

STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

PRINCIPE AKKOORD CAO Houtverwerkende industrie 2012-2014

Partijen bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie:

de werkgeversverenigingen:

Vereniging HAS, gevestigd te Tilburg;

Vereniging van Nederlandse Borstelfabrikanten, gevestigd te Tilburg;

Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging, gevestigd te Tilburg

alsmede Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten, gevestigd te Liempde

enerzijds en

de werknemersverenigingen:

FNV Bouw, gevestigd te Woerden en

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

anderzijds

zijn op 16 december 2013 gekomen tot een akkoord op hoofdlijnen voor de CAO voor de Houtverwerkende Industrie (hierna: de CAO). Uitgaande van en in aanvulling op de CAO 1-1-2011 tot en met 31-04-2012 is het volgende overeengekomen:

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 mei 2012 tot en met 31 december 2014. De CAO eindigt van rechtswege na het verstrijken van de looptijd.

2. Loon en beloning

2a Loonsverhoging

Artikel 10

De loonschalen en werkelijk betaalde lonen als omschreven in artikel 10 worden als volgt verhoogd:

Met ingang van 1 mei 2014 1,6%

Met ingang van 1 oktober 2014 een eenmalige uitkering van € 75

2b Vergoedingen

De vergoedingen en toeslagen uit de artikelen 11 en 12 worden met ingang van 1 januari 2014 met 4% verhoogd.

3. Einde dienstbetrekking

Artikel 7 lid 12 wordt als volgt aangepast:

De dienstbetrekking eindigt automatisch op dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. In deze situatie is geen opzegging vereist.

4. Vakantiewetgeving

Per 1 januari 2012 is de "nieuwe" vakantiewetgeving van toepassing. Dit betekent dat artikel 25 lid 10 vanaf deze datum in strijd is met de wet en in de nieuwe Cao wordt geschrapt. Een zieke werknemer heeft vanaf 1 januari 2012 namelijk recht op volledige opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte.

Verder betekent de "nieuwe" vakantiewetgeving dat de wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na afloop van het jaar dat ze zijn opgebouwd (tenzij werknemer niet in staat is geweest om deze dagen op te nemen, bijvoorbeeld vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid; artikel 25 lid 5 wordt in dit kader geschrapt) en dat bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na vijf jaar.

Voor individuele bedrijven die nog steeds gebruik maakten van de "oude" regeling dat vakantiedagen verjaren na vijf jaar (art. 25 lid 10 was namelijk al in strijd met de wet), geldt dat vanaf 1 januari 2014 de "nieuwe" vakantiewetgeving integraal van toepassing is voor de Cao voor de houtverwerkende industrie.

5. Modernisering CAO voor de houtverwerkende industrie

Een paritaire commissie onderzoekt de mogelijkheden en komt voor 1 oktober 2014 met adviezen die voortkomen uit wensen van zowel werkgevers- als werknemersorganisaties, namelijk:

1. Levensfasebewust personeelsbeleid

Gekeken wordt naar de organisatie en inrichting van het werk in het kader van levensfasebewust beleid. De commissie wordt gevraagd te adviseren over mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling (waaronder ook wordt verstaan, opleiden, EVC-trajecten en loopbaancheck) gedurende de hele carrière. Als onderdeel van het levensfasebewust personeelsbeleid en verwijzend naar de gelijke behandeling van werknemers onderzoekt de commissie de noodzaak en wenselijkheid van het aanpassen van de ouderendagen. Ook andere onderwerpen zoals promotie en demotie kunnen onderdeel uitmaken van dit advies.

2. Veiligheid, gezondheid, welzijn en life-style

Het is in het belang van werkgevers en werknemers dat werknemers gezond, gemotiveerd en productief kunnen blijven. De commissie wordt gevraagd te adviseren over hoe hieraan binnen de houtverwerkende industrie invulling kan worden gegeven, waarbij aandacht zal worden besteed aan het arbeidsomstandighedenbeleid en waar ziekteverzuimbeleid onderdeel van uit maakt. De paritaire commissie besteedt ook aandacht aan de verdeling van de verantwoordelijkheden en risico's, waaronder de loondoorbetaling bij ziekte

3. Flexibilisering

De werkgroep onderzoekt de mogelijkheden om flexibel werken in bedrijven te vergroten. Hierbij dient rekening te worden gehouden met een balans in de belangen van de werkgever en de werknemers.

De werknemer krijgt de mogelijkheid om arbeid en zorgtaken beter op elkaar af te kunnen stemmen.

Voor werkgevers zorgt maatwerk op bedrijfsniveau ervoor dat het aanpassingsvermogen van de onderneming wordt vergroot in termen van productiviteit en concurrentievermogen. Bekeken dient te worden welke middelen ingezet zouden kunnen worden om de gewenste flexibiliteit te creëren, waarbij de huidige opzet van de ADV onder de loep zal worden genomen.

4. CAO-tekst

De werkgroep screent de cao-tekst op onderdelen die door ontwikkelingen in de tijd achterhaald zijn en/of bepalingen, die aansluiten bij wettelijke regeling(en) en daarmee mogelijk overbodig zijn en adviseert over aanpassing van deze teksten.