



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:** 7 november 2023

**Bestemd voor:** Werkgevers Technische Groothandel

**Opgesteld door:** Jan Admiraal



Culemborg, 7 november 2023

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 maken wij gebruik van c.q. baseren wij onze voorstellen op een drietal 'processen'.

- De uitkomsten van **het medewerkers-onderzoek van november 2022**. Wij hebben in 2022 in samenwerking met de vereniging Werkgevers Technische Groothandel (WTG), het onderzoeksbureau MWM2-Innervoice opdracht gegeven voor een onderzoek in het kader van de inmiddels bekende DigiC onderzoeksmethodiek. Een van de belangrijkste kenmerken van deze methodiek maakt De Unie cao-partner namens alle werknemers en niet enkel namens vakbondsleden. De uitkomsten van dit onderzoek van november 2022 zijn in het cao-overleg besproken en het cao-overleg heeft geresulteerd in een nieuwe cao TG. Wat ons betreft is een aantal uitkomsten van de Digi-C survey van november 2022 nog steeds actueel en zullen wij hierna ook benoemen.
- In het cao onderhandelingsresultaat 2022/2023 hebben we ook een aantal **studie-afspraken** gemaakt om belangrijke thema's tijdens de looptijd van de cao nader uit te werken, zoals loongebouw, inventarisatie pensioenen, duurzame inzetbaarheid, leesbaarheid van de cao en invulling van de cao à la carte. De (tussen-)resultaten/-rapportages van een aantal van deze werkgroepen nemen wij mee in onze voorstellen voor de nieuwe cao.
- Last but not least vormen **de resultaten van recent gevoerde panelgesprekken** een belangrijk element voor onze inzet. Om het uitgebreide onderzoek van november 2022 te toetsen of de uitkomsten van toen nog steeds juist en actueel zijn, zijn er voor medewerkers een 6 tal paneldiscussies georganiseerd; in totaal heeft een representatieve groep van 41 werknemers daaraan deelgenomen.

De Unie wil cao partij zijn voor en namens alle werknemers en de uitkomsten van het onderzoek van november 2022, aangevuld met de resultaten van de werkgroepen en de recente paneldiscussies, zijn voor ons leidend in de cao-dialoog met de WTG. Graag gaan wij met de WTG in gesprek over de inzichten voortkomend uit deze 3 punten en de daarop gebaseerde voorstellen. Wij denken 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 hun arbeidsvoorwaarden
3. Medewerkers blijven zeggenschap houden over hun arbeidsvoorwaarden. Ook naar de toekomst toe middels de DigiC methodiek.

## Voorstellen per thema

Onderstaand zijn per thema de voorstellen geformuleerd op basis van de inzichten uit het DigiC onderzoek<sup>1</sup>, aangevuld met de resultaten van de werkgroepen en de recente paneldiscussies. 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.

