

CAO-OVERLEG NEDMAG

Op 25 mei en 21 juni 2022 hebben Nedmag en de vakorganisaties FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen overleg gevoerd over een nieuwe cao.

Het cao-overleg vond plaats tegen de achtergrond van de turbulente en onzekere tijd waarin we ons bevinden. Wereldwijde gebeurtenissen hebben niet alleen grote gevolgen voor de processen en resultaten van Nedmag, maar grijpen vaak ook diep in op ons dagelijks leven.

Sinds begin dit jaar worden we getroffen door sterk gestegen prijzen op grondstoffen en energie. Daarbij hebben we last van een flinke stijging van CO₂-heffingen. Dit zorgt voor een enorme verhoging van onze kostprijs, die maar voor een deel kan worden doorbelast aan de klant. Het resultaat over het eerste kwartaal was negatief, aangezien we ook weinig MgO-productie hebben kunnen draaien. We zullen alle zeilen moeten bijzetten om dit jaar in de plus te kunnen afsluiten en de vooruitzichten voor volgend jaar zijn zeker niet goed.

Hoewel het cao-overleg constructief verliep, hebben we helaas moeten vaststellen dat de mogelijkheden van Nedmag en de verwachtingen van de medewerkers ver uit elkaar liggen. Nedmag heeft daarom het volgende eindbod op tafel gelegd:

a. Looptijd

Gezien de onzekere vooruitzichten heeft de nieuwe cao een looptijd van 1 jaar, van 1 april 2022 tot 1 april 2023. Een voorstel voor een 2-jarige cao, om juist in een onzekere periode zekerheid over het inkomen te kunnen bieden, werd door de vakorganisaties afgewezen.

b. Loonsverhoging

De salarissen en de salarisschalen worden per 1 april 2022 structureel verhoogd met 3,25%. Dat ligt iets boven de gemiddelde loonsverhoging in Nederland van ongeveer 3%.

c. Eenmalige uitkering

Naast de structurele loonsverhoging ontvangen de werknemers in juli 2022 een eenmalige bruto uitkering van € 650,-. Deeltijdwerkers ontvangen deze uitkering naar rato van hun individuele arbeidsduur.

d. Reiskosten woon-werkverkeer

De reiskostenregeling woon-werkverkeer is onderwerp van gesprek met de ondernemingsraad en valt daarmee buiten het cao-overleg. Niettemin heeft Nedmag tijdens het cao-overleg de toezegging gedaan, dat als het fiscaal maximum zoals door de overheid aangekondigd in 2023 en 2024 wordt verhoogd naar € 0,21/km respectievelijk naar € 0,23/km, dit door Nedmag in haar vergoedingsregeling zal worden gevolgd.

e. Budget coach

In deze onzekere tijd met sterk gestegen (energie)prijzen, leven bij veel medewerkers vragen over hun financiële situatie. Nedmag biedt medewerkers eenmalige de mogelijkheid om daarover een onafhankelijke financiële coach te raadplegen voor rekening van Nedmag.

CAO-OVERLEG NEDMAG

f. *Hoe werkt rouw?*

Iedere werknemer krijgt in zijn werkzame leven te maken met ingrijpend verlies. CNV Vakmensen heeft daarover de publicatie “Hoe werkt rouw?” uitgebracht. In deze publicatie vraagt CNV Vakmensen aandacht voor rouw op de werkvloer en geeft zij daarvoor een handreiking voor werkgevers, leidinggevendenden, HR-medewerkers en collega’s, kortom: voor iedereen die op de werkvloer te maken krijgt met een rouwende collega.

Als iemand te maken krijgt met ingrijpend verlies, zijn er momenten waarop het belangrijk is dat leidinggevende en collega’s scherp zijn en zich bewust zijn van de impact die hun optreden heeft op de werknemer die rouwt.

Nedmag heeft toegelicht dat de aanbevelingen uit de publicatie al in praktijk worden gebracht. In overleg met betrokkene wordt samen bepaald wat nodig is om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven. Dat blijkt voor iedereen anders, het is maatwerk.

g. *Duurzame Inzetbaarheid*

Nedmag is van mening dat Duurzame Inzetbaarheid (DI) een veelheid van afspraken en maatregelen omvat die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden.

Voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, zijn vanaf het moment van indiensttreding bij Nedmag afspraken en interventies nodig. Die kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, arbeidsduur, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen.

Uitgangspunten daarbij zijn individueel maatwerk en gedeelde verantwoordelijkheid. De te maken afspraken en te treffen maatregelen in dit kader zijn dan ook in beginsel niet collectief en niet aan een bepaalde leeftijd gebonden.

Medewerkers die belemmeringen ondervinden om duurzaam inzetbaar te blijven, kunnen dit bij hun leidinggevende aankaarten en in eerste instantie samen naar een oplossing zoeken. Duurzame Inzetbaarheid krijgt in ieder geval volop aandacht in de jaarlijkse Dialoog tussen werknemer en leidinggevende.

h. *Werkgeversbijdrage*

Bij het bereiken van een definitief akkoord, wordt de werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties conform de zgn. AWWN-regeling gedurende de looptijd van de cao voortgezet.