



Geachte werkgeversdelegatie,

Wij kijken uit naar de onderhandelingen over de cao voor de Technische Groothandel. Het is een uitdagende tijd voor onze leden en hun collega's, en aan ons de taak om samen tot goede oplossingen te komen. Daarbij zullen we bijzondere aandacht moeten hebben voor de lonen en een aantal cao-teksten die, naar onze mening, aanpassing behoeven.

In de afgelopen maanden heeft FNV door middel van een enquête en een reeks vakbondsbijeenkomsten de behoeftes en wensen van de medewerkers verzameld. Dit heeft tot een aantal voorstellen voor op de cao-tafel geleid.

FNV Handel doet dan ook graag de volgende voorstellen voor de nieuwe cao voor de medewerkers binnen de sector Technische Groothandel

### **1. Looptijd**

Wij zetten in op een looptijd van 1 jaar, van 1 oktober 2023 tot en met 1 oktober 2024. Afhankelijk van de te maken afspraken is een andere looptijd mogelijk.

### **2. Beloning**

Met de historisch hoge inflatie kunnen veel medewerkers het hoofd niet boven water houden. De loonsverhogingen uit de vorige cao zijn, zoals voorspeld, verre van afdoende gebleken. Daarom hebben onze leden op bedrijfsniveau om koopkrachtcompensatie gevraagd. Dit is door de respectievelijke directies afgewezen. De medewerkers vinden dit uitermate teleurstellend en onbegrijpelijk, en verwachten een eerlijke structurele verbetering en een reparatie over de looptijd van de laatste cao.

Wat niet vergeten mag worden is dat de medewerkers de draaiende motor zijn voor de gehele sector.

#### **A. Inkomensontwikkeling**

Er is structurele verbetering nodig op het loon. FNV Handel stelt voor om de lonen te verhogen met 100 euro bruto per betalingsperiode.

Daarnaast willen we afspreken dat de lonen nu en in toekomst jaarlijks worden aangepast aan de inflatie. Dat willen wij concreet maken in een nieuw cao-artikel waarin wordt bepaald dat het systeem van automatische prijscompensatie (APC) wordt toegepast. Deze APC houdt in dat de lonen jaarlijks per 1 januari worden verhoogd met het percentage waarmee de consumentenprijsindex (CPI huishoudens afgeleid, bijgehouden door het CBS) zich in oktober voorafgaand aan januari heeft ontwikkeld ten opzichte van oktober in het jaar daarvoor. Bovendien zijn we bereid om vanwege de uitzonderlijk hoge inflatie en de maatregelen die door de overheid zijn genomen éénmalig uit te gaan van de gewone CPI (en niet die van huishoudens afgeleid). Dit betekent een verhoging van de lonen met 12,2% gezien de inhaalslag die nog gemaakt dient te worden vanuit de afgelopen cao.

## **B. Afschaffing jeugdloonschalen**

FNV Handel stelt voor dat de salarisschaal van 18 jaar, gelijk wordt getrokken met het loon van een 21 jarige met 0 ervaringsjaren. Op deze manier willen wij de instroom van medewerkers met een praktische opleidingsachtergrond vergroten en de ongelijkheid in beloning opheffen terwijl er geen onderscheid is in werkzaamheden.

## **2. Collectief pensioen**

Om nu en in de toekomst de aantrekkelijkheid van de sector te behouden en de gewenste regelingen van medewerkers op collectief niveau te kunnen realiseren pleiten wij voor de invoering van een collectief pensioen. Wij realiseren ons ten zeerste wat een opgave dit is, maar weten ook dat dit onderwerp te lang vooruit is geschoven zonder daar concrete stappen in te nemen. De invoering van de nieuwe pensioenwet is dan ook een belangrijk aanknopingspunt om deze langgekoesterde wens in vervulling te laten gaan.

## **3. Vaste banen**

Bedrijven binnen de sector Technische Groothandel actief zijn maken veelvuldig gebruik van een zogenaamde 'flexibele'schil. In bepaalde afdelingen, met name aan de logistieke kant, is deze 'flexibele schil' in absolute aantallen groter dan het aantal vaste medewerkers. In onze optiek gaat dit voorbij aan de nut en noodzaak van de inzet van flexibele arbeidskrachten. Waar het werk structureel is dient dit ondervangen te worden met structurele arbeidsplaatsen en de daarbij behorende contractvormen. Flex is bedoeld voor piek en ziek voor de overige gevallen moet er een vast contract worden aangeboden. Tevens denken wij hiermee een structurele bijdrage te leveren aan het personeelstekort dat op het moment van schrijven in de sector nog overduidelijk aanwezig is. Vaste krachten voelen zich meer verbonden met het bedrijf en zullen kwalitatief meer bijdragen. Tevens is een vast contract een belangrijke basis voor een zeker bestaan voor iedere werknemer. Meer baanzekerheid zal in die zin ook bijdragen aan de sociale cohesie van de ondernemingen als geheel. Constaterende dat er op dit moment veel uitzendkrachten of medewerkers met tijdelijke contracten worden ingezet stelt FNV Handel het volgende voor:

- Een toevoeging te doen "Structureel werk wordt uitgevoerd door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Voor flexibele contracten is alleen plaats in geval van piek en ziek."
- Structurele uitbreiding van contracturen van parttimers die hier belangstelling voor hebben mogelijk te maken.

