

Voorstellenbrief CAO Houthandel 2025

Geachte cao-delegatie,

Na grondige evaluatie van de input van onze leden, maar ook niet leden, en de resultaten van de recente enquête, waarin zij hun prioriteiten voor de nieuwe Houthandel cao hebben aangegeven, presenteren wij hierbij onze voorstellen voor de aankomende cao-onderhandelingen. Wij adviseren dat de cao-eisen zorgvuldig worden afgestemd op de huidige economische omstandigheden, de wensen van de werknemers en de noodzaak om de sector op de lange termijn duurzaam en toekomstbestendig te maken. De kern van onze voorstellen is gericht op het verlichten van de druk op de huidige werkpopulatie, die steeds verder toeneemt door het langer openstaan van vacatures. Hoewel de vacatures uiteindelijk worden vervuld, blijven ze steeds langer vacant, wat leidt tot een toenemende werkdruk voor de bestaande medewerkers. Hieronder volgen de kernpunten van onze voorstellen.

1. Looptijd CAO

Wij stellen voor de looptijd van de cao af te spreken voor een periode van **1 jaar**, te beginnen op **1 juli 2025** en eindigend op **31 juni 2026**. Deze termijn biedt voldoende ruimte om de huidige uitdagingen aan te pakken en tegelijkertijd flexibiliteit te behouden voor toekomstige aanpassingen binnen de sector.

Loon

2. Loonontwikkeling en Koopkrachtverbetering

De FNV stelt voor om de lonen en salarisschalen per 1 juli 2025 structureel te verhogen met 7%. Deze verhoging is bedoeld om het salaris in lijn te brengen met de oplopende inflatie. Binnen de Houthandel zijn de salarisverhogingen sinds 2021 echter achtergebleven bij de inflatiecijfers, wat heeft geleid tot een verlies van koopkracht voor werknemers.

De FNV stelt voor de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2026 door middel van prijscompensatie jaarlijks te indexeren. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de bruto salarissen en salarisschalen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober – oktober, afgerond op 1 decimaal). Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI worden de lonen niet verlaagd. Naast de verhoging met de automatische prijscompensatie, maken partijen jaarlijks afspraken over de loonsverhoging ter verbetering van de koopkracht van de werknemers

3. Minimumloon

Een breed gedragen wens van de werknemers is het verhogen van het minimumloon naar €16,- per uur, hetgeen ook het onderliggende minimum voor de salarisschalen zou moeten zijn. Dit zou een directe verbetering zijn voor de werknemers met de laagste lonen binnen de sector.

4. Jeugdloon

Op basis van de enquête willen wij het jeugdlonenbeleid volledig afschaffen, zodat jongere werknemers hetzelfde loon ontvangen als hun oudere collega's voor gelijkwaardig werk. Dit sluit aan bij de bredere wens om gelijkheid binnen de cao te bevorderen.

5. Vierdaagse werkweek

Het verkorten van de arbeidstijd is een veel voorkomende wens van zowel huidige als toekomstige werknemers. De mogelijkheid om zelf meer regelruimte te hebben om afhankelijk van de levensfase de werk/privébalans vorm te geven, wordt beschouwd als een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Een vierdaagse werkweek biedt meer ruimte voor recuperatie, mantelzorg, ouderschap en persoonlijke ontplooiing. Een goede balans tussen werk en privé heeft een positieve invloed op de gezondheid en productiviteit van werknemers. Wij stellen voor om in 2025 in gesprek te gaan over het gefaseerd invoeren van een kortere werkweek zodat de reguliere werkweek uit gaat komen op 32 uur.

6. Boven-CAO

Loongrens Boven-CAO en Deelname aan CAO Arbeidsvoorwaarden

Uit onderzoek is gebleken dat een aanzienlijk aantal werknemers in de zogenaamde Boven-CAO-groep de wens heeft om onder de CAO-regeling te vallen. Echter, werkgevers vrezen, op basis van eerdere onderhandelingen, dat het opnemen van deze groep onder de CAO de loonkosten onhoudbaar zou maken. De oorsprong van de Boven-CAO-status ligt in het idee dat deze werknemers in staat zijn om zelfstandig afspraken te maken en over voldoende financiële middelen beschikken om deze zelf te realiseren.

