

Onderhandelingsresultaat DSM CAO

Op 28 februari 2020 hebben DSM NL Services BV en de vakorganisaties FNV, De Unie, Synergo-vhp en CNV een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor DSM. Dit resultaat zal door de vakbonden FNV en CNV positief worden voorgelegd aan hun leden, door de Unie neutraal en door Synergo-VHP met negatief advies. Uiterlijk 19 maart zullen de vakbonden laten weten of de leden instemmen met dit CAO resultaat. Op hoofdlijnen de punten van overeenstemming:

1. Looptijd:

De nieuwe 2 jarige cao geldt van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2022

2. Inkomen:

De individuele jaarsalarissen (%) en de salarisschalen (nominaal) worden als volgt structureel verhoogd:

- 1 juli 2020: nominale verhoging van 1000,- bruto
- 1 juli 2020: procentuele verhoging van 2%
- 1 januari 2021: nominale verhoging van 1000,- bruto
- 1 april 2021: procentuele verhoging van 2%

Gelijke beloning/leefbaar loon:

- Bij DSM is het beloningssysteem begrijpelijk en transparant. DSM beloont medewerkers met gelijkwaardig werk op gelijkwaardig niveau (zie equal pay statement).
- Medewerkers werkzaam bij DSM op basis van een arbeidsovereenkomst verdienen een inkomen van tenminste € 14,00 euro bruto per uur en zijn zo in staat een minimaal leefbaar inkomen te verwerven.
- DSM handhaaft een loonschaal op C32 niveau. Deze schaal zal enkel gebruikt worden voor posities in kader van leer-werk en/of begeleidingstrajecten.

Compensatie indexering mbt nominaal deel:

De onderstaande vier arbeidsvoorwaarden volgen de algemene loonsverhoging. Er is overeengekomen om per genoemde data de 2% salarisverhoging en 1000 euro nominaal (1%) om te zetten naar (in totaal) 3% algemene indexatie voor:

1. Pensioenindexatie
2. Indexatie deel van persoonlijke transitietoeslag
3. Persoonlijke toeslagen/ bijbetalingen
4. BHV vergoedingen

UITLEG FNV punt 2:

De lonen worden met het bijgaande bedrag en de percentages verhoogt. Het gaat om structurele verhogingen. Dus eerst wordt je loon verhoogd met € 1.000,-- per jaar en daarna met 2%. Het jaar daarop weer hetzelfde. Op de foto kun je zien wat dat voor jouw loon betekent. Zoals al uitgelegd gaan de laagste salarissen er relatief het meest op vooruit. Hoog tijd om ervoor te zorgen dat de loonkloof tussen de hoge en de lage salarissen niet nog groter wordt. Wij zijn er reuze blij mee dat we deze afspraak hebben kunnen maken!

