

Ref.: FB/AO
Datum: 25 augustus 2020

WERKGEVERSVOORSTELLEN TOT WIJZIGING VAN DE CAO HOUTHANDEL INGAANDE 1 APRIL 2020



De corona crisis is ook aan de bedrijfstak houthandel niet voorbij gegaan. De grootste klappen binnen de houthandel moeten nog vallen. Binnen de sector wordt gewerkt met openstaande orders die veelal gepland staan op de lange termijn. Daarnaast is er door de lockdown veel verbouwd en in de tuin gewerkt. De houtvoorraden zijn flink geslonken. Aanvoerlanden verkeerden in complete lockdown, wat het onmogelijk maakte de goederen te leveren.

De European Investment Bank (EIB) verwacht in de tweede helft van 2020 een zware terugval in de bouwsector. Mede door de strengere overheidsregelgeving rond stikstof en PFAS. De eerste analyses van het EIB spreken over een verdwijning van 40.000 arbeidsplaatsen binnen twee jaar en een terugloop van de bouwproductie met 15%. Een traject dat zich eind dit jaar inzet en versneld doorzet in 2021.

Altare Dun & Bradstreet voorspelt dat er in 2021 1.760 bouwbedrijven failliet gaan, 3,5 keer zoveel als in 2019. Daarom zou niet de horeca, maar de bouw het hardst geraakt worden. Dit zal ook voor de houthandel grote gevolgen hebben. Ontslagen zijn onvermijdelijk. Met dit vooruitzicht kunnen werkgevers niet anders doen, dan uiterst terughoudend zijn met kostenstijgingen. Daar waar de cao mogelijkheden biedt, moeten werkgevers tegemoet gekomen worden. Het gaat dan om de verkorting van extreem lange opzegtermijnen en daarbij nog de hoge transitiekosten en bepalingen die de inzetbaarheid van werknemers beperken.

Verder wensen werkgevers de cao op te schonen. Bepalingen die niet of nauwelijks nut hebben kunnen geschrapt worden. Arbo bepalingen kunnen in de Arbo catalogus worden opgenomen. Er ontstaat een handzame cao die eenvoudig in een populaire versie omgezet kan worden. Het secretariaat is al bezig uitvoering te geven aan de cao afspraak om tot een populaire versie te komen.

Minimum opzegtermijn 45^{+er} (art. 17 lid 6)

In de cao staat een minimale opzegtermijn voor 45^{+ers} van minimaal twee maanden. In de wet staat ook een opzegtermijn voor 45^{+ers}, maar dat geldt alleen als de werknemer op 1 januari 1999 al in dienst was. Die opzegtermijn kan oplopen tot 26 weken. De wettelijke bepaling geldt alleen nog maar voor werknemers die op 1 januari 2020 66 jaar zijn, en vanaf 1 januari 1999 ononderbroken in dienst zijn geweest.

Wij stellen voor om de cao bepaling te schrappen.

Minimum opzegtermijn voor 45^{+ers} bij reorganisatie en collectief ontslag niet zijnde het gevolg van faillissement (art 17 lid 7)

Op grond van deze bepaling kan de opzegtermijn oplopen tot 26 weken. Volgens lid 6 van art. 17 is de minimale opzegtermijn 2 maanden. We hebben het over een situatie van reorganisatie en collectief ontslag waarbij ook nog een transitievergoeding verschuldigd is. Er is ook niet bepaald wat onder reorganisatie en collectief ontslag wordt bedoeld. Als er voor collectief ontslag aangesloten wordt bij de Wet Melding collectief ontslag, dan valt de beëindigingsdatum ruim na de opzegtermijn van 26 weken.

Er zal eerst overleg met de bonden gevoerd moeten worden en moet de OR geraadpleegd worden. Daarna volgt de mededeling aan UWV met een wachttijd van één maand. Dit geldt overigens niet als de bonden met het collectief ontslag hebben ingestemd.

De hoge kosten maken het financieel eigenlijk onmogelijk om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.

Wij stellen voor deze bepaling te schrappen.

Onjuiste verwijzing in art. 17 lid 7

In art. 17 lid 7 wordt verwezen naar lid 4 van dat artikel. Dit moet lid 6 zijn.