Desondanks merken wij dat de huidige loongrens voor de Boven-CAO-groep steeds minder toereikend is voor het kunnen leiden van een comfortabel leven. Bij uitblijven van een loonsverhoging komt een aanzienlijk aantal werknemers in deze groep in financiële problemen. Om deze situatie te verhelpen, stellen wij voor **de loongrens voor de Boven-CAO-groep** te herzien en gelijk te trekken met **twee keer het minimumloon**, wat op dit moment € 2.437,07 per maand bedraagt. Dit zou een redelijke en haalbare basis bieden, waarbij werknemers die minimaal twee keer het minimumloon verdienen, in staat zouden moeten zijn om in hun basisbehoeften te voorzien en een zekere mate van economische vrijheid te ervaren.

Dit voorstel is bedoeld om de financiële stabiliteit van deze werknemers te waarborgen, hen een acceptabele levensstandaard te bieden en tegelijkertijd de druk op de arbeidsmarkt te verminderen. Het erkennen van de veranderende omstandigheden in de Boven-CAO-groep is essentieel om te voorkomen dat deze werknemers in een financiële impasse terechtkomen.

7. Verlof

Vakantiedagenregeling voor Oudere Werknemers

Wij stellen voor de vakantiedagenregeling te herzien en meer verlofdagen toe te kennen aan oudere werknemers, met een duidelijke opbouw op basis van volledige leeftijden. Dit zorgt voor een eerlijke en transparante regeling, die werknemers vanaf 55 jaar erkent voor hun langdurige inzet.

Het nieuwe voorstel is als volgt:

55 jaar: 25 vakantiedagen per jaar
56 jaar: 26 vakantiedagen per jaar
57 jaar: 27 vakantiedagen per jaar
58 jaar: 28 vakantiedagen per jaar
59 jaar: 29 vakantiedagen per jaar
60 jaar: 30 vakantiedagen per jaar
61 jaar: 32 vakantiedagen per jaar
62 jaar: 34 vakantiedagen per jaar
63 jaar: 36 vakantiedagen per jaar

8. 5 mei

Deze regeling zorgt voor een geleidelijke opbouw van vakantiedagen, met een duidelijk pad naar extra verlof naarmate de werknemer ouder wordt. Zo wordt langdurige inzet en ervaring binnen de sector op een eerlijke manier beloond

- De Stichting van de Arbeid heeft op 5 maart 2021 een brief gestuurd aan decentrale caopartijen. In deze brief roept de StAr cao-partijen op om in cao's vast te leggen dat 5 mei jaarlijks een doorbetaalde vrije dag is. Wij ondersteunen deze oproep en wensen derhalve dit in de cao op te nemen.

9. Aanvullend geboorteverlof.

De Wet arbeid en zorg regelt het wettelijke recht op geboorteverlof met behoud van loon van 5 werkdagen gedurende een tijdvak van 4 weken.

De werknemer heeft tevens recht op aanvullend geboorteverlof, gedurende 5 keer de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte. Werknemers hebben recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg van 70% van het dagloon. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

10. Ouderschapsverlof.

Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers met ingang van 1 augustus 2022 recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

11. Reiskosten

Een meerderheid van de werknemers gaf aan dat de huidige reiskostenvergoeding niet voldoende is.

Per 1 juli 2025 stellen wij de volgende gewijzigde reiskostenregeling voor, die meer recht doet aan de werkelijke kosten van woon-werkverkeer:

- **Kilometervergoeding:** €0,32 per kilometer, overeenkomstig de regeling die geldt binnen de bouwsector voor woon-werkverkeer.
- **Afstand:** De regeling geldt voor afstanden vanaf 10 kilometer en is gemaximeerd op 100 kilometer enkele reis.
- **Transportmiddelen:** Deze regeling geldt voor alle transportmiddelen (auto, fiets, openbaar vervoer, etc.).

Wij verwachten dat deze verhoging de werknemers een eerlijke vergoeding biedt voor hun reiskosten en hen in staat stelt de hoge kosten van woon-werkverkeer beter te dekken.

12. Werkdruk

Naar aanleiding van de enquête, waaruit blijkt dat 50 % van de deelnemers een fysiek en/of psychisch hoge werkdruk en werkbelasting ervaart tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden, stellen wij voor om binnen de cao-afspraken de volgende beleidsvraag centraal te stellen:

"Hoe kunnen we als sector structureel inzicht krijgen in de oorzaken van hoge werkdruk en werkbelasting, en welke maatregelen zijn nodig om deze duurzaam te verminderen of te voorkomen?"

Een grondig, onafhankelijk onderzoek binnen de sector kan hierin de eerste stap zijn. Dit onderzoek biedt de mogelijkheid om gerichte en sector brede oplossingen te ontwikkelen, zodat werkdruk en belasting niet langer individuele problemen zijn, maar gezamenlijk worden aangepakt vanuit goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid.