O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
salaris stijging 1													
in %	in centen												
2,00%	€ 1.000,00												
salaris stijging 2													
in %	in centen												
2,00%	€ 1.000,00												
Schaal	gem salaris	stijging		Variabel Plus		Schaal	gem salaris	stijging		Totaal	variabel plus		
C32	€ 25.416,08	€ 1.478,75	6,18%	€ 514,68	2,0%	C32	€ 26.924,40	€ 1.508,32	5,93%	12,48%	€ 514,68	1,9%	
C33	€ 33.341,14	€ 1.634,14	5,15%	€ 675,16	2,0%	C33	€ 35.007,96	€ 1.666,82	5,00%	10,41%	€ 675,16	1,9%	
C34	€ 37.577,53	€ 1.717,21	4,79%	€ 760,94	2,0%	C34	€ 39.329,08	€ 1.751,55	4,66%	9,67%	€ 760,94	1,9%	
C35	€ 42.500,39	€ 1.813,73	4,46%	€ 860,63	2,0%	C35	€ 44.350,40	€ 1.850,01	4,35%	9,00%	€ 860,63	1,9%	
C36	€ 46.886,11	€ 1.899,73	4,22%	€ 949,44	2,0%	C36	€ 48.823,84	€ 1.937,72	4,13%	8,53%	€ 949,44	1,9%	
C37	€ 52.069,86	€ 2.001,37	4,00%	€ 195,26	0,4%	C37	€ 54.111,26	€ 2.041,40	3,92%	8,07%	€ 195,26	0,4%	
C38	€ 58.838,87	€ 2.134,10	3,76%	€ 1.397,42	2,4%	C38	€ 61.015,65	€ 2.176,78	3,70%	7,60%	€ 1.397,42	2,4%	
C39	€ 66.439,68	€ 2.283,13	3,56%	€ 1.577,94	2,4%	C39	€ 68.768,47	€ 2.328,79	3,51%	7,19%	€ 1.577,94	2,3%	
C40	€ 76.637,50	€ 2.483,09	3,35%	€ 1.820,14	2,4%	C40	€ 79.170,25	€ 2.532,75	3,30%	6,76%	€ 1.820,14	2,3%	
C41	€ 90.172,17	€ 2.748,47	3,14%	€ 2.141,59	2,4%	C41	€ 92.975,61	€ 2.803,44	3,11%	6,35%	€ 2.141,59	2,3%	
C42	€ 104.790,82	€ 3.035,11	2,98%	€ 5.973,08	5,7%	C42	€ 107.886,63	€ 3.095,82	2,95%	6,03%	€ 5.973,08	5,5%	
C43	€ 123.325,72	€ 3.398,54	2,83%	€ 7.029,57	5,7%	C43	€ 126.792,24	€ 3.466,51	2,81%	5,72%	€ 7.029,57	5,5%	
C44	€ 145.685,78	€ 3.836,98	2,70%	€ 8.304,09	5,7%	C44	€ 149.599,50	€ 3.913,72	2,69%	5,46%	€ 8.304,09	5,6%	
Loonstijging DSM		3,26%				Loonstijging DSM		3,21%		6,57%			
Effcten Salaris DATA CEOD 1 DATA CEOD 2 PM analysit ...													

Het is ons niet gelukt om de loonsverhoging op 1 april 2020 in te laten gaan. Dat wordt voor een deel weer gecompenseerd doordat de loonsverhoging van € 1.000,-- wel ingaat per 1 januari 2021. Daarmee krijg je het wel wat later maar is het gemiste deel tot een minimaal bedrag beperkt gebleven. In de totale stijging in 2 jaar is echter heel erg mooi gelet op de afspraken die op dit moment in de meeste bedrijven gemaakt worden.

De compensatie voor de bedragen die geïndexeerd worden is op het gemiddelde van de loonsverhogingen gesteld, 3%.

3. Resultaatbeloning:

De resultaatbeloning wordt per 1 januari 2021 aangepast:

Loonschalen C32-C37

- De resultaatbeloning wordt omgezet in een winstdelingsregeling afhankelijk van bedrijfstargets: 50% DSM NV resultaat en 50% het resultaat van het betreffende bedrijfsonderdeel.

Loonschalen C38-C44

De resultaatbeloning wordt in lijn gebracht met het DSM's global STI framework. De 3 onderdelen van de resultaatbeloning wijzigen:

- 20% gekoppeld aan (A) DSM NV targets,
- voor 40% aan (B) targets van het betreffende bedrijfsonderdeel en
- voor 40% aan (C) individuele targets.

De A en B targets worden conform het bedrijfsbrede targetproces vastgesteld .

Het uitbetalingsschema wordt aangepast; de maximale uitkering wordt verhoogd van 150% naar 200% en de uitbetaling is 0% bij Ebitda realisatie lager dan 75%.

- Een individuele beoordeling moet minimaal Goed zijn om in aanmerking te komen voor een resultaatbeloning. Voor medewerkers met beoordeling Zeer Goed wordt de score op het C target vermenigvuldigd met factor 1,2 en voor medewerkers met beoordeling Excellent met factor 1,5.
- De CEOD geeft een advies mbt aanscherpen van spelregels (incl. Klachtencommissie) naar werkgroep beoordelen/ontwikkelen.
- Bonus percentages blijven gelijk (C32 t/m C36 hebben 3% bonus, C37 t/m C41 hebben 5% bonus, C42 en hoger hebben 12% bonus)
- Sales posities kunnen onder de werkingssfeer van het global sales incentive plan (SIP) worden gebracht in plaats van onder bovenstaand global STI plan.

UITLEG FNV punt 3:

De resultaatbeloning wordt omgezet in een winstdelingsregeling.

