

Eindbod cao verf- en drukinktindustrie

Groep	Sociale partners
Datum	28 januari 2019
Contact	VVVF, Jaitske Feenstra, 06 250 433 84



De VVVF legt hieronder haar eindbod voor aan de vakorganisaties, dat bestaat uit de onderdelen:

1. Persoonlijk keuzebudget

De levensfasen en achtergronden van werknemers verschillen en de bijbehorende wensen en eisen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden eveneens. Om hierin te kunnen voorzien – en dus aantrekkelijk te blijven als werkgever – is flexibiliteit in het aanbod van arbeidsvoorwaarden cruciaal. De VVVF stelt daarom voor een persoonlijk keuzebudget in te stellen conform de werkwijze die is beschreven in bijlage A.

2. Salaris

De economische ontwikkelingen waar landelijk over wordt gesproken, gaan helaas niet op voor de verf- en drukinktindustrie. In deze sector is er geen sprake van groei, maar van krimp. Desondanks heeft de VVVF de afgelopen jaren nooit op de nullijn gezeten ten aanzien van de lonen. Deze economische situatie heeft echter wel impact. In bijlage B is toegelicht hoe de vorming van het eindbod tot stand is gekomen; de VVVF biedt:

- van 1 oktober 2018 t/m 30 september 2019: 2%
- van 1 oktober 2019 t/m 30 juni 2020: 2,25%

3. Overig

Daarnaast staan er nog zaken in de voorstellenbrieven c.q. in het vorige onderhandelingsresultaat waarvoor de VVVF het volgende voorstelt:

- a. De afspraak over pensioenen zoals opgenomen in het onderhandelingsresultaat van 20 december 2017 blijft gehandhaafd:
"Partijen houden een pensioenpremie aan van maximaal 29% van de pensioengrondslag.
De werknemerspremie van 1,03% voor de garantieregeling wordt per 1 januari 2021 opgenomen in de reguliere pensioenregeling en blijft als werknemerspremie in stand. Voor de resterende pensioenpremie blijft de verdeling 54%/46% (werkgever/werknemer) van kracht.
In 2020 zal de balans worden opgemaakt inzake de premieontwikkeling."
- b. Duurzame inzetbaarheid
De *best practices* met betrekking tot duurzame inzetbaarheid blijven in de bijlage van de cao opgenomen. Dat betreft onder andere leerrekening (opleiding & ontwikkeling), helpdesk mantelzorg, financiële foto.
- c. Vakbondscontributie
De VVVF is bereid om de vakbondscontributie van werknemers gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk te behandelen in de werkkostenregeling.
- d. Regeling werkgeversbijdrage
De VVVF is bereid de werkgeversbijdrageregeling te continueren gedurende de looptijd van de cao.

* * *

Bijlage A: Persoonlijk keuzebudget

Maatwerk voor elke levensfase

De verf- en drukinktindustrie wil een aantrekkelijke werkgever zijn, voor jong en oud.

De industrietak heeft jonge werknemers nodig voor nieuw elan. Voor deze groep is de opbouw van een zelfstandig bestaan van belang bijv. de aankoop van een huis. Anderzijds is bij het opbouwen van een gezin een goede werk/privé-balans cruciaal. Daarnaast is scholing van de werknemer een belangrijk punt; scholing zorgt ervoor dat de jongere werknemers hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

De industrietak heeft ook oudere werknemers nodig die hun kennis en kunde elke dag inzetten en overdragen aan jongeren. Bij deze groep is het van belang om gezond en fit het pensioen te halen. Onze branche heeft immers een zeer goed pensioen, wat alleen interessant is wanneer je er ook echt van kunt genieten. Daarnaast is het voor oudere werknemers interessant een opleiding op te pakken, als omscholing voor het werk of eventueel voor activiteiten na de pensioenleeftijd.

De levensfasen en achtergronden van de werknemers verschillen en de bijbehorende wensen en eisen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden eveneens. Om hierin te kunnen voorzien – en dus aantrekkelijk te blijven als werkgever – is flexibiliteit in het aanbod van arbeidsvoorwaarden cruciaal.

