

Eindbod cao I en cao HP

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

23 januari 2023

De werkgeversdelegatie NZO bespreekt de voorwaarden voor de nieuwe cao's met de vakbonden FNV, CNV en De Unie. De cao I en cao HP zijn afgelopen op 31 december 2022. We hebben vier keer een dag met elkaar gesproken over de nieuwe voorwaarden. We hadden de nadrukkelijke intentie om er met elkaar uit te komen. Dat is helaas niet gelukt. De werkgevers hebben daarom een eindbod gedaan.

Gezien de huidige economische omstandigheden willen we alle collega's zo snel mogelijk duidelijkheid geven, de salarisverhoging doorvoeren en de eenmalige uitkering direct uitkeren. We zijn er helaas niet uitgekomen. Dat komt onder andere door de voorstellen voor het loon. Er zit teveel ruimte tussen wat de vakbonden voorstellen en wat de werkgevers voorstellen. We vinden het als zuivelwerkgevers belangrijk dat onze sector voor huidige en voor nieuwe werknemers aantrekkelijk is en blijft om in te werken. Goede afspraken over het cao-loon en andere arbeidsvoorwaarden horen daarbij. We zien dat de inflatie hoog is. Werknemers merken dat het leven duurder is door de stijgende energieprijzen en de hoge kosten voor levensonderhoud. We hebben als werkgevers oog voor deze situatie. Oplossingen hiervoor zien we als een gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, werkgevers en werknemers. We moeten daarbij rekening houden met de huidige en toekomstige ontwikkelingen die in onze sector op ons afkomen. Vanuit deze gedeelde verantwoordelijkheid hebben we een eindbod gedaan. Wij vinden dat dit eindbod een goed en verantwoord totaalpakket omvat.

1. Looptijd

De cao's I en HP hebben een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

2. Loonparagraaf

Cao I: de salarisschalen en individuele salarissen worden met terugwerkende kracht per 1 januari 2023 verhoogd met 6%. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

De structurele verhoging geldt voor werknemers en uitzendkrachten die op het moment van betaling nog steeds werkzaam zijn.

Cao HP: de salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd volgens de regeling die geldt op ondernemingsniveau conform artikel 4 lid 3.

Heeft de onderneming hiervoor geen regeling dan geldt dat de salarisschalen en individuele salarissen met terugwerkende kracht per 1 januari 2023 met 6% worden verhoogd voor alle werknemers en uitzendkrachten die op het moment van betaling nog werkzaam zijn.

Cao I: fulltime werknemers en uitzendkrachten vallend onder de werkingssfeer van cao I ontvangen een eenmalige bruto uitkering van €600,- als zij in dienst zijn op 23 januari 2023 én nog steeds in dienst zijn op de datum dat cao-partijen formeel akkoord bereiken. Parttime werknemers en uitzendkrachten ontvangen deze bruto uitkering naar rato. De eenmalige uitkering werkt niet door naar alle andere salariscomponenten zoals de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioenopbouw, etc.

Cao HP: de eenmalige bruto uitkering van €600,- zoals verwoord bij cao I geldt ook voor werknemers vallend onder de cao HP als de onderneming waar deze cao geldt geen eigen regeling heeft zoals verwoord in artikel 4 lid 3.

De structurele verhoging en de eenmalige uitkering worden zo spoedig mogelijk, nadat cao-partijen formeel akkoord bereiken, uitbetaald.

3. Arbeidsmarkttoeslag en vrijwillig verhogen arbeidsduur

Arbeidsmarkttoeslag (AMT)

Voor de referentiefunctie Besturingstechnicus (4.03), ingedeeld in groep VIII, geldt voor een proefperiode van één jaar een arbeidsmarkttoeslag met terugwerkende kracht per 1 januari 2023. Deze toeslag geldt zowel voor nieuwe als bestaande werknemers. Deze AMT geldt ook voor de functies die anders heten waarbij de werkzaamheden minimaal 70% van de tijd gelijk zijn aan de werkzaamheden van de referentiefunctie Besturingstechnicus (4.03), mits deze functies ingedeeld zijn in salarisgroep VIII.