Dit is een punt wat DSM graag wilde. Wij hebben er niet zo'n moeite mee: 'we zijn blij dat de C target vervalt voor de werknemers onder schaal 37'. Hoewel we ook wel wat kritische geluiden hebben gehoord van de leden uit de salarisschalen boven C37 over dat de regeling ook op nul zou kunnen uitkomen, schatten wij in dat het wel mee zal vallen. De andere verdeling is wat ons betreft geen heel groot probleem. Daarnaast hebben we veel vertrouwen dat de commissie van de COR de spelregels goed zal aanscherpen.

Mocht het toch negatiever uitvallen dan de huidige regeling dan komt het over 2 jaar gewoon weer op de cao tafel!

4. Compensatie voor overwerk:

CAO partijen streven ernaar om compensatie van overwerk te verwerken via MyChoice. De medewerker kan zo zelf de keuze maken voor compensatie in geld of tijd.

Deze keuzemogelijkheid kan pas worden geëffectueerd nadat een nieuwe MyChoice tool is doorgevoerd. Totdat de nieuwe regeling van kracht is wordt de 3 maanden termijn als periode waarbinnen overwerk gecompenseerd moet zijn uitgebreid naar het betreffende kalenderjaar als periode waarbinnen overwerk gecompenseerd moet zijn.

UITLEG FNV punt 4:

Het was een voorstel van FNV om overwerk te verwerken via MyChoice. Daar is DSM het mee eens maar daar is wel de nieuwe tool voor nodig. Dit zal in de tijd nog wel even aanlopen. Maar is nu wel afgesproken.

5. Pensioen

Afgesproken is om de cao onderhandelingen en pensioenonderhandelingen niet te bundelen. Om dit mogelijk maken stellen we nu vast dat de premie ongewijzigd blijft. Na de cao-onderhandelingen zullen vervolgens de pensioenonderhandelingen gaan over de inhoud van de pensioenovereenkomst 2021, die onderdeel uitmaakt van de cao.

UITLEG FNV punt 5:

Als de cao helemaal afgerond is gaan we door met de onderhandelingen voor een nieuw pensioencontract. Dat kan niet anders want per 1 januari 2021 vervalt de huidige regeling. Daarnaast komt er vanuit het pensioenakkoord een hele nieuwe regeling aan. Dan moeten alle regelingen in Nederland herzien worden, dus ook voor PDN. We houden jullie op de hoogte!

6. Flexibiliteit

Om de flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden uit te breiden en ter ondersteuning van een generatiebestendig inzetbaarheidsbeleid zijn de volgende afspraken gemaakt:

Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof

Medewerkers die na de geboorte meer tijd willen nemen voor hun kinderen kunnen gebruik maken van het wettelijk ouderschapsverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder wordt gewerkt ontvangt de medewerker minder salaris en bouwt daardoor minder pensioen op. DSM vult vanaf 1 januari 2021 de pensioenopbouw aan tot 100% (van het laatst ontvangen inkomen voorafgaand aan de ingangsdatum van het ouderschapsverlof).

Aanvullend geboorteverlof (wet WIEG)

Vanaf 1 juli 2020 treedt de wet WIEG in werking. Partners kunnen 5 weken aanvullend geboorteverlof nemen. DSM vult de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) tot 100% van het individueel jaarinkomen.

Verbetering faciliteiten voor Mantelzorgers

Medewerkers die mantelzorg verlenen, kunnen gebruik maken van het wettelijk recht op zorgverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder gewerkt wordt, ontvangt de medewerker minder salaris en bouwt daardoor minder pensioen op.

Vanaf 1 januari 2021 zal de pensioenopbouw (en de dekking voor het nabestaanden pensioen) bij zorgverlof worden gecontinueerd op hetzelfde peil als de reguliere contractuele arbeidsduur.

CAO partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de CAO een studie uit te voeren naar mantelzorgers bij DSM om meer inzicht te krijgen hoe mantelzorgtaken gecombineerd worden met werk en welke behoefte er bestaat aan ondersteuning en begeleiding.

Verbetering bijzonder verlof bij overlijden

Het bijzonder verlof bij overlijden zal voor (stief/pleeg/schoon/groot)ouders, broers, zussen en kleinkinderen worden uitgebreid naar maximaal 4 dagen.

