



Voorstellen CAO Houthandel – 2024/ 2025

Looptijd

We denken aan een looptijd van 12 maanden. 18 maanden is wat ons betreft bespreekbaar, mits de afspraken hierbij passen.

Boven CAO-ers

Afgelopen onderhandelingen hebben we afgesproken om een onderzoek in te stellen naar de boven-CAO-ers. Dit onderzoek is nu gaande en de uitkomsten zullen bekend worden tijdens het onderhandelingstraject. Aan de hand van de uitkomsten willen we stappen zetten voor de boven cao-ers. Dat zij meegroeien en zich gewaardeerd voelen. Voorstellen hierover volgen later in het cao-traject.

Loon

Afgelopen cao- periode hebben we een mooie loonsverhoging kunnen afspreken. Toch is deze niet genoeg geweest om de inflatie te compenseren van de afgelopen jaren. Vanuit de achterban is er een roep voor een forse loonsverhoging. We zien ook dat juist de werknemers met lagere lonen het nog steeds moeilijk(er) hebben. Prijzen van basisbehoeftes zijn nog steeds hoog. We pleiten er dan ook voor om goed te kijken naar de laagste loonschalen, maar ook hier niet vergeten dat de hogere loonschalen ook hun (hogere) kosten hebben. Wij vragen daarom 6% loonsverhoging. We staan open voor centen en procentenvarianten.

MDIEU

1. Als CNV vinden we duurzame inzetbaarheid belangrijk. Daarom willen we het MDIEU programma voortzetten. Wel zouden we kritisch willen kijken naar de manier waarop. Wat ons betreft wordt duurzame inzetbaarheid iets van de sector gezamenlijk en moeten we het borgen in de sector.
2. De periodieke keuringen willen we graag voor alle werknemers openstellen en niet alleen voor 50+. Je duurzame inzetbaarheid begint op je eerste dag werken. 1 keer per 3 jaar kan elke werknemer een periodieke keuring laten uitvoeren.
3. Workshops, die de afgelopen jaar veelvuldig werden afgenomen en gewaardeerd werden standaard aanbieden. Deze workshops/ trainingen borgen in de sector.
4. Voor de ouderen wil je dat ze zo lang mogelijk doorwerken zonder veel uitval. Om uitval te voorkomen is regelmatig tijd om te herstellen nodig. Op dit moment staat het volgende staartje in de cao:
 - 1 dag extra vakantie per jaar vanaf zijn 57e verjaardag
 - 2 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 58e verjaardag
 - 3 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 59e verjaardag
 - 4 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 60e verjaardag
 - 6 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 61e verjaardag

Wij zouden graag het volgende staartje in de nieuwe cao zien:

- 1 dag extra vakantie per jaar vanaf zijn 57e verjaardag
- 2 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 58e verjaardag
- 3 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 59e verjaardag
- 4 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 60e verjaardag
- 7 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 61e verjaardag
- 8 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 62^{ste} verjaardag
- 9 dagen extra vakantie per jaar vanaf zijn 63 ste verjaardag
- 10 dagen extra vakantie per jaar vanaf 64 jaar en ouder.

Jongere werknemers

De jeugd heeft de toekomst. Mooi gezegd, maar in de meeste houthandels lopen er meer ouderen dan jongeren. Om jongeren te trekken zullen de arbeidsvoorwaarden goed moeten zijn. Daar hoort een goede betaling bij, maar ook perspectief in de houthandel.

1. Het CNV pleit voor gelijke beloning en leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden, derhalve zouden jeugdschalen in de cao moeten worden afgeschaft vanaf 18 jaar. Vanaf deze leeftijd verdienen jongeren een volwaardig loon voor het werk dat ze verrichten. Het principe dat hieraan ten grondslag ligt is dat voor hetzelfde werk

hetzelfde loon betaald dient te worden. Daarnaast ben je volgens de wet vanaf je 18e volwassen met alle gevolgen van dien: je moet verplicht een zorgverzekering afsluiten, je mag stemmen, alcohol en tabak kopen en trouwen.

2. Afschaffen van artikel 18 3c; “afwijking van het bepaalde onder b kan een werknemer die bij indiensttreding de leeftijd van 30 jaar nog niet heeft bereikt en wordt aangenomen voor een functie uit de functiegroepen 6 t/m 8, maar nog niet aan het functieprofiel voldoet, 2 groepen lager worden ingedeeld dan de functiegroep waarin hij zou vallen als hij wel aan de eisen zou voldoen. Bij indiensttreding dient er een schriftelijk vastgelegde opleidings-/ervaringsperiode te worden overeengekomen die niet langer dan 2 jaar kan duren. In het laatste jaar van die periode dient de werknemer 1 groep lager te zijn ingedeeld. De totale periode van de verlaagde functie-indeling is nooit langer dan de overeengekomen opleidings-/ervaringsperiode”.
3. Komend jaar nadenken hoe we de jeugd binnen gaan halen en perspectief bieden in de houthandel.
4. Om de arbeidsvoorwaarden voor jongere werknemer aantrekkelijker te maken stellen wij voor om 3 weken geboorteverlof aan te vullen naar 100 %.

Reiskosten

Afschaffen van de maximale te vergoeden hoeveelheid kilometers bij woon- werkverkeer.

Pensioen

Een doorn in het oog is de hoge franchise. Werknemers hebben er geen last van tijdens hun werkzame leven, maar tegen het pensioen/ vroegpensioen aan zeker wel. De opbouw is stukken minder, wat ook de opties verkleint om eerder te stoppen. Wij willen de franchise gelijk zetten aan de franchise in de cao Meubel. Dit kan in enkele stappen afgebouwd worden.

Vakbondscontributie

De contributie willen we een vaste plek geven in de cao. Tekst hiervoor:

“Als je lid bent van CNV of FNV heb je het recht om de vakbondscontributie op een fiscaal gunstige manier te laten verrekenen. Vanaf eind september van ieder jaar kun je de jaarfactuur bij je bond opvragen en uiterlijk 15 november inleveren bij je werkgever. Als dat bedrag met je loon wordt verrekend krijg je er netto ongeveer € 70 van terug”.

Wij hopen op constructieve onderhandelingen en behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen aangepaste of nieuwe voorstellen in te dienen.

Saskia Spaargaren

Bestuurder CNV

