

Voorstellenbrief voor de cao Kemira per 01-01-2021

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. Een langere looptijd is bespreekbaar maar zullen arbeidsvoorwaardelijk een substantiële toevoegde waarde moeten hebben

2. Loon

Wij stellen een verhoging voor van de salarissen en salarisschalen met een percentage van 4% met als ingangsdatum 1 januari 2021.

3. Duurzame Inzetbaarheid

- *Vervroegd uittreden*
Wij maken graag afspraken over vervroegd uittreden, nu de wet “bedrag ineens, RVU en verlofsparen” van kracht is.
- *Bijlage III E Seniorenregeling*
I) en II) Aanpassen 64 jaar en ouder (doortrekken tot AOW gerechtigde leeftijd)

Bijlage III F Ouderenbeleid

I) leeftijdsplan aanpassen naar minimaal 3-4 jaar

II) 5 jaar voor AOW krijgt een medewerker een pensioengesprek op kosten van Kemira.

- *Individuele leerrekening*
Scholing en ontwikkeling hebben hoge prioriteit bij de vakorganisaties, zeker nu de baan zekerheid daalt door de Coronacrisis. Wij stellen voor een individuele leerrekening te openen voor de werknemers bij Kemira. De werkgever stort jaarlijks €750,- op deze individuele leerrekening, zodat de werknemer hiervan gebruik kan maken voor scholing en ontwikkeling. Deze individuele leerrekening wordt buiten de werkgever geplaatst, zodat als de werknemer van werkgever wisselt, hij nog steeds gebruik kan maken van dit budget.

4. Aandacht voor mantelzorg en rouw op de werkvloer

- *Mantelzorg*
Uit onderzoek blijkt dat momenteel gemiddeld 25% van de werknemers mantelzorg combineert met een betaalde baan. Het SCP verwacht dat in 2025 dit percentage 45% zal zijn. De vakorganisaties vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van groot belang. Wij stellen dan ook voor dat Kemira zich inspant om het predicaat ‘Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid’ te verkrijgen.
- *Rouw op de werkvloer*
In het najaar van 2019 is een onderzoek gedaan naar rouw op de werkvloer door CNV Vakmensen. 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. Wij stellen dan ook voor meer aandacht te besteden aan hoe om te gaan met rouw op de werkvloer en vooral te luisteren naar

degene die rouwt. Zo kan iemands rouwproces verlicht worden en voorkomen worden dat diegene op den duur uitvalt.

Daarnaast stellen wij voor de huidige verlofregeling bij overlijden te vervangen door: Iedere werknemer heeft recht op tien dagen flexibel betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een partner, (pleeg- of schoon/stief) kind, (stief- of schoon) ouders, of broer of zus. Het verlof wordt binnen een jaar na de overlijdens dag opgenomen.

5. Aanvulling geboorteverlof

Wij stellen voor een aanvulling inzake het geboorteverlof op te nemen in de cao, conform wetgeving. Per 1 juli 2020 kunnen partners tot vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen met behoud van 70% van hun maximale dagloon. Deze verlofweken dienen binnen zes maanden na de geboorte opgenomen te worden. Wij stellen voor dat Kemira het salaris aanvult tot 100%.

6. Gedifferentieerde WGA premie

Huidige tekst cao: De werkgever zal tot maximaal 0,5% van de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening nemen. Indien deze premie boven deze overeengekomen drempel van 0,5% uitstijgt, dan zal dat deel van de premielast zoals bedoeld in de wet voor de helft door werkgever en voor de andere helft door werknemer worden gedragen en daarom dat dan het deel dat boven de drempel van 0,5% uitkomt voor 50% op het loon van de werknemer wordt ingehouden.

Voorstel: cao (art. 35 lid 3)

De werkgever zal geen gebruik maken van haar wettelijk recht om het werknemersdeel van de gedifferentieerde WGA premie te verhalen op de werknemers..

7. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage conform de AWWN regeling (art. 6 lid 1) te continueren in de nieuwe cao.

8. Werkdruk

Evaluatie masterplan, welke afspraken moeten hierover gemaakt worden binnen de cao?

9. Participatiewet

Welke inspanning is door Kemira gedaan met betrekking tot participatiebanen?

10. CNV Internationaal

Wij vragen Kemira een bijdrage te doen aan internationaal vakbondswerk, waarbij Kemira zelf bepaalt aan welk project een bijdrage wordt gedoneerd.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende voorstellen in te dienen.