

NIEUWE CAO VOOR DE VERF- EN DRUKINKTINDUSTRIE

‘WERKGEVERS EN BONDEN ZIJN GEEN OPPONENTEN’

De onderhandelingsdelegatie van de VVVF bereikte half juni een akkoord met de vakbonden over een nieuwe cao. De betrokken partijen zijn tevreden over het resultaat. VVVF-directeur Jaitske Feenstra, VVVF-onderhandelaar Robbert van der Eijk en vakbondsbestuurders Yolanda Reus en Alptekin Akdoğan vertellen over de speerpunten.

TEKST: DORINE VAN KESTEREN
FOTO'S: BISONDER PRODUCTIES

De sfeer aan tafel was constructief, ondanks dat werkgevers en werknemers het niet altijd eens waren. Zo kijkt VVVF-directeur Jaitske Feenstra terug op de vier onderhandelings sessies die in een tijdsbestek van anderhalve maand plaatsvonden. “Een cao gaat over veel meer dan loon”, benadrukt ze, “maar veel mensen zien dit toch als het belangrijkste onderdeel. Laat ik daarom beginnen met te zeggen dat we een loonstijging van 3,5 procent hebben afgesproken per 1 mei en een aanvullende stijging van 2,25 procent per 1 januari 2025. Een mooi eindbod. Niet voor niets heeft 66 procent van de CNV-leden en 63 procent van de FNV-leden ermee ingestemd.”

Daarnaast is de onderste loonschaal geschrapt en is aan de bovenkant een extra loontrede toegevoegd om doorgroeimogelijkheden te creëren. De bonden hadden graag gezien dat

het héle loongebouw was opgetild (zie kader), maar volgens Feenstra ontbreken daarvoor de financiële mogelijkheden. “Tijdens en na de pandemie waren de grondstoffen schaars. Dat is inmiddels anders, maar de prijzen zijn onverminderd hoog. Daar komen de kosten van de regeldruk bij. Denk aan de Europese (stoffen)regels en de Nederlandse kop daarop. Vroeger hadden verfproducenten twee dagen per week iemand in dienst die zich bezighield met wet- en regelgeving, nu is dat de hele week.”

Lappendeken

Net als eerdere cao's in de verf- en drukinktindustrie is ook de nieuwste versie niet algemeen verbindend: grote ondernemingen in de sector – met meer dan vijfhonderd werknemers – hebben hun eigen cao. Producerende leden van de VVVF zijn



‘Een cao gaat over veel meer dan loon’

wel verplicht om zich eraan te houden; importerende leden kunnen ervoor kiezen.

De cao draagt volgens Feenstra bij aan aantrekkelijk werkgeverschap. “We hebben goede afspraken gemaakt over salaris, verlof en veilig en gezond werken. Op het vlak van arbeidstijden komt er steeds meer flexibiliteit. En de pensioenregeling in onze sector is heel sterk. Dat zal jongeren niet per se aanspreken, maar vanaf je veertigste is dit een belangrijk punt. Tegelijk moeten we realistisch zijn: alleen met de cao ga je de krapte op de arbeidsmarkt niet oplossen. Dit probleem speelt immers in alle sectoren in Nederland.”

Een belangrijke wens van de bonden is een generatiepact (zie kader). Afsproken is dat dit er nu nog niet komt, maar dat de partijen eerst gaan kijken wat er op dit vlak allemaal al is geregeld in de cao. “In elke levensfase hebben medewerkers andere wensen, zorgtaken thuis en (fysieke) mogelijkheden, daarvan zijn wij ons bewust. De cao kent al afspraken over verlof voor alle werknemers. Daarnaast kunnen zij sinds een paar jaar vijf extra verlofdagen (ver)kopen en is er een persoonlijk keuzebudget. Het lijkt ons verstandig om eerst te kijken wat er is, voordat we nieuwe afspraken gaan maken. Anders wordt het een onoverzichtelijke lappendeken.”