Bepalingen senioren (art 14 lid 1, art. 27 lid 6 en art. 28 lid 4)

Op diverse plaatsen in de cao staan bepalingen die de inzet van senioren beperken. Het gaat om de volgende bepalingen:

Art. 14 lid 1: volgens de arbowet is de werkgever verplicht aan werknemers een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aan te bieden. Het PAGO is gericht op de risico's die met het werk te maken hebben. Die staan beschreven in de RI&E. De frequentie staat eveneens in de RI&E. De verplichting om werknemer van 50 jaar en ouder eens in de drie jaar in de gelegenheid te stellen een PAGO te ondergaan is overbodig. De verplichting staat in de wet, de risico's en de frequentie in de RI&E. Het PAGO beperkt zich tot risico's op het werk. Als dit risico een hartfilmpje nodig maakt, kan de werknemer daarom verzoeken. Maar dat geldt voor alle werknemers en is niet beperkt tot 50^{er}.

Wij stellen voor de bepaling te schrappen.

Art. 27 lid 6: volgens deze bepaling mag een werknemer van 50 jaar of ouder niet verplicht worden overwerk te verrichten. In onze bedrijfstak komen veel 50^{ers} voor. Indien deze categorie van overwerk uitgesloten wordt, zullen de collega's dit moeten opvangen. Dit is ongewenst.

Art. 28 lid 4: werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in ploegendienst te werken.. Hiervoor geldt hetzelfde als hierboven bij overwerk.

Dagvenster (art. 29 lid 8)

De houthandel is een logistieke bedrijfstak. Laden en lossen gebeurt veelal in de vroege ochtenduren of de late avonduren. Wij stellen voor om voor logistieke functies het dagvenster te verruimen van 5.00 uur 's morgens tot 23.00 uur 's avonds.

DIVERSEN

Opzegtermijn (art. 17 lid 5)

De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand. De wet biedt de mogelijkheid om een langere opzegtermijn in acht te nemen. De opzegtermijn voor de werkgever moet dan wel 2 x de opzegtermijn van de werknemer zijn. In de cao mag worden bepaald dat de opzegtermijn niet het dubbele hoeft te zijn van die voor de werknemer. Wel geldt dat de opzegtermijn van de werkgever niet korter mag zijn dan die van de werknemer. Deze mogelijkheid staat nu niet in de cao.

Wij stellen voor dit op te nemen.

Ziekte en verlof

Werknemers die ziek zijn kunnen, met instemming van de arbodienst, op vakantie gaan zonder dat er vakantiedagen worden afgeschreven. Het salaris wordt gedurende het eerste halfjaar voor 100% doorbetaald. De wet biedt de mogelijkheid om bovenwettelijke vakantie/snipperdagen in te houden indien dat bij cao is geregeld. De opbouw van vakantie/snipperdagen gaat bij ziekte gewoon door. Ook dit kan beperkt worden tot de wettelijke dagen.

Bedrijfsreglement (art. 7)

Een reglement waarin regels staan voor de uitvoering van het werk en voor de orde en veiligheid binnen de onderneming is een goede zaak. De bepalingen mogen niet in strijd zijn met de cao of de wet. In art. 7 is opgenomen dat vakbonden bezwaar kunnen maken. Dan moet de werkgever met hen overleggen. Indien dit niet tot overeenstemming leidt moet het voorgelegd worden aan de Geschillencommissie. Dit is wel heel zwaar aangezet. Werkgevers die dat willen moeten een bedrijfsreglement kunnen opstellen. Dat hoeft niet in een cao geregeld te worden. Vakbonden hebben altijd de mogelijkheid om bij de werkgever bezwaar te maken.

Deeltijdwerk (art. 10 lid 3)

In art. 10 lid 3 is geregeld dat een verzoek om in deeltijd te werken door de werkgever moet worden gehonoreerd. Dit is met de invoering van de wet Aanpassing arbeidsduur een overbodige bepaling geworden. Die regelt zowel vermindering als vermeerdering van de arbeidsduur.

