

## **VOORSTELLEN CAO HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE 2024-2025**

### **Inleiding**

De Houtverwerkende Industrie heeft een aantal goede jaren achter de rug. Tegelijkertijd was en is de inflatie gedurende de looptijd van de huidige cao enorm hoog. De lonen in deze cao zijn echter niet evenredig meegegroeid bij deze inflatie. Onze achterban heeft gezien dat in tal van cao's wel een loonstijging is afgesproken die in de buurt komt van de inflatie. Wij krijgen terug vanuit onze achterban, tevens uw werknemers, dat zij de achterstand die daardoor is opgelopen gecompenseerd willen zien in de nieuwe cao Houtverwerkende Industrie. FNV doet op basis van het FNV arbeidsvoorwaardenbeleid en een enquête onder haar leden de volgende voorstellen:

#### **1. Looptijd**

De FNV stelt een looptijd voor van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025. Een langere looptijd is uiteraard bespreekbaar, dit afhankelijk van de afspraken die wij met elkaar kunnen maken over de nieuwe arbeidsvoorwaarden

#### **2. Loonsverhogingen**

- Wij stellen voor, in overeenstemming met het arbeidsvoorwaardenbeleid FNV, vanaf 2025 per 1 januari van elk jaar de salarisschalen en de werkelijk betaalde salarissen met een percentage te verhogen gelijk aan het inflatiecijfer (afgeleide cpi) van oktober van het voorgaande jaar (inflatiecorrectie).
- Zoals in de inleiding aangegeven willen wij naast een loonsverhoging voor de looptijd ook het gat repareren wat is ontstaan tussen de afgesproken loonsverhogingen in de vorige cao ten opzicht van de inflatie vanaf 2022. Daarom stellen wij voor de salarisschalen en de werkelijk betaalde salarissen met ingang van 1 april 2024 structureel te verhogen met een nominale verhoging van €100,- bruto per maand en daarbovenop 10 % bruto per maand.
- Het wettelijk minimumloon is per 1 januari 2023 verhoogd met 10,15% en per 1 juli met 3,13%. Op 1 januari 2024 komt er 3,75% bij. Er is vanaf dat moment sprake van één minimum uurloon ongeacht de arbeidsduur. De cao-teksten met betrekking tot het berekenen van het uurloon zullen daarop aangepast moeten worden.

##### **2.1. Uitzondering voor loonsverhoging artikel 4.1.4.**

In het kader van koopkrachtbehoud stellen wij voor de volledige loonsverhoging toe te kennen voor de werknemers genoemd in artikel 4.1.4. sub 3

#### **3. Loon- en functiegebouw**

Op basis van onder andere een enquête onder bedrijven in de houtverwerkende industrie heeft de Commissie Loon- en Functiegebouw cao partijen geadviseerd over de uitgangspunten van een nieuw loon- en functiegebouw. Er wordt een gespecialiseerd bureau ingeschakeld die cao partijen gaat ondersteunen om tot een nieuw loon- en functiegebouw te komen.

## **FNV denkt hierbij nog steeds aan de volgende uitgangspunten:**

- Kiezen voor een goed functiewaardering systematiek
- Een duidelijke omschrijving van functies en indeling in loongroepen
- Objectief meet en weegbaar
- Met voldoende uitdaging en logische treden
- Zonder aanloopschalen, maar direct starten met de eerste schaal (dus geen jeugdschalen)
- De laagste loonschalen start op € 14 per uur en gefaseerd op te trekken naar € 16 per uur.

## **Vergoedingen en Toeslagen**

### **4. Vergoeding**

#### **4.1. Reiskostenvergoeding**

De enorme prijsstijging van brandstof zorgt voor hogere reiskosten van de medewerkers. De huidige reiskostenvergoeding is hierdoor niet meer toereikend. Wij stellen dan ook voor om het huidige artikel 4.4.6. te vervangen door een reiskostenvergoeding per kilometer van ten minste de maximale fiscale ruimte, nu € 0,21 per kilometer en per 1 januari 2024 € 0,23. Daarnaast stellen wij voor om de ondergrens van 10 kilometer enkele reis te schrappen.