Minstens gelijkwaardig

Een ander onderdeel van de cao is de pensioenregeling. Deze regeling wordt aangepast aan de nieuwe Pensioenwet, die op 1 juli 2023 inging. “Ons streven is dat de nieuwe regeling minstens gelijkwaardig is”, zegt Feenstra. De details van de overgang, alle afspraken, keuzes, overwegingen en uitkomsten van berekeningen moeten worden neergelegd in een zogeheten transitieplan. “Samen met de bonden en een actuaris hebben we hier heel secuur naar gekeken. Na de zomer hebben we het plan ingediend bij het pensioenfonds.” De nieuwe pensioenregeling geldt vanaf 1 januari 2027.

De cao loopt van 1 mei 2024 tot en met 31 oktober 2025. Feenstra is blij dat de looptijd anderhalf jaar is, en niet slechts een jaar, zoals afgelopen keren. “Dat geeft ons de kans om wat verder vooruit te kijken en na te denken over fundamentele vragen. Hoe ziet de toekomst van onze sector eruit? Wat wordt de invloed van AI en robotisering? Wat zijn de gevolgen van de vergrijzing en krapte? Hoe kunnen we zorgen voor arbeidsvoorwaarden die zowel ouderen als jongeren aanspreken? Het liefst zou ik dit samen met de vakbonden doen. We zijn immers geen opposanten. Werkgevers zorgen voor hun mensen, net zoals de vakbonden voor hun achterban. Uiteindelijk hebben we allemaal belang bij goede, tevreden en gemotiveerde medewerkers.”

Global Distributor of Innovative & Sustainable Solutions

**DKSH Performance
Materials - Asia Pacific,
Europe, and North
America**



1.4
Billion
Net Sales
2023



33
Markets



53
Innovation
Centers



1,600
Employees



90
Regulatory
Specialists



Discover more: dksh.com/pm

**DKSH Ranks Among the
Top 4% of the Companies
Rated by EcoVadis.**



DKSH

Delivering Growth – in Asia and Beyond.



‘Gezamenlijk doel is dat niemand erop achteruitgaat met zijn pensioen’

ROBBERT VAN DER EIJK,
VVVF-DELEGATIELID

De afgesproken loonstijging is reëel en doet recht aan de omstandigheden in de sector, aldus VVVF-onderhandelaar Robbert van der Eijk, in het dagelijks leven directeur van De IJssel Coatings in Moordrecht. “De marges staan onder druk. Veel collega’s hebben te maken met een volumedaling en substantieel gestegen kosten. In eerste instantie kon dit gelukkig geabsorbeerd worden door lagere grondstofprijzen, maar dat is nu voorbij. Ook in mijn eigen bedrijf ontkwam ik er niet aan om de verkoopprijzen per 1 juli te verhogen. In heel Europa heeft de industrie het moeilijk. Een deel van de problemen kunnen we opvangen met een prijsverhoging, maar daar zit natuurlijk wel een grens aan.”

Grote veranderingen

Na loon is pensioen een van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden, vervolgt hij. “Onze sector kent een heel goed

pensioen, waaraan zowel werkgevers als werknemers veel bijdragen. De nieuwe Pensioenwet brengt grote veranderingen met zich mee. Sociale partners hebben afgesproken een regeling in te richten die de huidige regeling zoveel mogelijk benadert, voor alle leeftijdsgroepen. De nieuwe pensioenregeling kent iets minder zekerheid voor de deelnemers, maar wel een hogere kans op een beter pensioen. De hoogte van de uitkering is – binnen een bepaalde bandbreedte uiteraard – afhankelijk van onder meer de beurskoers en de rentestanden tijdens het opbouwen van het pensioen. Veel hangt ook af van het moment dat we over gaan naar het nieuwe stelsel, het zogenoemde invaren. Dit moment bepalen we niet zelf, maar de afspraak is dat we proberen om iedereen minimaal met hetzelfde bedrag te laten starten als in de huidige regeling. Gelukkig hebben we een potje achter de hand met geld



dat werkgevers en werknemers hebben gespaard. Dat kunnen we inzetten om groepen te compenseren die er straks misschien wel wat op achteruitgaan.”

