



Onderhandelingsresultaat cao voor de Kunststof- en Rubberindustrie op 2 juni 2016

Op 2 juni 2016 is tussen NRK-Werkgeversvereniging Branche CAO (NWBC) enerzijds en CNV Vakmensen.nl, De Unie en FNV anderzijds overeengekomen om de hierna volgende afspraken met een positief advies aan de leden voor te leggen met als doel te komen tot een cao voor de kunststof- en rubberindustrie.

1) Naam en Looptijd

De naam van de cao wordt gewijzigd in de 'Cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie'. De looptijd van de cao is 12 maanden, van 1 mei 2016 tot en met 30 april 2017.

2) Inkomen

Met ingang van 1 mei 2016 wordt het salaris verhoogd met 1,5% structureel. Deze loonstijging is gebaseerd op de gemiddelde cao-loonstijging in de industrie.

Bedrijven die aantoonbaar kunnen maken dat deze loonstijging niet verantwoord is omdat de continuïteit van de onderneming onder druk staat, kunnen een tijdelijke of definitieve ontheffing van het Bedrijfstakbureau verkrijgen. Deze ontheffing moet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 1 oktober 2016, bij het Bedrijfstakbureau worden aangevraagd en is mogelijk als:

- de salaristabellen die het betreffende bedrijf hanteert, hoger zijn dan de salaristabellen in bijlage 5B van de cao.

en

- de problematische continuïteit van de onderneming aannemelijk kan worden gemaakt door bijvoorbeeld verliesgevende cijfers, reorganisatie, ontslagen en/of een onvoldoende gevulde orderportefeuille.

en

- de zienswijze van de OR of PVT bij de aanvraag wordt overlegd. De lokale vakbondsvertegenwoordiger kan de OR of PVT daar te allen tijde in ondersteunen.

3) Vernieuwing van de cao / Rosetta

De bij deze cao betrokken partijen committeren zich aan de voortzetting van het project Rosetta (vernieuwing van de cao) zoals gestart in het cao-akkoord van 31 maart 2015. Binnen dat kader zijn nu al de volgende afspraken gemaakt:

a. Emancipatie van werknemers en werkgevers

Als een werknemer in het kader van artikel 5.4 lid 4 (werken in ploegen) aanpassing wenst van zijn werk en/of werktijden, moet het 'protocol aanpassing werk(tijden) versie 0.1' behorende bij dit cao-akkoord worden gevolgd. Daarbij is overeengekomen:

- Als er geen oplossing wordt gevonden en werknemer en/of werknemer zien nut in ondersteuning (stap 6 van het protocol), kan een beroep worden gedaan op het Bedrijfstakbureau. De secretaris van het Bedrijfstakbureau zal de vraag beoordelen en indien nodig doorverwijzen naar een externe procesbegeleider. Het Bedrijfstakbureau zal een lijst van geschikte procesbegeleiders beschikbaar hebben. De kosten voor het intakegesprek zijn voor rekening van het Bedrijfstakbureau, de mogelijke vervolgcosten zijn voor rekening van de betreffende werkgever. De secretaris van het Bedrijfstakbureau rapporteert periodiek aan het bestuur over de aanvragen.



- De tekst van artikel 5.4 lid 4 over minder werken in ploegen wordt als volgt gewijzigd:
Werknemers kunnen de werkgever verzoeken om in een minder zwaar rooster te werk worden gesteld. De werkgever zal indien er organisatorische mogelijkheden zijn aan dit verzoek tegemoet komen. Daarvoor wordt in gezamenlijkheid naar een passende oplossing gezocht volgens het protocol 'aanpassing werk(tijden)' in een bijlage van deze cao. Als dit verzoek leidt tot een aanpassing waarbij de ploegentoeslag vervalt, kunnen werknemers van 55 en ouder nog aanspraak maken op het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag gedurende de lopende maand (periode) en daarna gedurende:

- o 4 maanden (perioden) - 75% van het geldbedrag;
- o 4 maanden (perioden) - 50% van het geldbedrag;
- o 4 maanden (perioden) - 25% van het geldbedrag.

Een werkgever kan in positieve zin van deze afbouwregeling afwijken.

- Uiterlijk medio 2018 volgt een evaluatie van de invoering van dit protocol en een beoordeling van de uitwerking in de praktijk door het Bedrijfstakbureau. Deze evaluatie kan aanleiding zijn tot aanpassing van het protocol en het betreffende cao-artikel.

b. Beschikbaarheid van medewerkers / verlofrechten

- Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een onderzoek doen naar het kwantificeren van de waarde van de extra verlofrechten voor oudere medewerkers in de artikelen 7.1 lid 2 en 7.5 lid 1 en gezamenlijk verkennen of deze waarde kan worden ingezet in het brede kader van duurzame inzetbaarheid.
- Gedurende de looptijd van de cao wordt een protocol-afspraken opgenomen dat voor werknemers die in het kalenderjaar 2016 en 2017 de leeftijd van 65 jaar bereiken of hebben bereikt, geldt dat zij:
 - o in afwijking van artikel 7.1 lid 2 recht hebben op 20 wettelijke en 9 bovenwettelijke verlofdagen;
 - o in afwijking van artikel 7.5 lid 1 op vrijwillige basis 40 uren extra vrije tijd per kwartaal kunnen opnemen.

c. Werkzekerheid / Uitzendkrachten

- De verschillende uitzendovereenkomsten, die als gevolg van ziekte zijn ontstaan, worden in fase A van de uitzend-cao en in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 1 BW, als één arbeidsovereenkomst aangemerkt, waardoor geen sprake is van opvolgend werkgeverschap.
- In de cao wordt een bepaling opgenomen dat, op verzoek van een uitzendkracht, de werkgever zich er van zal vergewissen dat de verloning van de uitzendkracht correct verloopt.
- De tekst in artikel 1.5 lid 5 over uitzendwerk wordt als volgt gewijzigd:

