

Voorstellen voor de cao Houtverwerkende Industrie 2022-2023

Inleiding

Daar waar Corona nog rond gaat en ons land nog deels in zijn greep houdt, hopen we dat het ergste voorbij is en we gezamenlijk weer naar voren kunnen kijken. CNV Vakmensen beseft daarbij dat de wereld er voor Corona anders uit zag dan de wereld na Corona. De kosten voor grondstoffen zijn enorm gestegen, er is een tekort aan goed geschoolde arbeidskrachten en de balans tussen werk en privé lijkt meer dan ooit een zaak te zijn die aandacht vraagt.

Vanuit het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen komen de volgende hoofdpunten aan de orde:

1. CNV Vakmensen is partner op de arbeidsmarkt: CNV begeleidt mensen op de arbeidsmarkt. Hiertoe dienen meerdere instrumenten zoals de leerrekening, de leerambassadeur, de loopbaan apk voor werknemers en de inzet op van werk-naar-werk- constructies.
2. CNV Vakmensen wil balans tussen werk en privé: bevorderen van duurzame inzetbaarheid middels:
 - het bevorderen van verlofvormen die passend zijn voor de keuze van de individuele werknemer;
 - de "30-urige" werkweek
 - zeggenschap over arbeidstijden
 - verbeteren van vaderschapsverlof (aanvulling tot 100% op wet WIEG); rouwverlof
3. Beperken flex en verbeteren afspraken m.b.t. uitzendkrachten:
 - bevorderen werk/inkomenszekerheid door het beperken van flex- contracten ten gunste van de vaste arbeidsovereenkomst. Daarbij dient uiteraard wel voorkomen te worden dat een vermindering van flexcontracten leidt tot een toename van schijnzelfstandigen, het zogenaamde waterbedeffect.
 - cao en uitzendkrachten: geen negatief afwijkende afspraken; opnemen van een vergewisbepaling; verbeteren inlenersbeloning t.o.v. uitzendcao's.

Daar CNV Vakmensen het beleid heeft dat er per sectorspecifiek gekeken moet worden naar de sector, stelt CNV Vakmensen voor de komende cao Houtverwerkende Industrie, de volgende zaken voor:

1 Looptijd

CNV Vakmensen stelt een looptijd van een jaar voor. De nieuwe cao vangt aan op 1 april 2022 en eindigt 31 maart 2023.

2 Loonsverhoging

CNV Vakmensen is van mening dat er een goede, structurele loonverhoging moet komen voor heel de sector. CNV Vakmensen stelt voor dit deels in procenten te doen en deels in een vast bedrag per maand.

Voor de Houtverwerkende Industrie stelt CNV Vakmensen voor om de salarisschalen met ingang van 1 april 2022 te verhogen met € 100,00. Daarnaast vraagt CNV Vakmensen een structurele loonverhoging van 2,5% voor de hele sector, niemand uitgezonderd in deze cao. Dit houdt dus ook in dat dat artikel 10a, daar waar de uitzondering op de cao-verhoging wordt beschreven, wat CNV Vakmensen betreft, geschrapt mag worden. Iedereen die werkzaam is in de sector en valt onder de werkingssfeer van de cao, moet vallen onder de voorwaarden in deze sector.

Voor de toeslagen en vergoedingen stelt CNV Vakmensen voor om dat met 3,5% te verhogen. Dit betreft vergoedingen voor gereedschap, kleding en wat dies meer zij. Indien een werknemer dit zelf aanschafft, mag dit voor hem of haar geen (extra) kosten met zich mee brengen.

3 Individueel scholingsbudget

Zoals bekend strijdt CNV Vakmensen er voor dat iedereen wendbaar en weerbaar moet zijn op de arbeidsmarkt. Scholing is daarbij essentieel. Iedere werknemer moet een scholingsbudget buiten de werkgever opbouwen, waarover de werknemer vrij kan beschikken. Daardoor kan een werknemer zich scholen in dat wat hij of zij maar wil. De afgelopen jaren is het voorstel van CNV Vakmensen om tot een individueel scholingsbudget te komen niet gerealiseerd in de cao voor de Houtverwerkende Industrie. CNV Vakmensen stelt nu wederom voor om tot een individueel scholingsbudget voor werknemers te komen, waarover de werknemer zelf kan beschikken en wat ook alleen aan te wenden is voor scholing. Het te sparen bedrag is 1% van het jaarsalaris in 2022.