### **5. Uitzendwerk**

- Wat de FNV betreft is uitzendwerk vooral bedoeld voor het opvangen van piek en ziek. Wij constateren dat het aantal uitzendkrachten wat voor langere periode wordt ingehuurd bij een flink aantal ondernemingen nog steeds fors is. We willen weer terug naar dat uitgangspunt.
- Opnemen vergewisbepaling “De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren en zegt toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau de beloning ontvangt volgens, in overeenstemming met het bepaalde in deze cao. Indien de werkgever/inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.” Voorts wensen wij de onderdelen die vallen onder het begrip ‘inlenersvergoeding’ uit te breiden.
- De uitzendkrachten hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst bij de inlener. Hierbij denken wij aan arbeidsvoorwaarden die 1-op-1 toepasbaar zijn op uitzendkrachten, zoals: reiskosten, bonus, overwerk- en ploegentoeslag, benodigde werkmiddelen, hoogte loon etc....
- Als een uitzendkracht een half jaar is ingehuurd krijgt deze een contract aangeboden voor onbepaalde tijd.

### **6. Verbetering 80-90-100 regeling**

Ook nu blijkt weer uit de enquête van de FNV onder de leden dat het gebruik van deze regeling nog steeds minimaal is. Belangrijkste reden voor het niet meedoen is dat het financieel niet haalbaar is. FNV stelt voor om de regeling zo te ontwikkelen dat het voor iedereen financieel haalbaar is.

Wij denken dat dit kan door voor de medewerker die er gebruik van maakt het saldo verlof en roostervrije dagen te baseren op een fulltime dienstverband. Daarmee kan de medewerker meer dagen inzetten om bij 80% werken meer inkomen over te houden. Medewerkers leveren bij deelname al hun extra vakantiedagen zoals genoemd in artikel 3.1.2. al in. Daarnaast willen wij dat iedereen die dat wil ook kan deelnemen aan de regeling. De werkgever mag dit alleen weigeren als zwaarwegende bedrijfseconomische belangen dit niet mogelijk maken. De werkgever zal dit moeten motiveren. De medewerker kan dit voorleggen aan de vakraad als deze het er niet mee eens is.

## **7. Zwaar werkregeling**

In het activiteitenplan MDIEU staat een onderzoek opgenomen naar de doelgroep en de mogelijkheden voor een RVU-regeling. Dat onderzoek gaat binnenkort ook plaatsvinden. De mogelijkheid om deel te kunnen aan een RVU regeling zal in belangrijke mate afhangen van het feit om de medewerker een aanvulling krijgt op de het AOW bedrag. stellen voor dat werkgevers vast een premie gaan betalen om een eventuele later af te spreken RVU-regeling aan te vullen.

## **8. Loonbetaling bij ziekte**

Wij stellen voor de verlaging van het loon bij ziekte, zoals genoemd in artikel 8.1.2. naar 90% pas te laten ingaan vanaf de vierde ziekmelding in een kalenderjaar. Deze verlaging geldt dan voor een periode van twee weken. Er is één uitzondering: Bepaalt de bedrijfsarts dat een medewerker arbeidsongeschikt is geworden door een bedrijfsongeval of door een chronische ziekte? Dan betaalt de werkgever de eerste twee weken ook 100% van uw loon.

## **9. Verlof**

- Wij stellen voor om 5 mei als jaarlijkse feestdag vast te leggen zoals voorgesteld door de Stichting van de Arbeid in de brief van 5 maart 2021 aan decentrale cao-partijen.
- Aanvullend geboorteverlof ( 1 -5 weken ); wij stellen voor om de 70% van het dagloon dat voor deze regeling van toepassing is aan te vullen tot 100% of met vast bedrag van € 200 per week zodat de medewerkers met lagere lonen op bijna 100% uitkomen.

## **10. Werkdruk**

Uit een enquête onder onze leden blijkt dat bij bijna 60% van de ondervraagden de werkdruk de afgelopen periode is toegenomen. Werkdruk kan leiden tot korte of langdurige uitval van medewerkers. In het kader van duurzame inzetbaarheid zouden graag zien dat de werkdruk een vast onderdeel vormt in de functioneringsgesprekken met de medewerkers. Daarnaast stellen wij voor een extra snipperdag toe te kennen aan de medewerkers zodat er meer hersteltijd is.

## **11. Vakbondscontributie**

Wij stellen voor artikel 4.4.8. van de cao als volgt aan te passen:

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan uiterlijk aan het eind van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen

## **12. Voorbehoud**

FNV Bouwen en Wonen behoudt zich het recht voor tijdens de onderhandelingen mogelijk overige en redactionele voorstellen in te dienen.

Met vriendelijke groet,

Peter Ansems  
FNV BOUWEN EN WONEN  
BESTUURDER MEUBEL EN HOUT