

Datum: 8 maart 2024  
Ons kenmerk: 240308 GH Textiel  
Onderwerp: Cao-voorstellen 2024

## **Cao voorstellen Groothandel in Textielgoederen 2024**

### **Arbeidsvoorwaarden en belonen:**

We staan aan de vooravond van nieuwe cao-onderhandelingen. Deze onderhandelingen vinden wederom plaats in een tijd met veel onzekerheden en veel uitdagingen zoals de sterk gestegen kosten van levensonderhoud en energiekosten voor de werknemers, maar ook de werkdruk en hoe daar mee om te gaan blijft een thema waar we aandacht aan willen besteden. We zitten nog steeds in een tijd waar de krapte op de arbeidsmarkt nog nooit zo hoog geweest is en naar alle waarschijnlijkheid ook niet af zal nemen. Veel werk en weinig mensen vraagt veel van de medewerkers. Onze voorstellen moeten dan ook in het licht van deze omstandigheden gezien worden. Onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op het arbeidsvoorwaardenbeleid van De Unie, de input van onze leden, de afspraken die we in de vorige cao gemaakt hebben en de voorstellen die we bij de vorige cao niet gerealiseerd hebben.

Veel van de onderstaande voorstellen zullen dus als bekend overkomen, waarbij De Unie ook dit keer in zal zetten op (vervolg)stappen om deze voorstellen daadwerkelijk in deze cao om te zetten in cao-afspraken.

### **Looptijd**

De Unie stelt een looptijd van 1 jaar voor: 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025. Een andere, langere looptijd is bespreekbaar mits het niveau van de afspraken voor deze afwijkende, langere periode minimaal gelijk is aan het niveau van de eerste 12 maanden.

### **Loon**

Het is het ons gelukt om qua loonontwikkeling de afgelopen jaren redelijk in de pas te blijven lopen met de gemiddelde loonontwikkeling in Nederland. Ook in de nieuw af te spreken cao, willen we deze 'traditie' voortzetten en komen tot een verhoging van de feitelijke salarissen en de salarisschalen die recht doen aan de specifieke omstandigheden binnen Groothandel in Textielgoederen en de inzet van de medewerkers. Heel veel medewerkers binnen de Groothandel in Textielgoederen merken iedere dag nog steeds dat de koopkracht achterblijft bij de gestegen prijzen. Om dit te compenseren vragen wij een loonsverhoging gebaseerd op de koopkrachtplaatjes plus 1% koopkrachtverbetering. De Unie kijkt bij het vaststellen van de loonvraag altijd naar het verleden. Al lange tijd was dit redelijk overzichtelijk. De inflatie was beperkt en de uitkomsten van de cao-onderhandelingen bewogen zich daar gematigd in mee. Sinds het uitbreken van de oorlog in de Oekraïne en de onzekerheid in het Midden-Oosten is deze trend sterk gewijzigd. Daarom kijken wij nu om de CPI te berekenen naar het begin van de looptijd van de vorige cao en brengen de in de vorige cao afgesproken structurele loonsverhogingen daarop in mindering.

### **Duurzame Inzetbaarheid**

Duurzame inzetbaarheid is voor De Unie een belangrijk thema. We hebben hier al eerder met elkaar tevergeefs over gesproken. Het is een veelomvattend thema dat we niet even met één zin in de cao gaan regelen. We willen hier nader overleg over voeren hoe we dit thema binnen de sector zo goed mogelijk verder uit kunnen werken. De praktijk leert dat de leidinggevende hier ook een belangrijke rol in kan spelen. Om deze rol goed te vervullen moeten de leidinggevenden zich hier wel bewust van zijn en ook handvatten hebben om hier invulling aan te geven. Wij stellen voor om vanuit het FKB leiderschapstrainingen aan te bieden voor de leidinggevenden in de sector. Als hier extra geld voor nodig is stellen we voor de bijdrage voor het FKB te verhogen. Maar er is meer nodig om de huidige en toekomstige generaties werknemers te “helpen” duurzaam inzetbaarder te worden.

Belangrijke onderwerpen zijn dan:

Iedere drie jaar een loopbaanscan voor elke medewerker en iedere vijf jaar een financiële foto voor elke medewerker. Dit helpt de medewerkers bij het kiezen van een goede combinatie van werk en privé, passend bij zijn persoonlijke situatie. Maatregelen om medewerkers vitaal en gezond te houden. Ondersteuning in het verrichten van mantelzorgtaken.

### **Generatiepact 80-90-100**

We willen de huidige 80-80-100-regeling aanpassen naar een gebruikelijke regeling van 80-90-100. Zowel voor de oudere werknemers als de mantelzorger.

