



Technische Groothandel

Nederland

**Datum**

2 november 2022

**Ons kenmerk**

UTR-CVH/oe/rp/221127

**Betreft / Onderwerp**

FNV inzet cao Technische Groothandel 2022

**Doorkiesnummer**

**Email contactpersoon**

[onur.erdem@fnv.nl](mailto:onur.erdem@fnv.nl)

**Bijlage(n)**

-

Geachte werkgevers technische groothandel,

In deze brief zetten wij uiteen wat we als FNV willen bereiken in de cao namens onze leden voor de werknemers in de technische groothandel branche. Wij nemen daarbij het informele overleg van 28 september 2022 in overweging waarbij de aanwezige partijen hebben uitgesproken dat zij vooral snel tot een afspraak willen komen over een substantiële loonsverhoging met een kortere looptijd dan de vorige cao.

### **Looptijd en proces**

Wij willen u daarom uitnodigen om een eenjarige cao met ons af te spreken met daarin enkel een afspraak over de loonparagraaf en eventuele aanvullende zaken waar we elkaar binnen de al vastgestelde data voor onderhandelingen op kunnen vinden. Overige onderwerpen willen wij gedurende de looptijd van de nieuwe cao met u verder bespreken.

Wij kiezen hiervoor omdat de financiële nood bij de werknemers groot is. Uit een enquête die door 3.000 werkers uit de technische groothandel is ingevuld blijkt dat 60% van de invullers amper of niet rond kan komen door de gevolgen van de inflatie. Herstel van koopkracht op korte termijn is hoog nodig.

### **Loon**

Daarom stellen wij voor om een nieuwe systematiek in de cao op te nemen waarmee structureel koopkrachtbehoud wordt geregeld. Dit kan doormiddel van aparte paragraaf waarbij ieder jaar op 1 januari de lonen worden verhoogd met het bedrag van de inflatie (CPI afgeleid) van de periode oktober – oktober die hieraan voorafging. Dit is een gebruikelijke manier om prijsverhogingen te bepalen in de sector handel en zou tot gevolg hebben dat werknemers ieder jaar achteraf een looncorrectie ontvangen om hun koopkracht te behouden. In het uitzonderlijke geval dat zich een negatieve inflatie voordoet worden de lonen niet verhoogd.

Deze regeling is een sterk signaal aan de huidige en toekomstige werknemers en zal helpen om de sector aantrekkelijk te houden voor huidige en toekomstige medewerkers.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Uit onze enquête bleek ook een zeer grote behoefte aan regelingen om gezond het pensioen te bereiken en volledig arbeidsgeschikt te blijven. Onze leden vragen om een regeling vervroegd uittreden (RVU) zoals door de wetgever mogelijk is gemaakt voor zware beroepen, maar vooral ook om een generatiepact waarbij werknemers vanaf vijf jaar voor hun AOW leeftijd mogen kiezen om 80% te werken met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

Deze behoefte wordt ook zeer breed gedragen onder de invullers van onze enquête die jonger zijn dan 40 jaar. Deze groep vindt daarnaast ook andere regelingen belangrijk waardoor de werkdruk in vroegere levensfasen verlicht kan worden. Zo zijn er velen die graag gebruik willen maken van het aanvullend geboorteverlof voor vaders maar voor wie het niet haalbaar is om met 70% van hun salaris rond te komen. Wij vragen daarom een aanvulling van het wettelijk vastgestelde percentage tot 100% van het loon inclusief toeslagen, pensioenopbouw en de opbouw van vakantiedagen en vakantietoeslag. Een zelfde regeling stellen wij voor betreffende het ouderschapsverlof.

### **Pensioen**

Wij willen nogmaals de noodzaak van een bedrijfstakpensioen benadrukken. Veel werknemers die al decennia in de branche werkzaam zijn hebben een verzameling van verschillende zeer magere pensioenregelingen van hun verschillende werkgevers. Er vindt concurrentie plaats op de arbeidsvoorwaarde pensioen tussen werkgevers en de regelingen zijn vaak slechter dan bij gelijke kosten mogelijk zou zijn binnen een collectieve pensioenregeling.

### **Reiskosten en thuiswerken**

Ook op de reiskostenvergoeding en thuiswerkregeling zijn er grote verschillen in de branche. Wij vinden het onwenselijk dat werkgevers concurreren op deze punten en vinden het een vanzelfsprekendheid dat een werknemer niet moet betalen om te mogen werken, zij het door reiskosten of door de kosten voor verwarming en elektriciteit van de thuiswerkplek. Daarom stellen wij voor om in de cao een regeling op te nemen die beide kwesties in samenhang oplost. Daarbij willen we maximaal gebruik maken van de belastingvrije ruimte die door de wetgever wordt geboden.

### **Personeelsbehoud door vaste banen**

Al enige tijd bereiken ons signalen dat bij verschillende werkgevers veel uitzendkrachten worden ingezet. Dit lijkt een voor de hand liggende reactie op de personeelstekorten maar wij horen van onze leden dat regelmatig uitzendkrachten of tijdelijke krachten, die wel bij het bedrijf zouden willen blijven, niet in dienst worden genomen en weer verdwijnen. Wij zien dit als een gemiste kans om de werkdruk voor onze leden te verlagen en willen graag afspraken met u maken over het vast in dienst nemen van tijdelijke krachten. Een mogelijkheid hiervoor zou zijn om een keer per jaar aan iedere tijdelijke werknemer of uitzendkracht een aanbod te doen om voor een vast aantal uren in vaste dienst te komen.

### **Duidelijke en begrijpelijke tekst**

Als laatste willen wij graag de volledige tekst van de cao herzien. De cao tekst is nog steeds grotendeels gebaseerd op formuleringen uit het verleden waardoor de tekst voor werknemers niet altijd even goed valt te begrijpen. Daarnaast zijn er verschillende artikelen die onduidelijk zijn geformuleerd en die herhaaldelijk tot interpretatieverschillen en patstellingen leiden . Dit willen wij oplossen door gedurende de looptijd van de komende cao in een werkgroep samen een tekst ontwikkelen die aansluit bij het huidige taalgebruik en die op alle punten duidelijk en juridisch houdbaar is.

Voorts behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met gewijzigde/nieuwe voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet namens de leden en kaderleden van FNV Handel,

Riek van Kampen Onur Erdem