De VVVF stelt voor dat de gezamenlijke sociale partners een persoonlijk keuzebudget instellen. Hiermee kan maatwerk worden geboden aan werknemers en werkgevers.

Inbreng

Het persoonlijk keuzebudget wordt gevuld met de inbreng van de verlofdagen die worden omgezet naar hun geldwaarde. Dit betekent:

- In de cao zijn er - bij een voltijds dienstverband - 20 wettelijke dagen en 5 bovenwettelijke dagen. Deze laatste verlofdagen worden in het persoonlijk keuzebudget gestopt.
- Als werknemers extra verlofdagen hebben, in concreto alle leeftijdsdagen (niet zijnde de '85%-uren'), dan worden die leeftijdsdagen ook in het persoonlijk keuzebudget gestopt.

De waarde van één werkdag c.q. verlofdag is 4,6% van het maandsalaris (salaris exclusief overwerkverdiensten, extra uitkering, vakantiegeld en ploegentoeslag). De waarde bij aankoop en verkoop is gelijk.

Werknemers die liever hun verlofdagen houden, kunnen daar ook voor kiezen. Het doel is immers om maatwerk in arbeidsvoorwaarden te bieden. Het is zelfs mogelijk extra verlofdagen te kopen conform de huidige regeling¹. Daarbij geldt wel dat er pas dagen kunnen worden gekocht als alle vakantiedagen, roostervrije dagen en eventuele dagen die volgen uit een seniorenregeling, worden opgenomen. Deze extra vakantiedagen moeten worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn gekocht. Deze gekochte dagen worden in overleg met de werknemer verrekend via de extra uitkering, de vakantietoeslag of het salaris.

De additionele verlofdagen die volgens de cao in 2020/2021 vrij vallen (totaal 4 verlof en 2 ADV), worden aan het persoonlijk keuzebudget toegevoegd. Op dat moment geldt de aankoop van 5 extra verlofdagen conform de huidige regeling¹. Ondanks de inbreng van verlofdagen in het persoonlijk keuzebudget, houden werknemers nog een ruime hoeveelheid vrije dagen over (zie tabel hieronder).

Situatie tot 2020/2021	
verlofdagen	inbreng PKB
20 wettelijke dagen	5 bovenwettelijke dagen 0 tot 4 leeftijdsdagen
9,5 ADV-dagen	

Situatie vanaf 2020/2021	
verlofdagen	inbreng PKB
20 wettelijke dagen	5 bovenwettelijke dagen 4 bovenwettelijke dagen
9,5 ADV-dagen	2 ADV-dagen

¹ Cao bereide verf- en drukinktindustrie 1 okt. 2017 t/m 30 sept. 2018

Mogelijkheden met persoonlijk keuzebudget

Het persoonlijk keuzebudget (PKB) geeft de werknemer ruimte om zaken naar eigen wens in te vullen. Wat kan een werknemer 'kopen' met zijn/haar persoonlijk keuzebudget?

1. *Geld: uitbetalen van het budget*

Dit kan per maand of ineens aan het einde van het jaar, afhankelijk van wat in onderling overleg wordt afgesproken.

2. *Dagen: verlof aankopen*

3. *Scholing gericht op employability*

Werkgever betaalt 50% van de opleidingskosten met een maximum van € 500 per jaar per werknemer. Deze scholing hoeft niet functiegerelateerd te zijn, maar is wel gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de werknemer. Vergoeding is op basis van het overleggen van de factuur.

4. *Loopbaancoach*

Werkgever betaalt 50% van de kosten met een maximum van € 500 per 5 jaar per werknemer. Vergoeding is op basis van het overleggen van de factuur.

De werkgever vindt scholing van de werknemers belangrijk, evenals een helder beeld van de eigen mogelijkheden. Werkgevers zeggen daarom toe de bestedingen uit het persoonlijk keuzebudget aan te vullen, zoals hierboven is aangegeven.

Binnen bovenstaande opties kan de werknemer het persoonlijk keuzebudget geheel naar eigen inzicht aanwenden.

