



WTG

T.a.v. De heer W. van Meurs, voorzitter  
Zuid-Hollandlaan 7  
2596 AL Den Haag

Onderwerp:

Voorstellenbrief AVV cao Technische groothandel

Utrecht, 31 maart 2019

### Introductie

De technische groothandel is een afwisselende sector. De werkzaamheden van bedrijven zijn divers en variëren van logistieke dienstverlening tot servicedienstverlening en van showroomfunctie en kenniscentrum tot installatiebedrijf. De sector is volop in beweging; automatisering, robotisering en onlineverkoop zijn niet meer weg te denken uit de huidige praktijk. Ruim één derde van de bedrijven heeft een online webshop. Nieuwe toetreders tot de markt kunnen zelfs uitsluitend een online bedrijf zijn zonder eigen voorraad maar met een makelaarsfunctie gericht op één speciale productlijn.

Nieuwe ontwikkelingen brengen ook nieuwe uitdagingen en kansen mee. Het Strategisch Rapport<sup>1</sup> biedt een goed inzicht in de ontwikkelingen en geeft richting aan de periode 2017-2022.

De financiële crisis ligt alweer jaren achter ons en de economie trekt de laatste tijd fors aan. De afgelopen maanden zien we loonstijgingen die de laatste tien jaar niet meer zijn voorgekomen. Het loongebouw en de loonontwikkeling in de sector technische Groothandel verdienen derhalve aandacht.

De branche loopt in vergelijking met belendende sectoren als de bouw, de groot- en kleinmetaal achter in de loonontwikkeling. Sterker nog, van de genoemde sectoren is de technische groothandel de enige waarvan de loonstijgingen al geruime tijd achter blijven bij de inflatie, zie bijlage.

De daling van de vakvolwassen leeftijd van 23 naar 22 in 2017 en de aankomende daling van 22 naar 21 op 1 juli 2019 hebben effect op de inrichting van het loongebouw: veel bedragen komen onder water te staan ten opzichte van het wettelijk minimumloon. Ook de verschillen tussen de functiegroepen zijn op plaatsen nihil geworden.

AVV heeft een voorstel voor een nieuw loongebouw uiterlijk per 1 juli aanstaande, dat enerzijds de structuur terugbrengt en anderzijds de verschillen tussen de diverse functiegroepen en treden.

De branche zit niet stil en bereidt zich voor op de toekomst. Het Strategisch Rapport laat een verwachting zien van een omzetstijging tot maar liefst 20% in de komende jaren. Er worden daarbij nieuwe competenties en vaardigheden van medewerkers en leidinggevenden

---

<sup>1</sup> Eindrapport Strategisch Onderzoek technische Groothandel 11 februari 2019

verwacht. Naast deze sectorale ontwikkeling is er een landelijke demografische ontwikkeling van de vergrijzing en ontgroening en de daarmee gepaard gaande verhoging van de AOW-leeftijd. Duurzame inzetbaarheid is daarmee een steeds belangrijk wordend thema. Overigens zouden ook de uitkomsten van de klimaattafels wel eens grote gevolgen kunnen hebben voor de bedrijven.

Nieuwe trends en ontwikkelingen vragen nieuwe skills van medewerkers en investeringen van beide kanten in de toekomst. De werkgroepen die naar aanleiding van het vorige cao-akkoord aan het werk zijn gezet, hebben daags voor de start van het agenda-overleg een conceptrapport opgeleverd met nuttige bevindingen. AVV gaat er als vanzelfsprekend van uit dat deze bevindingen serieus besproken worden in het agenda-overleg.

## Inzet

### Loonontwikkeling

1. AVV constateert dat de loontabellen reeds nu, maar helemaal per 1 juli aanstaande, uit het lood zijn door de verlaging van de vakvolwassen leeftijd (waarop iemand recht krijgt op het wettelijk minimumloon), zie Excel bestand. AVV stelt voor per 1 juli 2019 nieuwe loontabellen in te voeren met maxima ca 3% hoger dan nu.
2. AVV stelt vast dat de loonstijging in de technische groothandel de laatste jaren is achtergebleven bij die van belendende sectoren en zelfs ten opzichte van de inflatie (als enige van deze sectoren!). AVV stelt dan ook naast introductie van nieuwe loontabellen een marktconforme loonontwikkeling voor, rekening houdend met punt 1, met de opgelopen achterstand tov belendende sectoren en ten opzichte van de inflatie en met het feit dat een deel van de werknemers buiten- of bovenschallig is.

### Invoering pensioenregeling.

3. AVV constateert dat er geen pensioenregeling in de cao staat en dat er evenmin een sectorale pensioenvoorziening is geregeld. Anderzijds is duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema en het spreekt voor zich dat een goede pensioenregeling daaraan sterk bijdraagt. Immers, zonder pensioenregeling is het erg lastig om bijvoorbeeld af te bouwen richting het pensioen. AVV merkt op dat de pensioenwetgeving de laatste jaren is gemoderniseerd zodat er nu mogelijkheden zijn die er voorheen niet waren. AVV stelt dan ook voor met gebruikmaking van deze nieuwe mogelijkheden een traject in te stellen dat op korte termijn leidt tot een moderne, transparante, flexibele en duurzame pensioenregeling voor de sector. AVV stelt het volgende stappenplan voor:
  - a. Inventariseren premiehoogte bij de reeds bij de zogeheten pensioenmantel aangesloten WTG leden en eventuele andere in de sector aanwezige pensioenregelingen.
  - b. Minimum pensioenpremie voor een pensioenregeling op basis van beschikbare premie vaststellen, bij voorkeur leeftijdsonafhankelijk.
  - c. Het recht op een pensioenregeling op basis van beschikbare premie met deze minimale premie in cao opnemen.
  - d. Afspraken om in volgende termijn te bekijken naar wat voor premiehoogte we toe willen in de sector.
  - e. Overleg met SZW om deze pensioenregeling ook ge-avv'd te krijgen.
  - f. Eventueel een uitvoerder (bv de huidige uitvoerder van de pensioenmantel) vastleggen.

- g. Regelen dat werkgevers die nu al (vrijwillig) een pensioenregeling hebben afgesloten (db of dc, als die maar aan de minimale premie voldoet) op verzoek automatisch vrijstelling krijgen.

AVV stelt voor om hier protocolafspraken over te maken, gelet op de complexiteit van dit onderwerp en de wens bij alle partijen om nu in korte tijd tot een principeakkoord voor de cao te komen.

#### Afspraken tussen partijen

4. AVV is nog geen partij bij de cao inzake FKB. AVV wil graag ook de verantwoordelijkheid nemen voor deze cao. AVV stelt voor als partij te worden toegevoegd bij de cao inzake FKB, wel uiterlijk 1 juli 2019.
5. AVV is nog niet vertegenwoordigd in het FKB. AVV stelt voor dat in het verlengde van het vorige punt de statuten van FKB worden aangepast, bv uiterlijk 1 oktober 2019, zodat ook AVV hier aansluitend een bestuurszetel kan bekleden, uiteraard met instandhouding van de (wettelijk verplichte) paritaire structuur.

AVV behoudt zich het recht voor om aanvullende voorstellen te doen. AVV gaat het traject in met een open blik om een goed gesprek te voeren om tot een nieuwe cao te komen.

Vertrouwend op een constructief overleg,  
Martin Pikaart  
Valérie Rijckmans  
Bestuurder AVV

Bijlage: loonontwikkeling in deze en belendende sectoren en inflatie 2013-2019

## Vergelijking loonstijgingen en inflatie

