

Ref.: FdB/HWi/PvL  
Datum: 21 januari 2019



## **Werkgeversvoorstellen CAO Houthandel**

ingaaude 1 april 2019

### **1. Uitlooperperiodieken**

De uitlooperperiodieken in de Cao zijn geen verplichting. Die kunnen worden toegekend na een zeer goede beoordeling. Maar op het niet beoordelen staat geen sanctie. Voor de gewone periodieken geldt, dat als er niet beoordeeld is, er recht is op een periodiek tot aan het normsalaris.

De uitlooperperiodieken zijn in de Cao gekomen als vervanger van de waarderingstoeslag. Die was ook ter beoordeling van de werkgever.

Omdat de uitlooperperiodieken wel in de Cao staan, lijkt het erop dat er recht op bestaat. Wij stellen voor de uitlooperperiodieken te schrappen.

### **2. Beoordelingssysteem**

De gewone periodieken worden toegekend na beoordeling met het Zuidema beoordelingssysteem. Hiervan kan niet afgeweken worden. Dit systeem geldt al vanaf 1992 en is aan herziening toe.

De grote bedrijven waar professionele HR-werknemers in dienst zijn, zijn goed in staat om zelf een beoordelingssysteem te ontwikkelen of te laten ontwikkelen. Wij stellen voor om de verplichting om het Zuidema-systeem te hanteren te laten vervallen.

Voor de kleine bedrijven zou als handreiking wel een beoordelingssysteem in de Cao opgenomen kunnen worden.

### **3. 4-daagse werkweek 55+ers**

Onze Cao kent de mogelijkheid van een 4-daagse werkweek voor 55+ers. Die regeling houdt in dat met gebruikmaking van feestdagen, snipperdagen, seniorendagen en roostervrije dagen een 4-daagse werkweek kan worden gerealiseerd. Er is dan ook nog een aaneengesloten vakantie van 2 weken mogelijk. Zijn er niet genoeg dagen, dan kunnen er dagen gekocht worden of er kan een aantal weken 5 dagen gewerkt worden.

Door gebruik te maken van de vrije dagen, blijft het inkomen en de pensioenopbouw gebaseerd op een volledig dienstverband. Door dagen te kopen zou het salaris verminderd kunnen worden. Dan is er geen sprake meer van volledige doorbetaling en volledige pensioenopbouw. Hiervoor zouden niet vaste inkomensbestanddelen gebruikt moeten worden, zoals provisie, tantième of dertiende maand. De tekst van de Cao laat ruimte om 20% van het salaris als kooldagen in te leveren. Het gevolg is verlaging van de pensioenopbouw. Omdat in de Cao staat dat de pensioenopbouw volledig doorgaat, zouden werkgevers dat moeten bijpassen. Dat is nooit de bedoeling geweest en er loopt nu een procedure bij de Geschillencommissie.

De regeling zou zo aangepast moeten worden dat er alleen dagen gekocht kunnen worden uit niet vaste inkomensbestanddelen. Werknemers die geen kooldagen willen, zullen meer weken van 5 dagen moeten werken om het resterende jaar een 4-daagse werkweek te kunnen realiseren.

### **4. Schrappen bepalingen die niet algemeen verbindend worden verklaard**

In de Cao is een overzicht opgenomen van bepalingen die niet algemeen verbindend worden verklaard. Die bepalingen zijn wel bindend voor VVNH-leden. Dit is voor VVNH-leden een nadeel. Deze bepalingen zouden geschrapt moeten worden of zodanig aangepast moeten worden dat wel algemeen verbindendverklaring verleend wordt.

Het overzicht is bijgevoegd.

## **5. Actualisering Cao-bepalingen**

Werkgevers stellen voor om de cao tekst na te lopen op juistheid, actualiteit, duidelijkheid en leesbaarheid.

## **6. Branche RIE**

De houthandel heeft een zgn. door het Steunpunt RIE erkende branche RIE. Bedrijven met max. 25 werknemers die de branche RIE gebruiken, hoeven die RIE dan niet te laten toetsen.

De RIE liep op 9 januari 2019 af. Om de erkenning voort te zetten, moeten sociale partners daartoe een verzoek doen. De FNV stelt daar echter zwaardere eisen aan dan het Steunpunt RIE doet. Bovendien moet de RIE getoetst worden door een deskundige van de FNV. Die rekent daar een tarief voor dat veel hoger ligt dan de deskundige die wij altijd inschakelden.

Wij willen voorstellen de branche RIE voor erkenning voor te dragen op basis van de uitgangspunten van het Steunpunt RIE en met een zelf gekozen deskundige.

## **7. Opnemen arbo-bepalingen in arbo-catalogus**

Onze Cao kent nogal wat bepalingen die betrekking hebben op onze bewerkingen (schaven, zagen, drogen, verduurzamen).

