

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging cao Huntsman Holland B.V.

Tussen:

Huntsman Holland B.V. te Rotterdam

als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde

tezamen "partijen",

is uitvoerig onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Deze onderhandeling heeft op dinsdag 14 september 2021 geleid tot een onderhandelingsresultaat. Vervolgens is tussen partijen verder gesproken over de consequenties van de instemmingsaanvraag aan de Ondernemingsraad, betreffende "invoeren van de Huntsman Holland Compensation Principles voor stafpersoneel". Dit in het bijzonder ten aanzien van de gevolgen voor de werknemers ingedeeld in de schalen Hay 12 en 11. Deze overleggen hebben uiteindelijk op 21 december 2021 geleid tot dit aangepast onderhandelingsresultaat.

Protocolafspraken:

1. Schalen Hay 12 en 11

Werkgever heeft in oktober 2021 bij de ondernemingsraad een instemmingsaanvraag ingediend, betreffende invoeren van de Huntsman Holland Compensation Principles voor stafpersoneel. Met name onder werknemers die ingedeeld zijn in de schalen Hay 12 en 11 heeft dit tot bezwaren geleid die ook tot uiting zijn gekomen in ledenraadplegingen bij de vakbond. Deze bezwaren zijn voor de vakbonden reden geweest om te overleggen hoe de bezwaren opgelost kunnen worden.

2. Huntsman heeft de voorkeur om de Hay schalen 11 en 12 buiten de werkingssfeer van de cao houden, wel zijn partijen overeengekomen de hierboven bedoelde de instemmingsaanvraag aan de ondernemingsraad aanpassen met de volgende strekking:
 - Uitsluitend voor werknemers ingedeeld in de schalen Hay 12 en 11 gaan afwijkende afspraken gelden. Waarmee zij een aangepaste vorm van de de Compensation Principles voor stafpersoneel zullen krijgen;
 - Er komt een hybride systematiek voor Hay 12 en 11, waarbij op twee onderdelen een koppeling met de cao blijft bestaan:
 - a. het budget, wat de bepalende variabele is in de matrix voor de salarissen boven het midpoint, is gelijk aan CAO resultaat, d.w.z. de algemene verhoging van de cao-schalen van voorafgaande kalenderjaar;
 - b. bij een "solid performance en compa ratio 100-110%" geldt voor de betrokken werknemer een drempel van minimaal de CAO verhoging van voorafgaande jaar. Daarom dat de hier bedoelde werknemer dan minimaal de cao salarisverhoging ontvangt.
 - Voor de salarisgroepen HAY 12 en 11 blijven onverminderd gelden:
 - a. het pay for performance element; en
 - b. de groei van de midpoints van de schalen blijven marktgerelateerd en volgen de zgn Market Movement die volgt uit jaarlijks uitgevoerde benchmarks.

Zodra de ondernemingsraad met deze gewijzigde instemmingsaanvraag instemt, geldt dat ook tussen werkgever en vakbonden overeenstemming bestaat over dit onderhandelingsresultaat. Voormelde afspraken worden vastgelegd in de arbeidsvoorwaardenregeling voor stafpersoneel. Om e.e.a. tijdig te kunnen inregelen en systemen te kunnen aanpassen o.m. met het belang de april-loonsverhoging niet te vertragen, is het streven dat werkgever met ondernemingsraad en vervolgens tussen partijen tijdig, doch uiterlijk 11 februari, overeenstemming wordt bereikt.

Verder zijn partijen overeengekomen een tripartiet overleg te organiseren tussen OR – vakbonden en Huntsman om kaders af te spreken hoe omgegaan wordt met wijzigingen in de toekomst van arbeidsvoorwaarden voor stafmedewerkers.

Afspraken die betrekking hebben op de cao:

3. Looptijd:

Partijen zijn overeengekomen dat de cao wordt verlengd met 25 maanden, te weten ingaande op 1 juli 2021 en eindigend op 31 juli 2023.

4. Loonsverhogingen:

Partijen zijn overeengekomen dat de schaalsalarissen als volgt structureel worden verhoogd, te weten:

- a) met ingang van 1 juli 2021 met 2,75%;
- b) met ingang van 1 juli 2022 met 2,75%.

5. WGA-gedifferentieerde premie:

Partijen zijn overeengekomen dat werkgever gedurende de looptijd van de cao de premielast voor de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie volledig draagt.

6. Duurzame inzetbaarheid:

De tussen partijen gemaakte afspraken worden gecontinueerd.

7. Aansluiting Stichting Paww.

De Stichting Private Aanvulling WW & WGA (SPAWW) is uiteindelijk in 2016 opgericht om te voldoen aan de vraag naar aanvullend inkomen bij WW en WGA. Onder de medewerkers bij Huntsman ontbrak afgelopen jaren het benodigd (collectief) draagvlak, om bij deze Stichting aan te sluiten. Dientengevolge zijn geen verdere acties ondernomen. Vakbonden hebben ingebracht dat zij hernieuwd over een (eventuele) aansluiting willen praten.

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA voor de cao-werknemers kan worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het nettoloon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.

Werkgever zal een eventuele aansluiting faciliteren. Vakbonden zullen de cao-werknemers informeren over de regeling en onderzoeken of voldoende draagvlak bestaat voor een verplichte collectieve aansluiting van de cao-werknemers. Inhoudelijke vragen zullen door de vakbonden worden opgepakt. Werknemers worden geattendeerd op de voorlichting van de Stichting PAWW, zie links (*Ctrl & druk op muis*):

[Wat is SPAWW | SPAWW](#) (inclusief voorlichtingsfilmpje)

Afhankelijk van de uitkomst van de ledenraadpleging wordt besloten of voor de cao-werknemers een aansluiting bij de Stichting PAWW wordt geëffectueerd.

