

Basell Moerdijk cao voorstellen 2022

Namens: FNV en CNV Vakmensen

Looptijd:

Wij stellen een looptijd voor van 2 jaar te weten 1 april 2022 tot 31 maart 2024.

De reden van deze looptijd is wegens ons voorstel voor de invoering van de automatische prijscompensatie (APC) met als referteperiode het kalenderjaar.

Inkomen:

Wij stellen voor dat de automatische prijscompensatie (APC) bij Basell wordt ingevoerd.

Dat betekent dat jaarlijks de brutosalarissen automatisch worden aangepast op basis van de consumenten-prijsindex (CPI), alle huishoudens van januari tot en met december. Ons voorstel is daarom om de brutosalarissen van de werknemers per 1 april 2022 (en na invoering iedere 1 april van elk jaar) met de APC te verhogen. Onze leden willen een mate van zekerheid. Met ons voorstel voor de invoering van de APC wordt de inflatie afgedekt en wordt deze mate van zekerheid geboden.

Naast de invoering van de APC stellen wij voor om de basis maandsalarissen en de schaalsalarissen per 1 april 2022 met €100 per maand te verhogen.

Reiskosten:

Wij stellen voor om voor het woon-werkverkeer de maximale fiscale ruimte te volgen. Wij zien dit als een onkostenvergoeding en dat heeft wat ons betreft dan ook geen invloed op de loonruimte.

Verlofsparen:

Wij stellen voor de mogelijkheden om de verlofspaarregeling van 1680 uur te vullen uit te breiden met kooldagen en Tijd voor Tijd uren.

Daarnaast stellen wij voor dat werknemers kunnen kiezen om hun persoonlijk budget om te zetten in tijd en onder te brengen in het spaarverlof.

Tevens stellen wij voor de mogelijkheid van het kopen van dagen te verruimen tot 20 dagen per jaar.

Generatiepact:

Wij stellen voor een generatiepactregeling in te voeren.

Wij stellen echter vast dat de huidige normbezetting het effectief inzetten van een generatiepactregeling in de weg zit. Het ontbreekt bij Basell Moerdijk aan een strategisch en proactief personeelsbeleid, zeker in relatie tot het benodigde kennisniveau. Dit is iets wat wij de afgelopen jaren al herhaaldelijk hebben ingebracht tijdens het cao overleg. De normbezetting moet worden verhoogd, zodat werknemers vanaf 60 jaar kunnen kiezen voor korter werken in een generatiepactconstructie met behoud van pensioenopbouw (bijvoorbeeld 80-90-100). De voordelen voor de werkgever van het invoeren van een generatiepactregeling zijn onder andere een langere periode om kennis over te dragen, gemotiveerdere en fittere 60 plus werknemers en betere spreiding van het natuurlijk verloop. De kosten voor het invoeren van een generatiepactregeling zijn beperkt als gevolg van de inderdieneffecten. Daarom moet het op orde brengen van de bezetting een

topprioriteit zijn. Met betrekking tot de herbezetting van de vacatureruimte die door het generatiepact ontstaat, dient deze te worden ingevuld, zodra het verlies aan FTE de 0,5 overstijgt.

Ziektekosten:

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage aan de werknemer die zich aanvullend verzekerd heeft middels de door de werkgever aangeboden collectieve aanvullende zorgverzekering naar €80 per maand te verhogen en voortaan te indexeren met de overeengekomen loonsverhoging.

Overig:

Wij stellen voor de afspraak over de WGA gedifferentieerde premie vast te leggen in de cao. De afspraak is sinds de cao van 2016 niet meer terug te vinden in de protocollaire afspraken of in de cao tekst zelf.

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage conform de AWWN regeling en de fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie te continueren.

Wij behouden ons het recht voor om bij de aanvang van en tijdens het cao overleg aanvullende voorstellen te doen.