

AW/HvS/HH/K22-005
Den Haag, 28 maart 2022**FNV**
T.a.v. mevrouw M. Daamen
Gotlandstraat 2a
7418 AZ DEVENTERBetreft: **Voorstellenbrief Koninklijke Kartoflex**

Geachte mevrouw Daamen,

In verband met de aankomende gesprekken inzake het maken van afspraken voor de cao voor het Kartonnage- en Verpakkingenbedrijf met een nieuwe looptijd met ingang van 1 juli 2022, doe ik u hierbij vanuit werkgeverszijde onze voorstellenbrief toekomen.

Context

De economie lijkt nu (nog) goed te draaien. De vraag naar producten en daarmee de bedrijvigheid is sterk. Een substantieel deel van de vraag betreft echter een eenmalig inhaaleffect. In 2020 en een belangrijk deel van 2021 zijn als gevolg van de Covid-situatie voorraden afgebouwd, voorraden die momenteel versneld weer opgebouwd worden. Wereldwijd heeft deze situatie geleid tot schaarste aan grondstoffen in praktisch alle industrieën. Als gevolg van deze schaarsten stijgen de prijzen van grondstoffen tot ongekende hoogten.

Voor Kartoflex zijn papier, karton en kunststoffen belangrijke materialen. We worden ermee geconfronteerd dat de inkooprijzen van deze grondstoffen met vele tientallen procenten stijgen tot zelfs een verdrievoudiging van de inkooprijzen aan toe. In de meeste gevallen is het onmogelijk om deze prijsstijgingen (volledig) door te belasten in de markt. Een ander heikel punt is een ongekende stijging van de energieprijzen voor de bedrijven. De problematiek van grondstoftekorten en extreme prijsstijgingen wordt momenteel verder versterkt door de betreurenswaardige invasie van Rusland in Oekraïne. Er zijn diverse werkgevers binnen Kartoflex die direct en/of indirect door de oorlog geraakt worden. De gevolgen raken zowel de productiezijde als de afzetmogelijkheden aan klanten.

De effecten van de oorlog zijn nu reeds voelbaar en voor de lange termijn wordt gevreesd voor een verdere negatieve impact. Het is nu nog onduidelijk welke effecten deze oorlog uiteindelijk heeft op de economie. Is het effect van korte duur of schieten we een langdurige recessie in? Duidelijk is dat het in ieder geval veel onzekerheid met zich meebrengt.

Het is essentieel om te benadrukken dat de huidige bedrijvigheid van de economie in belangrijke mate het gevolg is van eenmalige inhaaleffecten om voorraden op te bouwen. Onderhuids staan diverse bedrijven er slecht voor, maar worden ze in het leven gehouden door steunmaatregelen vanuit de overheid. Het is hoogst waarschijnlijk dat straks, als de maatregelen afgebouwd zijn en de oververhitte vraag weer inzakt, er een recessie volgt.

De oververhitte economie weerspiegelt zich op de arbeidsmarkt, de werkloosheid is momenteel laag. Bedrijven voelen zich in toenemende mate gedwongen om te investeren in allerlei vormen van automatisering. Belangrijke drivers daarbij zijn het bevorderen van het eigen bestaansrecht door kostenverlaging, maar ook het beperken van zwaar werk. De automatisering zal leiden tot een vermindering van de werkgelegenheid van ongeschoold werk, gedeeltelijk te compenseren door een toename aan specialistisch werk.

Bij haar inzet voor de cao-onderhandelingen beoogt Kartoflex de totale werkgelegenheid zoveel mogelijk in stand te houden, maar kan hier geen garanties op geven. Een betaalbare cao zal bijdragen aan een gezonde bedrijfstak. Daarnaast is de inzet van Kartoflex erop gericht ambitieuze medewerkers aantrekkelijke perspectieven te bieden via groei- en promotiemogelijkheden.

We beseffen terdege dat een aantal van de genoemde problematieken net zo goed speelt aan werknemerszijde: gestegen kosten voor levensonderhoud, brandstof en energie. En ook voor werknemers brengt de oorlog tussen Rusland en Oekraïne de nodige onzekerheid met zich mee. Daar willen we onze ogen zeker niet voor sluiten.

Het tekent de opdracht die we als cao-partijen met elkaar hebben, namelijk om een balans tussen werkgevers- en werknemersbelangen te vinden. Dat is de uitdaging die voor ons ligt.

Concreet vertalen bovenstaande overwegingen zich in de volgende inzet van Kartoflex:

1. Cao looptijd van 12 maanden ingaande op 1 juli 2022. Een langere cao is echter bespreekbaar.
2. Een gematigde loonparagraaf. Als het gaat om de loonsverhoging betreft het een procentuele verhoging.
3. Ten aanzien van de normale arbeidsduur (art. 7 lid 1): aan art. 7 lid 1 sub a toevoegen dat gemiddeld 36 uur per week op kalenderjaarbasis 1878 uur (36 maal 52,18) op kalenderjaarbasis betekent. En aan sub b toevoegen dat gemiddeld 40 uur per week op kalenderjaarbasis 2087 uur (40 maal 52,18) op kalenderjaarbasis betekent.
4. De loonbetaling bij ziekte als basis vormgeven conform de wet en terugbrengen naar 170% over 2 jaren; uitgaande van het principe "werken loont" kan de werknemer daarbovenop een aanvulling verkrijgen in het geval er van diens zijde sprake is van daadwerkelijke en actieve participatie in het re-integratieproces (naar het principe dat werken moet lonen). Vanuit werkgeverszijde zal hiervoor een tekstvoorstel worden opgesteld.
5. Gegeven het feit dat de samenleving snel verandert en zich steeds meer ontwikkelt tot een 24-uurseconomie gebaseerd op 7 werkbare dagen in een week dienen de bedrijven met deze maatschappelijke trend mee te gaan. In dit licht is het enerzijds van belang overwerk zo veel mogelijk te beperken en anderzijds in de cao op te nemen dat de overwerkvergoedingen voor het weekend worden gemaximeerd op 50% (art. 9 lid 3 sub g).
Verder stellen we voor om de zinsnede in artikel 9 lid 3 sub g (onder de bullets) te schrappen omdat deze passage onduidelijk is en tot veel discussie leidt.

