



Per e-mail: i.marel@awvn.nl

SCTX
T.a.v. het bestuur
Malietoren
Postbus 93002
2509 AA Den Haag

Datum

25 mei 2023

Ons Kenmerk
23-0545/CO/MB

Betreft

Voorstellenbrief FNV voor cao Groothandel Textiel en aanverwante artikelen

Doorkiesnummer
0883681989

E-mail
Cindy.onvlee@fnv.nl

Geachte mevrouw en heer,

In deze brief zetten wij uiteen wat wij als FNV willen bereiken in de cao namens onze leden werkzaam in de sector Groothandel Textiel en aanverwante artikelen (GHT). Bij de totstandkoming van de inzet hebben we een brede uitvraag gedaan onder zowel leden als niet-leden om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de behoeftes die leven binnen de bedrijven.

Wij constateren dat de sfeer anders is dan in de voorafgaande jaren. Mensen komen door de ontwaarding van hun lonen in financiële problemen. Bijna 80% van de werknemers geeft aan niet of nauwelijks rond te kunnen komen mede als gevolg van de inflatie. Tegelijkertijd lezen zij in het nieuws en zien zij op TV de berichten van maatschappelijke scheefgroei, van rijken die steeds rijker worden. “Hard werkend arm worden of slapend rijk worden” – met dit sentiment worden wij geconfronteerd.

Om dit gevoel, dat juist bij de meest loyale medewerkers het diepst lijkt te zitten, weg te nemen is koopkrachtreparatie nodig. Alleen zo valt te voorkomen dat medewerkers gebruik maken van de krapte op de arbeidsmarkt en vertrekken naar andere branches. Een loonparagraaf die werknemers de zekerheid biedt dat zij nu en in de toekomst hun koopkracht zullen behouden kan de branche onderscheiden in een tijd waarin de koopkracht landelijk juist daalt door de enorme inflatie. Om de sector aantrekkelijk te maken voor nieuwe en huidige medewerkers legt FNV voor deze cao ronde de focus op structurele prijscompensatie van de lonen.

1. Looptijd

FNV Handel stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor 1 jaar, van 1 juli 2023 tot en met 1 juli 2024.

2. Loon

FNV Handel stelt voor om het loongebouw te wijzigen op de volgende punten:

2.1 Koopkrachtbehoud: Automatische prijscompensatie

Het is de normaalste zaak van de wereld om werknemers te compenseren voor het duurder worden van het levensonderhoud. De FNV wil in de cao vastleggen dat het koopkrachtbehoud automatisch jaarlijks wordt geregeld. Deze regeling is een sterk signaal aan de huidige en toekomstige werknemers en zal helpen om de sector aantrekkelijk te houden voor huidige en toekomstige medewerkers.

a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen en alle andere emolumenten die in de cao in geld zijn bepaald, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI).

b. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober van het voorgaande jaar). Gezien de uitzonderlijk hoge inflatie en de maatregelen die door de overheid zijn genomen zijn wij bereid om eenmalig uit te gaan van de gewone CPI (en niet van huishoudens afgeleid). Dit betekent dat wij een verhoging van de lonen met 14,3% voorstellen.

c. De CPI wordt op 1 decimaal afgerond (conform de CBS tabellen).

d. In het uitzonderlijke geval van een negatieve CPI blijven de lonen ongewijzigd.

e. Dit artikel zal in een aparte cao-paragraaf over APC worden opgenomen. Alle nominale bedragen in de cao worden eveneens jaarlijks met dit percentage verhoogd.

2.2 Leefbaar loon

FNV wil een bodem in het loongebouw van 14 euro per uur. Volgens Europese normen is een leefbaar loon een loon dat 60% van het mediane loon in een land bedraagt. Voor Nederland komt dit uit op 14 euro per uur. Het betalen van een leefbaar loon aan je werknemers is een kwestie van fatsoen. Een loon waarvan ze de rekeningen kunnen blijven betalen. Maar liefst 88% van de geënquêteerden geeft aan het loon te laag te vinden voor het werk dat ze doen en 78% geeft aan niet of nauwelijks rond te kunnen komen.

De verhoging van het loon werkt door in meerdere schalen. De FNV wil het loongebouw daarom aanpassen op zo'n wijze dat de progressie tussen de schalen gelijk blijft. Op deze manier kunnen we ook in de toekomst ervaring en/of meer verantwoordelijkheden blijven waarderen. De lonen en salarisschalen worden in stappen aangepast, met uiteindelijk een vloer van € 14,00 per uur.

2.3 afschaffen jeugdlonen

Per 1 juli 2019 is de grens voor jeugdlonen verlaagd naar 21 jaar. Ook het wettelijke minimum jeugdloon voor 18-, 19-, en 20-jarigen wordt geleidelijk verhoogd. Dit is een mooie stap, maar we zijn er nog niet. De FNV vindt dat jongeren vanaf 18 jaar recht moeten hebben op het

volwassen loon. gelijk loon voor gelijk(waardig) werk', geldt natuurlijk ook voor jongeren. Twee uitgangspunten staan hierbij centraal:

1. Jongeren niet belonen naar leeftijd, maar naar ervaring en opleiding.
2. Economische zelfstandigheid vanaf 18 jaar.

3. Reiskostenvergoeding

3.1 Woon-werk verkeer:

FNV stelt voor om in de cao op te nemen dat de medewerker 0,21 eurocent ontvangt over alle daadwerkelijk gereisde kilometers, ongeacht de functie die iemand bekleedt. FNV stelt voor dat indien gedurende de cao het fiscale maximumbedrag van € 0,21 aan kilometervergoeding hoger mocht worden, deze verhoging door de werkgevers gevolgd wordt.

4. RVU-regeling/generatiepact

De generatiepactregeling die geldt voor de sector willen we aanpassen naar een 80-90-100 regeling .

5. Vast contract is de norm

'Meer mensen op de vloer', is een veelgehoorde oproep van medewerkers. Onderbezetting is aan de orde van de dag. Het is voor iedereen belangrijk om het personeelsbestand op orde te krijgen. Wij willen een afspraak over meer vaste banen. De norm van de FNV is dat structureel werk wordt verricht op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever. Mensen die hun urencontract willen uitbreiden, moeten daartoe de gelegenheid krijgen.

6. Werkgeversbijdrage

Werkgeversbijdrage conform AWWN-heffing.

Gelet op het feit dat de financiële nood hoog is bij de werknemers, willen wij snel tot een akkoord komen op bovenstaande punten.

We ontvangen de voorstellen van de werkgeversorganisatie graag ook geruime tijd van tevoren, zodat er voldoende tijd is om een reactie voor te bereiden.

Tot slot behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe voorstellen te komen indien dit nodig is.

Met vriendelijke groet, mede namens de leden,

Cindy Onvlee,
BESTUURDER HANDEL