## **4. Modern werkgeverschap**

Vanwege de demografische ontwikkeling en de structurele tekorten op de arbeidsmarkt komt er steeds meer aandacht voor secundaire arbeidsvoorwaarden die gericht zijn op de werk-privé balans. Ook bij medewerkers binnen de Technische Groothandel is er behoefte aan regelingen voor specifieke levensfasen en gebeurtenissen.

### **A. RVU-regeling**

FNV Handel stelt voor om een RVU-regeling te implementeren met als aanvulling deze regeling ook te laten gelden voor de nabestaande (partner) mocht de medewerker komen te overlijden.

### **B. Regelingen voor zware beroepen**

In de cao staan geen regelingen voor oudere medewerkers in fysiek zware functies met zware roosters. Echter, fulltime werken is voor alle werkers op het einde van hun carrière een toenemende belasting. Daarom stelt FNV Handel voor om een generatiepact af te sluiten. Een mogelijkheid hiervoor is een zogenoemde 80-90-100 regeling waarbij mensen 80% werken tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw.

### **C. Zorgverlof**

Medewerkers willen makkelijker beroep kunnen doen op zorgverlof, ook als een naaste langer dan twee weken verzorging nodig heeft met daarbij een aanvulling tot 100%. In de huidige praktijk is langer zorgverlof namelijk alleen mogelijk in de vorm van onbetaald verlof en dit is voor kostwinnaars geen optie. Tevens ontvangen wij regelmatig signalen betreffende interpretatieverschillen met betrekking tot dit type verlof. Daarom stelt FNV een tekstuele aanpassing voor van bijlage 3-b naar de omschrijving van rijksoverheid m.b.t. zorgverlof.

### **D. Geboorteverlof en ouderschapsverlof**

Door de wetgever wordt er sinds kort de mogelijkheid gegeven om na de bevalling van de partner aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof op te nemen met gedeeltelijke loondoorbetaling door het UWV. Wij stellen voor dat de werkgever deze uitkering aanvult tot 100% van het loon inclusief pensioenopbouw. Ook in het kader van een meer inclusieve werkvloer en de extra stimulans om de sector aantrekkelijker te maken voor vrouwen denken we hiermee een belangrijke bijdrage te leveren.

## **6. Overige punten**

FNV Handel vindt het belangrijk dat bestaande toeslagen en regelingen van kracht blijven en waar mogelijk worden uitgebreid. Een verruiming van de zogenaamde leeftijdsdagen ligt in lijn met de wensen van medewerkers als het gaat over duurzame inzetbaarheid.

## **8. Werkgeversbijdrage**

Wij stellen een onder vakbonden te verdelen werkgeversbijdrage voor op basis van de AWWN-norm. Deze bijdrage dient ter vergoeding van de kosten die vakbonden maken om een cao af te kunnen spreken voor alle werknemers en om niet vakbondsleden hierbij op een verantwoorde en open wijze bij te betrekken. De bijdrage volgens de regeling AWWN-norm bedraagt op dit moment € 22,06 per werknemer per jaar.

## **9. Ingangsdatum cao 2023**

FNV hoopt dat het lukt om met elkaar in gesprek te komen ondanks de huidige situatie. Helaas sluit de nieuwe cao-periode niet naadloos aan op de oude periode daarom stellen

wij voor om de nieuwe cao met terugwerkende kracht te laten ingaan vanaf het einde van de vorige cao, dat betekent vanaf 30 september 2023.

**Tot slot**

Wij gaan ervan uit dat deze voorstellen een goede basis zijn om constructief overleg te voeren met als doelstelling om snel te komen tot een goede cao voor de medewerkers werkzaam binnen de sector Technische Groothandel.

Graag lichten wij deze voorstellenbrief in ons eerste onderhandelingsoverleg nader toe. Wij behouden ons het recht voor om gedurende het onderhandelingstraject de voorstellen te wijzigen, in te trekken en/of aanvullende voorstellen in te dienen.

Vriendelijke groet, mede namens de cao commissie,

Riek van Kampen & Onur Erdem  
Bestuurders FNV Handel