Effectief verlofmanagent om balans belasting – belastbaarheid (en werkdruk) gezond te houden
Medewerkers moeten verlof opnemen om de balans belasting - belastbaarheid (werkdruk) goed te houden. In dit kader ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid bij de medewerker en de manager.

Sparen en verjaren van verlof worden als volgt aangepast:

De (boven)wettelijke vakantie-uren worden zoveel als mogelijk opgenomen in het kalenderjaar waarin het recht ontstaat. Als dat bij uitzondering door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, worden de niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren toegevoegd aan de verlofspaarregeling. Indien het maximum van de verlofspaarregeling is bereikt worden de uren automatisch uitbetaald. Het saldo van de verlofspaarregeling is per 1 januari 2021 maximaal 1000 uren. Medewerkers die op dit moment een hoger saldo hebben zullen dit behouden.

TOR / verlofplan 60+

De toekenning van de TOR uren wordt voorwaardelijk gesteld aan het hebben van een verlofplan. Het verlofplan is er op gericht om medewerkers zo gezond en fit mogelijk de (pre)pensioengerechtigde leeftijd te laten halen. In dit kader geldt dat wettelijk en bovenwettelijk verlof samen met het TOR verlof ingepland dienen te worden zodat dit gelijkmatig over een jaar wordt opgenomen.

Het moment waarop een verlofplan moet worden opgesteld, is voorafgaand aan de 60 jarige leeftijd.

Uitbreiding regeling vrijwillige demotie

Bij een verzoek tot vrijwillige demotie geldt een afbouwregeling als dit tot verlies van jaarsalaris leidt. Vanaf 1 april 2020 zal dit ook van toepassing worden op minder betaald werk als gevolg van verlies of vermindering van ploegentoeslag.

UITLEG FNV punt 6:

In dit stukje worden er een aantal regelingen uitgebreid of aangevuld. Een van de mooiste is het aanvullend geboorteverlof. Als je partner is bevallen kun je 5 weken verlof nemen, dat is geregeld in de wet WIEG. Je krijgt dan echter slechts 70% doorbetaald, en dat net in een tijd dat je geen inkomen kunt missen. DSM vult de regeling aan tot 100%, wat het een mooie regeling maakt.

Ook is er bijzonder veel aandacht voor de mantelzorgers die een steeds belangrijkere rol gaan vervullen.

Daarnaast is er voor nieuwe medewerkers opgenomen dat ze geen hoger verlofsaldo mogen hebben dan 1.000 uur (is bij fulltime dienstverband 25 weken!) het meerdere wordt automatisch uitbetaald. De huidige medewerkers mogen hun eventuele hogere verlofsaldo nog wel houden.

DSM bedrijfsAOW (vervroegd uittreden)

In het landelijk Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt om meer maatwerk mogelijk te maken in het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Het wetsvoorstel “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” strekt tot uitwerking van deze maatwerkafspraken. Dit Wetsvoorstel biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsregelingen door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing (RVU) op regelingen voor vervroegde uittreding.

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt omtrent de DSM bedrijfs AOW, die van kracht wordt wanneer het Wetsvoorstel is aangenomen:

- Instroom voor medewerkers in ploegen en medewerkers met vaste consignatievergoeding, die maximaal 36 maanden voor AOW leeftijd zitten, start vanaf 1 januari 2021.
- Vanaf 1 januari 2022 is de regeling toegankelijk voor alle medewerkers die max 36 maanden voor AOW leeftijd zitten.
- Medewerkers moeten 7 maanden voor datum deelname doorgeven dat ze gebruik willen maken van de regeling.
- Medewerkers die gaan deelnemen ontvangen geen uitkering bij pensionering en moeten 15 TOR/vakantie dagen op jaarbasis over deze periode inleveren (ploegendienst en part-time naar rato)
- Medewerkers moeten minimaal 2 jaar in dienst zijn (direct voorafgaand aan ingangsdatum bedrijfs AOW)

De verdere afspraken moeten nog worden uitgewerkt (zie intentieverklaring) en maken dan onderdeel uit van de cao voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Zodra hierover meer bekend wordt, volgen meer details.

