



## Notitie werkgevers HVI / inbreng CAO onderhandelingen

*Aan* FNV Bouwen en Wonen / CNV Vakmensen  
*Cc* EPV / Dutch-Man  
*Betreft* Werkgeversvoorstellen CAO Houtverwerkende Industrie  
*Van* Fons Ceelaert  
*Datum* 14-2-2022  
*Kenmerk* Dutch-Man.not.45V2NHWRS6K6-6525644-25

### 1. Introductie

Bij het delen van de wederzijdse voorstellen voorafgaand aan de onderhandelingen over een nieuwe CAO voor de Houtverwerkende Industrie is het gebruikelijk om kort terug te blikken en het actuele sociaal-economische klimaat te observeren.

De vigerende CAO werd afgesloten vorig jaar tijdens de pandemie en de daarmee samenhangende onzekerheden.

De branches in de houtverwerkende industrie hebben de corona crisis doorstaan, al was de impact verschillend in negatieve en positieve zin, afhankelijk van de sub-sector, het soort product en de afzetmarkten, nationaal en internationaal.

### 2. Het actuele beeld in de houtverwerkende industrie

Een deel van de bedrijven heeft de landelijke en internationale concurrentiepositie kunnen bestendigen en zelfs versterken.

De klant was tijdens de pandemie genoodzaakt om de producten dicht bij huis te verwerven en dat heeft een deel van de bedrijven positieve impulsen gegeven, waar tegenover staat dat disrupties in transportbewegingen een zware wissel hebben getrokken op bijvoorbeeld onze industriële verpakkers.

Niettemin ziet onze maakindustrie nieuwe kansen, maar zonder innovatie, nieuwe product/marktcombinaties, oog voor duurzaamheid / kwaliteit en een verantwoorde kostenontwikkeling is dat niet mogelijk.

Er bestaan grote zorgen over de onrust op de grondstofmarkten, energie- en transportkosten, die er mede voor zorgen dat het inflatiespook rondwaart.

Onduidelijk is hoe de geldontwaarding zich gaat ontwikkelen maar uiteraard hebben wij hiermee rekening te houden in de sfeer van de loonkosten ontwikkeling.

Ook kunnen wij onze ogen niet sluiten voor de mondiale politieke onrust.

Het aandeel loonkosten in de bedrijfsvoering verschilt per sub-sector, dat is vaker aangegeven maar wel steeds een factor waarmee rekening moet worden gehouden.



### **3. Looptijd en loonruimte**

De huidige CAO loopt af op 31 maart 2022.

Onze inzet is een verantwoorde stijging van de salarissen en graag willen wij een CAO met een looptijd van 24 maanden overeenkomen.

### **4. Geselecteerde onderwerpen voor de komende besprekingen**

#### ***a. Modernisering CAO teksten***

Tijdens de looptijd van de huidige CAO werd veel tijd en energie gestoken in het project CAO tekstredactie en het zal nu tot een afronding gaan komen met de behandeling van een aantal openstaande vragen.

Het streven moet zijn om de onze werkgevers en werknemers met trots een CAO te kunnen aanbieden in een nieuw jasje met een beter leesbare tekst.

#### ***b. Duurzame inzetbaarheid***

Feitelijk zijn wij het eens om dit project, met subsidiëring vanuit MDIEU, voort te zetten om tot een concreet pakket aan adviezen en tools voor werkgevers en werknemers te komen.

Loopbaanbegeleiding is van steeds groter belang en het bewustzijn daarover neemt toe.

Het heeft ook te maken met het werken in onze industriële branches: Er is een oplopend tekort aan jonge, gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers.

Wat kunnen wij doen om het werken in onze bedrijven aantrekkelijker te maken? Hierover wordt binnen de werkgeversverenigingen nagedacht en wij willen ideeën graag delen.

#### ***c. Structurele 80-90-100 regeling (artikel 17b)***

Werkgevers hebben de pilot regeling geëvalueerd en constateren dat dit een zinvolle regeling is, die wij structureel willen maken.

Met de bevestiging dat het uiteindelijk de werkgever is die enig verzoek moet goedkeuren, derhalve het handhaven van exact dezelfde tekst zoals in die huidige CAO is opgenomen.

#### ***d. Seniorendagen (artikel 25 lid 4 sub b)***

Voorgesteld wordt om de extra vakantiedagen over de hele linie terug te brengen en de categorieën 56 en 57 jaar te laten vervallen.



***e. Naleving CAO***

Werkgevers willen deze afspraak voortzetten tijdens de looptijd van de nieuwe CAO. Voorts mag vermeld worden dat SZW/Arbeidsinspectie autonoom heeft aangekondigd dit jaar inspecties te gaan verrichten bij 50 bedrijven in de emballage- en pallet sub-sector naar arbeidsomstandigheden en frauduleuze praktijken.

***f. Representativiteit***

Dit blijft een punt van zorg, al stemt het tot tevredenheid dat de representativiteit eind 2021 naar 62% is gestegen, een echte verbetering dankzij verbreding van het draagvlak bij de werkgeversverenigingen.

***g. Mogelijke invoering van het hoofdzakelijkheids criterium in de CAO werkingssfeer / verplichtstelling pensioenregeling***

Vanuit het pensioenfonds is de vraag gesteld inzake een mogelijke invoering van het hoofdzaakbeginsel, meer dan 50% van de omzet door een individuele onderneming wordt gerealiseerd door de vervaardiging, import, groothandel, assemblage en reparatie van onze producten, die staan vermeld in artikel 1 van de CAO.

Het lijkt er dat het criterium >50% in de emballage- en palletindustrie een gegeven is.

Binnen Dutch-Man werd een enquête gehouden en alle leden hebben aangegeven aan het hoofdzaakcriterium te voldoen.

Verdere gedachtenwisseling en mogelijke besluitvorming, te delen met het pensioenfonds

***h. Consolidatie pensioenfonds***

Bespreking stand van zaken van het consolidatieproces, het stagneren van het samengaan met BPF Vlakglas en de (financiële en bestuurlijke) consequenties.



## 5. Samenstelling onderhandelingsdelegatie werkgevers

Wim van Dijk, Foresco Groep (voorzitter) / EPV

Frank van Hoesel, PKF B.V. / EPV

Marcus Kloos, voorzitter Dutch-Man / Dutch-Man

John van Kouwen, Koti B.V. / Dutch-Man

Fons Ceelaert, algemeen secretaris -directeur EPV / Dutch-Man

Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,

Fons Ceelaert  
Secretaris werkgeversdelegatie