

Onderhandelingsresultaat wijzigen en verlengen cao Arkema B.V.-vestiging Vlissingen

Tussen:

Arkema B.V., vestiging Vlissingen

als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht

en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

ieder voor zich en tezamen als partij aan werknemerszijde

tezamen als "Partijen"

is onderhandeld over verlenging en wijziging van de tussen hen bestaande cao. Dit overleg heeft op 23 oktober geleid tot een eindbod, dat door de leden van de vakbonden werd afgewezen. Op donderdag 5 december 2019 is vervolgens tussen partijen verder onderhandeld en dit onderhandelingsresultaat vastgesteld, dat door vakbonden met een positief advies aan hun leden wordt voorgeld.

Protocolafspraken:

1. Looptijd:

Werkgever stelt een looptijd voor van 12 maanden: ingaande op 1 juli 2019 en eindigende op 30 juni 2020.

2. Inkomen:

Werkgever zal de schaalsalarissen en salarissen met ingang van 1 juli 2019 structureel met 3% te verhogen.

3. WGA-gedifferentieerde premie:

Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de premielast voor de WGA-gedifferentieerde premie volledig dragen.

4. Duurzame Inzetbaarheid:

Partijen benadrukken dat duurzame inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werknemer en werkgever, met aandacht voor alle leeftijdscategorieën. Het belang is om het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid verder te ontwikkelen vanuit de visie het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale 'werknemers'. Dit vanuit de belangen van werknemers en organisatie:

- wat hebben werknemers nodig om gemotiveerd, bekwaam en (fysiek en mentaal) vitaal te kunnen blijven werken;
- hoe ontwikkelt de organisatie zich en wat vraagt dit nu en in de toekomst van werknemers?

Partijen hebben afgesproken een regiegroep, bestaande uit de helft vakbondsvertegenwoordigers (3 leden) en idem werkgeversvertegenwoordiging (3 personen), te vormen met de taak:

- zicht krijgen op welke behoefte er onder de werknemers leven, met onderscheid naar werkzaam in dagdienst, volcontinu respectievelijk diverse functiegroepen;
- opties ontwikkelen voor oplossingen, die technologisch en of operationeel mogelijk zijn;
- via herverdeling van bestaande ontzieteregelingen opties te ontwikkelen, zoals persoonlijke DI-budgetten, generatiepact (zo geduide “80-90-100% regeling) en of andere voorzieningen;
- flankerend beleid in te vullen, met aandacht voor aspecten als onder meer koopdagen, deeltijdarbeid en of deeltijdpensioen;
- onderzoeken of en onder welke voorwaarden werknemers vanaf een bepaalde leeftijd (55+) vrijgesteld kunnen worden van overwerk;
- verkregen opties te bespreken. Daarbij geldt dat een en ander wordt beoordeeld op effecten ten aanzien van operationele (inclusief financiële) beheersbaarheid, beheersing overwerk en de werkverdeling en -belasting tussen generaties.

Zodra naar aanleiding van het overeengekomen pensioenakkoord via het centraal overleg richtlijnen volgen ten aanzien van het verder ontwikkelen van Duurzame Inzetbaarheid respectievelijk voorzieningen en maatregelen in perspectief van “zware beroepen”, dan zullen partijen deze richtlijnen in de gesprekken meenemen.

Indien en voor zover dit uitkomst biedt kunnen partijen afspraken maken over externe ondersteuning, waarbij kan worden aangesloten bij op centraal niveau – met subsidie- ondersteunde projecten.

Werkgever zal in januari 2020 vakbonden uitnodigingen voor een zogenaamde kick-off meeting. Partijen zullen zich inspannen om uiterlijk in juni 2020 resultaten te hebben, welke gericht zijn op implementatie. Indien partijen overeenstemming bereiken over resultaten die gedurende de looptijd van de cao van kracht kunnen worden, en indien en voor daarvoor de cao moet worden opgebroken dan kan uitsluitend voor deze onderwerpen de geldende cao in overleg tussen partijen worden opgebroken.

Aansluitend zijn partijen overeengekomen om tijdens de bijeenkomsten over Duurzame Inzetbaarheid tevens te overleggen over nut en betekenis van collectieve vakantie (bedrijfsstop). Daarbij geldt dat de uitvoerings- en overige randvoorwaarden worden vastgesteld rekening houdend met de belangen van de betrokken werknemers.

5. Diversen:

- a. De werkgeversbijdrage aan vakbondswerk (AWVN-bijdrage) zal gedurende de looptijd van de cao worden verlengd;
- b. Werkgever zal de voor de looptijd van de cao de faciliteit fiscaal verrekenen vakbonds- contributie continueren.
- c. De Cao-tekst zal Juridisch worden gecheckt en waar de geldende tekst in conflict is met de wet (inclusief onjuiste verwijzingen), zal de tekst via wijzigingen zichtbaar worden aangepast. Daarbij geldt dat de strekking van de cao niet zal wijzigen. De concept cao-tekst met wijzigingen zichtbaar zullen ter beoordeling en instemming aan vakbonden worden voorgelegd
- d. In artikel 12 wordt lid 6 geschrapt
- e. In artikel 11 (Geoorloofd Verzuim) zullen de bepalingen die minder of gelijk zijn

aan de bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Extra Geboorteverlof worden geschrapt. Daarvoor in de plaats wordt opgenomen de bepaling: binnen de onderneming worden de Wet Arbeid en Zorg en Wet Invoering Geboorteverlof (onverkort) gevolgd.

f. In bijlage I (functielijst) zal de leerling operator in functiegroep d worden opgenomen.

Aldus tussen partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld, dd. 5 december 2019 te Vlissingen,

namens

Arkema B.V.
vestiging Vlissingen

FNV

CNV Vakmensen.nl

Frank Kloek

Celil Coban

Peter Vlaming