Bij de besprekingen over een gezamenlijke cao met Hivin is afgesproken deze bepalingen, voor zover mogelijk, onder te brengen in een arbo-catalogus. Dat maakt de cao ook leesbaarder.

Een gezamenlijke cao is op dit moment niet aan de orde. Wel zouden de arbobepalingen in de arbocatalogus opgenomen kunnen worden.

## **8. Seniordagen**

In de onderhandelingen voor de cao die expireerde op 31 maart 2017 is afgesproken dat bij het verhogen van de AOW-leeftijd ook de leeftijd waarop werknemers recht hebben op seniordagen omhoog gaat. Dit is abusievelijk niet meegenomen in de huidige cao. Wij willen voorstellen de leeftijd te verhogen conform de AOW leeftijd.

## **9. Wachtdag bij ziekte**

De CAO kent bij ziekte één wachtdag die vervalt indien de ziekte 2 werkdagen of langer duurt. Dit stimuleert om in ieder geval 2 werkdagen ziek te blijven. Dat is niet de bedoeling, daarom stellen wij voor de wachtdag niet te laten vervallen.

## **10. Vermindering roostervrije tijd**

De CAO biedt de mogelijkheid om roostervrije tijd af te kopen voor personeel dat op of na 1 augustus 2007 is aangenomen.

Voor personeel aangenomen voor die tijd geldt dat niet. Voor hen gelden beperkte afkoopmogelijkheden. 4 roostervrije dagen mogen worden afgekocht in het cafetariasysteem.

De ruilvoet is dan 0,43% van het brutojaarloon per dag. Daarnaast mogen 3 rv-dagen worden afgekocht tegen het geldende uurloon, zijnde 0,38%. Erg verwarrend allemaal.

Binnen de bedrijven kan het aantal roostervrije dagen per persoon verschillen. Er zijn ook bedrijven die helemaal geen roostervrije tijd meer hebben.

Het zou goed zijn om weer één lijn te trekken. Gedacht kan worden aan 11 roostervrije dagen. Voor de bedrijven die meer dan 11 dagen roostervrije tijd hebben, moet de mogelijkheid bestaan ze af te kopen tegen het geldende uurloon.

Andere afkoopmogelijkheden kunnen geschrapt worden inclusief de cafetariaregeling.

## **11. Duurzame inzetbaarheid**

Het is in ieders belang om maatregelen te treffen die ertoe leiden dat er langer en gezond gewerkt kan worden. In de CAO staan nu al verschillende onznie maatregelen waarvan het de vraag is of die enig effect hebben op de duurzame inzetbaarheid.

Gedacht kan worden aan senioredagen, geen overwerkverplichting 50<sup>+</sup>ers, geen verplichting in ploegentoeslag te werken voor 55<sup>+</sup>ers, vrijaf voor prepensioneringscursus, 4-daagse werkweek 55<sup>+</sup>ers etc..

Voor senioredagen is er eigenlijk geen objectieve rechtvaardiging om deze toe te kennen aan werknemers van een bepaalde leeftijd. Dat zou anders kunnen zijn als het bevorderlijk zou zijn voor het doel te komen tot duurzame inzetbaarheid. Dat is met een of enkele dagen per jaar niet het geval.

Beter is het om bovengenoemde bepalingen uit de CAO te schrappen en de besparing in te zetten in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Voor werknemers die aan het einde van hun loopbaan het tempo niet meer bij kunnen houden, zou demotie ingezet kunnen worden.

## **12. Aanpassen dagspiegel**

De reguliere werktijd in onze cao vangt aan tussen 7:00 uur en 9:00 uur en eindigt tussen 15:00 uur en 19:00 uur. Dit is in de huidige tijd niet werkbaar. ZZP'ers komen het liefst buiten werktijd. Hetzelfde geldt voor laden en lossen. Vrachten kunnen overdag klaargezet worden en na werktijd geladen worden. Voor lossen geldt hetzelfde.

Ook met internetverkoop bestaat de behoefte om de bestelde producten op te halen buiten de gewone werktijd.

De beperkte tijd na 7:00 uur 's morgens en voor 19:00 uur 's avonds veroorzaakt een concentratie van werk dat vaak in een kleine ruimte gedaan moet worden. Veel handelingen, die door verschillende personen gedaan moeten worden, leiden tot een onveilige situatie. Door verruiming van het dagvenster vindt er een betere spreiding plaats.

Wij stellen daarom voor de dagspiegel te verruimen tot 5:00 uur 's morgens en 23:00 uur 's avonds.

## **13. Werken op zondag**

Met inachtneming van de bepalingen in de Arbeidstijdenwet, stellen wij voor om zondag als gewone werkdag te laten gelden. Net als de zaterdag kent de cao geen verbod op werken op zaterdag.

Werken op zondag is nu nog niet aan de orde, maar de verwachting is dat dit in de nabije toekomst wel gaat spelen. Wij wijzen erop dat veel bouwmarkten nu al op zondag zijn geopend.

