

FNV, t.a.v. mevrouw Y. Reus
CNV Vakmensen, t.a.v. de heer M. den Heijer

Referentie : VVVF/RvdE/JF/01/2024
Betreft : Cao-voorstellenbrief VVVF

Datum: 27 februari 2024

Geachte mevrouw, meneer,

De onrust in de wereld is te voelen op vele fronten waar de verf- en drukinktbedrijven mee te maken hebben. Ten eerste is met de Europese Green Deal álle wet- en regelgeving herzien, wat een golf aan extra verplichtingen voor de bedrijven betekent. Ten tweede is de beschikbaarheid van grondstoffen en materialen nog steeds fragiel, inmiddels door de geopolitieke spanningen. Ten derde lopen afzetmarkten slechter, zoals de bouw waar het productievolume lager ligt dan gepland en de hoeveelheid drukwerk die door vergaande digitalisering sterk terugloopt. In deze constellatie zetten wij hierbij onze voorstellen uiteen voor een nieuwe cao, nu de huidige cao afloopt op 30 april 2024.

1. Looptijd Wij stellen voor een cao af te spreken met een looptijd van minimaal twee jaar.
2. Loonbod Het ondernemingsklimaat in Nederland staat steeds meer onder druk en een toenemend aantal bedrijven overweegt te vertrekken uit Nederland of stopt met de bedrijfsactiviteiten. Dat laatste is ook te zien binnen de verf- en drukinktindustrie. De VVVF staat voor een sterke, vitale bedrijfstak en stelt daarom een loonsverhoging voor die past bij de huidige situatie.
3. Stimuleren opleiden De arbeidsproductiviteit staat onder druk, zodat bedrijven de mogelijkheden van (meer) automatisering verkennen. Dat vergt o.a. dat medewerkers zich blijven scholen; opleiden is onmisbaar. Werkgevers en werknemers kunnen zo blijven inspelen op de technologische ontwikkelingen.
Voorstel is dat de sociale partijen de leden binnen de branche meer stimuleren om zich te blijven ontwikkelen, opdat ze aangehaakt blijven bij de veranderende markt. Wij denken hierbij o.a. aan het expliciet benoemen van deze mogelijkheden op vakbondsbijschikkingen en de inzet van gezamenlijke media-inspanning.
4. Opbouw verlofdagen bij ziekte Volgens artikel 12, lid 10d stopt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen na zes maanden. Als een werknemer na ziekte alle opgebouwde verlofdagen opneemt, krijgen de collega's weer te maken met de opvang van extra werkzaamheden. Ten behoeve van een gezonde balans in het team, stellen wij voor om de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte stop te zetten na twee maanden.
5. Aanpassen leeftijdsafspraken Een bijdrage aan wendbaarheid van de bedrijven is de aanpassing van leeftijdsafspraken. Leeftijdgerelateerde regelingen kunnen geen plaats hebben in de cao met het oog op leeftijdsdiscriminatie. Wij stellen daarom voor de leeftijdsmaatregelen in

de cao op te schuiven met de AOW-leeftijd en de leeftijdsafspraken te vervangen door “de laatste vijf jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd”. Dat betreft:

Art. 4, lid 8: “Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt deze verplichting niet.”

Art. 7, lid 11: “Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het restant hiervan niet meer afgebouwd.”

Art. 8, lid 2d-6: “Indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing.”

Art. 8, lid 2h: “Indien er vacatures in dagdienst beschikbaar zijn, kunnen werknemers van 55 jaar en ouder met een onderbouwd verzoek van ploegendienst naar dagdienst worden overgeplaatst.”

Art. 16, lid 2k: “[...] op het tijdstip dat zij ziek (zijn) (ge)worden 56 jaar of ouder zijn; gedurende de 10 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de eerste van de maand waarin zij de 58-jarige leeftijd bereiken [...]”

6. Vakbonds-
contributie Met het oog op meer maatwerk voor de cao-deelnemers willen wij artikel 11, lid 3 “De vakbondscontributie van werknemers zal gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk worden behandeld in de werkkostenregeling” herformuleren als “De vakbondscontributie van werknemers zal gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk worden behandeld in de werkkostenregeling voor zover daar ruimte voor is.”
7. Pensioen De veranderingen in het pensioenstelsel gaan traag, maar ze gaan wel gestaag verder. Wij hechten er waarde aan gezamenlijk de richting te bepalen van de pensioenregeling voor de bereide verf- en drukinktindustrie, en die koers aan te houden richting het nieuwe pensioenstelsel. Zoals eerder aangegeven vinden veel werkgevers én veel werknemers de huidige pensioenpremie te hoog. De huidige 29% tegen het pensioengevend salaris eerbiedigt de gemaakte afspraken, maar is ver boven de grens die wij wenselijk achten. Wij willen een route afspreken om tot een maximumpremie van 25% van het pensioengevend salaris te komen.

Wij stellen voor dat eventuele materiële aanpassingen van de cao afhankelijk zijn van het nog af te spreken totaalpakket en dat deze aanpassingen zodanig zullen zijn dat dit niet leidt tot een stijging van de loonkosten per kilogram product.

Vriendelijke groet,
Namens de VVVF

Robbert van der Eijk
delegatieleider