

Onderhandelingsresultaat cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie op 16 juni 2022

Op donderdag 16 juni 2022 is tussen NRK Werkgevers enerzijds en CNV Vakmensen, De Unie en FNV Procesindustrie anderzijds overeengekomen om de hierna volgende afspraken voor te leggen aan alle werknemers (volgens het DigiC-proces), aan de leden van de vakorganisaties FNV en CNV en aan de leden van NRK Werkgevers, met als doel te komen tot een cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie.

In het afgelopen cao-jaar is gezamenlijk het DigiC-proces doorlopen en uit de DigiC-enquête bleek dat werknemers 'loon' de hoogste prioriteit geven. Ook door de hoge inflatie vonden cao-partijen het belangrijk om nu eerst een **loonstijging** af te spreken.

De overige resultaten van het DigiC-onderzoek worden niet vergeten. Daarom zullen partijen in september van dit jaar samen een **Actieplan** opstellen met afspraken over bijvoorbeeld de duurzaamheidsregelingen die de cao biedt, over uitleg en promotie van het 'Protocol aanpassing werk en werktijden, over de leesbaarheid en bekendheid van de cao, over verlof en verlofregelingen en over opleidingen en opleidingsbudget. Het DigiC-rapport en de voorstelbrieven geven daarvoor genoeg input.

De afspraken in dit **onderhandelingsresultaat** zijn:

1) Looptijd

De looptijd van de cao is 12 maanden, van 1 juni 2022 tot 1 juni 2023.

2) Inkomen

De structurele salarisstijging bedraagt 4,0 %. Met ingang van 1 juni 2022 wordt het salaris verhoogd met 2,0 % structureel en met ingang van 1 november 2022 nogmaals met 2,0 %.

Deze loonstijging wordt als volgt uitgevoerd:

- Bedrijven zullen de stijging zo spoedig mogelijk in hun salarisadministratie doorvoeren.
- Voor de periode van 1 juni 2022 tot de invoering van de loonstijging wordt eenmalig een bruto betaling ter grootte van (ongeveer) 2,0 % gedaan aan werknemers die op het moment van uitkeren in dienst zijn (= 2,0 % * maandinkomen * aantal maanden * 1,08).

3) Vernieuwing van de cao / vervolg Rosetta / DigiC

- ÷ De bij deze cao betrokken partijen committeren zich opnieuw aan de voortzetting van het project Rosetta (vernieuwing van de cao) zoals gestart in het cao-akkoord van 31 maart 2015. Daarvoor is in het cao-jaar 2021-2022 gezamenlijk een DigiC-proces doorlopen en zullen partijen in september 2022 gezamenlijk een actieplan opstellen, dat is gebaseerd op het DigiC-rapport en de voorstelbrieven die horen bij deze cao.

4) Pensioen

- ÷ In 2023 wordt de gemiddelde vaste pensioenpremie gelijk gesteld aan de benodigde premie voor een fiscaal maximale opbouw ouderdomspensioen van 1,875 %. Op basis van hoofdstuk 9, artikel 3 lid 3 kan de premie echter niet hoger worden dan 31 %.

- ÷ Vakantiekrachten hoeven niet meer te worden aangemeld als deelnemer in de Bedrijfstakpensioenregeling. Hoofdstuk 9, artikel 1 lid 2 wordt daarvoor als volgt aangepast:

Werkgever is verplicht om een ieder die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst komt van een Werkgever per direct aan te melden bij het Pensioenfonds, met uitzondering van vakantiekrachten en personen die behoren tot de directie van Werkgever, Er is sprake van een vakantiekracht als de werknemer:

- ÷ een dagopleiding volgt
- ÷ tijdens school- of studievakanties werkt
- ÷ niet langer dan 6 weken werkt
- en
- ÷ in totaal niet meer dan 60 dagen per kalenderjaar werkt

5) Financiering

- ÷ De werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen in artikel 1.6 lid 3 bedraagt € 21,75 per werknemer in de cao met als peildatum 1 januari 2022. Van deze bijdrage wordt opnieuw € 10.000,- bestemd voor de (gedeeltelijke) financiering van het Werknemersonderzoek DigiC. In een volgende cao zal voor de 3^e en laatste maal een bedrag van € 10.000,- hiervoor worden bestemd.
- ÷ De bijdrage aan het Bedrijfstakbureau in artikel 11.2 lid 4 bedraagt 0,045 % van de jaarloonsom met als peildatum 1 januari 2022.
- ÷ Vanuit het Bedrijfstakbureau wordt tijdens de looptijd van deze cao een bedrag van € 10.000,- beschikbaar gesteld voor een internationaal solidariteitsproject. Dit project heeft bij voorkeur een relatie met de kunststof-, rubber- en lijmindustrie.

6) Redactioneel

- ÷ Aan **artikel 6.2 over Consignatie** wordt toegevoegd: In dit artikel wordt onder maandsalaris verstaan: het maandsalaris omgerekend naar fulltime dienstverband.
Op deze manier ontstaat er een gelijke behandeling van voltijds- en deeltijd werknemers.
- ÷ Aan **artikel 5.4 over Ploegentoeslag** wordt toegevoegd: De ploegentoeslag wordt berekend op basis van het maandsalaris (periodesalaris).
Deze zin was sinds de invoering van 'het nieuwe roosteren' in cao 2020-2021 weggefallen.
- ÷ In **artikel 7.3 over Kort verzuim met behoud van salaris** wordt in het recht op verlof bij overlijden bij lid a gewijzigd: ~~vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis, een en ander echter met een maximum van 4 dagen vanaf de dag van overlijden.~~
Op deze manier ontstaat er een gelijke behandeling van verschillende (religieuze) situaties.
NB: Partijen zullen daarbij expliciet verwijzen naar de cao-tool **Rouwverwerking** met informatie voor werkgevers en werknemers.



NRK Werkgevers



Hans Tanger

Martijn den Heijer

Jan Admiraal

John van Dorland