Loopbaangesprekken (art. 10 lid 8)

In art. 10 lid 8 van de cao is bepaald dat werknemers die daar behoefte aan hebben, eens in de drie jaar een loopbaangesprek kunnen voeren met een externe loopbaanadviseur. De kosten worden door het HOC betaald. De bedoeling hiervan is dat individuele werknemers hier een beroep op kunnen doen. Het is niet de bedoeling dat bedrijven voor het gehele personeel loopbaangesprekken laat voeren. Die beperking staat nu niet in de cao. In het HOC bestuur zijn nadere voorwaarden geformuleerd. Die zijn als volgt:

1. Het loopbaangesprek mag per persoon 2 uur duren;
2. De maximale kosten zijn € 100,= (excl. BTW) per uur. In het totaal dus € 200,= (excl. BTW);
3. Er moet een geanonimiseerd verslag van het gesprek worden ingediend;
4. Een offerte moet worden overlegd;
5. De werknemer moet verzoeken om een loopbaangesprek;
6. Maximaal 1 maal per 3 jaar;
7. 35% van het personeelsbestand per jaar. Roulerend komt dat neer op één loopbaangesprek per 3 jaar.

Arbo bepalingen

Al eerder is afgesproken dat arbo bepalingen die in de cao staan in de Arbo catalogus opgenomen kunnen worden. Die kunnen dan uit de cao geschrapt worden.

Reistijdvergoeding (art. 25)

In art. 25 is reistijdvergoeding geregeld. Dit kan voorkomen bij bosarbeid. Dit is geregeld in lid b en c van dit artikel. Lid a heeft betrekking op de reguliere houthandel. Daar komt dit niet voor. Art. 25 lid a kan geschrapt worden.

Bijzondere toeslagen (art. 22)

In art. 22 staan diverse toeslagen. De werkgever kan aan werknemers die belast zijn met houtverduurzaming een vuilwerktoeslag verstrekken. Dit kan de werkgever ook zonder dat het in de cao staat. Akkoordwerk en voormantoeslag komen niet meer voor. Wij stellen voor deze toeslagen te schrappen.

Tabel leeftijdsdagen (art. 31 lid 3)

De pensioenleeftijd is verhoogd naar 68 jaar. Wij stellen voor om de tabel leeftijdsdagen één jaar op te schuiven. Die begint dan bij leeftijd 58, met één dag extra vakantie per jaar.

Aanpassing loontabel

Door de 21 jarigen toe te voegen aan de loontabel voor volwassenen is er een onevenwichtigheid ontstaan. Werknemers van 22 jaar en ouder worden bij indiensttreding ingedeeld in de startregel. Die regel is nu het loon van een 21 jarige. Dat was niet de bedoeling. In de oude tabel gold het salaris voor een 21 jarige ook voor toetreders. Dat zijn werknemers van 22 jaar en ouder die niet eerder in de houthandel hebben gewerkt. De cao bepaalt verder dat na minimaal een half jaar bij de eerste

ronde van periodieke verhogingen (in de regel op 1 januari) het salaris van de startregel van kracht wordt. In de nieuwe loontabel is de startregel gelijk aan de toetredersregel. De oude startregel is in de nieuwe situatie regel 1 geworden. Eigenlijk zou er moeten staan dat hier regel 1 van toepassing is. Hetzelfde geldt voor werknemers van 22 jaar en ouder die ervaring hebben in de houthandel. Die worden ingedeeld in de startregel wat in de nieuwe situatie het cao loon voor een 21 jarige is. Ook hier zou regel 1 van toepassing moeten zijn.

Art. 18B 'indeling in salaristabel' sub 2^a en 2^b moet hierop aangepast worden. In plaats van startregel moet er 'regel 1' staan.

Cao Fonds O.O.&A.

De cao Fonds O.O.&A. loopt op 31 december 2020 af.

Wij stellen voor de cao met 5 jaar te verlengen.

Opzegverbod AOW'ers bij ziekte (art. 17 lid 12)

In art. 7:670 lid 1 BW is het opzegverbod bij ziekte geregeld. Voor werknemers geldt dat gedurende 2 jaar ziekte niet mag worden opgezegd. Voor AOW'ers is die termijn 6 weken. In art. 17 lid 12 van de cao wordt dit artikel voor AOW'ers niet van toepassing verklaard. Niet duidelijk is wat bedoeld wordt. Is de 6 weken niet van toepassing, maar wel de 2 jaar. Of is het hele artikel niet van toepassing op AOW'ers. Dat zou niet kunnen, omdat het dwingend recht is.