UITLEG FNV over de DSM bedrijfsAOW

Het is gelukt om een afspraak te maken zodat 3 jaar eerder stoppen voor je AOW gerechtigde leeftijd mogelijk wordt gemaakt. Je krijgt op dat moment van DSM € 21.200, per jaar, maximaal € 63.600, dat kan niet verschoven worden. Je kunt dus niet zeggen; ik doe maar 2 jaar mee dan wil ik de € 63.600 gedeeld over 2 jaar. De hoogte van het bedrag is door de overheid bepaald en mag niet hoger zijn, dan zou DSM een boete krijgen.

Het bedrag correspondeert met het bedrag zoals je op je AOW gerechtigde leeftijd van de overheid krijgt. Om een redelijk inkomen te krijgen moet je ook een deel van je pensioen naar voren halen. Dat kan ook omdat je in het verleden al een deel vroegpensioen had. Dat is destijds bij je pensioen gekomen en kun je nu weer wat naar voren halen.

Je krijgt vanaf het moment dat je stopt met werken en gebruik gaat maken van de DSM bedrijfsAOW hetzelfde inkomen als op het moment dat je vanuit de overheid je AOW krijgt en je pensioen, maar wel 3 jaar eerder. Het totale pensioenbedrag wat je opgebouwd hebt wordt dan verdeeld over een langere periode. De rekensom is dan afhankelijk van je persoonlijke situatie. Op 1 januari 2021 mogen eerst de mensen met een ploegentoeslag of een consignatietoeslag gebruik gaan maken van de regeling (mits ze de goede leeftijd hebben) en vanaf 1 januari 2022 mogen alle DSM-ers met de juiste leeftijd gebruik gaan maken van de regeling. De regeling wordt uitgevoerd door PDN.

Bijverdienen is maar beperkt mogelijk en dat vonden wij ook redelijk. De regeling is ook bedoeld zodat mensen eerder kunnen stoppen met werken.

Je levert zelf ook een bijdrage. Voor elk jaar dan je eerder stopt lever je 10 vakantie-uren per maand in (15 dagen per jaar) de 5 ploegendienst 8,4 uur per maand. In feite zijn dat je TOR dagen als je was blijven werken. Omdat wij het eerlijk vonden dat iedereen hetzelfde moet bijdragen aan de regeling hebben we geen regeling gemaakt als je eerder was begonnen met TOR-ren. Daarnaast krijg je geen pensioenuitkering (een maandsalaris). De rekensom is echter snel gemaakt; de waarde van de uren en de pensioenuitkering staan tegenover de € 63.600 (voor 3 jaar) dat je eerder kunt stoppen met werken.

Je bepaalt zelf of je de rekensom gunstig genoeg vindt. Deelname is vrijwillig en in overeenstemming met DSM. De regeling zou geweigerd kunnen worden maar dat kan alleen bij zwaarwegende omstandigheden.

Het voorstel kwam echt vanuit de FNV leden! En daarmee is DSM het eerste bedrijf in Nederland waar dit kan.

My Choice applicatie

Om de gebruiksvriendelijkheid en de mogelijkheden van flexibele arbeidsvoorwaarden te vergroten zal DSM een nieuwe applicatie invoeren (MyChoice module). DSM wil hiermee ook een basis leggen voor uitbreiding van meer duurzame arbeidsvoorwaarden (denk bijvoorbeeld aan mogelijkheden om duurzame DSM producten te kunnen kopen). DSM zal de vakbonden op de hoogte houden van de voortgang in de CEOD vergaderingen.

7. Duurzaam reizen/ woon- werk

Om duurzame mobiliteit te stimuleren zal DSM een project starten waarbij gekeken wordt naar stimuleren Openbaar Vervoer, elektrische fiets en elektrische auto, carpoolen etc. DSM zal de vakbonden op de hoogte houden van de voortgang en de resultaten in de CEOD vergaderingen.

UITLEG FNV punt 7:

Spreekt voor zich.

8. Eindejaarsgeschenk

In december 2020 en december 2021 verstrekt DSM aan alle medewerkers een eindejaarsgeschenk met een waarde van 50 euro.

UITLEG FNV punt 8:

Spreekt voor zich.

