

Voorstellen CNV Vakmensen cao voor de Houthandel 2022/2023

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

Wij stellen een looptijd van 1 jaar voor, te weten van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023. Een langere looptijd is bespreekbaar mits de te maken afspraken daartoe aanleiding geven.

Looneis 2022

Het gaat goed in de houthandel en hebben net als de bouwsector ondanks de coronaperikelen geprofiteerd van aanblijvende handel. De vraag naar hout neemt toe en ondanks de langere levertijden ontvangen wij de signalen van historische omzetten en winsten. Volgens de laatste berichten van EIB zijn de order portefeuilles in de bouw toegenomen naar 12 maanden ([werkvoorraad van burgerlijke en utiliteitsbedrijven](#)).

Om te beginnen is er een berekening gemaakt om in kaart te brengen wat het onderhandelingsresultaat 2021 heeft gedaan met de koopkracht van cao medewerkers. Cao medewerkers zijn er structureel qua koopkracht met 0,37% op achteruit gegaan.

Structurele loonsverhoging over 2021	0,33 %
Eenmalige uitkering 350 bruto in % over 2021	1,4 %
<u>Structurele loonsverhoging over 2022</u>	<u>2 % +</u>
totaal over 2021-2022 (incl. eenmalige)	3,73 %
<u>Eenmalige per 1-11-2021 procentueel</u>	<u>1,4 % - (eenmalig en verdampt per 1-1-2022)</u>
structurele 2021-2022 excl. Eenmalige	2,33 %
<u>Inflatie CPI 2021</u>	<u>2,7 % -</u>
koopkracht per 1-1-2022	- 0,37 %

Vooruitkijkend naar de verwachte inflatie over 2022 die uitkomt op minimaal 4%, volgens de laatste berichten van Klaas Knot van DNB, en de gigantische winsten die zijn geboekt in de houthandel is er reden genoeg om dit jaar de factor arbeid mee te laten profiteren. Wij vragen naar aanleiding hiervan een **structurele verhoging van de lonen met 6%** per jaar ingaande 1 januari 2022.

Eenmalige uitkering

Er zal geen eenmalige uitkering in de aankomende cao worden afgesproken, omdat dit altijd wordt verrekend met eerder verkregen eenmalige uitkeringen. In sommige gevallen ook met toekomstige eenmalige uitkeringen (TABS Holland). Moet er iets met terugwerkende kracht worden gerekend dan gebeurt dit middels een procentuele verrekening per verstreken maand, minimaal gelijkwaardig aan de afgesproken loonsverhoging.

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 € 42.165,-. 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.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een thema dat blijft terugkomen. De afgelopen jaren is de aandacht hierop geïntensiveerd zowel vanuit het bedrijfsleven als de overheid. Het langer doorwerken en de vraag "wat is zwaar werk?" zorgt ervoor dat er momenteel allerlei initiatieven worden genomen. Deze bestaan vaak uit preventieve en curatieve middelen. CNV Vakmensen stelt voor om bestaande en nieuwe middelen gecombineerd te vernieuwen of aan te passen in de cao.

Artikel 14 lid 1 PAGO

Om risico's voor werkgevers te verkleinen dat hun medewerkers langdurig uitvallen, door werk gerelateerde ziekte of gezondheidsredenen, is het van belang om profactief beleid te voeren middels periodieke gezondheidschecks. De verwachting hier is om zowel vanuit werkgever als werknemer vastgestelde periodieke deelname vast te leggen in de cao.

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 Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) te ondergaan. Dit is te vrijblijvend waardoor gebruik van PAGO minimaal tot niet gebeurt. Als CNV Vakmensen 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. Van de werknemer verwacht wordt dat hij/ zij aan het PAGO deelneemt op de leeftijden van 50, 52, 54, 56, 58, 60, 62, 64, 65, 66 en 67 jaar, met de mogelijkheid om individueel op indicatie jaarlijks vanaf 50 jaar of oudere leeftijd een PAGO te ondergaan.

Indien uit de Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) blijkt dat een hogere frequentie is vereist, dan is de werkgever verplicht de werknemer een PAGO in de hogere frequentie aan te bieden. “

Vierdaagse werkweek 55+ers Artikel 29 lid 11

Het uitvoeren van een vierdaagse werkweek is een belangrijk middel om proactief de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. CNV Vakmensen heeft in het onderhandelingsresultaat van 2019 een belangrijke basis gelegd, die verder uitgewerkt dient te worden tot een definitieve afspraak. Dit zal in combinatie worden gedaan met een 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.

RVU-regeling

De sector investeert al meerdere jaren in duurzame inzetbaarheid. Het gaat dan bijvoorbeeld om instrumenten via SIVAG, Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (pago), arbocatalogi, etc. Het meest recente onderzoek is de pilot Duurzame Inzetbaarheid waarbij een subsidie is aangevraagd. Momenteel loopt er een sectoranalyse in het kader van Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU).

Als sluitstuk van dit sectorale duurzame inzetbaarheidsbeleid, sluiten cao-partijen aan op de mogelijkheden die het pensioenakkoord biedt en krijgt de medewerker vallend onder de cao houthandel het recht maximaal 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken.

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.

Artikel 24 lid 2: Reiskosten

Huidige reiskostenvergoeding:

- a) De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding woon-werk verkeer op basis van de kosten openbaarvervoer 2^e klasse met een *maximum van 30 kilometer enkele reisafstand*, indien hij 10 kilometer of meer van de arbeidsplaats woont. De reiskostenvergoeding zal nooit meer bedragen dan conform de fiscale vrijstellingsregeling is toegestaan.

Voorstel:

- a) De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding woon-werk verkeer. De reiskostenvergoeding zal nooit minder bedragen dan volgens de fiscale vrijstellingsregeling is toegestaan. Momenteel is dit 0,19 cent per kilometer. Vooruitkijkend naar het regeerakkoord met de wens om deze km-vergoeding te verhogen.

Uitbreiding artikel 10 lid 6 Uitzendkrachten

Ook uitzendkrachten kunnen zich ontwikkelen binnen de Houthandel en hebben dezelfde rechten wat dat betreft als de vaste medewerkers. Dit is vastgelegd in artikel 10 lid 6. 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.”

Toevoeging Afdeling II Werknemers in vast en tijdelijk dienstverband

Als CNV Vakmensen vinden wij het belangrijk dat werknemers zo snel mogelijk, bij goed functioneren, weten of zij een vaste aanstelling krijgen of niet. Na 1 jaar moet een werkgever weten wat hij/ zij in huis heeft. Daarom stellen wij de volgende toevoeging voor onder Afdeling II Werknemers vast en tijdelijke dienstverband:

“c. Werkenden met een tijdelijk intern contract ontvangen van hun werkgever na een 6 maandencontract een contract voor onbepaalde tijd. “

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.

Hoofddorp 17 februari 2022

Souleiman Amallah
Bestuurder Houthandel cao
CNV Vakmensen
Tel: 06-20522211
Mail: s.amallah@cnvvakmensen.nl