### **Aanvulling geboorteverlof tot 100%**

Het aanvullend geboorteverlof is bedoeld om de band tussen de partner en het pasgeboren kind te versterken. Het stelt de partner in staat om in de vroege levensfase van het kind aanwezig te zijn, wat bijdraagt aan de vorming van een sterke emotionele band. Dit is niet alleen gunstig voor de relatie tussen de partner en het kind, maar ook voor de moeder, zodat de partner actief kan deelnemen aan de zorgtaken. Dit kan de druk op de moeder verminderen en bijdragen aan een positieve gezinsdynamiek. Het is een belangrijke regeling die de betrokkenheid van de partner bij de zorg en opvoeding van het kind vanaf het begin bevordert. Wij willen de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) tot 100% van het feitelijk salaris aanvullen zodat een gemis aan een deel van het inkomen geen belemmering mag zijn om hier gebruik van te maken.

### **Zelf keuzes maken**

De Unie zet in op individuele keuzevrijheid van werknemers. In de cao maken we afspraken over de benefits van de arbeidsvoorwaardelijke ruimte, maar de werknemer stelt zijn eigen pakket samen. Want waarom bijvoorbeeld een 13e maand eind december? Sommige cao's laten in beperkte mate toe dat vakantiedagen worden gekocht of verkocht. Wat ons betreft, staat de werknemer aan het roer om keuzes te maken. Verlof en besteedbaar inkomen kunnen dan tegen elkaar worden uitgeruild. Je kunt zelf keuzes maken over de momenten waarop de budgetten beschikbaar komen.

### **5 mei ieder jaar vrij**

Met de inval van Rusland in de Oekraïne en de situatie in het Midden-Oosten is maar weer eens duidelijk geworden dat vrijheid niet vanzelfsprekend is. Ook niet in Europa. Door Bevrijdingsdag een vaste vrije dag te maken, willen we dit bij iedereen onder de aandacht brengen dat vrijheid niet vanzelfsprekend is.

### **Reiskosten**

We hebben er in de vorige cao een protocollaire afspraak over gemaakt. Het kost veel medewerkers geld om naar het werk te komen omdat er geen reiskostenvergoeding woon- werkverkeer wordt verstrekt en/of de vergoeding soms erg gering is. Deze sector is nog maar één van de weinige sectoren waar dit niet (goed) geregeld is. Wij stellen daarom voor om in de deze cao duidelijke afspraken voor alle bedrijven in de sector af te spreken. Wij willen deze afspraken koppelen aan het belastingvrije bedrag (€ 0.23 cent in 2024) per kilometer. Hiermee wordt de sector ook weer aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers.

### **Cao-verlof**

Vakbondsleden worden na het overeenkomen van een onderhandelingsresultaat 1 dagdeel vrijgesteld van werk met behoud van salaris, het zogenaamde Cao-verlof. Dan kunnen ze in alle rust het akkoord goed tot zich nemen en wordt de cao een levendiger document en geen boekje of app dat pas opengeslagen wordt als er problemen zijn. Zij beslissen immers ook voor de ongeorganiseerde werknemers over de cao. Dit is een grote verantwoordelijkheid. Het is belangrijk dat zo veel mogelijk werknemers lid zijn van een vakbond om het draagvlak voor de cao te vergroten zodat ze zoveel mogelijk werknemers via een vakbond hun mening over de cao-onderhandelingen mogen geven.

Om dit draagvlak voor de cao te vergroten stelt De Unie voor om gedurende het eerste jaar van het lidmaatschap van een werknemer de contributie door werkgever te laten vergoeden om dit lidmaatschap zo laagdrempelig mogelijk te maken.

### **Werkgeversbijdrage**

Op dit moment is er geen formele bijdrage voor het werk van de vakbonden in de cao geregeld. Dit wordt momenteel via het FKB geregeld. De bijdrage is al heel lang op een vast bedrag vastgesteld terwijl ook de kosten voor vakbonden stevig omhooggegaan zijn. De Unie wil hier graag met de werkgevers over van gedachten wisselen. Om de bijdrage aan vakbonden te verhogen en voldoende middelen te hebben om uitvoering te geven aan de eerdergenoemde duurzaam- en inzetbaarheidsthema's uit te kunnen voeren, stellen we voor de premie die werkgevers aan het fonds afdragen met 0,5% te verhogen.

### **Algemeen voorbehoud**

De Unie stelt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nog niet genoemde, aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te presenteren.

Voor alle onderwerpen die hier niet expliciet benoemd zijn, geldt dat wij hiermee stellen deze ongewijzigd te continueren gedurende de looptijd van de cao.

Met vriendelijke groet,

Gerard van der Lit  
Belangenbehartiger