Organisatie

Om de mogelijkheden uit het persoonlijk keuzebudget goed te kunnen organiseren, is het voorstel dat er twee keuzemomenten in het jaar zijn:

- 1 december ten behoeve van het erop volgende kalenderjaar;
- 1 mei ten behoeve van de resterende periode in het kalenderjaar.

Met deze twee keuzemomenten houdt de werknemer zicht op het persoonlijk keuzebudget en voor de werkgever blijft de regeling administratief uitvoerbaar.

Het persoonlijk keuzebudget is geen spaarpotje, maar wordt aan het eind van ieder jaar afgerekend:

- Zit er aan het eind van het kalenderjaar nog geld in het persoonlijk keuzebudget, dan wordt dat uitbetaald aan het einde van het jaar, tenzij wordt overeengekomen dat om te zetten in verlofuren.
- Als een werknemer verlofdagen heeft aangekocht die niet zijn opgenomen, dan vraagt de werkgever tijdig aan de werknemer of hij/zij de resterende dagen wil laten uitbetalen of dat de werknemer de dagen wil meenemen naar het volgende jaar.

Het totaal aantal verlofuren mag het maximum van 200 bovenwettelijke verlofuren (bij voltijds dienstverband, anders naar rato) niet overschrijden.

Looptijd

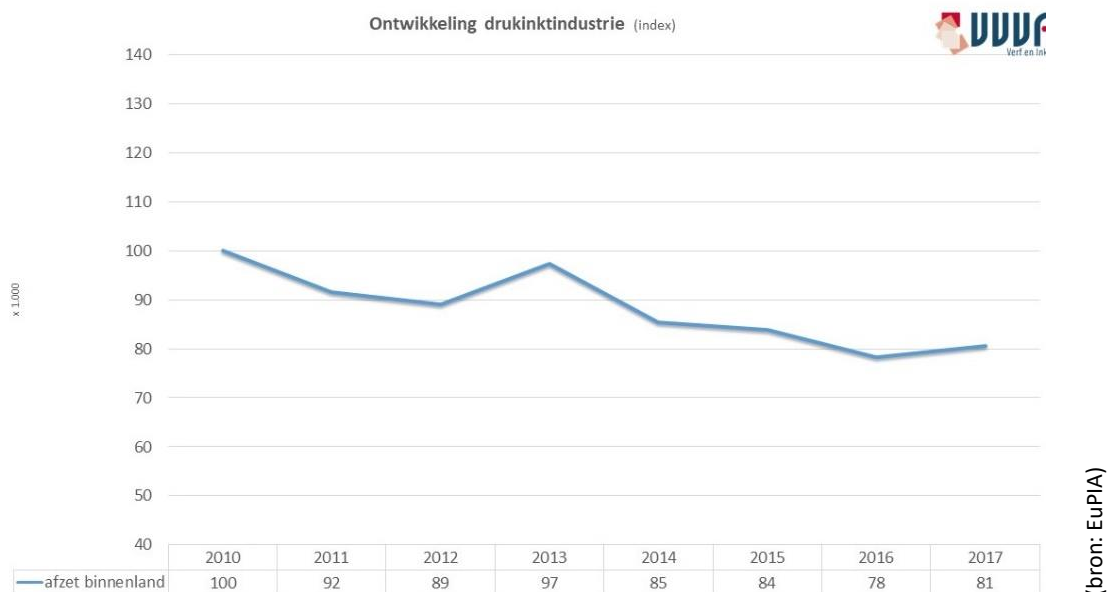
Het persoonlijk keuzebudget is nieuw in de cao voor de verf- en drukinktindustrie. Daarom wordt de regeling in de cao 2018-2020 ingevoerd als proef. Gedurende de looptijd van de cao kan er ervaring mee worden opgedaan door werknemers en werkgevers. Tegen de expiratedatum van de cao zullen de cao-partijen bovenstaande regeling evalueren.

Bijlage B: Salaris

Na de crisis van eind 2008 is de Nederlandse economie een paar jaar geleden weer op gang gekomen. De verf- en drukinktindustrie had hier graag aan meegedaan, maar in deze bedrijfstak is er geen sprake van positieve groeicijfers. In onderstaande grafieken is de statistiek-informatie van Panteia (extern onderzoeksbureau) en EuPIA (Europese brancheorganisatie voor de drukinktindustrie) weergegeven. De feitelijke cijfers zijn niet publiek, zodat ze zijn geïndexeerd met 2010 als startjaar.

