

Aangepast eindbod wijziging en verlenging cao Basell Benelux B.V.

Tussen:

Basell Benelux B.V. te Moerdijk

als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde, tezamen “partijen”,

is diverse malen onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst. Op 24 oktober 2022 leidde dit tot een eindbod, dat is afgewezen. Op dinsdag 17 januari 2023 is het overleg hervat. Dit overleg heeft geleid tot dit aangepast eindbod.

Wijzigingen:

Algemene voorwaarden:

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken (“Package deal”). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

1) Looptijd:

De cao wordt verlengd met een looptijd van 24 maanden, ingaande 1 april 2022 en expirerende op 31 maart 2024.

2) Structurele verhogingen:

Werkgever zal de in de cao vastgelegde schalen en de individuele salarissen als volgt structureel verhogen:

- a. met ingang van 1 april 2022 met 5,25%;
- b. met ingang van 1 april 2023 met 5,75%.

3) WGA-gedifferentieerde premie

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

4) Generatiepact

Partijen zijn overeengekomen om voor de cao-werknemers met zwaar werk een Generatiepact-regeling te introduceren. Constaterend dat hiervoor diverse randvoorwaarden moeten worden gerealiseerd zal deze regeling van kracht worden met ingang van 1 januari 2025. Werkgever zal onder meer zorgen dat gewerkt wordt aan het realiseren van een adequate kwantitatieve alsmede kwalitatieve bezetting.

Voorwaarde blijft een beheersbare bezetting, dusdanig dat het generatiepact niet leidt tot verstoringen in de bedrijfsvoering en er een verantwoorde werkbelasting blijft bestaan tussen de generaties. Daarom zal een adequate vervanging plaatsvinden ter voorkoming van onevenredige werkbelasting binnen de 5-ploegendienst en laboratorium. Tevens zullen de HR-politici, HR-administratiesystemen en voorlichtingsbeleid t.b.v. de werknemers worden ingericht. Hieronder wordt tevens verstaan de uitwerking van de policy “Generatiepact”, waarin onderstaande

hoofdpunten nader worden uitgewerkt. Recht op deelname generatiepact zal worden vastgelegd in de CAO. Dit, uitsluitend onder de voorwaarden zoals opgenomen in de nog vast te stellen policy die is gebaseerd op de kaders in de cao.

Op hoofdpunten zijn partijen overeengekomen dat:

- a) De generatiepactregeling treedt effectief in werking op 1 januari 2025.
- b) De generatiepactregeling staat open voor de cao-werknemer die tenminste 20 jaar binnen de sector een van de hieronder vastgestelde zwaar werkfuncties heeft uitgeoefend, te weten limitatief:
 - a. de werknemer werkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst);
 - b. de werknemer werkt in het huidige 2 ploegendienst lab.
- c) Samenloop en/of cumulatie met de RVU-regelingen zijn uitgesloten.
- d) Deelname aan de generatiepactregeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden de werknemer gebruik wil maken van de regeling met een minimum van 6 maanden en een maximum van 60 maanden. Van de regeling kan uitsluitend gebruikt worden gemaakt, direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- e) Voor de werknemer die recht heeft op een WGA wordt de regeling toegepast op basis van de individuele omstandigheden en naar rato van de restcapaciteit. Zo nodig wordt een op de betreffende werknemer afgestemde maatwerkregeling overeengekomen.
- f) Voor de werknemer werkzaam op basis van een deeltijd arbeidsovereenkomst, geldt dat aanvullende individuele afspraken worden gemaakt met als uitgangspunt dat (eventueel) de generatiepactregeling naar evenredigheid wordt toegepast onder behoud van de maximaal toegestane deeltijdfactor. Indachtig operationele beheersbaarheid zoals onder meer de omstandigheid van trainingsverplichtingen, kan werkgever de toepassing van de regeling gedeeltelijk weigeren en in overleg met de deeltijdwerknemer komen tot een passend alternatief.
- g) De werknemer die in aanmerking wenst te komen op basis van de nog vast te stellen generatiepactregeling, dient minimaal negen maanden vóór de ingangsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier.
- h) Als de werknemer gebruikt maakt van de generatiepactregeling vervallen daarvoor 3 bovenwettelijke vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 27 lid 2. Ten aanzien van de overige arbeidsvoorwaarden geldt voorts de deeltijdfactor zoals bedoeld in artikel 14 (werknemer wordt deeltijdwerknemer) op basis van de (verkorte) arbeidsduur, met uitzondering van de pensioenopbouw (100%) en de maandbetaling, te weten:
 - a. de werknemer werkt in ploegendienst met nachtdienst (5-Ploegendienst): 83,3% werken, 90% maandbetaling (op deeltijdbasis + 6.7%) en 100% pensioenopbouw;
 - b. de werknemer werkt in huidige 2-ploegendienst lab.: 80% werken, 85% maandbetaling (op deeltijdbasis + 5%) en 100% pensioenopbouw.
- i) De verkorte arbeidsduur wordt over alle diensten gelijkmatig ingeroosterd (O-M-N en Weekenddiensten: "Parttimerooster"). De werknemer blijft verplicht om aan alle trainingen (o.m. opleidingsdagen) volwaardig deel te nemen en de werknemer draagt verantwoordelijkheid bij het geldig houden van certificaten.
- j) In geval van ingrijpende veranderingen die gevolgen hebben voor de operationele beheersbaarheid, kan werkgever de generatiepactregeling voor bepaalde tijd geheel of gedeeltelijk buiten werking stellen. Dat wil zeggen de instroom wordt dan stopgezet.

- k) Hardheidsclausule: Indien de uitvoering van de generatiepactregeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie voor een werknemer, dan kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

Werkgever zal de generatiepactregeling nader uitwerken en vakbonden uiterlijk in het eerste kwartaal 2024 uitnodigen voor overleg. Een en ander dusdanig dat er een vastgestelde regeling geldt op 1 april 2024 en de werknemer die ervan gebruik kan en wil maken, dit vanaf 1 januari 2025 kan effectueren, op basis van deze nog vast te stellen regeling.

5) Ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof ex artikel 49

In artikel 49 wordt een aanvullend lid 3 opgenomen:

“Indien en voor zover gewenst kan de werknemer de wettelijke uitkering als bedoeld in lid 1 en 2 aanvullen via uitruil van zijn bovenwettelijk verlofrechten. Dat wil zeggen voor aanvullend geboorteverlof tot maximaal 5 weken en voor betaald ouderschapsverlof tot maximaal 9 weken. Werknemer en werkgever zullen daarover onderling afspraken maken en deze schriftelijk vastleggen.”

6) Diversen:

a. Werkgeversbijdrage:

De werkgever verklaart zich bij het afsluiten van de cao, voor de looptijd bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

b. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie

Werkgever zal voor de looptijd van de cao de regeling fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondscontributie verlengen.

Aldus door werkgever uitgesproken en vastgesteld, dd. 17 januari 2023 te Moerdijk, namens Basell Benelux. B.V., René Scholtes Site Manager.