De hoogte van de AMT is bepaald op 10% van het actuele salarisbedrag in de schaal, dus ongeacht het aantal functie jaren die de werknemer heeft in de schaal.

Een jaar na implementatie van deze afspraak bekijken cao-partijen of deze afspraak wordt voortgezet en zo ja onder welke voorwaarden. Als blijkt dat verdere voortzetting van de afspraak niet aan de orde is, treden partijen over de consequenties hiervan in overleg.

Arbeidsduur

Werknemers in dagdienst werkzaam onder cao I die dit zelf willen en waarbij de werkgever hiermee instemt krijgen de mogelijkheid om 40 uur te werken in plaats van 36 uur. Hiermee kunnen de werkgevers nieuwe en bestaande werknemers flexibiliteit geven om meer maandinkomen te verkrijgen. Het is geen doel om een nieuwe fulltimenorm van 40 uur te creëren. De afspraak heeft een ingangsdatum van 1 juli 2023 of zoveel eerder als de werkgever dit administratief heeft ingeregeld. Het aanbieden van de mogelijkheid om 40 uur te werken in plaats van 36 uur heeft een tijdelijk karakter tot 1 juli 2024 en wordt gezien als een pilot. De cao-partijen evalueren deze tijdelijke afspraak tijdig. Indien vakbonden van oordeel zijn dat deze afspraak niet het gewenste effect heeft, kunnen zij eenzijdig deze afspraak stopzetten. Als blijkt dat verdere voortzetting van de afspraak niet aan de orde is, treden partijen in overleg over de groep die op dat moment gebruik maakt van deze regeling.

4. Feestdagenverlof, overdrachtstijd en consignatie

In de vorige cao is een studieafspraken gemaakt om in de werkgroep tijd de onderwerpen samenloop feestdagen met een roostervrije dag, overdrachtstijd en consignatie aan de orde te stellen. Als werkgevers hebben wij ons uiterste best gedaan om tot voorstellen te komen die voor vakbonden acceptabel zijn. Ondanks dit hebben geconstateerd dat we op dit moment geen afspraken kunnen maken over deze onderwerpen. Wij stellen voor om de gesprekken hierover gedurende de looptijd van deze cao te vervolgen.

5. RVU-regeling

De bestaande RVU-regeling wordt verder verruimd. Op dit moment is één van de criteria dat de werknemer ten minste 45 jaar in dienst is bij de *huidige* werkgever. In aanvulling hierop kunnen werknemers met 45 dienstjaren in de *zuivelsector* ook gebruik maken van de regeling. Hierbij geldt dat de werknemer zelf moet kunnen aantonen dat hij of zij 45 jaar in dienst is binnen de zuivelsector én moet voldoen aan de andere gestelde criteria uit de regeling.

6. Sparen om eerder met pensioen te gaan

Wij stellen voor om de huidige werkgroep “transitie pensioenstelsel” een aanvullende opdracht te geven om de mogelijkheid uit te werken voor werknemers om zelf pensioen bij te sparen in de BPZ pensioenregeling. Deze mogelijkheid kan werknemers de gelegenheid geven eerder te stoppen met werken.

7. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Om schrijnende gevallen bij arbeidsongeschiktheid te voorkomen stellen wij voor om de huidige arbeidsongeschiktheidsverzekering te wijzigen naar een WGA Hiaat (uitgebreid) verzekering. De concrete uitwerking zullen wij in overleg met de vakbonden opstellen.

8. DI-budget

Op korte termijn starten we in een werkgroep de evaluatie van het DI-budget. De werkgroep streeft ernaar om in het tweede kwartaal van dit jaar een advies aan cao-partijen te geven. Eventuele implementatie van dit advies kan gedurende de looptijd van de cao worden bewerkstelligd. Daarnaast vervangen we in de cao-tekst de term “Tiptrack” voor “platform”, omdat Tiptrack vervangen wordt door het platform van Achmea.

9. Redactionele aanpassingen cao-tekst

Het memo “redactie cao” zoals dit tijdens het cao-overleg aan de orde is gesteld, maakt integraal onderdeel uit van dit eindbod.

10. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd.

11. Werkgeversbijdrage

De bestaande werkgeversbijdrageregeling voor vakbonden wordt gedurende deze cao ongewijzigd gehandhaafd.