

# STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE

Secretariaat: Reitseplein 1, Tilburg - Correspondentieadres: Postbus 4076 - 5004 JB Tilburg

## CAO AKKOORD HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE 2019-2020

Partijen bij de CAO voor de Houtverwerkende Industrie:

de werkgeversverenigingen:

Dutch Manufacturing Association, 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 en Wonen, gevestigd te Utrecht en  
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht  
anderzijds

zijn op 7 maart 2019 een nieuwe CAO voor de Houtverwerkende Industrie (hierna: de CAO) overeengekomen. Uitgaande van en in aanvulling op de CAO 1 oktober 2016 tot en met 31 december 2018 is het volgende overeengekomen:

### 1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 30 april 2020. De CAO eindigt van rechtswege na het verstrijken van de looptijd.

### 2. Loon en beloning

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

Met ingang van 1 mei 2019 met 1,5%  
Met ingang van 1 oktober 2019 met 1,5%  
Met ingang van 1 maart 2020 met 1%

### 3. Loonschaal arbeidsbeperkten

CAO-partijen zullen in de cao een loonschaal tussen 100 en 120% van het wettelijk minimumloon opnemen voor mensen met een arbeidsbeperking. Onderzocht zal worden of daarbij aangesloten kan worden bij de huidige loongroep 0 in de CAO of dat een aparte loongroep wordt afgesproken.

### 4. Reiskostenvergoeding (art. 13 lid 1)

De tabel met de maandelijkse bedragen wordt met ingang van 1 april 2019 als volgt gewijzigd:

0 t/m 10 km	€ 0
11 t/m 15 km	€ 95,-
16 t/m 20 km	€ 121
21 km of meer	€ 160

## **5. Naleving CAO**

Gedurende de looptijd van de CAO wordt een pilot Naleving CAO uitgevoerd. De ervaringen die hiermee worden opgedaan worden tijdens de looptijd geëvalueerd. Voor de uitvoering van de pilot is een budget van € 10.000,- beschikbaar. Over de voorwaarden waaronder de pilot wordt uitgevoerd, maken partijen nadere afspraken met Technisch Bureau Afbouw.

## **6. Oudere werknemers**

### **a. Art. 17a, Deeltijdwerk 55-plussers (bestaande regeling)**

De leeftijd waarop deeltijdwerk in het kader van deze bestaande regeling mogelijk is, wordt om fiscale redenen verhoogd van 55 naar 57 jaar. Naast deze regeling is een nieuwe regeling overeengekomen, de 80-90-100-regeling, zoals verwoord onder b;

### **b. 80-90-100-regeling (nieuwe regeling)**

Werknemers kunnen vanaf 5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een verzoek indienen gebruik te maken van een 80-90-100-regeling: 80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw. De werkgever kan dat verzoek schriftelijk en gemotiveerd afwijzen. Dit kan hij doen wanneer organisatorische of zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Indien de werknemer het niet eens is met de afwijzing van de werkgever, kan hij zich tot de Vakraad wenden. De Vakraad kan gedurende de looptijd van deze pilot geen bindende uitspraak doen. De regeling is een pilot en daarom wordt het gebruik van de regeling gedurende de looptijd van de CAO geëvalueerd en zal leiden tot vervolgspraken bij de volgende onderhandelingen.

Indien de werknemer gebruik maakt van deze regeling, vervallen de extra vakantiedagen waar hij conform artikel 25 lid 4b recht op heeft.

## **7. Duurzame inzetbaarheid**

CAO-partijen stemmen in met het voorstel van het bestuur van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie deel te nemen aan het door Savantis ingediende ESF-projectvoorstel Duurzame inzetbaarheid, onder voorwaarde dat ESF-subsidie wordt toegekend. Hiertoe zullen nadere afspraken met Savantis worden gemaakt o.a. omtrent de deelname van ondernemingen die ook aan het eerdere ESF-project hebben deelgenomen, alsmede over ondernemingen die nog niet eerder deelnamen. Voorts zal continuering van de werkzaamheden van de Paritaire Commissie worden overwogen.

## **8. Overwerk (art. 21 lid 6)**

De leeftijd waarboven een werknemer niet meer kan worden verplicht overwerk te verrichten, wordt verhoogd naar 57 jaar.

## **9. Ploegendienst (art. 22 lid 6)**

De leeftijd waarboven een werknemer niet meer kan worden verplicht tot het werken in ploegendiensten, wordt verhoogd naar 57 jaar.

Overgangsregeling: de werknemer die per 1 april 2019 reeds vanwege zijn leeftijd niet in ploegendienst werkte, behoudt zijn vrijstelling en kan derhalve niet verplicht worden te werken in ploegendienst.

#### **10. Dagvenster (art. 15)**

Het dagvenster kan, in het kader van flexibiliteit en het parallel laten lopen van de dagdienst met de ploegendienst, worden verruimd naar 06.00 – 20.00 uur. Voor gebruikmaking van verruiming van het dagvenster, is instemming door OR of PVT of een 2/3<sup>e</sup> meerderheid van de medewerkers noodzakelijk, alsmede instemming van de verantwoordelijke bestuurders van FNV en CNV Vakmensen.

#### **11. WagwEU**

CAO-partijen zullen naar aanleiding van de brief van de Stichting van de Arbeid van januari 2019 nadere afspraken maken over het WagwEU-proof maken van de cao. Zij zullen daarbij gebruik maken van ervaringen die zijn opgedaan bij andere cao's.

#### **12. Premie Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie**

De premie voor het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie bedraagt met ingang van 1 januari 2020 0,48%. De verhoging is met name bedoeld vanwege de ambitie van het Sociaal Fonds ten aanzien van duurzame inzetbaarheid en de bijbehorende scholing.

#### **Protocolafspraken**

#### **13. Uitzendkrachten**

CAO-partijen doen gedurende de looptijd van de CAO onderzoek naar de verhouding vast/flex om voor de volgende CAO met voorstellen te komen over de vaststelling van deze verhouding.

#### **14. Loon-/functiegebouw**

CAO-partijen verzoeken de Redactiecommissie gedurende de looptijd van de cao met een voorstel te komen voor actualisering van het loon-/functiegebouw.

Amersfoort, 7 maart 2019