



FNV Voorstellen cao Houthandel 2022-2023

17 februari 2022

Aan de werkgeversdelegatie van VVNH.

Voor de groothandel in hout zijn de afgelopen jaren uiterst positief verlopen in tegenstelling tot uw vaak relatief sombere en negatieve verwachtingen. Ook de vooruitzichten voor de komende jaren zijn duidelijk gunstig te noemen gezien de noodzakelijke ambities voor nieuwbouw en renovatie waarbij toepassing van hout een groeiend aandeel zal hebben. Daarbij zal de houthandel in moeten spelen op de veranderende vraag als het gaat om wensen en eisen van afnemers met name gericht op toename in prefab-oplossingen en duurzaamheid.

Tegelijkertijd is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt waardoor het belang om als branche aantrekkelijk te zijn voor zowel nieuw aan te trekken vakmensen als om bestaande medewerkers te binden.

Daarbij vormen goede arbeidsvoorwaarden, gezonde arbeidsomstandigheden en prettige arbeidsverhoudingen de basis.

Als FNV nemen we deze aspecten mee in de voorstellen voor de cao die vanaf 1 april zal gaan gelden.

Looptijd

Wij stellen een looptijd van 1 jaar voor, van 1 april 2022 t/m 31 maart 2023

Loon

Op basis van het algemeen arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV stellen wij een nominale verhoging van € 100 per maand voor en het opnemen van een afspraak over automatische prijscompensatie 1 januari van ieder jaar. Het inflatiecijfer wordt daarbij vastgesteld op basis van CPI afgeleid van het voorgaande jaar (referteperiode oktober 2020 – oktober 2021). Dat betekent voor 2022 een prijscompensatie van 3,3%. Daarnaast zou het minimumloon in de cao op € 14 per uur uit moeten komen.

Pensioenperspectief

Pensioen is uitgesteld loon.

Al eerder hebben wij aangedrongen op verbetering van de pensioenopbouw door verlaging van de franchise. In aanloop naar het nieuwe pensioencontract is dit een nog urgenter punt.

De hoge franchise beperkt het perspectief voor een goed pensioen en de daaraan te koppelen regelingen zoals bijvoorbeeld eerder stoppen voor medewerkers met de lagere inkomens. Verlaging van de franchise zorgt daarbij voor een verbetering. In het nieuwe pensioencontract valt de franchise weg en wordt de premie-inleg de bepalende factor voor de pensioenambitie. De eerste inschattingen geven aan dat de premie omhoog zal moeten om pensioenopbouw te realiseren op een fatsoenlijk niveau. Dat zou bij pensionering aan AOW en ouderdomspensioen samen ongeveer 75% van het middelloon moeten opleveren.

Daarom stellen wij voor om in de aanloop naar het nieuwe stelsel de franchise per 1 januari 2023 met € 1500 te verlagen en dat vervolgens ook per 1 januari 2024 nogmaals te doen. Mogelijk zullen daarbij ook andere aanpassingen besproken moeten worden zoals opbouwpercentage en maximum pensioengevend loon.



Bouwen & Wonen

Meer uren werk en pensioen.

De uren waarin door parttimers wordt gewerkt boven het overeengekomen aantal tot het bereiken van de in de onderneming normale arbeidsduur gelden als meerwerk. Indien dit niet in tijd voor tijd wordt gecompenseerd geldt dat het inkomen over die uren meetelt voor de pensioengrondslag. Wij stellen voor dit ter verduidelijking op te nemen in de tekst van artikel 27a.

Duurzame inzetbaarheid

De afgelopen jaren is er door werknemers op dit onderdeel een aantal verslechtingen geaccepteerd, zoals het beperken van extra hersteldagen (senioredagen) en verhogen van de leeftijd waarop verplicht overwerk en in ploegen werken mogelijk is. Daarbij is de grens van acceptatie voor verplichte inzet bij onze achterban in deze branche bereikt.

Ook past verder ingrijpen op deze afspraken niet in de aanpak die de branche kiest om medewerkers in staat te stellen om vitaal en met plezier te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Het is daarom nodig om samen te kijken naar andere middelen dan verplichting om de continuïteit in productie en logistiek te borgen.

Een verbeterde uitvoering en uitleg van wat we als 80-90-100 regeling voor 58+ hebben afgesproken is daarbij een van de deeloplossingen. De bij het pensioenfonds ondergebrachte VPL-reserve dient hiervoor beschikbaar te blijven. Ook het verhogen van toeslagen voor 2-ploegen naar 20%, voor nachtdiensten en overwerk naar 30% nemen wij hierbij als voorstel op.

In het kader van MDIEU wordt er een activiteitenplan opgesteld in het kader van subsidies. Onderdeel van de maatregelen kan zijn een zwaarwerk-regeling. Op basis van de verdere uitwerking en inschatting van de kosten kan worden bepaald op welke wijze dit voor de branche kan worden ingezet en wat daarvoor aan premie nodig is.