8. Verschoven uren ex artikel 25

Met ingang van 1 november 2021 vervalt de verschoven urenregeling (artikel 25).

9. Consignatie QC-Laboratorium ex artikel 21 lid 3

Met ingang van 1 november 2021 vervalt lid 3 in artikel 21: de afwijkende consignatievergoeding voor de werknemers in het QC-Laboratorium.

Motivatatie achter vervallen van deze bepalingen is vereenvoudiging en gelijkschakeling consignatievergoeding, zodat de algemene vergoeding ook geldt voor QC-laboratorium. Daarbij hebben vakbonden uitgesproken dat nu voor de werknemers in het QC-laboratorium de consignatievergoeding gelijk wordt aan de algemene vergoeding zoals bedoeld in lid 2, dit niet mag betekenen dat hierdoor de bezetting van de middagploeg wijzigt. Partijen zullen na afloop van de cao deze wijzigingen evalueren.

10. Overwerk ex artikel 22 lid 3: vereenvoudiging overwerktarieven.

Met ingang van 1 november 2021 wordt artikel 22 lid 3 als volgt vereenvoudigd via het reduceren van het aantal overwerktarieven. Op grond van een inventarisatie van verricht overwerk gaan partijen ervan uit dat deze vereenvoudiging voor werknemers een voordeel heeft.

Nieuw lid 3:

De werknemer die op grond van lid 1 overuren heeft gewerkt ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze overwerkvergoeding bedraagt per gewerkt overuur de volgende percentages:

Overwerkvergoeding:

1. a. per gewerkt uur voorafgaand of aansluitend aan een dienst (ma / za) : 0,87%;
b. per gewerkt uur voorafgaand of aansluitend aan een dienst op zondag: 1,45%
2. per gewerkt uur op roostervrije dag : 1,45%;
3. per gewerkt uur op een feestdag: : 2,32%.

11. Uitzendarbeid ex artikel 8 lid 2

Artikel 8 lid 2 Uitzendarbeid wordt als volgt gewijzigd:

“Werkgever zal een restrictief beleid voeren ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: bij piekvorming in werkzaamheden (zoals bij Shutdown en nieuwbouw, arbeidsongeschiktheid en vakantieperiodes) en onderbezetting ten gevolge van (moeilijk te vervullen) vacatures en of met het oog op een wijziging in de organisatie, die om een tijdelijke overgangssituatie vraagt.

Werkgever geeft het uitzendbureau de instructie dat de uitzendkracht het salaris ontvangt conform het bepaalde in de cao van Werkgever. Op verzoek van de uitzendkracht en/of de vakbond zal de werkgever meewerken om te onderzoeken of de afspraken correct zijn nagekomen.”

12. Tijdelijke afwijkende roosters ex artikel 11 lid 6

Artikel 11 lid 6 wordt als volgt aangepast:

“Indien de bedrijfsomstandigheden daarom vragen, kan de werkgever de individuele werktijden aanpassen dan wel voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen.

Ingeval van te voorziene grote projecten, zoals shutdown zal werkgever met de ondernemingsraad overleggen over aanpassing van de roosters. *Deze afwijkende roosters zullen vervolgens tijdig aan de betrokken werknemers worden meegedeeld. Een en ander dusdanig dat de betrokkenen daarmee in hun privé omstandigheden rekening kunnen houden.*

13. Geboorteverlof (WIEG)

in artikel 28 cao (geoorloofd verzuim) wordt onderstaand (nieuw) lid opgenomen:
*"Binnen de onderneming van werkgever wordt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) onverkort gevolgd. Aanvullend geldt, indien en voor zover gewenst kan de werknemer de wettelijke uitkering bij aanvullend geboorteverlof aanvullen via uitruil van zijn verlofrechten. Werknemer en werkgever zullen daarover onderling afspraken maken en deze schriftelijk vastleggen.
Werkgever zal gedurende de periode van (aanvullend) geboorteverlof de pensioenopbouw voortzetten."*

14. Thuiswerkregeling

Werkgever zal met de ondernemingsraad een thuiswerkregeling bespreken en vakbonden informeren over de uitkomst.

15. Vakantiedagen:

In artikel 29 lid 11 wordt onderstaande noot toegevoegd:
"Indachtig de bijzondere omstandigheid van Covid-19 in het kalenderjaar 2020, geldt in afwijking van het hierboven bepaalde dat, uitsluitend de wettelijke vakantiedagen verworven in het kalenderjaar 2020 vervallen op 31 december 2021: d.w.z. 12 maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd."

16. Diversen:

- a. Bij het verlengen van de cao zal werkgever de werkgeversbijdrageregeling zoals bedoeld in artikel 4 lid 5 voor de looptijd verlengen.
- b. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie blijft voor de looptijd van de cao van kracht.
- c. Bij het wijzigingen van de cao-tekst, zal naast het aanpassen van de tekst ten gevolge van wetswijzigingen tevens aandacht worden besteed aan een aantal onduidelijkheden, die bij het van kracht worden van de nieuwe cao-tekst anders geformuleerd hadden kunnen worden. Deze wijzigingen zullen in overleg tussen partijen worden vastgesteld.

Aldus door partijen besproken, vastgesteld en ondertekend dd. 21 december 2021 te Rotterdam, namens

Huntsman Holland B.V.

FNV

CNV Vakmensen.nl

Miranda Aleman

Iris van der Veen

Evert Jan van de Mheen