

Cao voorstellenbrief CNV Vakmensen - Zeeland Refinery

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar te weten van 1 oktober 2021 tot 1 oktober 2022. Een langere looptijd vinden wij gezien de huidige marktomstandigheden niet opportuun.

2. Regeling vervroegd uittreden (RVU)

Naar aanleiding van de uitwerking van het pensioenakkoord, willen wij graag afspraken maken over vervroegde uitdiensttreding van werknemers. Dit om recht te doen aan het doel van de RVU, namelijk om medewerkers met zware beroepen en ploegendiensten te ontlasten. Daartoe stellen wij voor om werknemers 3 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid te geven om eerder te kunnen stoppen met werken waarbij Zeeland Refinery het maximum door de fiscus vrijgesteld bedrag ter beschikking stelt.

3. Loopbaanbeleid

Wij zijn van mening dat de coronacrisis en de energietransitie van grote invloed zijn op de ontwikkelingsmogelijkheden in de petrochemische industrie. Zeker op de midden- en lange termijn staat de arbeidsmarkt in de petrochemische industrie onder druk. Daarom vinden wij het van belang dat er tijdig wordt geïnvesteerd in loopbaanbeleid binnen de petrochemische industrie. Op deze manier kan invulling worden gegeven aan het begrip goed werkgeverschap. Dit splitst zich uit in 2 kernpunten. Namelijk: een ontwikkelgesprek en de loopbaanAPK.

- a. Wij willen één gesprek (ontwikkingsgesprek) per jaar waarin de werknemer en werkgever elkaar spreken over de korte-, midden- en lange-termijnambities en (ontwikkings-)mogelijkheden van de werknemer. Het gaat dan niet alleen om wat de arbeidsmarkt vraagt, maar ook welke ontwikkeling een werknemer zelf wil doormaken. Als werkgever of werknemer de behoefte heeft hier vaker over te spreken dan moet dat mogelijk zijn. De afspraken hierover worden in een persoonlijk ontwikkelingsplan vastgelegd.
- b. Wij stellen voor dat een medewerker eens in de drie jaar de mogelijkheid heeft om na overleg met de werkgever een loopbaanscan (werknemers APK: Arbeidsmarkt Positie Keuring) te doen bij een professioneel bureau naar

keuze van de werknemer voor loopbaanvragen. De kosten hiervan zijn voor de rekening van de werkgever. Door deze APK kan de werknemer zich een spiegel voorhouden en nadenken over de toekomst van zijn loopbaan. Dit instrument moet ook beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

4. Geboorte- en rouwverlof

- a. Het wettelijk geboorteverlof is op dit moment 1 week voor 100% betaald via de werkgever en 5 weken voor 70% betaald via het UWV. Wij stellen voor om het loon tijdens geboorteverlof voor deze 5 weken aan te vullen tot 100% van het salaris inclusief de afdracht van pensioenpremies te continueren.
- b. Uit onderzoek van CNV blijkt dat rouw een persoonlijk aangelegen onderwerp is. Uit de verhalen van de respondenten kwam naar voren dat werk een helende werking kan hebben, als er een sfeer is van erkenning, acceptatie en zorg. Rouw is een ongemakkelijk en lastig onderwerp waar de werkgever en collega's vaak niet weten hoe hiermee om te gaan. Door meer aandacht te besteden aan hoe om te gaan met rouw op de werkvloer en vooral te luisteren naar degene die rouwt, kan dit iemands rouwproces verlichten en voorkomen dat diegene op den duur uitvalt.

Daarom stellen wij voor dat Zeeland Refinery de bewustwording vergroot en meer aandacht schenkt aan dit onderwerp door dit bespreekbaar te maken bij leidinggevende en het personeel, bijvoorbeeld in de functioneringsgesprekken. Ons voorstel is om de 'Checklist voor leidinggevendenden' uit de 'Handreiking rouw op de werkvloer' in de cao op te nemen.

5. WGA Gedifferentieerde premie

Wij stellen voor om de huidige regeling van de WGA gedifferentieerde premie structureel ten laste van de werkgever te laten komen.

6. Vakbondslidmaatschap

Wij stellen voor om de fiscale verrekening vakbondscontributie definitief onder de huidige voorwaarden mogelijk te maken.

Daarnaast zijn wij van mening dat een zo hoog mogelijke participatiegraad van leden van een vakbond goed is voor het draagvlak van de cao. Om dit draagvlak te

vergroten stellen wij voor dat Zeeland Refinery de kosten van het lidmaatschap naar keuze van nieuwe werknemers voor het eerste jaar volledig zal vergoeden.

7. Werkgeversbijdrage en internationale solidariteit

- a. Wij stellen voor de in artikel 32 genoemde werkgeversbijdrage voort te zetten.
- b. CNV is groot voorstander om een concrete bijdrage te leveren aan beter werk wereldwijd. In het kader van internationale solidariteit voert CNV Internationaal daarom projecten uit in ontwikkelingslanden om op te komen voor de rechten van werknemers. Dit zijn projecten om de arbeidsvoorwaarden en/of -omstandigheden te verbeteren en om werknemers te voorzien van trainingen, voorlichting en betere voorzieningen. Wij verzoeken Zeeland Refinery om een bijdrage van € 10.000,- ter beschikking te stellen aan een van de projecten die CNV Internationaal uitvoert. Nadien zullen wij Zeeland Refinery informeren over de voortgang van dit project.

8. Inkomen

Wij stellen een structurele loonsverhoging van 3,5% voor per 1 oktober 2021.

Daarnaast stellen wij voor om de toeslag van 16% over de vakantietoeslag uit artikel 9 lid 1 sub d per 1 januari 2021 te verhogen naar 30%.

De overwerktoeslag van artikel 11 lid 3 wordt op dit moment alleen in geld uitgekeerd. Wij stellen voor om de medewerker de keuze te laten of hij deze overwerktoeslag in geld of tijd uit wil keren.

Wij stellen voor om een tankpas te introduceren waarbij werknemers voor maximaal € 500,- per jaar met een kortingspercentage van 20% kunnen tanken.

Wij stellen voor het aantal opkomstdagen, artikel 6.2.a met 1 te verminderen.

Het CNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende voorstellen te doen.