

Nieuwsbulletin HVI

Over opleidingen, preventie en re-integratie in de houtverwerkende industrie

Jaargang 22

November 2022

In deze editie:

- Update over MDIEU
- InFocus: Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
- Commissie naleving en werkingssfeer



MDIEU

Goed nieuws, subsidie duurzame inzetbaarheid toegekend!

Voor een periode van 2 jaar wordt er ruim € 315.000 geïnvesteerd in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de houtverwerkende industrie. Het ministerie SZW heeft de subsidieaanvraag van het sociaal fonds goedgekeurd. De helft van het bedrag wordt bekostigd door het sociaal fonds, de andere helft door SZW. Voor bedrijven en medewerkers komen tal van activiteiten beschikbaar. Zij kunnen hiervan gratis gebruik maken. Door de activiteiten wordt gestimuleerd dat medewerkers productief, gezond en met plezier kunnen werken, nu en in de toekomst.

Gratis aanbod beschikbaar

De activiteiten die kosteloos beschikbaar komen zijn onder andere trainingen en workshops op het gebied van fysiek zwaar werk. Leidinggevenden kunnen leren wat zij kunnen doen om risico's te herkennen en de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Daarnaast zijn er bedrijfstrajecten mogelijk. Bij medewerkers wordt dan een DI-APK afgenomen. Hierdoor ontstaat een goed beeld van de huidige inzetbaarheid, mogelijke knelpunten en oplossingen. Aan het management en de medewerkers wordt professioneel advies en begeleiding gegeven. Naast het gratis aanbod gaat het sociaal fonds aan de slag om de subsidieregeling voor scholing te verbeteren. Ook wordt onderzoek gedaan naar regelingen omtrent vervroegd uitreden.

Belronde en bedrijfsbezoeken

De komende maanden worden alle bedrijven in de sector telefonisch benaderd en bedrijfsbezoeken afgelegd. Doel hiervan is om bedrijven en medewerkers goed en op maat te informeren over de mogelijkheden.

Kun je niet wachten en wil je meer weten over duurzame inzetbaarheid en de kansen die de subsidie jou biedt? Neem dan alvast contact op met het sociaal fonds.

Fiscale beoordeling cao Houtverwerkende Industrie 2022 – 2024

De in maart afgesloten cao Houtverwerkende Industrie 2022 – 2024 is door de Belastingdienst fiscaal beoordeeld. De Belastingdienst toetst de bepalingen in de cao op fiscale aspecten van de loonheffingen, zodat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn de fiscale verplichtingen na te komen.

De fiscale beoordeling is te raadplegen op: www.houtverwerkendeindustrie.nl

Branche RI&E

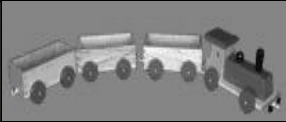
Per 1 januari 2023 gaat de RI&E over naar een ander managementsysteem. Het nieuwe systeem is gebruiksvriendelijker en past beter bij de wensen vanuit de branche.

Het is van groot belang dat u voor 31-12-2022 uw eigen RI&E en plan van aanpak veiligstelt.

Bij vragen kunt u contact met ons opnemen via info@sfhvi.nl

Deelname PAWW-regeling verlengd

De PAWW-regeling is voor de Houtverwerkende Industrie verlengd per 1 oktober 2022. De PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) is een uitkering om de versobering op de WW- of WGA-uitkering aan te vullen. Na maximaal 2 jaar loopt de uitkering af. Dit kan voor werknemers financiële gevolgen hebben. Daarom is er de PAWW-regeling die ervoor zorgt dat werknemers langer financiële zekerheid houden. De werknemers betalen de bijdrage voor de PAWW. De bijdrage (0,2% in 2022) houdt de werkgever in op het brutoloon. Dit is zo afgesproken door de werkgevers- en werknemersorganisaties. Kijk voor meer informatie op www.spaww.nl



Tijdige ziekmelding verzekeraar Aevitae

Voor alle medewerkers van bedrijven die vallen onder de cao HVI is sinds geruime tijd een WGA-gatverzekering afgesloten. Volgens de polisvoorwaarden van deze verzekering hoort een melding naar de verzekeraar (Aevitae B.V.) te gaan bij 13 weken arbeidsongeschiktheid. In geval van te late meldingen kan een schadeclaim geweigerd worden. Daarom is het belangrijk om alert te zijn op deze zogenoemde 13e weekmelding.

In geval sprake is van een medewerker die 13 weken (of langer) arbeidsongeschikt is, dan dienen de volgende gegevens gemeld te worden aan inkomensverzekeringen@aevitae.com:

naam (voorletters);
geboortedatum,
eerste ziektedag,
arbeidongeschiktheidspercentage; en
of er eventueel sprake is van vangnet, ziektewet of no risk.

Als een medewerker hersteld is, dan dient de hersteldatum door te worden gegeven op hetzelfde e-mailadres.

Mocht je inhoudelijke ondersteuning of advies willen van Aevitae, neem dan contact op met hun Adviseur Verzuim en Preventie via telefoonnummer: 088-3535770.