Uitzendwerk

- a) Wanneer een werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten of werknemers in dienst van een uitzendbureau, dan heeft de uitzendkracht vanaf de eerste dag recht op de inlenersbeloning zoals gedefinieerd in de uitzend-cao.*
- b) Met uitzendkrachten vinden loopbaangesprekken plaats om de uitzendkracht te begeleiden bij en te adviseren over zijn loopbaan bij de inlener en op de arbeidsmarkt. De gesprekken worden gevoerd: 2 maanden na de start van de inlening, vervolgens jaarlijks en bij het einde van de werkzaamheden. Het gesprek wordt gevoerd door de leidinggevende van de inlener en zo mogelijk ook van het uitzendbureau. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de 'cao-tool loopbaangesprek voor uitzendkrachten' die partijen via de website ter beschikking zullen stellen.*



- c) *Bedrijven aangesloten bij de CAO maken uitsluitend gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn en die zijn aangesloten bij een koepelorganisatie (ABU of NBBU).*
- Aan artikel 1.5 lid 6 "Sociaal beleid" wordt toegevoegd dat de OR of PVT, zoals vereist in de WOR, ook wordt geïnformeerd over de personeelsformatie, met daarin inbegrepen het beleid over het inhuren van flexibele arbeidskrachten.
- d. Werkzekerheid / loopbaanontwikkeling en scholing**
- Partijen ontwikkelen een verzameling hulpmiddelen op het gebied van personeelsbeleid (Toolbox Personeelsbeleid) die via de website beschikbaar worden gesteld.
 - In de volgende fase van Rosetta zullen partijen prioriteit geven aan het onderwerp 'Duurzame Inzetbaarheid' waaronder bijvoorbeeld scholingsplannen, loopbaanbegeleiding en het persoonlijk opleidingsbudget. Daarbij kan de 'Toolbox Personeelsbeleid' verder gevuld worden.
- e. Werknemersparticipatie**
- De website www.numaakikdecao.nl wordt tijdens de looptijd van de cao in de lucht gehouden door de vakverenigingen die partij zijn bij deze cao om de betrokkenheid bij de arbeidsvoorwaarden van zowel georganiseerde als niet-georganiseerde werknemers te faciliteren, te vergroten en te verbeteren.
 - Vanuit het Bedrijfstakbureau is tijdens de looptijd van de cao een budget van € 18.000,- beschikbaar voor het onderhouden van de website en voor de extra werkzaamheden (ten opzichte van reguliere cao-werkzaamheden) die de vakverenigingen doen ten behoeve van Rosetta.

4) **Financiering**

a. Rosetta / werkgeversbijdrage

De tekst van artikel 1.6 lid 3 over de Regeling werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen wordt: *De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao een bijdrage verstrekken aan het F.I.B. (Fonds Industriële Bonden) overeenkomstig de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. De hoogte van de bijdrage is vastgesteld op € 20,06 per fte vallend onder de werkingssfeer van de cao en wordt door het Bedrijfstakbureau geïnd bij de aangesloten bedrijven.*

b. Bedrijfstakbureau

Ten behoeve van de Stichting Bedrijfstakbureau geldt gedurende de looptijd van deze CAO een werkgeversbijdrage van 0,05 % van de jaarloonsom met als peildatum 1 januari 2016. Deze bijdrage is bedoeld ten behoeve van de lopende werkzaamheden van het Bedrijfstakbureau, het project werknemersparticipatie en het internationale project.

5) **Pensioenregeling**

- Partijen zullen de karakteristieken van de pensioenregeling voor de kunststof- en rubberindustrie zoals in de huidige cao opgenomen, aanpassen conform de pensioen-cao voor de kunststof- en rubberindustrie 2017-2018 die vanaf 1 januari 2017 zal gaan gelden.
- Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao en nadat de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2017 is uitgewerkt, afspraken maken over de integratie van de pensioen-cao in de arbeidsvoorwaarden-cao. Daarbij wordt het dispensatiebeleid opnieuw vastgesteld; dispensatie blijft mogelijk als de te dispenserende pensioenregeling in totaliteit ten minste gelijkwaardig is aan de pensioenregeling in de cao. Ook zullen partijen afspraken maken over de handhaving van het dispensatiebeleid en eventuele overgangsregelingen.



6) Overig

a. Reparatie WW

Partijen zullen de ontwikkelingen rond de reparatie van de WW volgen en zodra er een landelijke regeling tot stand is gekomen met elkaar hierover in overleg treden, waarbij partijen veel belang hechten aan raadpleging van en goede voorlichting aan werknemers over een eventuele reparatie van de WW en waarbij de administratieve lasten geen breekpunt zullen vormen.

b. Internationale projecten

Gedurende de looptijd van de CAO kunnen door partijen concrete projectvoorstellen worden ingediend, met een maximum van € 2.500,- bij het Bedrijfstakbureau. De voorstellen moeten een relatie hebben met de activiteiten in de bedrijfstak.

c. Participatiewet

De NWBC zal het aantal medewerkers onder de participatiewet bij de in de cao-aangesloten bedrijven monitoren.

Daarnaast blijft het bepaalde in artikel 5.1 lid 8 voor arbeidsgehandicapten van kracht.

7) Vervolg cao-vernieuwing (Rosetta): Duurzame Inzetbaarheid

In de volgende fase van Rosetta zullen partijen gezamenlijk prioriteit geven aan het onderwerp 'Duurzame Inzetbaarheid'.

NWBC
H. Tanger

CNV Vakmensen.nl
R. van Riezen

De Unie
R. Koorn

FNV
J. Compaijen