‘Werkgevers zorgen voor hun mensen, net zoals de vakbonden voor hun achterban. Uiteindelijk hebben we allemaal belang bij goede, tevreden en gemotiveerde medewerkers’



‘Productiviteit neemt toe als je de druk verlaagt’

ALPTEKIN AKDOĞAN,
(CNV)

YOLANDA REUS,
(FNV)

“De onderste loonschaal is doorgehaald, omdat we met elkaar hebben vastgesteld dat er voor het minimumloon geen plek is in deze cao”, steekt FNV-onderhandelaar Yolanda Reus van wal. “De koninklijke route, die inhoudt dat vervolgens álle schalen een tikkeltje omhooggaan, hebben we niet bewandeld. Aan de bovenkant is er wel een loontrede bijgekomen, maar al met al is dit voor ons een suboptimale oplossing. Anderzijds hebben we oog voor de situatie in de sector. Ik heb dit jaar drie sociaal plannen moeten afsluiten; dat is ook niet voor niets.” De krapte op de arbeidsmarkt dwingt verf- en drukinktproducenten volgens CNV-onderhandelaar Alptekin Akdoğan om te kijken hoe ze de produc-

tiviteit van het bestaande personeel kunnen verhogen. “Dat kan bijvoorbeeld met ontzietmaatregelen voor ouderen. Uit onderzoek blijkt dat hun productiviteit toeneemt als je de druk verlaagt.” Reus: “Wij noemen dit een generatiepact: oudere werknemers gaan minder werken en creëren daarmee plaats voor jongeren. Zo ontstaat solidariteit tussen de generaties in de sector.’

Vooruitkijken

Modernisering van de arbeidsvoorwaarden kan ook helpen om jongeren aan te trekken, aldus Akdoğan. “Zij hechten waarde aan flexibele werktijden en ook zie je een trend dat ze liever niet fulltime werken. Het is zaak

om daarop in te spelen als werkgever. Daarnaast zijn de mogelijkheden voor ouderschapsverlof en opleidingen van belang.”

De cao is bij uitstek een tool om vooruit te kijken, besluit Reus. Zij roept werkgevers op om zich niet te laten regeren door de waan van de dag, maar om goed na te denken over de toekomst van de sector. “Is het minimumsalaris het loon dat de zwakste schakel in de sector kan betalen, of stel je het loonniveau zodanig vast dat je de juiste mensen gaat binnenhalen voor een goede bedrijfsvoering in de komende tien, twintig jaar? En welke arbeidsvoorwaarden zijn daar nog meer voor nodig?”



Measure what you see.

New!

De revolutie in kleurmeting gaat door!

Kwaliteitscontrole van gekleurde, kleine onderdelen wordt eenvoudiger met de nieuwe spectro2go XS

De visuele indruk bepaalt ons oordeel over kwaliteit en is de belangrijkste drijfveer bij onze aankoopbeslissing. Uniformiteit van de kleur, ook wel "COLOR HARMONY" genoemd, is vooral belangrijk voor producten met meerdere componenten. Kleine onderdelen waarvan de kleur niet overeenkomt met de andere componenten zijn als een doorn in het oog.

We verwelkomen de nieuwe spectro2go XS: Dé spectrofotometer voor het meten van kleine onderdelen

www.byk-instruments.com | www.PELTGauge.com

A member of **ALTANA**

BYK

HILDERING PACKAGING

SPECIALIST IN BLIKVERPAKKINGEN



voor alle soorten vulgoed



voor meer componenten



voor impact op het schap



voor veilig transport

Al 60 jaar de beste verpakkingsooplossingen
speciaal voor verf en chemie

www.hildering.com