



DigiC laat je luisteren naar wat jouw medewerkers écht belangrijk vinden

Voorstellenbrief cao onderhandelingen

Een passende en gedragen collectieve
arbeidsovereenkomst van en voor de medewerkers die
werken in de sector Technische Groothandel

Datum: 12 november 2022

Bestemd voor: Werkgevers Technische Groothandel

Opgesteld door: Jan Admiraal



Culemborg, 12 november 2022

Geachte heer van Meurs, beste Willem,

Voor je ligt de voorstellenbrief van De Unie t.b.v. de aanstaande onderhandelingen over een nieuwe cao Technische Groothandel (TG). Teneinde tot een goede dialoog te komen over een nieuwe cao heeft De Unie in samenwerking met de vereniging Werkgevers Technische Groothandel (WTG), het onderzoeksbureau MWM2-Innervoice opdracht gegeven voor een onderzoek in het kader van de zogenoemde DigiC methodiek. Het onderzoek bestond uit 8 paneldiscussie met medewerkers. De paneldiscussies hadden als doel op te halen welke thema's en onderwerpen medewerkers belangrijk vinden voor de nieuwe cao. De paneldiscussies zijn gehouden met een zo divers mogelijke en representatieve groep medewerkers werkzaam in de sector. De input van de paneldiscussies is vervolgens gebruikt om een enquête op maat te ontwikkelen en uit te voeren. In oktober 2022 zijn bij benadering 30.000 medewerkers rechtstreeks uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête en zo hun mening te delen over wat zij belangrijk vinden voor de nieuwe cao, daarnaast is het onderzoek breed in de sector onder de aandacht gebracht voor deelname. 6644 medewerkers hebben deelgenomen aan de enquête. De Unie wil cao partij zijn voor en namens alle werknemers en de uitkomsten van dit onderzoek zijn voor ons leidend in de cao-dialoog met de WTG. De voorstellen van De Unie zijn dus ook geheel gebaseerd op (de uitkomsten van) het onderzoek. Graag gaan wij met de WTG in gesprek over de inzichten uit het onderzoek/enquête en over onze voorstellen. Wij denken met dit DigiC traject een goed fundament te hebben voor een constructieve cao-dialoog met de WTG.

Uitgangspunten algemeen

1. Voor de nieuwe cao TG streven wij er naar om o.m. op basis van onze onderstaande inzet een aantal verbeteringen met de WTG overeen te komen; verbeteringen passend bij de sector en gewenst door en acceptabel voor de medewerkers.
2. Bekendheid met de bestaande arbeidsvoorwaarden is van groot belang om passende keuzes met draagvlak onder werknemers te kunnen maken. Het is daarom van belang dat alle werknemers altijd op een laagdrempelige wijze kennis kunnen nemen van hun arbeidsvoorwaarden
3. Medewerkers blijven zeggenschap houden over hun arbeidsvoorwaarden. Ook naar de toekomst toe middels de DigiC methodiek.

Belangrijke conclusie vooraf

In algemene zin is 64% van de medewerkers in de sector (gematigd) tevreden (een 6 of 7) met de huidige arbeidsvoorwaarden. 20% van de respondenten geeft de huidige cao het cijfer 8 of hoger.

Van de respondenten denkt 39% dat de cao TG aantrekkelijk is voor nieuwe collega's, 27% antwoordt daarop neutraal en 24% denkt dat de huidige cao niet erg aantrekkelijk is voor nieuwe collega's.

De Unie is van mening dat er een goed fundament is voor de verdere doorontwikkeling van de cao.