13. Werk-Privé Balans en Thuiswerken

De wens om werk en privé beter te combineren is duidelijk naar voren gekomen in de enquête. Wij pleiten voor de mogelijkheid van thuiswerken voor alle functies waarbij dit mogelijk is, evenals de invoering van een thuiswerkvergoeding van €2,40 per thuiswerkdag. Daarnaast stellen we de introductie van een vierdaagse werkweek voor als een optie voor werknemers die dit verkiezen, met behoud van hun volledige salaris.

14. Pensioen

Een gezonde pensioenopbouw is van groot belang. We willen verder werken aan een verbetering van het pensioenreglement, met als doel een hogere pensioenopbouw voor alle werknemers.

15. Werkzekerheid en Flexibiliteit

Uit de enquête blijkt een sterk verlangen naar meer werkzekerheid. Wij stellen voor om uitzendkrachten sneller in vaste dienst te nemen na een half jaar, zodat zij meer perspectief en stabiliteit krijgen. Daarnaast willen we de mogelijkheid voor een vast contract versnellen en flexibele arbeidscontracten minimaliseren.

16. Vakbondsactiviteiten

De vakbondsactiviteit, zoals benoemd in artikel 11 van de CAO, is momenteel niet in lijn met de vereisten voor het verkrijgen van een FSC-certificering. Hoewel niet elke houthandel verplicht is om de FSC-certificering toe te passen, wordt deze certificering wel door vrijwel elke houthandelaar gebruikt. Daarom willen wij in de CAO afspraken maken die passen binnen de voorwaarden van de FSC-certificering en de toegang van vakbonden tot de onderneming.

We willen de term "**contactman**" te vervangen door "**vakbondscontactpersoon**" om de rol duidelijker te definiëren.

We willen dat de vakbond toegang heeft tot het bedrijf om met leden maar ook niet leden in gesprek te kunnen treden. Uiteraard na melding bij het bedrijf.

Daarnaast zien we graag de volgende in artikel 11 en bijlage VI:

Bijlage VI: punt 1

De vakbonden kunnen uit hun leden binnen elke onderneming een vakbondscontactpersoon aanwijzen. De aanwijzing kan plaatsvinden zonder dat er een minimumaantal leden in de onderneming vereist is. De werkgever wordt van deze benoeming op de hoogte gesteld en dient deze te respecteren.

Bijlage VI: punt 2, 3 en 4 vervangen door het volgende: In plaats van de huidige omschrijvingen stellen we voor dat de vakbondscontactpersoon te allen tijde met iedereen contact kan opnemen zonder enige belemmering, mits rekening wordt gehouden met de bedrijfsvoering.

Bijlage VI: punt 5: vervangen door het volgende: De vakbondscontactpersoon krijgt per jaar maximaal **7 dagen betaald verlof** om deel te nemen aan vakbondsactiviteiten, zoals vergaderingen, scholingen en de 1 mei viering.

Bijlage VI: punt 6: In deze deel willen wij dat vakbondsactiviteiten, waaronder vergaderingen en andere officiële activiteiten, binnen de bedrijfsvoering mogelijk moeten zijn. De werkgever zal, nadat daarom is verzocht, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor de vakbondscontactpersoon en/of bezoldigde functionarissen indien hierom wordt verzocht.

Bijlage VI punt 9 : Wij stellen voor om artikel 9 te schrappen, omdat het een verkeerd signaal afgeeft. Dit artikel stelt dat de ondernemer de vakbondsfaciliteiten kan intrekken in het geval van een geschil, wat we als onwenselijk beschouwen in de CAO.

Met deze aanpassingen willen we ervoor zorgen dat de vakbondsactiviteiten goed kunnen plaatsvinden zonder belemmeringen en dat de afspraken in lijn zijn met de vereisten van de FSC-certificering

17. Vakbondscontributie

Wij zitten aan de onderhandelingstafel dankzij onze leden. Die zetten zich ook in voor een goede cao en de naleving daarvan voor alle medewerkers. Zij verdienen het dan ook om daarvoor een tegemoetkoming in de kosten te krijgen via de ruimte die de fiscus daarvoor geeft. Wij stellen voor om dit artikel te wijzigen en daarin de volgende tekst op te nemen: Als je lid bent van FNV of CNV 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 dat deze voorstellen een solide basis vormen voor vruchtbare onderhandelingen. We kijken uit naar een constructief gesprek dat recht doet aan de belangen van zowel werkgevers als werknemers.

Met vriendelijke groet,

Osman Yildiz
Bestuurder FNV Bouwen en Wonen