

Onderhandelingsresultaat cao KLK Kolb Specialties B.V.

Op woensdag 19 mei 2021 hebben KLK Kolb Specialties (KKS) en de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor KKS met de volgende afspraken:

1. *Looptijd*

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 2 jaar, te weten van 1 april 2021 tot 1 april 2023.

2. *Inkomen*

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- 2,5% per 1 april 2021;
- 2,5% per 1 april 2022:

De minimum vakantietoeslag als bedoeld in artikel 14 lid 1 van de cao wordt met dezelfde percentages aangepast.

3. *Ploegentoeslag*

De ploegentoeslag voor het QC-rooster is vastgesteld op 21% van het schaalsalaris en de ploegentoeslag voor een reguliere 2-ploegendienst op 15% van het schaalsalaris. Beide percentages worden toegevoegd aan artikel 10 lid 1 cao.

4. *Protocol Duurzame Inzetbaarheid (DI)*

Cao-partijen hebben in het kader van de verdere ontwikkeling van het DI-beleid bij KKS een drietal studieafspraken gemaakt (zie hiervoor het Protocol Duurzame Inzetbaarheid in de bijlage). Hiervoor wordt een werkgroep ingesteld met 4 vertegenwoordigers namens de werknemers en 4 vertegenwoordigers namens KKS:

- *RVU-regeling*

In 2021 zal worden onderzocht of de mogelijkheid van de tijdelijke vervroegde uittreding vanaf 3 jaar voor de AOW-datum (RVU-regeling) per 1 januari 2022 voor bepaalde functies binnen KKS een optie is.

- *Gezonde roosters*

In samenhang met het doel van DI worden gedurende de looptijd van de cao de mogelijkheden van introductie van het zogenoemde 6-4 rooster opnieuw onderzocht.

- *Leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden*

In samenhang met de twee voorgaande onderwerpen, wordt gedurende de looptijd van de cao de toekomstbestendigheid van de leeftijdgerelateerde (ontzie)bepalingen in de cao (bijvoorbeeld bij consignatie en in de afbouwregeling ploegentoeslag) onder de loep genomen.

5. *Aanvullend geboorteverlof (WIEG)*

In de cao wordt opgenomen dat de werknemer na de bevalling van de echtgenote recht heeft op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote. Na opname van het wettelijk geboorteverlof heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. KKS vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon, tegen inlevering door de werknemer van 5 dagen (40 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorte verlof naar rato).

6. *Rouw op het werk*

De CNV-handreiking *Rouw op het werk* wordt opgenomen in het interne Leiderschapsprogramma voor leidinggevenden.

7. *Vakbondscontributie*

Gedurende de looptijd van de cao is aftrekbaarheid van de betaalde vakbondscontributie via de Werkkostenregeling (WKR) mogelijk.

8. *Werkgeversbijdrage*

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties conform de zogenoemde AWWN-regeling wordt voor de looptijd van de cao voortgezet.

Bijlage Protocol Duurzame Inzetbaarheid

KLK Kolb Specialties (KKS) investeert al meer dan 7 jaar consequent in duurzame inzetbaarheid via het FIT4KKS-programma. In opvolgende cao's is met de vakorganisaties een samenhangend pakket van afspraken en maatregelen overeengekomen, die tot doel heeft om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Daarbij gelden individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid als uitgangspunten.

Dit vanuit de overtuiging, dat voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, vanaf het moment van indiensttreding bij KKS afspraken en interventies nodig zijn. Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Tot het FIT4KKS-programma ("FIT4KKS, healthy working & living") horen onder andere Periodiek medisch onderzoek (PMO), BikeChallenge, Budgetcoach, Werkplekcheck en Persoonlijke Ontwikkeling. Verder bestaat al jaren de mogelijkheid om 5 jaar voor het pensioen af te bouwen via de 80/90/100-regeling. In het laatste cao-overleg is aan deze afspraken en interventies de mogelijkheid tot verlofsparen voor een sabbatical of voor eerder vertrek toegevoegd.

In het Nationale Pensioenakkoord zijn, naast afspraken over pensioen, ook afspraken gemaakt over onder andere een tijdelijk vervroegde uittredingsregeling (RVU) vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum en stimuleringsmaatregelen voor duurzame inzetbaarheid, om maatregelen in de bedrijven te ondersteunen die bijdragen aan langer, gezonder doorwerken van medewerkers.

In het licht van deze afspraken maken cao-partijen de volgende studie-afspraken:

RVU

In 2021 zal worden onderzocht of de mogelijkheid van de tijdelijke vervroegde uittreding vanaf 3 jaar voor de AOW-datum voor bepaalde functies binnen KKS een optie is. Deze maatregel is bedoeld voor werknemers die 'overvallen' zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken. Cao-partijen kunnen hierover op decentraal niveau afspraken maken, en ook voor welke groep van werknemers dit zou kunnen gelden.

Partijen zijn onzeker over de mogelijke deelname en dus over de kosten die daarmee gemoeid zijn. Cao-partijen willen daarover een beter beeld hebben voordat nadere besluiten worden genomen. Daarom hebben partijen de volgende procesafpraak gemaakt:

- Er wordt gekeken naar functies binnen de organisatie waarvan te verwachten is dat de werknemers die deze functies uitoefenen moeite hebben om gezond de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken. In ieder geval wordt daarbij gekeken naar werknemers in ploegdienst.
- Door KKS worden de effecten voor betrokken werknemers en organisatie uiterlijk in het laatste kwartaal van 2021 in beeld gebracht en met vakbonden besproken, zodat cao-partijen uiterlijk 1 januari 2022 over de RVU een besluit kunnen nemen en (tussentijds) kunnen invoeren.

Gezonde roosters

Ook gezondere roosters kunnen bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Al enige tijd wordt bij KKS discussie gevoerd over het omschakelen van het 7-5 rooster naar het 6-4 rooster. Uit onderzoek blijkt dat een 6-4 rooster gezonder is en daarom wordt introductie van het 6-4 rooster gedurende de looptijd van de cao opnieuw bekeken in samenhang met het doel van de RVU.

Leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden

In de cao staat (nog) een aantal leeftijdgerelateerde en collectieve (ontzie)bepalingen (onder andere met betrekking tot overwerk en consignatie), die in toenemende mate gaan knellen in een normale bedrijfsvoering. In samenhang met de twee voorgaande onderwerpen, wordt de toekomstbestendigheid van deze leeftijdgerelateerde (ontzie)bepalingen in de cao opnieuw onder de loep genomen. Daarbij wordt ook de afbouwregeling ploegentoeslag (artikel 10 lid 1f cao) betrokken.



Excellence in Oleochemicals