Ontwikkeling afzet

De afzet in de drukinktindustrie laat een daling zien.



In de verfindustrie laat de afzet eveneens een daling zien. De export neemt sinds twee jaar weer toe, maar in het binnenland neemt de afzet verder af. Dit laatste wordt veroorzaakt door structurele trends in de keten: vergrijzing en uitstroom schilders, inzet van kunststofkozijnen, innovatieve verf-systemen waardoor de levensduur is verlengd van 3-5 jaar, naar 7 jaar of langer, en dergelijke.

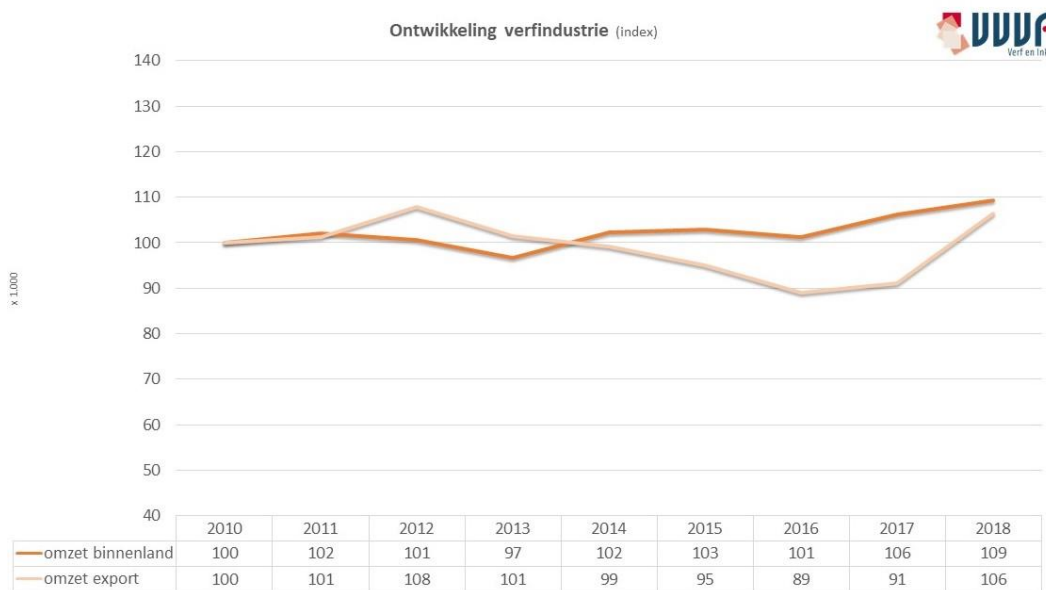


Ontwikkeling omzet

De omzet in de drukinktindustrie laat sinds 2010 een gestage daling zien.



In de verf is er sprake van een lichte omzetstijging, wat met name wordt veroorzaakt door stijgende grondstofprijzen. De omzet is dan wel iets hoger, maar het kostenniveau is nog hoger. De grondstofprijzen zijn namelijk niet integraal door te berekenen aan de klant, zodat bedrijven een deel van de kosten voor eigen rekening moeten nemen.



De economische ontwikkelingen waar landelijk over wordt gesproken, gaan helaas niet op voor de verf- en drukinktindustrie. In deze industrietak is er geen groei, maar krimp.

In de afgelopen jaren heeft de VVVF ten aanzien van de lonen nooit op de nullijn gezeten. Ook al waren de economische ontwikkelingen niet positief, de werkgevers wilden de werknemers behouden en bleven een loonstijging bieden. Die visie is nog steeds aan de orde: werkgevers willen de inflatie corrigeren, maar met krimp in plaats van groei is het onmogelijk meer te bieden.

De VVVF biedt daarom:

- van 1 oktober 2018 t/m 30 september 2019: 2%
- van 1 oktober 2019 t/m 30 juni 2020: 2,25%