Voorstellen per thema

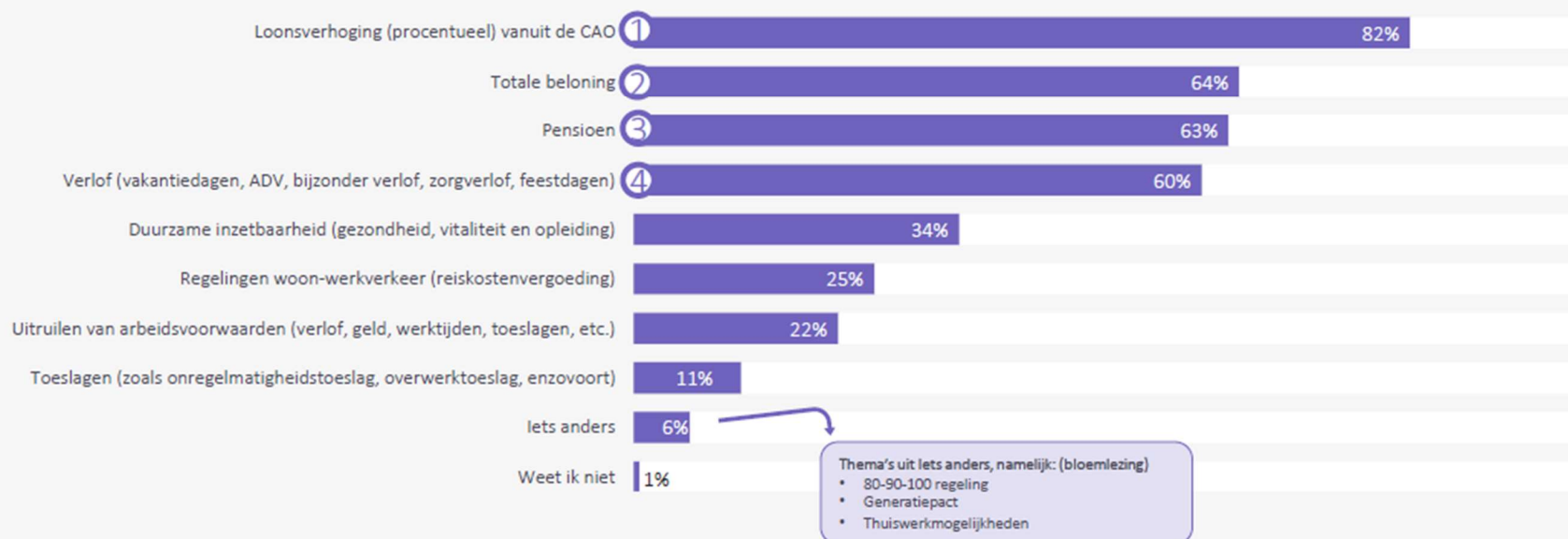
Onderstaand zijn per thema de voorstellen geformuleerd op basis van de inzichten uit het DigiC onderzoek¹. De keuze voor de thema's waar voorstellen op gebaseerd zijn worden ingegeven door de prioritering die is aangegeven door de medewerkers in het DigiC onderzoek.

¹ DigiC rapportage CAO-onderzoek 2022

Loonsverhoging, totale beloning, pensioen en verlof zijn de belangrijkste thema's

InnerVoice

Belangrijkste thema's: persoonlijke arbeidsvoorwaarden



Vraag: Welke 4 thema's zijn voor jou het belangrijkst als het gaat om jouw arbeidsvoorwaarden?
Basis: allen (n=6644)

16

[Terug naar inhoudsopgave](#)

Uit het DigiC-onderzoek komt duidelijk naar voren dat medewerkers van mening zijn dat er voor in elk geval 4 onderwerpen extra aandacht wenselijk is; thema's die tevens ook als belangrijkste thema's in algemene zin worden gekwalificeerd:

- De collectieve cao loonsverhoging
- Pensioen
- Verlof
- Vitaliteit

Daarnaast vragen ook de thema's, woon-/werkverkeer, cao a la carte, aandacht op basis van de onderzoeksresultaten.

Wij willen in deze cao ons niet beperken tot, maar wel de nadruk leggen op bovenstaande thema's.

Vooropgesteld gelooft De Unie in het komen tot goede afspraken op basis van dialoog. De bevindingen uit het onafhankelijk onderzoek zijn daarin voor ons leidend. Het onderzoek geeft aan waar we met elkaar het gesprek over dienen te voeren. Een 'in beton gegoten' voorstellenbrief past niet in deze filosofie. Wel past het om suggesties aan te reiken voor verbetering. Uiteindelijk dienen werknemers zich over het te bereiken resultaat uit te spreken alvorens De Unie kan overgaan tot definitieve besluitvorming.