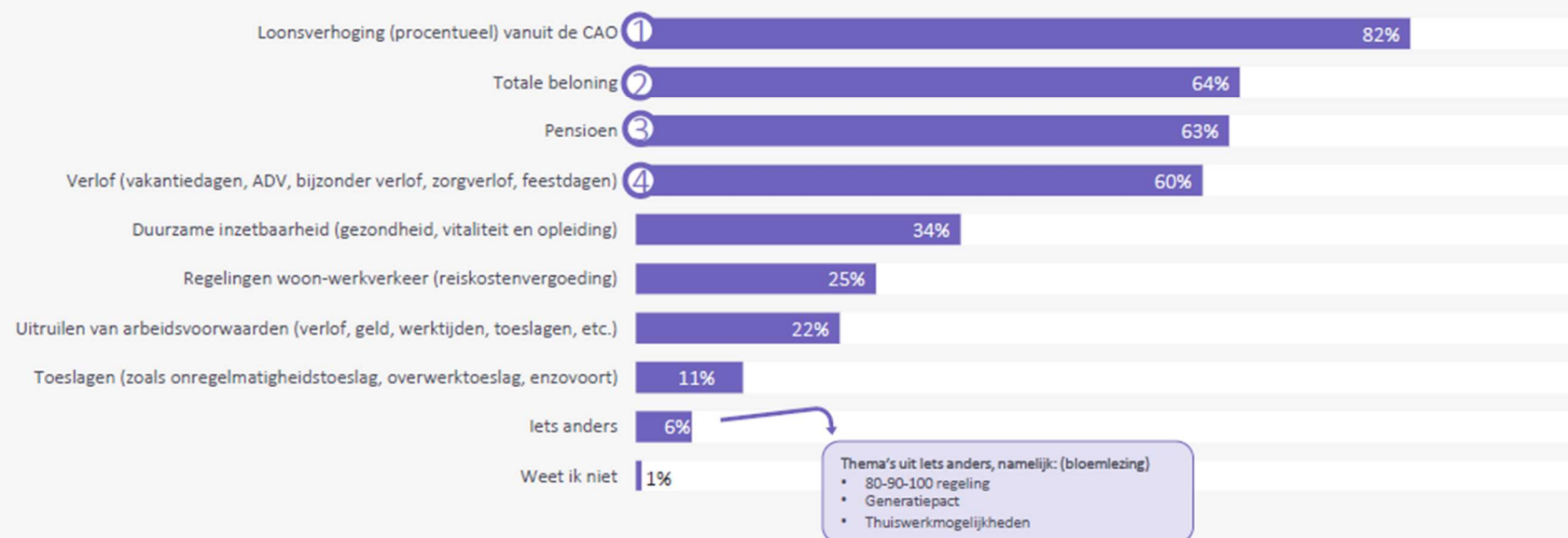
---

<sup>1</sup> 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 2022 kwam 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.

**NB.** Op dit moment vindt er nog een uitvraag plaats bij de panels of de prioritering nog steeds dezelfde is, of dat deze op een aantal punten wat hen betreft zou moeten worden gecorrigeerd.

**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. 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, de (tussen-)resultaten van de werkgroepen en de recente paneldiscussies, zijn wij tot de conclusie gekomen dat een aantal arbeidsvoorwaarden kunnen worden verbeterd en stellen daarom het volgende voor ter bespreking:

Thema	Inzicht	Voorstel
<b>Collectieve cao loonsverhoging.</b>	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	Wij willen afspraken maken over een realistische collectieve cao-verhoging waarbij wij uitgaan van de volgende onderbouwing.  Koopkrachtontwikkeling volgens CPB (exclusief cao-loonstijgingen): 2022: -5,8% 2023: -7,0% Totaal koopkrachtdaling 12,8%. Als de in 2022 en 2023 in de TG afgesproken loonsverhogingen van 9% hiervan worden afgetrokken, is de conclusie dat er voor



	<p>respondenten dat het merendeel van de beschikbare loonruimte naar het inkomen moet gaan. (P38-39). Uit de recente paneldiscussies werd meermaals het verlies van koopkracht naar voren gebracht.</p> <p>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)</p>	<p>koopkrachtherstel/-behoud een loonsverhoging van 3,8% nodig is. Voor 2024 verwacht het CPB een koopkrachtdaling van 3,5%. Wij stellen voor om aan de hand van deze gegevens afspraken over een structurele loonsverhoging te maken, die leidt tot een (bescheiden) <i>koopkrachtstijging</i> voor medewerkers.</p> <p>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.</p>
<b>Pensioen</b>	<p>Pensioen wordt door de respondenten aangemerkt als de op een na belangrijkste arbeidsvoorwaarde.</p> <p>Daarnaast vindt 84% dat de pensioenvoorziening in de cao dient te worden vastgelegd. (p16 en p22)</p>	<p>Het onderzoek van de <u>werkgroep pensioen</u> om de pensioenvoorziening in de in beeld te brengen is in volle gang. Wij stellen voor de resultaten daarvan af te wachten.</p> <p>Voorstellen op dit punt doen wij eventueel naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek van de werkgroep pensioen.</p>
<b>Verlof/ADV</b>	<p>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.</p>	<p>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’. In een cao à la carte systeem is het bijvoorbeeld mogelijk om loon/inkomen om te zetten in extra vrije dagen. De <u>werkgroep cao a la carte</u> houdt zich hier mee bezig. Daarover verder in deze brief bij het onderwerp ‘Uitruil van arbeidsvoorwaarden’ meer.</p>
<b>Reiskosten</b>	<p>Dit onderwerp wordt als 5<sup>e</sup> 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) Deze mening is nogmaals bevestigd in de recente panelgesprekken.</p>	<p>Inmiddels staat er in de cao een afspraak over een minimum reiskostenvergoeding (artikel 22).</p> <p>Mede op basis van de recente paneldiscussies stellen wij voor het maximum toelaatbaar fiscaal bedrag aan te houden en daarnaast het maximum van 30 kilometer te laten vervallen.</p>

