



nederlandse zuivel organisatie

## **Update vierde ronde cao gesprekken Zuivelwerkgevers doen eindbod – 6% loonsverhoging, en €600,- eenmalig**

Den Haag, 23 januari 2023

Beste collega's in de zuivelsector,

De werkgeversdelegatie NZO besprak op vrijdag 20 januari voor de vierde keer de voorwaarden voor de nieuwe cao I en cao HP met de vakbonden. Deze cao's zijn afgelopen op 31 december 2022. We zijn er helaas nog niet uitgekomen.

### **We hebben een eindbod gedaan**

We zijn vier keer een dag met de vakbonden in gesprek gegaan over de nieuwe cao. We vinden het als zuivelwerkgevers belangrijk dat onze sector voor jou en voor nieuwe werknemers aantrekkelijk is en blijft om in te werken. Dat is ons uitgangspunt. Goede afspraken over het cao-loon en andere arbeidsvoorwaarden horen daarbij. We hebben helaas geen akkoord bereikt, daarom hebben we een eindbod gedaan. Dat lichten we hieronder toe.

### **Loonvoorstel: 6% loonsverhoging en €600,- eenmalig bij een looptijd van 1 jaar**

We bieden in het eindbod 6% structurele salarisverhoging, een eenmalige uitkering van €600,- en goede afspraken over aanvullende arbeidsvoorwaarden.

### **Het voorstel van de vakbonden is niet haalbaar**

Het loonvoorstel van de vakbonden is een salarisverhoging van 10%, gelijk aan de inflatie over 2022. Dit is een buitengewoon hoog voorstel. Ook in de sector merken we de gevolgen van de hoge kosten voor energie en grondstoffen. Bedrijfsresultaten lopen terug en zijn de komende tijd onzeker. Een loonsverhoging van 10% is voor de zuivelbedrijven niet te dragen. De kosten bij bedrijven lopen dan zo hoog op dat de financiële gezondheid en toekomstbestendigheid van de sector in gevaar komen.

### **Vakbonden houden geen rekening met overheidsmaatregelen**

We zien oplossingen voor de hoge kosten van levensonderhoud als een gedeelde verantwoordelijkheid. Vakbonden houden bij hun voorstel geen rekening met de maatregelen die de overheid neemt om de inflatie te dempen en de koopkracht te verbeteren. Een modaal inkomen stijgt alleen door belastingmaatregelen van de overheidsmaatregelen vanaf deze maand met 3,7%. Lagere inkomens nog meer. Het Nibud heeft berekend dat andere overheidsmaatregelen, zoals het energieplafond de koopkracht dit jaar met 0,5% tot 8,1% verbeteren.

### **Arbeidsmarkttoeslag en meer werken dan 36 uur**

In samenhang met het loonbod wilden wij afspraken maken over een aantal aanvullende onderwerpen, waaronder een arbeidsmarkttoeslag en de mogelijkheid om vrijwillig 40 uur



te werken in plaats van 36 uur. Deze voorstellen hebben wij ook opgenomen in ons eindbod.

#### *Arbeidsmarkttoeslag voor de functie besturingstechnicus in schaal VIII*

Een arbeidsmarkttoeslag is een tijdelijke toeslag van 10% voor de referentiefunctie besturingstechnicus in schaal VIII. Deze toeslag kunnen nieuwe en bestaande werknemers in deze functie ontvangen. Ook functies die anders heten, maar waarbij je werk voor minstens 70% gelijk is aan het werk in deze functie komen in aanmerking voor de toeslag als ze zijn ingedeeld in schaal VIII. De toeslag is bovenop het maandelijkse salaris. De functie wordt hierdoor aantrekkelijker. Het doel is om deze functies vaker met eigen medewerkers in te vullen. Zo hoeven we minder externen in te huren en behouden we specialistische kennis in de bedrijven.

#### *Kiezen voor een contract van 40 uur*

We willen graag dat nieuwe en huidige werknemers in dagdienst die vallen onder de cao I kunnen kiezen voor een contract van 40 uur in plaats van 36 uur. We zien dat hier behoefte aan is, vaak bij jongere medewerkers. Het doel is om mensen de ruimte te bieden om meer te werken als ze dat willen, aantrekkelijker te zijn op de arbeidsmarkt en minder externen in te huren. We willen 40 uur werken mogelijk maken als jij en de werkgever dat allebei goed vinden. Het uitgangspunt van de cao blijft standaard 36 uur.

### **Overige voorstellen**

- We willen de RVU-regeling (regeling voor vervroegde uittreding) uitbreiden zodat alle medewerkers met 45 dienstjaren in de zuivel er gebruik van kunnen maken. De dienstjaren hoeven niet meer bij de huidige werkgever te zijn.
- We onderzoeken hoe medewerkers in de BPZ-pensioenregeling bij kunnen sparen om eerder met pensioen te gaan.
- We willen de arbeidsongeschiktheidsverzekering anders inrichten. Een eventuele uitkering wordt dan vooral uitgekeerd aan medewerkers die als gevolg van hun arbeidsongeschiktheid met een zeer forse inkomensdaling te maken krijgen.
- We evalueren het DI-budget. We bekijken onder andere of we nieuwe bestedingsdoelen kunnen toevoegen.
- Over de onderwerpen die te maken hebben met het thema tijd (overdrachtstijd, feestdagtoeslag, consignatie) willen we de komende periode verder praten.

### **Vervolg**

Je kunt de precieze inhoud van het eindbod natuurlijk nalezen. **Het is toegevoegd als bijlage van dit bericht.** De vakbonden leggen het eindbod voor aan hun leden. De collega's die lid zijn van een vakbond kunnen via een stemming aangeven of ze voor of tegen het eindbod zijn. Als de leden voor stemmen kunnen we de salarisverhoging doorvoeren en de



eenmalige uitkering uitkeren. De salarisverhoging is met terugwerkende kracht per 1 januari 2023.

### **Vraag en antwoord**

We kunnen ons voorstellen dat je vragen hebt. We beantwoorden een aantal vragen in de bijgevoegde vraag en antwoord. Als je aanvullende vragen hebt, stel ze dan gerust bij jouw HR-afdeling. **Bedrijven hier ook zelf informatie invoegen als er bv al data zijn voor bijeenkomsten.**

Met hartelijke groet,

Werkgeversdelegatie NZO