Wij stellen voor dit lid te schrappen.

Bijhouden lijst getrainde beoordelaars (art. 19)

In art. 19 is geregeld dat cao partijen een lijst bijhouden van getrainde beoordelaars. Destijds is afgesproken dat Ton Heijnen (FNV) dat zou bijhouden. Als dat toen al gebeurde is dat nu zeker niet meer het geval.

Wij stellen voor dit te schrappen.

Overwerktoeslag Koningsdag (art. 27 lid 12)

In art. 27 lid 12 is voor Koningsdag een overwerktoeslag vastgesteld van 100%. Koningsdag wordt ook genoemd bij de in art. 30 lid 1 genoemde feestdagen. De overwerktoeslag voor deze dagen is 125%. Koningsdag wordt in art. 27 lid 12 expliciet genoemd. Dit sluit uit dat voor Koningsdag het tarief wordt gehanteerd zoals dat voor andere officiële feestdagen wordt gehanteerd.

80-,90-,100 regeling

In de cao staat de mogelijkheid voor 55^{+ers} onder inlevering van vrije dagen of het kopen van dagen om een vierdaagse werkweek te realiseren. Over gekochte dagen vindt geen pensioenopbouw plaats. De 80-,90-,100 regeling gaat uit van 80% werken, 90% betalen en 100% pensioenopbouw. Dit kan vanaf leeftijd 58. Voor werkgevers moet dit kostenneutraal ingevuld worden. Dat betekent dat er voor 10% dagen ingeleverd moeten worden of voor 80% salaris betaald. In het geval van 80% betaling vindt er ook pensioenopbouw plaats over 80%. Dit kan aangevuld worden door vanuit de bestemmingsreserve 20% premie te betalen. Pensioenfonds Meubel gaat uit van maximaal 15%. Hoe gaan we hiermee om?

In de tekst staat nog Bedrijfstakpensioenfonds Houthandel. Dat moet pensioenfonds Meubel zijn.

Instemmingsrecht Personeelsvertegenwoordiging (art. 16 lid 2 en art. 27) In art. 16. lid 2 van de cao is instemmingsrecht voor de personeelsvertegenwoordiging geregeld. Het betreft invoering van een arbeidsreglement, een arbo-regeling, een regeling voor personeelsopleiding of een regeling voor werkoverleg.

In art. 27 van de WOR is het instemmingsrecht voor de PvT al geregeld. Dat betreft een arbeids- en rusttijdenregeling of vakantieregeling en een arbo-, ziekteverzuim en re-integratieregeling. Behalve een regeling voor personeelsopleiding of een regeling voor werkoverleg zijn de instemmingsbevoegdheden al in de wet geregeld. In art. 16 lid 3 wordt verwezen naar een voorbeeld van een PvT-reglement. Dat is als bijlage bij de cao gevoegd. Hierin staan de wettelijk bevoegdheden

en niet een regeling voor personeelsopleiding of een regeling voor werkoverleg. Werkgevers zien ook niet in waarom er voor een regeling voor een personeelsopleiding of werkoverleg instemming van de PvT nodig is.

Wij stellen voor art 16 lid 2 uit de cao te schrappen.

Ontslagbescherming Personeelsvertegenwoordiging (art. 16 lid 6)

In art. 16 lid 6 is ontslagbescherming geregeld voor (kandidaat)leden van de PvT. Deze cao bepaling biedt de mogelijkheid van een preventieve toets door de Geschillenregeling van de Bedrijfscommissie.

Hiermee werd de Bedrijfscommissie voor de sector Hout bedoeld. Die bestaat allang niet meer. De ontslagbescherming is geregeld in art 7:670 lid 4 BW.

Werkgevers stellen voor art 16 lid 6 te schrappen.

Omzetting Personeelsvertegenwoordiging (art. 16 lid 7)

Art. 16 lid 7 bepaalt dat bestaande OR'en bij bedrijven tussen 35 en 50 werknemers worden omgezet in een Personeelsvertegenwoordiging. Dit artikel is in de cao opgenomen toen het aantal werknemers waarbij een OR verplicht is, verhoogd werd van 35 naar 50. Dat was in 1998. Art. 6 lid 7 is inmiddels overbodig geworden.