Op basis van de inzichten van het onderzoek en gedane suggesties van medewerkers zijn wij tot de conclusie gekomen dat daarbij een aantal arbeidsvoorwaarden kunnen verbeteren en stellen daarom het volgende voor ter bespreking:

Thema	Inzicht	Voorstel
Collectieve cao loonsverhoging.	Een grote meerderheid van de respondenten geeft aan dat de prijsstijgingen minimaal gecompenseerd moeten worden door collectieve loonsverhogingen. Een derde van de respondenten vindt een koopkrachtstijging op zijn plaats. Bij 'het verdelen van de beschikbare loonruimte' is er een voorkeur voor een ruimere tegemoetkoming in de koopkracht in plaats van investeringen in andere arbeidsvoorwaarden. Anders geformuleerd vinden de respondenten dat het merendeel van de beschikbare loonruimte naar het inkomen moet gaan. (P38-39)	Wij willen afspraken maken over een collectieve cao-verhoging waarbij ten minste sprake is van koopkrachtbehoud.

	Twee op de drie medewerkers vindt het motiverend als de individuele prestaties van invloed zijn op de hoogte van het salaris. (P36) 52% van de werknemers geeft aan onvoldoende groeistappen te kunnen maken in de salarisschaal (P36)	In artikel 28, lid 5 van de cao is de mogelijkheid opgenomen voor het individueel toekennen van extra periodieken. We stellen voor om te onderzoeken hoe hier in de praktijk mee wordt omgegaan en op welke wijze we de 'prestatiebeloningsregeling' kunnen verbeteren.
Pensioen	Pensioen wordt door de respondenten aangemerkt als de op een na belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Daarnaast vindt 84% dat de pensioenvoorziening in de cao dient te worden vastgelegd. (p16 en p22)	Wij willen voorstellen dat voor de sector in beeld wordt gebracht hoeveel bedrijven een eigen pensioenregeling hebben en hoe deze er uit zien. Voorts stellen wij voor dat een paritair samengestelde projectgroep opdracht krijgt een (basis-)pensioenregeling te ontwikkelen welke als een basis- of minimumregeling in de cao zal worden opgenomen.
Verlof/ADV	Verlof en ADV worden door 60% van de respondenten aangemerkt als uiterst waardevolle arbeidsvoorwaarden. (p16) Ook komt naar voren dat bijna de helft van de respondenten geld/inkomen zou willen inzetten om meer vrije tijd te kunnen hebben.	Wij willen de mogelijkheid voor en de wens van die werknemer die behoefte heeft aan meer vrije tijd, meenemen bij het onderwerp 'cao à la carte'. Bij een à la carte systeem is het bijvoorbeeld mogelijk om bepaalde arbeidsvoorwaarden om te zetten in meer vrije tijd.
Reiskosten	Dit onderwerp wordt als 5^e belangrijkste onderwerp genoemd in de survey. (p16) 68% van alle respondenten is van mening dat de vergoeding van de reiskosten woon/werk in de cao moet worden geregeld. (p22) Bij de 'overige prioriteiten' wordt een thuiswerkmogelijkheid veel genoemd (P16)	Wij stellen voor in de cao op te nemen een vergoeding per kilometer op basis van de vastgestelde afstand van het huisadres naar vestigingsadres. Deze afspraak kan gecombineerd worden met een thuiswerkregeling (mogelijk in de vorm van een zogenaamd waar-je-werkt-budget).
Vitaliteit/Duurzame inzetbaarheid	Driekwart van de medewerkers geeft aan te vinden dat je zelf verantwoordelijk bent om gezond en fit te blijven.(p42)	