9. Internationale solidariteit

DSM stelt 20.000,- euro beschikbaar voor internationale vakbondsprojecten; verdeelsleutel 60% FNV en 40% CNV.

UITLEG FNV punt 9:

Spreekt voor zich.

10. Kerstavond toeslag

Medewerkers in ploegendienst die werken op kerstavond in een dienst over de middernacht grens heen gaat, krijgen een eenmalige kerstgratificatie van 150 euro netto.

UITLEG FNV punt 10:

Voor de ploegendienstmedewerkers hadden we het voorstel gedaan om de feestdagtoeslagen over de hele dienst te laten betalen. Daar wilde DSM absoluut niet in mee. Uiteindelijk is er nog een beperkte plus op gekomen; de kerstavond krijg je een extra bedrag van €150,-- voor de uren die je dan moet werken.

Daarnaast hebben we voor de ploegentoeslag het voorstel gedaan dat overwerk ook over de ploegentoeslag moet worden betaald. Daar wilde DSM helemaal niet in mee, zij hielden vast aan het verhaal dat overwerk voor iedereen gelijk beloond moest worden. Nu zijn wij vooral voorstander van geen overwerk en zeker niet in de ploegen maar we hebben het niet binnen kunnen halen.

Het is een stapje..... in de volgende ronde bouwen we verder.

11. Beeldschermbril/ veiligheidsbril

In het geval een beeldschermbril of een veiligheidsbril met zicht correctie vereist is geeft DSM hiervoor een vergoeding.

Voorwaarden voor vergoeding van een beeldschermbril/veiligheidsbril zijn: de medewerker heeft oogklachten en/of houdingsklachten. De vergoeding voor een beeldschermbril/veiligheidsbril is maximaal € 250,- incl. btw. De medewerker ontvangt 1 x per 3 kalenderjaren een vergoeding voor een beeldschermbril. Medische indicatie kan deze termijn verkorten en/of het bedrag verhogen (in overleg met de manager).

UITLEG FNV punt 11:

De tekst spreekt voor zichzelf, het is een punt die uit onze ledenvergaderingen naar voren is gekomen en nu gerealiseerd is.

12. BHV vergoeding voor centralistenrol

Centralistenrol wordt opgenomen in BHV vergoedingen met een vergoeding van 250 euro bruto per jaar.

UITLEG FNV punt 12:

De tekst spreekt voor zichzelf, het is een punt die uit onze ledenvergaderingen naar voren is gekomen en nu gerealiseerd is.

13. Protocol afspraak rondom beloningsverhoudingen executives

In het protocol van de CAO wordt de volgende tekst opgenomen: “DSM heeft als doel om een fair en consistent beloningsbeleid te voeren in de gehele organisatie, waarbij zowel de interne beloningsverhoudingen als de maatschappelijke ontwikkelingen in acht worden genomen. DSM zal de vakorganisaties gedurende de looptijd van de CAO van dezelfde informatie over de top beloningen voorzien als de informatie die zij aan de centrale ondernemingsraad verstrekt.”

UITLEG FNV punt 13:

Fijn dat de vakbonden nu geïnformeerd worden hoe het zit met de beloning van de executives. We gaan zien wat het ons gaat brengen.

SLOTCONCLUSIE EN STEMADVIES:

Al met al ligt er een mooi, evenwichtig cao resultaat met een mooie loonontwikkeling die eindelijk eens recht doet aan alle werknemers van DSM. Mooie afspraken voor degene die gebruik gaan maken van het partnerverlof, of die mantelzorgtaken hebben. Een winstdelingsregeling waar tot en met C37 de C taken weg gevallen zijn, de bijzondere eerste in NL afspraak voor de bedrijfsAOW en nog andere mooie punten.

Hebben we alles binnen gehaald wat we gevraagd hadden? “Nee natuurlijk niet, het is en blijft onderhandelen”

Had het nog beter gekund? “Ja, DSM had een principeakkoord met FNV kunnen hebben als ze bereid waren geweest de loonsverhoging per 1 april in te laten gaan. Gelukkig is dat enigszins gecompenseerd door in het tweede jaar de loonsverhoging naar voren te halen”.

Wij zijn tevreden en hopelijk jullie ook. We kijken uit naar de stemming.