6. Invulling arbeidsduur voor specialistenfuncties (art. 7 lid 9): lijkt o.i. een achterhaalde bepaling. Voorstel is om art. 7 lid 9 te verwijderen uit de cao.
7. Met betrekking tot Ploegendiensttoeslagen (art. 9 lid 2) wordt voorgesteld de toeslag voor de 2-ploegendienst te stellen op 12%.
8. Verjaring wettelijke vakantie (art. 12 lid 6 sub c). Verjaring wettelijke vakantie van in beginsel 5 jaar naar 6 maanden na het jaar van verwerving. Op deze wijze wordt aangesloten bij de wet.
9. Loondoorbetalingsplicht, re-integratieverplichtingen van werkgever en opzegverbod voor AOW-gerechtigden (art. 14 lid 3 sub k): verwijderen uit de cao van de tijdelijke uitbreidingsperiode van 13 weken (en handhaven van de periode van 6 weken).
10. De Werkgroep herwaarderen sleutelfuncties (NOK's) in het referentieraster komt in juni 2022 met een rapportage en advies aan cao-partijen. Cao-partijen zullen kennis nemen van de rapportage en al naar gelang een door cao-partijen te nemen besluit zullen de uitkomsten worden verwerkt in de cao.
11. Met betrekking tot artikelen in de cao met leeftijdsbepalingen die mogelijk discriminatoir zijn is een lijst opgesteld, waarover binnen de Vaste Commissie consensus bestaat. Vervolgens is er een paritaire werkgroep ingesteld die aan de hand van de lijst een advies heeft opgesteld aan cao partijen. Voorgesteld wordt het advies van de werkgroep als cao-partijen te bespreken.
12. Er is grotendeels consensus tussen cao-partijen over het aanpassen van de cao-tekst over de werkingssfeer (art 1A). De tekst wordt nog voorgelegd aan SZW in het kader van AVV. Indien de seinen op groen staan is het aan cao-partijen om de herschreven tekst in de cao op te nemen.
13. Rondom de opzegtermijnen (art. 6 lid 3) in de cao is er in de Vaste Commissie consensus tussen cao-partijen over het aanpassen van de cao-tekst over de opzegtermijnen. Van de passage in artikel 6 lid 3 sub a2 "met dien verstande dat voor beide partijen.....van drie weken zal gelden" wordt voorgesteld deze te verwijderen uit de cao, aangezien deze passage niet meer actueel is.
14. Pensioenregeling (art. 17). Actualiseren cao-tekst door schrappen van lid 9, Extra voorwaardelijke pensioentoezegging (EVP).
15. Vanuit werknemers bestaat de behoefte om de (collectieve) verplichtingen voortvloeiend uit de SPAWW te continueren. Vanuit werkgeverszijde bestaat de bereidheid hieraan medewerking te verlenen. Het proces is inmiddels gestart.
16. Pensioen. In Q3 2022 dienen cao-partijen een principebesluit over systeem/contract te hebben genomen. Tussen 1-1-2023 en uiterlijk 1-1-2025 dienen sociale partners de besluitvorming verder af te ronden met inbegrip van vastlegging in transitieplan inclusief achterbanraadplegingen. Hierover een protocolafpraak opnemen in de cao.

17. Voorgesteld wordt om de protocolafspraken in de cao te actualiseren. Werkgevers zullen daartoe met een tekstvoorstel komen.

In verband met gelijkwaardige concurrentievoorwaarden dienen bedrijven die niet bij Kartoflex zijn aangesloten geen voordeel te hebben boven Kartoflex-leden. Derhalve zet Kartoflex in op een cao die zo volledig mogelijk avv-baar is en behoudt Kartoflex zich het recht voor om afspraken in de cao te toetsen aan avv-baarheid.

Het bovenstaande in acht nemende, behouden wij ons het recht voor om gedurende het overleg met aanvullende voorstellen te komen.

Tenslotte wil ik u graag op de hoogte brengen van de samenstelling van de onderhandelingsdelegatie vanuit Kartoflex.

De delegatie bestaat uit Arjen van de Werve (Stempher, delegatievoorzitter), Sabrina van der Hoeven (De Jong Groep), Robert Marcus (Elopak), John Dollenkamp (AWVN) en Hans van Schaik (secretaris).

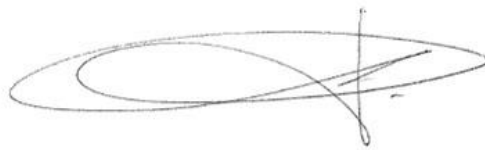
Voor het CAO overleg zijn de volgende data en tijden in overleg bepaald:

- Dinsdag 12 april 2022 om 09.30 uur, Ampt van Nijkerk
- Dinsdag 10 mei 2022 om 09.30 uur
- Dinsdag 31 mei 2022 om 09.30 uur

Wij stellen voor op 12 april a.s. het overleg te starten om 09.30 uur met als eindtijd 15.00 uur.

Namens de Kartoflex delegatie zien we uit naar een constructief cao-overleg startend op 12 april 2022 in Nijkerk resulterend in een voor alle partijen bevredigend resultaat

Met vriendelijke groet,
p/o

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a vertical stroke on the right side.

Arjen van de Werve
Kartoflex - Delegatievoorzitter