Commissie naleving en werkingsfeer

De Commissie naleving en werkingsfeer houdt zich bezig met werkingsfeeronderzoeken en controle op de naleving van de cao. Alle ondernemingen die onder de cao voor de Houtverwerkende Industrie vallen zijn verplicht minimaal de cao na te leven. Bij signalen dat een werkgever binnen de branche de cao niet (volledig) of niet juist naleeft kan door de Commissie besloten worden dat een nalevingsonderzoek wordt opgestart. Voorts kan, indien er discussie ontstaat of een onderneming onder de cao valt, een werkingsfeeronderzoek worden opgestart.

Ontwikkelingen rondom naleving

Naar aanleiding van signalen uit de branche is een onderneming door de Commissie aangeschreven voor een nalevingsonderzoek. Het betreffende bedrijf wilde hier niet aan meewerken en stelde tevens niet onder de werkingsfeer van de cao Houtverwerkende Industrie te vallen. Aangezien de onderneming na meerdere verzoeken niet wilde meewerken aan een onderzoek is besloten de onderneming te dagvaarden. Ter zitting heeft de onderneming aangegeven in te stemmen met een gecombineerd naleving- en werkingsfeeronderzoek. Het onderzoek vindt nu plaats.

Melding doen?

Heeft u zelf het vermoeden dat een onderneming de cao niet, of niet juist naleeft? Dan kunt u dit doorgeven via info@sfhvi.nl. Er wordt vertrouwelijk omgegaan met alle meldingen die binnenkomen.

De naleving- en werkingsfeeronderzoeken worden uitgevoerd door een gespecialiseerd en onafhankelijk bureau.

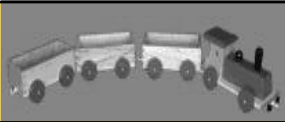
Commissie Loon- en functiegebouw

De cao-partijen betrokken bij de cao voor de Houtverwerkende Industrie hebben geconstateerd dat het huidige loon- en functiegebouw niet geheel meer aansluit bij de huidige tijd. Door onder andere automatisering en digitalisering komen functies niet meer voor, of ontbreken deze in het functiegebouw. In het cao-akkoord 2022-2024 hebben de cao-partijen besloten om een Commissie Loon- en functiegebouw samen te stellen, die ten doel heeft het loon- en functiegebouw te actualiseren. De Commissie bestaat uit een vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers uit de branche.

Enquête

Om een goed beeld te krijgen van de branche, en de functies die daarbinnen bestaan, heeft de Commissie besloten om een enquête op te stellen. De enquête wordt in het eerste kwartaal van 2023 uitgezet. De Commissie verzoekt alle werkgevers in de branche om de enquête in te vullen. Zodoende kan gekomen worden tot een actueel loon- en functiegebouw, passend voor elke werkgever en werknemer in de branche.





In focus: Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden komt voort uit een besluit van de Europese wetgever om arbeidsvoorwaarden transparanter en voorspelbaarder te maken. Alle EU-lidstaten zijn verplicht om de richtlijnen te implementeren, wat per 1 augustus 2022 is gebeurd.

Wat is er veranderd per 1 augustus?

Informatieplicht

Eén van de meest belangrijke wijzigingen is de uitbreiding van de informatieplicht. In aanvulling op de al verplicht te verstrekken informatie, moet de werkgever nu onder andere ook vermelden welke verlofregelingen er zijn, hoe de procedure is ingericht bij het beëindigen van een contract en wat de duur is van de proefperiode. In principe moet deze informatie schriftelijk aan de werknemer

worden verschaft, echter kan worden verstaan met een (schriftelijke) expliciete verwijzing naar de betreffende cao-artikelen waarin deze informatie is opgenomen.

Verplichte scholing

Werkgevers moeten met ingang van de nieuwe wet verplichte scholing kosteloos aanbieden aan hun werknemers. Dit kan scholing zijn die door de werkgever verplicht wordt gesteld, of die door de wet verplicht is gesteld voor het uitoefenen van een functie. Eventuele studiekostenbedingen zijn voor deze opleidingen ongeldig.

Nevenwerkzaamheden

Na 1 augustus is een verbod op nevenwerkzaamheden meestal ongeldig, tenzij de werkgever een objectieve rechtvaardiging heeft om een verbod op te leggen. Dit kan onder andere het geval zijn vanwege de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of het naleven van de Arbeidstijdenwetgeving.

Onvoorspelbaar werkpatroon

Met de ingang van de wet wordt verwacht dat een voorspelbaar werkpatroon wordt gecreëerd. Hierbij dienen werknemers geïnformeerd te worden over de normale werktijden en eventueel overwerk. Bij onverwachte uren mag de werknemer weigeren. Is het werkpatroon van een medewerker onvoorspelbaar? Dan mag hij, mits 26 weken in dienst, een verzoek indienen tot voorspelbare arbeidsvoorwaarden. De werkgever hoeft hier niet mee in te stemmen, maar dient wel binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd te reageren.

Cao Houtverwerkende Industrie

De cao Houtverwerkende Industrie 2022 – 2024 voldoet aan de nieuwe wetgeving. Toch voorziet de cao niet in alle gevallen, en dient u als werkgever zelf de nieuwe wetgeving te implementeren.

Colofon:

Nieuwsbulletin Hout is een uitgave van het Sectorpunt Hout in opdracht van het Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie (SFH). In SFH zijn de onderstaande partijen vertegenwoordigd. Het Sectorpunt Hout is in het leven geroepen met het doel verzuim in de bedrijfstak terug te dringen en re-integratie te stimuleren. Werkgevers en werknemers kunnen over die onderwerpen informatie inwinnen bij het sectorpunt.

