

## Onderhandelingsresultaat

### De inzet van de vakbonden

In de aangeboden petitie omschreven de vakbonden het al duidelijk. Wij willen komen tot nieuwe afspraken waarbij we rekening houden met de belangen van alle werknemers: jong, oud, kort in dienst, lang in dienst, hoog in de schaal en laag in de schaal. We worden immers allemaal geconfronteerd met toenemende koopkrachtdruk.

Vrijdag vond het laatste overleg plaats tussen de vakbonden en de werkgever. Vanuit de vakbonden waren kaderleden Erwin Rink (CNV Vakmensen) en Kas Kusters (FNV) samen met bestuurders Joosje de Lang (FNV) en Anthony Williams (CNV Vakmensen) aangeschoven. NAM werd vertegenwoordigd door Johan Atema, Edmond Carsouw en Wouter van der Heijde.

### Constructieve gesprekken

Er is vrijdag lang en goed met elkaar gesproken. Met begrip voor elkaars standpunten, zorgen en wensen is er op constructieve en creatieve wijze gezocht naar een oplossing waarin alle partijen zich kunnen vinden. Uiteindelijk is er aan het einde van de middag een onderhandelingsresultaat bereikt dat wij ter stemming zullen voorleggen aan de leden.

### De afspraken

Een overzicht van de afspraken die we hebben gemaakt.

**Looptijd** - De cao wordt opengebroken en verlengd met een jaar. Dit betekent dat de cao (bij akkoord van de leden) een looptijd krijgt tot 31-12-2024.

### **2022:**

**Merit** - Per augustus 2022 wordt er alsnog een merit budget van 2% (gelijk aan boven cao) beschikbaar gesteld voor collega's die vallen onder de cao. Toekenning geschiedt zoals jullie gewend zijn en is dus afhankelijk van je relatieve schaalpositie. Nadere informatie volgt zodra er een akkoord is bereikt.

### **2023:**

**Algemene verhoging** - In 2023 wordt er een algemene verhoging van de lonen toegepast van 4%. De totaalsom die deze 4% vertegenwoordigd wordt omgezet in een bedrag dat voor iedereen gelijk is. Dat betekent in de praktijk dat de collega's in lagere salarisschalen of in het begin van hun loopbaan er relatief gezien meer op vooruit gaan dan collega's in de hogere schalen. Feit is wel dat door deze afspraak iedereen er op vooruit gaat.

**Eenmalige uitkering** – In de lopende cao is een afspraak gemaakt over een eenmalige uitkering van E 2023 in 2023. Deze wordt omgezet in een merit van 1,2%. Een structurele, pensioengevende salarisverhoging.

**Merit** - In het geval er met de boven cao-collega's een hoger merit budget wordt afgesproken dan de hierboven genoemde 5,2% (4% algemeen + 1,2% merit) dan wordt het deel hierboven alsnog toegekend als merit budget voor de cao populatie.

### **2024:**

**Algemene verhoging** – In 2024 wordt een algemene verhoging van de salarissen toegepast die gelijk staat aan het gemiddelde van de loonsverhogingen in de chemische sector in de 12 maanden ervoor. Ook in dit jaar zal het percentage omgerekend worden naar een vast bedrag – dat voor iedereen gelijk is - waarmee de lonen worden verhoogd.

**Merit** - Als de hoogte van de merit die wordt afgesproken met boven cao collega's hoger is dan het gemiddelde van de loonsverhogingen in de chemische sector, dan zal het verschil hiertussen worden omgezet in een merit budget dat toegekend wordt aan de werknemers vallend onder de cao.

**Duurzame inzetbaarheid** – Eerder maakten cao partijen afspraken over duurzame inzetbaarheid. Deze afspraken worden gecontinueerd gedurende de looptijd van de nieuwe cao.

Wat vindt de onderhandelingsdelegatie van dit resultaat?

De uitgangspunten van de vakbonden waren vooraf helder. Ingegeven door de vele gesprekken die wij voerden met de leden - tijdens ledenvergaderingen of tussendoor - hebben we ingezet op een pakket aan afspraken dat recht doet aan de belangen van eenieder vallend onder de NAM cao. Hier hebben wij geen onderscheid willen maken in leeftijd, functie of anciënniteit.

We wilden daarnaast ook afspraken maken over het lopende jaar én de komende jaren, waarbij het onze inzet was om te spreken over structurele verhogingen ipv eenmalige bonussen. Een ander zeer belangrijk uitgangspunt betrof zekerheid. Met het oog op de voorgenomen verkoop van NAM onderdelen wilden wij de collega's die te maken krijgen met 'divestment' een nieuw perspectief bieden.

De onderhandelingsdelegatie van de vakbonden is daarom tevreden met het bereikte resultaat. Wij denken dat er met dit pakket aan afspraken op een goede manier invulling is gegeven aan het wensenpakket van de leden. Er is sprake van een **structurele verhoging** van salarissen in **2022, 2023 én 2024**. Bij een akkoord kijken we **niet langer** aan tegen **een nullijn** en krijgen we opnieuw de mogelijkheid om de salarissen mee te laten groeien met de ontwikkelingen om ons heen.

We realiseren ons ook dat er met deze afspraken geen zekerheid is op een volledige reparatie van het koopkrachtverlies voor iedereen. Onze inzet is er op gericht geweest dit zo dicht mogelijk te benaderen en om die reden is er ook voor gekozen de mensen met de laagste inkomens het meeste tegemoet te komen. Mocht het inderdaad zo blijken te zijn dat koopkrachtverlies niet geheel afgedekt is, dan zullen we dit uiteraard weer op de agenda zetten voor de onderhandelingen in 2024.

#### **Boven CAO**

Er is ook gesproken over de groep 'boven cao-ers'. Zowel de vakbonden als ook NAM vinden het onderscheid dat (kan) ontstaat(n)t tussen cao en niet-cao onwenselijk. We hebben met elkaar nagedacht over manieren waarop er een betere koppeling kan ontstaan tussen deze twee groepen om ongelijkheid gedurende de looptijd van deze cao te voorkomen.

De gesprekken hierover zullen zeker vervolg krijgen en we houden de leden die buiten de cao vallen ook aangesloten op het vervolg.

**Met vriendelijke groet,**

**Joosje de Lang**

VAKBONDSBESTUURDER

