



Voorstellen cao Timmerindustrie 1 april 2019 tot en met 31 maart 2020

### **Looptijd**

Wij stellen voor de cao te verlengen voor de periode van één jaar. Een langere periode is wat ons betreft bespreekbaar, maar zal afhangen van de kwaliteit van de te maken afspraken.

### **Eerder stoppen met werken**

Onze achterban heeft dit onderwerp bij de uitvraag als bijzonder belangrijk aangemerkt. We komen er dan ook tijdens de onderhandelingen graag over in gesprek. We realiseren ons dat er nog lopende discussies zijn met de overheid die een raakvlak hebben met dit onderwerp. Zo is het essentieel dat de AOW leeftijd niet verder toeneemt. En dat de fiscale boete op het eerder afscheid nemen verdwijnt. Daarnaast vinden wij dat na 45 jaar werken een werknemer zijn bijdrage heeft geleverd. En op een fatsoenlijke manier de voordeur van het bedrijf mag verlaten. En niet via de achterdeur van WW, WIA, bijstand enz. Dus via een door de sector aangeboden regeling, *naast* een AOW uitkering die eerder in zou moeten gaan. Om beiden te realiseren is tijd nodig. We verzoeken de werkgevers om ruimhartig mee te denken, praten en doen, om uiteindelijk ons doel van 45 jaar is genoeg mogelijk te maken. Aansluiten bij de activiteiten van andere sectoren op dit punt is voor ons geen vraag. Maar zou absoluut moeten worden afgesproken.

### **Uitzendarbeid**

Uit de arbeidsmarktrapporten die de afgelopen jaren een paar keer zijn uitgekomen blijkt dat uitzendarbeid toeneemt, ten koste van de dienstverbanden (vast en tijdelijk) met de werkgever zelf. Daarnaast constateert FNV in gesprekken met werknemers en uitzendkrachten dat uitzendarbeid zeer regelmatig voor lange perioden wordt ingezet. Soms zijn uitzendkrachten vele jaren aan het werk voor dezelfde inlener. En bij een aantal werkgevers is al meer dan de helft van de aanwezige werkers via een uitzendovereenkomst aan het werk. Dit is wat FNV betreft een onwenselijke situatie. Om die reden stellen we voor dat:

- Het aandeel uitzendkrachten in een bedrijf wordt beperkt tot maximaal 20%. De werkgever rapporteert jaarlijks aan het medezeggenschapsorgaan of dit percentage is gehaald en wat is gedaan om dit percentage terug te dringen. Daarbij geeft de werkgever aan voor welke functies en werkzaamheden uitzendkrachten zijn ingehuurd.
- Inlenersbeloning: de werkgever vergewist zich ervan dat de beloning van de uitzendkracht een beloning ontvangt voor de uitgevoerde werkzaamheden die conform de in deze cao gemaakte afspraken. De werkgever zorgt er voor dat bij het sluiten van een overeenkomst met het uitzendbureau en ook daarna de juiste beloning wordt toegepast.
- 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.

### **Loonsverhoging**

Wij stellen voor de lonen en vergoedingen (volgens de gebruikelijke methode) te verhogen per 1 april 2019 met 5%.

- Een deel van de loonsverhoging kan aangewend worden voor de introductie van een zogenaamde 13<sup>e</sup> maand

Werken moet lonen. In het salarisgebouw van de sector komen lonen voor die zich op of net boven het niveau van het Wettelijk Minimum Loon (WML) afspelen. Wij stellen voor om het loongebouw te toetsen en in een aantal stappen op te trekken naar het niveau van tenminste 130% van het minimumloon. Op die wijze sluiten de lonen van BBL leerlingen ook weer op de juiste manier aan op het loongebouw.

Daarnaast willen we graag afspreken dat de vergoedingen voor ploegdienst van nu 12% en 22% (bijlage II) worden verhoogd naar 15% en 25%.

### **Duurzame inzetbaarheid**

In onze cao is vastgelegd dat werknemers recht hebben op medische keuringen. Een rondgang langs de werknemers van bedrijven maakt duidelijk dat deze afspraak op veel plaatsen niet wordt nageleefd. Op die wijze hebben werknemers geen inzicht in de ontwikkeling van hun gezondheid en krijgt de werkgever geen overzicht over de stand van zaken in zijn onderneming. Gezien het belang van het duurzaam inzetbaar zijn begrijpen wij dat niet. Wij stellen dan ook voor om de zweem van vrijblijvendheid te verwijderen uit onze cao en het volgende artikel op te nemen:

- Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) wordt aangeboden door de sector
- Iedere werkgever heeft de plicht PAGO mogelijk te maken door middel van het beschikbaar stellen van tijd. PAGO is een plicht van werkgevers en een recht van werknemers
- Dit PAGO vangt aan op de leeftijd van 16 jaar en vervolgens op de leeftijden 20, 24, 28, 32, 36, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58 en 60, 62 en 64 jaar; daarna individueel op indicatie
- Het verzuim wordt doorbetaald en de gemoeide reiskosten vergoed

Werknemers van 57 jaar en ouder worden in de gelegenheid gesteld om, als zij dat willen, niet in ploegdienst te werken.

Wij stellen voor om de wachttag bij ziekte (vanaf 3<sup>e</sup> ziekmelding in een jaar) af te schaffen.

### **Reiskosten**

De reiskostenvergoeding in de cao voor het woon-werkverkeer wordt op ons voorstel op dezelfde wijze verhoogd als de overige vergoedingen (CPI)

### **Vrije tijd**

We stellen voor vanaf 5 mei 2019 jaarlijks 5 mei als doorbetaalde feestdag te bestempelen.

We constateren dat veel werknemers onder de cao weinig tot geen vrije dagen overhouden die zij zelf kunnen inplannen. Om die reden stellen wij voor dat werknemers tenminste 10 dagen per jaar aan verlof zelf moeten kunnen plannen.

### **ATV**

Sinds de nu lopende cao is in artikel 48 lid 9 geregeld dat werknemers en werkgevers over de uitbetaling van ATV een afspraak kunnen maken. Binnen de grenzen die het artikel aangeeft. In de praktijk merken we dat er werkgevers zijn die met nieuw personeel in de arbeidsovereenkomst 'vrijwillig' afstand doen van hun keuzerecht. Dat is niet de strekking van de afspraak. Om die reden willen we dat in het artikel wordt opgenomen dat deze praktijk niet is toegestaan.