<p><b>Vitaliteit/Duurzame inzetbaarheid (DI)</b></p>	<p>Driekwart van de medewerkers geeft aan te vinden dat je zelf verantwoordelijk bent om gezond en fit te blijven. (p42)</p> <p>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)</p> <p>Ook een jaarlijkse gezondheidscheck en/of een financiële bijdrage voor sportactiviteiten 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)</p>	<p>Wij stellen voor om 'de' generatieregeling als arbeidsvoorwaardelijk recht in de cao op te nemen, mits en onder de voorwaarde dat medewerker en werkgever overeenstemming hebben over een mogelijke compensatie. Ook de mogelijkheid voor werknemers gebruik te maken van de RVU-faciliteit, willen wij met u verkennen.</p> <p>Wij overleggen graag met u over de aangereikte opties door de cao <u>werkgroep Vitaliteit/Duurzame Inzetbaarheid</u> waarbij de werknemer de mogelijkheid wordt geboden om vitaliteitsverlof (80% werken en 90% loon) op te nemen .</p> <p>Het voorstel van de werkgroep om een persoonsgebonden budget af te spreken waarmee medewerkers individueel kunnen werken aan hun fysieke en mentale inzetbaarheid in de breedste zin van het woord, omarmen wij. Wij denken aan een budget van €300 netto per jaar (zonder opspaarmogelijkheid).</p> <p>De collectieve inkoopkracht van de sector zou benut kunnen worden om voorzieningen, zoals bijvoorbeeld een sportabonnement, aantrekkelijk aan te bieden voor werknemers.</p>
<p><b>Uitruilen van arbeidsvoorwaarden (cao à la carte, individueel keuzebudget)</b></p>	<p>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). Deze behoefte is nogmaals bevestigd in de recente panelgesprekken.</p>	<p>Wij stellen voor de uitkomsten van de <u>werkgroep cao à la carte</u> mee te nemen in het aanstaande cao-overleg. De werkgroep onderzoekt de mogelijkheid om een systeem voor het uitruilen van arbeidsvoorwaarden te ontwikkelen en aan te kunnen bieden aan de sector.</p>



	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<b>Scholing en ontwikkeling</b>	<p>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 tevreden over de mogelijkheden. Dat geldt ook voor de werknemers bij bedrijven waar geen aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn afgesproken buiten de cao.</p>	<p>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.</p>
<b>Tevredenheid cao en leesbaarheid</b>	<p>Uit de survey van 2022 kwam naar voren dat veel werknemers de eigen regelingen op bedrijfsniveau mogelijk verwarren 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 beoordelen<sup>2</sup>. De vrijblijvendheid van de cao is daarbij een veel aangegeven kritiekpunt.</p> <p>De meeste werknemers begrijpen goed wat er in de cao staat (p27). Toch zijn er nog teveel werknemers die daar over twifelen of aangeven het niet goed te begrijpen.</p> <p>Vanuit de recente panelbijeenkomsten kwam naar voren dat er ook behoefte bestaat aan een moderne omschrijving van de functies.</p>	<p>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)</p> <p>De werkzaamheden van de <u>werkgroep leesbaarheid cao</u> zijn vergevorderd. Wij stellen voor de nieuwe moderne en leesbare tekst te betrekken bij het onderhandelingsresultaat van de nieuwe cao.</p> <p>Wij stellen voor in de nieuwe cao tekst een moderne omschrijving van de functies op te nemen.</p>

<sup>2</sup> Rapportage Cao-onderzoek 2022 – extra inzichten dd. 11 november 2022

## Voorbehoud

De definitieve rapportage over de recente panelgesprekken wordt nog gepubliceerd. Onze voorstellen zijn gebaseerd op een uitgebreide mondelinge terugkoppeling vanuit InnerVoice. Als gevolg van de definitieve rapportage kunnen nog wijzigingen van en/of aanvullingen op onze inzet plaatsvinden.

## 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