

Eindbod betreffende CAO Huhtamaki Nederland bv d.d. 7 juni 2019

A. Looptijd cao (art. 26.4)

Een looptijd van de cao van een jaar, van 1 juni 2019 tot 1 juni 2020;

B. Looncomponent (art. 6.7)

Per 1 juni 2019 worden de salarisschalen en de werkelijke salarissen verhoogd met 2,8%.

Zoals in de strategie voor de komende vier jaar is aangegeven, zijn twee belangrijke speerpunten voor de komende jaren:

1. De onderneming uit de gevarenczone halen en houden;
2. Het schip op koers houden.

Het door Huhtamaki Nederland behaalde financiële resultaat in 2018 is in de historie van de onderneming een van de slechtste resultaten ooit (zie bijgevoegde informatie). Op basis daarvan is voor 2019 een fors lager budget vastgesteld.

In het eerste kwartaal van 2019 heeft Huhtamaki Nederland het budget gehaald. Dit betreft echter een fors lager budget dan in voorgaande jaren en het behaalde financiële resultaat is dan ook nog steeds te laag, zeker in vergelijking met dat van onze Europese zusterbedrijven. Terwijl Huhtamaki Nederland de grootste onderneming is met de meeste machines en medewerkers. Tevens is het financiële resultaat voor een belangrijk deel te danken aan de huidige lage oudpapierprijs.

De onderneming ligt nog steeds onder een vergrootglas en bij de afweging om te investeren in Huhtamaki Nederland, wordt vooral gekeken naar het behaalde financiële resultaat. Met andere woorden, laat de onderneming voldoende groei zien om weer op het oude niveau te komen.

Rekening houdend met het voorgaande en gezien de forse concurrentie in de markt – waardoor “cost in” (extra kosten) niet of nauwelijks is te compenseren door prijsverhogingen –, is ons eindbod de genoemde 2,8%. Een hoger percentage achten wij niet verantwoord.

Dit percentage ligt overigens boven de verwachte inflatie voor 2019 (2,3%) en boven de verwachte inflatie voor 2020 (1,5%). Tevens ligt het percentage boven dat van de papierindustrie (2,5%) en dat van de overige (maak)industrie (2,6%);

C. Compenseren van opslag afwijkende uren in tijd (art. 9.9)

Het voorstel om de toeslag in het geval van overwerk alleen nog te compenseren in geld, is door de onderneming ingetrokken;

D. Kraamverlof (art. 18.3)

Dit artikel wordt tekstueel gewijzigd in: “De werknemer kan gedurende 4 weken na de bevalling van de partner éénmaal de wekelijkse arbeidsduur betaald verlof opnemen ten behoeve van kraamverlof, als bedoeld in de Wet invoering extra geboorteverlof”;

E. Arbeidsongeschiktheid (art. 24)

De “kop” van dit artikel wordt tekstueel gewijzigd in “Arbeidsongeschiktheid”;

F. Pensioenfonds (art. 25.3)

Dit artikel wordt tekstueel als volg aangepast:

- a. Art. 25.2 tekstuele wijziging: “Per 1 januari 2017 is aanvullend een verbetering van de pensioenregeling afgesproken waarbij er extra ouderdomspensioen wordt opgebouwd, met als gevolg dat de totale pensioenpremie – conform verdeelsleutel – is gestegen”;
- b. Art. 25.3 tekstuele wijziging: “.... Grafische Bedrijven (PGB, Sector Kartonage) gestelde ...”;

G. Persoonlijk opleidingsbudget (protocolafpraak 5)

Het voorstel om het persoonlijk opleidingsbudget uit de CAO te schrappen, is door de onderneming ingetrokken;

H. Duurzame inzetbaarheid (protocolafpraak 6)

Het project Duurzame Inzetbaarheid wordt met alle betrokken partijen geëvalueerd en vervolgens worden er afspraken gemaakt om Duurzame Inzetbaarheid te concretiseren. Relevante CAO-zaken zullen worden besproken bij de volgende CAO;

I. Werkgeversbijdrage vakbondswerk en fiscaal faciliteren van vakbondscontributie (art. 3.4)

Werkgeversbijdrage vakbondswerk en fiscaal faciliteren vakbondscontributie wordt gecontinueerd, indien er een CAO-akkoord wordt bereikt;

J. Arbeidsomstandigheden

Er is een concreet plan betreffende acties die zijn genomen en die nog zullen worden genomen op het gebied van arbeidsomstandigheden, in het bijzonder ten aanzien van klimaat endotoxinen en dak.

Zowel werknemers als werkgever vinden het belangrijk dat arbeidsomstandigheden worden verbeterd. Er wordt periodiek een overleg gepland met vakbondsbestuurders, kaderleden, ondernemingsraad en werkgever, om de voortgang van acties op het gebied van arbeidsomstandigheden te volgen en te bespreken.

Bijlage.

Resultaat Europese Huhtamaki Fiber Packaging bedrijven in 2017 & 2018 en budgetten 2018 & 2019