CAO voor alle medewerkers

In de cao zijn een aantal uitzonderingen opgenomen die tot ongewenste effecten leiden en ook nog moeilijk uit te leggen zijn. Het gaat daarbij om de loongrens die in de werkingssfeer wordt genoemd en voor een aantal functies geldt. Tot 1976 was de cao niet van toepassing op VAT (= Verkoop, Administratief Toezichthoudend) en huishoudelijk personeel. Vanaf 1977 is het VAT personeel voor zover verzekerd volgens de Ziekenfondswet onder de cao gebracht maar alleen voor in een bijlage genoemde artikelen. De meeste artikelen staan in die bijlage, maar overwerk en ploegendienst bijvoorbeeld niet.

De sterretjes zijn in 1992 in de cao gekomen. Toen is de loon- en functiestructuur veranderd.

Op basis van die loongrens worden medewerkers hierdoor wisselend boven cao-er en weer cao-er.

Een ongewenste situatie die tot ongelijke behandeling van medewerkers leidt.

Wij willen daarom de ongelijkheid tussen de functies zonder en met een * wegnemen zodat de afspraken gelden voor alle cao-functies.

Thuiswerkvergoeding

Naast het goed faciliteren van vrijwillig thuiswerken indien mogelijk en bij noodzaak vanwege nakomen van richtlijnen vanuit de overheid stellen wij voor om per thuiswerkdag de fiscaal vrijgestelde vergoeding van € 2,- op te nemen in de cao.

Reiskostenvergoeding

Wij stellen voor om het artikel betreffende de reiskostenvergoeding aan te passen. De werknemers die met eigen vervoer naar het werk komen geldt het fiscaal maximaal vrijgestelde bedrag per kilometer (momenteel € 0,19). Voor werknemers die reizen met openbaar vervoer worden de werkelijke kosten vergoed.

Uitzendwerk

Met betrekking tot uitzendkrachten die voor piekdruk en in geval van uitval door ziekte in deze branche belangrijk zijn voor de continuïteit van de werkzaamheden stellen wij voor de volgende tekst in cao-artikel 10 lid 6 op te nemen:

- Uitzendkrachten worden alleen ingehuurd voor piek en ziek.
- Opnemen van de vergewisbepaling "De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren en zegt toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau de beloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien de werkgever/inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst."
- De inlener verstrekt aan zowel de uitzendkracht als de uitzender een inlenersverklaring waarmee de inlener opgave doet van alle arbeidsvoorwaarden waar de uitzendkracht recht op heeft.
- Uitzendkrachten vallen vanaf dag één onder hetzelfde totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst bij de inlener. Hieronder vallen onder meer de volgende onderdelen: bonus, prestatietoeslag, eindejaarsuitkering / 13e maand, vergoedingen voor gereedschap en werkkleding, diploma- en EHBO/BHV-toeslag.
- De uitzendkrachten worden op een juiste manier ingeschaald volgens de geldende afspraken in de cao. Bij de inschaling gelden leeftijd, ervaring bij de huidige of eerdere werkgevers, en de zwaarte van de functie. De werkgever maakt duidelijk volgens welke criteria de uitzendkracht is ingeschaald. Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen worden hierbij uitgesloten.
- Als een uitzendkracht een half jaar is ingehuurd krijgt deze een contract aangeboden voor onbepaalde tijd.

Verlof

Wij stellen voor om 5 mei als jaarlijkse feestdag vast te leggen zoals voorgesteld door de Stichting van de Arbeid in de brief van 5 maart 2021 aan decentrale cao-partijen.

Overig

Wij stellen voor om artikel 35 lid 1b betreffende een wachtdag bij een ziekteverzuim van een dag te laten vervallen. De sanctie van een wachtdag stimuleert eerder het verlengen van een ziekmelding met minimaal een dag dan dat het ziekteverzuim er door wordt beperkt.

Naast concurreren met de aanpalende branches is samenwerken ook een deel van de oplossingen om de blijvende krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Maar ook om in te spelen op de veranderende vraag voor woningbouw, in volume en ook op het gebied van duurzaamheid, logistiek en circulariteit. Dat vraagt om voldoende mogelijkheden voor (bij)scholing en opleiding.

Wij zien door de steeds toenemende overlap tussen houthandel en bouwmaterialenhandel dat de verschillen in werkingssfeer nog klein zijn. Daarom stellen wij voor om via een onafhankelijk onderzoek na te gaan op welke wijze de arbeidsvoorwaarden van Habin en Houthandel kunnen worden samengebracht. En hoe nauwere samenwerking een oplossing kan bieden voor de uitdagingen voor de toekomst van beide branches.

Tenslotte

Tot heden is er nog geen volledige hertaling van de cao-teksten op taalniveau B1 tot stand gekomen. De afspraak is gemaakt in 2019. Om verder uitstel te voorkomen stellen wij voor om uit het OO&A-fonds geld vrij te maken voor professionele uitvoering van die afspraak zodat de tekst in 2022 wordt afgerond en voor de eerstvolgende cao-editie juridisch voldoet voor de algemeen verbindend aanvraag.

**Voorbehoud**

FNV Bouwen en Wonen behoudt zich het recht voor tijdens de onderhandelingen mogelijk aanvullende en redactionele voorstellen in te dienen.

Wij hopen op een constructief en vlot verloop van het onderhandelingstraject zodat we op korte termijn tot goede cao-afspraken komen.

Met vriendelijke groet,
Fedde Boonstra

Bestuurder FNV Bouwen en Wonen