4 Reiskosten

Kosten voor vervoer zijn de afgelopen jaren enorm gestegen en daarbij is er weinig beweging geweest richting werknemers. CNV Vakmensen stelt daarom voor om de reiskosten te verhogen, zodat werknemers hierin tegemoet gekomen worden.

Daarbij dient wat CNV Vakmensen de huidige tabel te vervallen. Iedere werknemer heeft recht op € 0,19, per kilometer, indien hij of zij met de auto komt, ongeacht het aantal kilometers wat gereden wordt.

5 80-90-100

CNV Vakmensen stelt voor om de 80-90-100 regeling te herzien en iedereen de mogelijkheid te bieden om 80% te werken, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. Dit moet mogelijk zijn vanaf 61 jaar. Iedereen moet menselijkerwijs werkend de eindstreep halen en door het zo in te voeren, zou dat mogelijk moeten zijn.

6 RVU

Vanaf 2021 tot en met 2025 hebben cao partijen de mogelijkheid om een RVU-regeling overeen te komen voor werknemers. Werknemers kunnen hier maximaal 3 jaar voor hun AOW-gebruik van maken. Omdat we inmiddels een jaar verder zijn, is de looptijd reeds beperkt en zijn de te maken kosten ook verminderd. CNV Vakmensen stelt voor om een RVU-regeling overeen te komen, waardoor werknemers maximaal 3 jaar voor hun AOW de mogelijkheid hebben om eerder te stoppen. Uiteraard stelt CNV Vakmensen daarnaast voor om alvast onderzoek te doen naar een oplossing na 2025, daar dit een opdracht is die op dit moment bij partijen ligt.

7 Uitzendwerk

Zoals in de inleiding al vermeld, CNV Vakmensen wil uitzendarbeid in de sector beperken en de voorwaarden voor uitzendarbeid verbeteren.

- bevorderen werk/inkomenszekerheid door het beperken van flex- contracten ten gunste van de vaste arbeidsovereenkomst. Daarbij dient uiteraard wel voorkomen te worden dat een vermindering van flexcontracten leidt tot een toename van schijnzelfstandigen, het zogenaamde waterbedeffect.
- cao en uitzendkrachten: geen negatief afwijkende afspraken; opnemen van een vergewisbepaling; verbeteren inlenersbeloning t.o.v. uitzendcao's.

8 Duurzame inzetbaarheid

CNV Vakmensen heeft met het voorstel om te komen tot een individueel scholingsbudget al een voorzet gegeven voor een onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zijn er zaken die geregeld moeten worden. Denk daarbij aan Loopbaanbeleid, het invoeren van periodieke keuringen, waarbij de paritaire werkgroep ons van advies voorziet.

9 5 mei

5 mei moet een jaarlijkse vrije dag worden voor iedereen zo luidt het advies van de STAR. Dit moet dus ook geregeld worden voor werknemers in de Houtverwerkende Industrie.

10 Geboorteverlof

Geboorteverlof moet zo ingericht worden dat werknemers in de Houtverwerkende Industrie recht hebben op dat wat per wet geregeld is. De voorwaarden zijn per wet geregeld en CNV Vakmensen is van mening dat we dit zo onvoorwaardelijk in moeten voeren in deze cao.

11 Rouwverlof

Als je een dierbare verliest, stort je wereld in en staat een werknemer voor een loodzware periode. CNV Vakmensen heeft dit tot een belangrijk speerpunt in de arbeidsvoorwaarden benoemd.

Daarbij zijn geen uniforme regels op te stellen, daar iedereen er op zijn of haar manier mee omgaat. CNV Vakmensen stelt voor om naast de al bestaande afspraken op te nemen dat werknemers daarnaast een flexibel opneembaar rouwverlof hebben van 2 weken in uren.

12 Tot Slot

Voor nu zijn dit de voorstellen zoals die via het beleid en de achterban bij CNV Vakmensen terecht zijn gekomen. CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om daar waar nodig additionele voorstellen te doen.

Utrecht, 14 februari 2022

Roel van Dijk, Bestuurder CNV Vakmensen