

Onderhandelingsresultaat betreffende de CAO voor de kunststof- en rubberindustrie

Op woensdag 18 mei 2011 zijn NWBC, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie een onderhandelingsresultaat met elkaar overeengekomen over de inhoud van de nieuwe CAO. Dit resultaat zal met een positief advies worden voorgelegd aan de leden.

Dit resultaat bestaat uit:

1) Inkomen en looptijd

- De looptijd van de CAO is 12 maanden, van 1 juni 2011 tot en met 31 mei 2012.
- De salarissen en de salarisschalen worden verhoogd met een structurele verhoging van 2,0 % per 1 juni 2011.

2) Flexibiliteit

- Partijen starten in een drietal bedrijven een pilotproject over bedrijfsmatige en persoonlijke flexibiliteit waarbij de besluitvorming op lokaal niveau zal plaatsvinden.
- Werkgever en werknemer brengen beide hun behoeften en voorstellen m.b.t. flexibiliteit in. Binnen de pilot is uitdrukkelijk ruimte voor de wensen van beide groepen, waarbij de inzet een win-winsituatie is voor zowel werkgever als werknemer.
- De wensen, behoeftes en voorstellen kunnen ook betrekking hebben op de inzet van uitzendkrachten.
- De regionale vakbondsbestuurder wordt actief en vroegtijdig betrokken in het proces.
- Het is de intentie om te zoeken naar de lokale wensen, behoeftes en oplossingen. Dat kan binnen de kaders van de CAO, maar hiervan mag worden afgeweken met instemming van de vakverenigingen (regionale vakbondsbestuurder), waarbij gemotiveerd wordt aangegeven waarom dit wenselijk is.
- De pilot heeft een tijdelijke duur tot uiterlijk 31 december 2012.
- Ieder kwartaal wordt een voortgangsrapportage in het Bedrijfstakbureau besproken.
- Na afloop van de pilot volgt een evaluatie in het Bedrijfstakbureau.
- Partijen starten een werkgroep om de mogelijkheden voor een personal benefitbudget (ook wel: CAO-keuzemodel) te onderzoeken. De eventuele externe kosten komen uit de middelen van het Bedrijfstakbureau.

3) Ontwikkeling en scholing

- De afspraak over EVC (conform de protocol afspraak in CAO 2010-2011) wordt verlengd tot en met 31 december 2012.
- Het Persoonlijk Opleidingen Budget (POB) wordt verhoogd naar € 1000,- per 3 jaar. Aanvullend op artikel 8.3.8 mag het POB ook worden ingezet voor een EVCTraject en loopbaanadvies.
- Partijen onderzoeken de mogelijkheden voor een opleidingenfonds op sectorniveau, onder meer door samenwerking met de NRK. Partijen hebben daarbij een nadrukkelijke gezamenlijke inspanningsverplichting.

4) Duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie

- Partijen benadrukken de mogelijkheden voor Mantelzorgers door het opnemen van een CAO-tekst met als basis:
 - Mantelzorg (definitie): als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.
 - Steeds meer werknemers hebben mantelzorgtaken. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. Partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof. Het Bedrijfstakbureau zal in communicatieve zin aandacht besteden aan het onderwerp werk en mantelzorg.
- De huidige levensloopregeling wordt verruimd met bestedingsmogelijkheden voor ouderdomspensioen. Daartoe wordt de tekst in het doel van de regeling aangepast.
- De doelstelling om werk te bieden aan 8 Wajongeren (protocol afspraak in CAO 2010-2011) wordt gecontinueerd en de mogelijkheid voor loondispensatie wordt in de CAO opgenomen. Daarbij wordt aangesloten bij vigerende wetgeving.

5) Diversen

- De leesbaarheid van een aantal artikelen wordt verbeterd:
 - artikel 5.2-5.3 over oververdiensten wordt verduidelijkt, waarbij de term 'oververdiensten' wordt vervangen door 'beoordelingstoeslag'.
 - artikel 10.4 over ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt in een werkgroep door partijen gezamenlijk herschreven.
 - artikel 10.8 over overlijdensuitkering wordt aangepast met de omschrijving van nagelaten betrekkingen volgens het BW.
- Ten behoeve van de Stichting Bedrijfstakbureau geldt in de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 mei 2012 een werkgeversbijdrage van 0,1% van de jaarloonsom. Effectief is dit een heffing van 0,04% van de jaarloonsom gedurende de looptijd van deze CAO.
- De werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen zal worden voortgezet op basis van de AWWN regeling (artikel 1.6.3).