	Meer dan 50% van de respondenten geeft ook aan dat een generatieregeling een uitgelezen middel is om gezond te kunnen blijven doorwerken. Ook de RVU kan rekenen op een aanzienlijke populariteit (43%). (p45) De jaarlijkse gezondheidscheck, een financiële bijdrage voor sportactiviteiten en het naar eigen inzicht kunnen inzetten van ADV dagen worden als middelen gezien die bij kunnen dragen aan duurzame inzetbaarheid. (p45) In het bijzonder lijkt de aandacht voor de psychische (mentale) belasting een punt van aandacht. (p42)	Wij stellen voor om 'de' generatieregeling als arbeidsvoorwaarde in de cao op te nemen. Ook de mogelijkheid voor werknemers gebruik te maken van de RVU-faciliteit willen wij met u verkennen. Wij denken dat een subsidieaanvraag in het kader van de MDIEU regeling en het dientengevolge toekennen van subsidiegelden een goede bijdrage levert aan het kunnen realiseren van dergelijke vitaliteitsregelingen. Daarnaast zou de collectieve inkoopkracht van de sector benut kunnen worden om voorzieningen zoals bijvoorbeeld een sportabonnement aantrekkelijk aan te bieden voor werknemers.
Uitruilen van arbeidsvoorwaarden (cao à la carte)	Meer dan de helft van de respondenten (61%) geeft aan behoefte te hebben aan het kunnen uitruilen van arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder om hun werk en arbeidsvoorwaarden beter te laten aansluiten bij de verschillende levensfasen (p56). Het uitruilen van arbeidsvoorwaarden is een inmiddels breed toegepast arbeidsvoorwaardeninstrument bij vele cao's. Een à la carte model maakt de cao meer toegesneden op de persoonlijke behoeftes (levensfasen) van de werknemer.	Wij stellen voor om het ontwerp van een cao à la carte model vorm te gaan geven gedurende de looptijd van deze cao. Wij stellen voor een 'tool' genaamd cao à la carte te (laten) ontwikkelen. In de cao wordt dan verwezen naar deze tool, die voor individuele bedrijven en/of OR-en kan dienen als hulpmiddel om een à la carte systeem te implementeren. In ditzelfde kader kan ook gedacht worden aan het flexibel maken van een aantal 'traditionele' (christelijke) feestdagen. Als medewerkers zelf kunnen aangeven welke feestdagen voor hen belangrijk zijn dan zal dit bijdrage kunnen leveren aan een betere balans werk-privé.
Scholing en ontwikkeling	Over het algemeen zijn werknemers in de sector tevreden over de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden (P47). Echter, de groep werknemers die structureel buiten de dagspiegel werkt (logistieke functies) zijn significant minder	Wij bespreken graag hoe we de groep werknemers die structureel buiten de dagspiegel werken, beter in staat kunnen stellen om gebruik te maken van scholing en opleidingsmogelijkheden om zodoende ook makkelijker door te kunnen stromen naar minder fysiek zware functies.

	tevreden over de mogelijkheden. Dat geldt ook voor de werknemers bij bedrijven waar geen aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn afgesproken buiten de cao.	
Tevredenheid cao	In de terugkoppelsessie met de panelleden werd opgemerkt dat de tevredenheid over de cao een vertekend beeld kan geven. Veel werknemers verwarren mogelijk de eigen regelingen op bedrijfsniveau met de inhoud van de cao. We zien dan ook dat werknemers met een bedrijfseigen regeling op het gebied van vitaliteit een hogere score aan de cao toekennen (0.3 hoger). Andersom zien we dat werknemers bij bedrijven waar géén bedrijfseigen aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn afgesproken de cao met 0.4 punt lager beoordelen². De vrijblijvendheid van de cao is daarbij een veel aangegeven kritiekpunt. De meeste werknemers begrijpen goed wat er in de cao staat (p27). Toch zijn er nog teveel werknemers die daar over twijfelen of aangeven het niet goed te begrijpen. Ook in de terugkoppelsessie met de panelleden werd aangegeven dat er nog ruimte voor verbetering is op dit gebied.	In het verlengde met voorgaande punten stellen we voor om nader onderzoek te doen naar de diverse regelingen op bedrijfsniveau. Meer afspraken borgen in de cao zal de tevredenheid en algehele aantrekkelijkheid van de sector vergroten, zeker op de onderwerpen waar werknemers in meerderheid aangeven het belangrijk of zelfs essentieel vinden om afspraken te borgen in de cao (loonsverhogingen, pensioen, reiskostenvergoeding, ADV, vitaliteit) We stellen voor de mogelijkheden te onderzoeken om de cao beter leesbaar te maken. Een samenvatting of website met zoekfunctie zijn populaire suggesties.

Tot slot

Wij kijken uit naar een constructieve dialoog om samen met de werkgevers in de Technische Groothandel een passend en gedragen arbeidsvoorwaardenpakket af te spreken en behouden ons het recht voor om tijdens de gesprekken met andere- dan wel aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,
Jan Admiraal
Sr. Belangenbehartiger

² Rapportage Cao-onderzoek 2022 – extra inzichten dd. 11 november 2022