkbaar in omzet en bedrijvigheid. De medewerkers in de houthandel hebben vaak extra hard moeten werken om de klanten te bedienen. Ook is er in de branche steeds sprake van groter optimisme voor de toekomst dan in andere branches. De jaarcijfers over 2019 van de diverse bedrijven laten uitstekende resultaten zien en dat geldt ook voor de cijfers over de eerste helft van 2020. Deze positieve lijn is ook af te leiden uit het jaarverslag van Centrum Hout. Voor de inzet op het gebied van arbeidsvoorwaarden ziet FNV dan ook geen aanleiding om van het geformuleerde algemene arbeidsvoorwaardenbeleid af te wijken.

### Looptijd

De FNV stelt een looptijd voor van 12 maanden, van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2021. Een langere looptijd behoort tot de mogelijkheden, afhankelijk van de kwaliteit van de afspraken.

### Salaris

De FNV stelt voor de salarissen per 1 december 2020 te verhogen met 5%. Daarnaast streeft FNV een minimumuurloon van € 14 na.

### Loongebouw

De FNV wil voor de houthandel een modern loongebouw met voldoende ontwikkelperspectief voor iedere salarisschaal en een passend aantal treden. Ook willen wij de loonschalen uitbreiden voor functies die nu als “boven cao” worden benoemd.

De scheidslijn tussen medewerkers op basis van functies en maximum salaris is onwenselijk. Wij stellen daarom voor om een functie- en loongebouw in de cao op te nemen waarin alle voorkomende functies kunnen worden ingedeeld. Alle medewerkers vallen dan onder de cao. Het resultaat van een bedrijf is afhankelijk van alle medewerkers gezamenlijk. Die onderlinge afhankelijkheid hoort ook te worden weerspiegeld in gedeelde arbeidsvoorwaarden. Sociale eenheid op de werkvloer, voor alle werknemers (vast, tijdelijk en flex), is voor de FNV een belangrijk uitgangspunt. Gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk!

### Duurzame Inzetbaarheid

Het eindrapport van het SIVAG ESF project Duurzame Inzetbaarheid kan als basis dienen voor structurele aanpak.

Werk verandert voortdurend van karakter. Tijdig aanpassen om gezond en met plezier het beschikbare werk te doen is in belang van werknemer en werkgever.

Onderdelen daarvan:

- Zwaar werkregeling op basis van de mogelijkheden die uit het pensioenakkoord voortvloeien.
- Verruiming van bij- en omscholingsmogelijkheden
- Faciliteiten voor loopbaangesprekken en loopbaanoriëntatie
- Bewustwordingsactiviteiten gericht op toekomstgerichte ontwikkeling
- Pilot zelf roosteren. Van werknemers wordt de nodige flexibiliteit verwacht. Het is echter ook van belang dat er rekening wordt gehouden met de privé-situatie van werknemers. Een optimale werk/privé-balans is bevorderlijk voor productiviteit en gezondheid. Wij stellen

voor om op basis van een aantal pilots bij bedrijven te onderzoeken op welke wijze meer keuzevrijheid in werktijden voor medewerkers in de houthandel mogelijk is.

### **Verbetering pensioenopbouw**

De pensioenregeling voor de Houthandel kent een hoge franchise. Wij stellen voor de franchise jaarlijks met tenminste € 1000 te verlagen tot het bedrag dat als minimum AOW-franchise wordt vastgesteld.

### **Thuiswerkvergoeding**

Wij stellen voor om voor thuiswerken een minimumvergoeding in de cao op te nemen. Als basis zou een bedrag van € 25 per maand kunnen gelden als de werkgever de benodigde apparatuur beschikbaar stelt. Het inrichten van een thuiswerkplek die voldoet aan de Arbo-richtlijnen dient op declaratiebasis mogelijk te zijn.

### **Naleving afspraak uitzendkrachten**

Er is weinig zicht op het naleven van een aantal cao-afspraken. In het kader van werkzekerheid en beloning willen wij graag tot een afspraak komen over de wijze waarop de naleving van de afspraak over uitzendwerk gecontroleerd kan worden in de branche.

Het betreft de volgende afspraak;

#### **UITZENDKRACHTEN**

*a. De werkgever dient uitzendkrachten die zes aaneengesloten maanden bij het bedrijf werkzaamheden hebben verricht aansluitend een vast of tijdelijk contract aan te bieden. De periode waarin er als uitzendkracht gewerkt is, wordt afgetrokken van de toegestane duur van het tijdelijk contract.*

*b. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van het bedrijf als is omschreven in artikel 1 door het betreffende uitzendbureau overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent, als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenende bedrijf. CAO-partijen zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Beloningscommissie van de CAO voor Uitzendkrachten zoals dit op grond van de CAO voor uitzendkrachten vereist is.*

### **Vakbondscontributie**

De FNV stelt voor een bedrag van € 75,- af te spreken als vergoeding van de vakbondscontributie.

### **Aanvulling bij geboorteverlof**

De FNV vindt dat het geboorteverlof niet alleen beperkt mag blijven voor de groep die het zich kan veroorloven een derde van het loon te missen en stelt voor om een aanvulling tot 100% af te spreken voor het recht op vijf weken geboorteverlof vanaf 1 juli 2020.

### **Wachtdag bij ziekteverzuim**

Wij stellen voor om artikel 351b. *“Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7: 629 lid 1 en 2 BW, zal bij ziekte 1 werkwachtdag gelden, die vervalt indien de arbeidsongeschiktheid door ziekte 2 werkdagen of langer duurt.”* te laten vervallen.

Deze sanctie wordt voor zover wij konden nagaan in de praktijk niet toegepast. Indien de sanctie wel zou worden toegepast is het effect waarschijnlijk dat het verzuim onnodig met tenminste een dag wordt verlengd om inkomensverlies te voorkomen.

FNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, voorstellen in te trekken of te wijzigen.