

Voorstellen tot wijziging van de cao voor de Houthandel 2023/2024

Onderstaande voorstellen zijn opgesteld na raadpleging van de leden van CNV Vakmensen die in deze sector werken en geheel in lijn met het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen.

Looptijd

De wijzigingsvoorstellen zijn gebaseerd op een looptijd van 1 jaar.

Een langere looptijd is bespreekbaar mits de te maken afspraken daartoe aanleiding geven.

Beloning

Loonsverhoging

CNV Vakmensen wil graag een eerlijke beloning voor alle medewerkers in deze sector die een bijdrage kan leveren meer werknemers voor deze sector te interesseren en hen daar ook te behouden.

Een beloning die meegroeit met de geldontwaarding die door allerlei oorzaken is ontstaan. Het is dat perspectief eigenlijk logisch dat er een soort van apc wordt ge(her)introduceert om de geldontwaarding tegen te gaan. Daarbovenop zou er een verbetering van de lonen t.o.v. de geldontwaarding kunnen worden afgesproken.

Boven normsalarissen

Verder willen we de verruiming van de begrenzing op de werkingssfeer voor medewerkers met een loon boven de volgens de cao bepaalde maximale hoogte van € 43.786,-. Deze begrenzing willen wij laten verruimen naar 65.000 euro. CNV Vakmensen stelt voor om zoveel mogelijk medewerkers mee te laten profiteren van de zekerheden die (toekomstige) cao-resultaten biedt. Ook stellen wij voor om de medewerkers die een met * gemerkte functie uit de lijst met functiekarakteristieken uitoefenen (cao houthandel bijlage II; pag. 56; boekje pag. 61), uit te breiden met alle andere functiekarakteristieken.

Reiskosten

Huidige reiskostenvergoeding is niet in lijn met de mogelijkheden die de belastingdienst biedt. Ook dit is een onderdeel van de kosten die werknemer maakt tbv van werk en inkomen en daarom stellen wij voor de reiskosten aan te passen naar de forfaitaire bedragen en bepalingen zoals bepaald door de belastingdienst.

Uitzendkrachten

In cao-artikel 10 lid 6 zijn de rechten van Uitzendkrachten bepaald. CNV Vakmensen stelt voor om de positie van uitzendkrachten structureel te versterken en te monitoren middels de volgende toevoeging:

- “c. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau, loonbedrijf of overige derde de verplichtingen in sub a en b nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, loonbedrijf of overige derde.”
- “d. De werkgeversorganisatie (in dit geval de VVNH) zal hetgeen is afgesproken in sub a, b en c twee keer per jaar steekproefsgewijs controleren bij willekeurige werkgevers. Vakbonden worden tijdens het periodieke paritaire overleg geïnformeerd over de uitkomst van deze steekproeven.”

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een thema dat ook in deze sector wordt omarmt en zich uit in het project MDIEU deels gefinancierd vanuit SIVAG en overheid voor alle werknemers in deze sector. Goed werk verdiend goede ondersteuning. Alle bedrijven zouden het nut ervan kunnen inzien en er aan mee doen.

Toch stelt CNV Vakmensen voor om bestaande en nieuwe middelen gecombineerd te vernieuwen of aan te passen in de cao:

PAGO

Het is van belang om profactief beleid te voeren middels periodieke gezondheidschecks. In artikel 14 lid 1 van de huidige cao is de werkgever verplicht om de werknemer van 50 jaar of ouder eens in de drie jaar in de gelegenheid te stellen een PAGO te ondergaan. Aangezien we dat als te vrijblijvend ervaren stellen wij voor om artikel 14 lid 1 als volgt te verbeteren: “Het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) is bedoeld om tijdens de loopbaan regelmatig een afweging te maken tussen de belasting van het werk en de belastbaarheid van de werknemer. De werkgever is verplicht om werknemers van 50 jaar en ouder actief eens in de twee jaar een PAGO te laten ondergaan. Op verzoek van de werknemer kan het PAGO worden uitgebreid met een hartfilmpje. Als uit individuele indicatie blijkt dat dit jaarlijks nodig is, dan zal jaarlijks een PAGO worden aangeboden. Als uit de RI&E blijkt dat een hogere frequentie is vereist, dan is de werkgever verplicht alle werknemer een PAGO in de hogere frequentie aan te bieden.”

Vierdaagse werkweek 55+ers

Het uitvoeren van een vierdaagse werkweek is een belangrijk middel om proactief de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. CNV Vakmensen heeft al eerder afspraken daarover gemaakt welke nu verder uitgewerkt dient te worden tot een definitieve afspraak. In combinatie met de aanpassing van artikel 14 lid 1. Hierbij stellen wij het volgende voor: Uitvoeren van de cao afspraak 2019 om artikel 29 lid 11 één op één aan te laten sluiten bij artikel 37 van de meubel cao. Het grote voordeel voor werkgevers zijn de besparingen door beperking van ziekte en uitval.

Geboorteverlof volgens WIEG

Artikel 33.1 lid f en bijlage XV onderdeel Bevallings- en kraamverlof Partner uit de cao aanpassen volgens Wet invoering extra geboorteverlof - WIEG -. Deze bestaan uit 1 week(o.b.v. arbeidsduur per week) geboorteverlof en 5 weken(o.b.v. arbeidsduur per week) aanvullend geboorteverlof voor partners. Dit aanvullend geboorteverlof zal tot 100% worden aangevuld door de werkgever.

Tot slot:

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, voorstellen in te trekken of te wijzigen.