



nederlandse zuivel organisatie

Voorstellen NZO voor cao's (cao I, cao HP en pensioen-cao) Zuivelindustrie 2025

Beste Edwin, Henk en Sierp,

De huidige cao's (cao I en cao HP) lopen af op 31 maart 2025, en de pensioen-cao op 31 december 2025. Op 25 februari 2025 starten we het overleg om te komen tot nieuwe cao-afspraken.

Het beschermen van het fundament van de zuivel industrie

Wij zetten in op een werkomgeving waarin we het talent en de inzet van onze werknemers waarderen en stimuleren, met eerlijke en toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden. Op de huidige afspraken in de cao mogen we dan ook trots zijn. Om concurrerend te blijven op de arbeidsmarkt én om te gaan met de uitdagingen waar onze sector mee wordt geconfronteerd, is het noodzakelijk om te balanceren tussen marktontwikkelingen, kostenbeheersing en beloningsbeleid.

De toekomst van de zuivelindustrie beschermen

De zuivelindustrie staat onder grote druk door veranderende marktomstandigheden. De sector is getransformeerd van een markt met een overvloed aan melk naar een marktsituatie waarin schaarste een steeds grotere rol speelt. Daarnaast zijn consumenten op zoek naar alternatieven. Daarbij zijn grote investeringen noodzakelijk om invulling te geven aan de energietransitie en andere duurzaamheidseisen. Om competitief te blijven, is een efficiënte bedrijfsvoering noodzakelijk. In dit kader is het essentieel om de arbeidskosten op een verantwoord niveau te houden, terwijl gelijktijdig technologische innovatie en een concurrerend arbeidsvoorwaardenpakket voor onze werknemers essentiële factoren zijn en blijven.

Arbeidskosten, productiviteit en innovatie

Loonkosten spelen een grote rol in onze sector en vragen om een doordachte aanpak. Gerichte investeringen in personeel zijn noodzakelijk om onze werknemers te waarderen en schaarse functies aantrekkelijker te maken. Dit laatste kan door middel van beloningsdifferentiatie, zonder de algehele loonkosten onevenredig te verhogen. Een verantwoord loonbeleid draagt bovendien bij aan onze concurrentiekracht. Loonstijgingen en efficiëntieverbeteringen moeten zoveel mogelijk in balans zijn om concurrerend te blijven. Technologische vooruitgang speelt hierbij een sleutelrol. Innovaties verlagen operationele kosten en verhogen de productiviteit. Het vinden van de juiste verhouding tussen verantwoord loonbeleid en innovatie blijft daarom een belangrijke prioriteit.

Reguliere cao's (cao I en cao HP)

Loonontwikkeling en differentiatie

In het verlengde van de context die hierboven is beschreven, is het belangrijk te benoemen dat bij NZO-werkgevers een zorg leeft dat de bedrijfsresultaten van 2024 door vakbonden worden aangegrepen om hoge loonstijgingen af te dwingen.

De recente stijging van de loonkosten met 14% in twee jaar zonder structurele marktveranderingen of productiviteitsstijgingen baart ons zorgen. Een verantwoord



loonbeleid is noodzakelijk om de effecten van reorganisaties en het continu verbeteren te behouden. In relatie tot loonontwikkeling willen wij het hebben over:

- **Ruimere mogelijkheden voor differentiatie in beloning:** we steunen de uitkomst van de werkgroep beloningsbeleid om voor meer schaarse functies het mogelijk te maken de huidige Arbeidsmarkttoeslag (AMT) toe te passen.
- **Mogelijkheid voor extra periodiek:** Niet alleen in loonlijnen, maar ook in het extra betalen wanneer er iets tegenover staat zit een vorm van differentiatie die naar ons oordeel kan bijdragen aan het effectief inzetten van beloning.
- **Tijdelijk lagere beloning om te groeien naar vakvolwassenheid:** in de cao kennen we de mogelijkheid werknemers die van buiten de zuivelindustrie in dienst komen tijdelijk lager te belonen. Dit is in artikel 5A lid 9 overeengekomen. Als NZO willen we dit artikel ook kunnen toepassen bij wisselingen van functie binnen de zuivelindustrie.

Tijd gerelateerde onderwerpen

We willen graag een aantal zaken waar we al langer over praten afronden. Denk aan overdrachtstijd, feestdagen en consignatie. We beschouwen overdracht als werktijd, maar geen werktijd die automatisch dient te worden betaald. Immers betalen wij op dit moment al wél voor een groot deel de pauzes, wat zeker géén werktijd is. Dit betekent niet dat wij niet bereid zijn tot een afspraak te komen. De modellen die door de werkgroep tijd zijn ontwikkeld, bieden een goede basis. De NZO stelt ten aanzien van deze onderwerpen het volgende voor:

Overdrachtstijd

De NZO steunt de aanpak van de werkgroep tijd om, in één keer, per dienst één vergoeding te geven voor álle tijd, buiten de formele diensttijd, die gemoeid is met het wisselen van diensten. Deze vergoeding is niet gekoppeld aan een daadwerkelijke individuele tijdsbesteding. Alhoewel wij dus van oordeel zijn geen vergoeding verschuldigd te zijn, zijn wij toch bereid een klein deel van deze tijd te vergoeden als we daarmee alle tijd, ook als het geen arbeidstijd betreft zoals omkleedtijd, afdekken.

Samenloop roostervrij met feestdagen

De "werkgroep tijd" heeft een basis gegeven voor een oplossing voor de samenloop van roostervrije dagen met feestdagen. Dit willen we met jullie verder verkennen en verdiepen.

Consignatie

Een goede consignatieregeling is essentieel voor onze bedrijfsvoering. De NZO steunt het advies van de werkgroep om de tijdstippen een uur naar voren te halen en de slaaptijd een uur te verlengen.



Ziekteverzuim en loondoorbetaling

Ziekteverzuim is een belangrijk aandachtsgebied in de sector. Bij een groot aantal bedrijven binnen de NZO wordt het ziekteverzuimpercentage als hoog ervaren. De afschaffing van de loonprikkel na één jaar ziekte in de vorige cao heeft de financiële stimulans om terug te keren naar werk verminderd. Veel cao's kennen wel een afspraak waarbij het loon na 1 jaar ziekte wordt gekort. Onze bedrijven moeten alle zeilen bijzetten om het verzuim omlaag te krijgen, terwijl we uit de literatuur weten dat een financiële prikkel effectief kan zijn. Willen we concurrerend blijven, dan zullen we alle middelen moeten inzetten om het verzuim te verlagen. Wij willen met de vakbonden verkennen hoe arbeidsvoorwaarden kunnen bijdragen aan verlaging van het verzuim.

40-uur werken

Wij stellen voor om de huidige afspraak over de mogelijkheid tot een 40-urige werkweek definitief te maken in de cao.

Memo redactie

Op basis van de redactie van de cao hebben we enkele voorstellen ter verduidelijking van de cao-tekst. Deze zijn in een memo verwoord als bijlage van deze voorstellenbrief.

Pensioen-cao

In de huidige Pensioen-cao zijn inhoudelijke en procesmatige afspraken gemaakt over de implementatie van de Wet Toekomst Pensioen (WTP). Voor wat betreft het proces is afgesproken dat een werkgroep wordt geformeerd met een vertegenwoordiging vanuit sociale partners en het Pensioenfonds die in opdracht van sociale partners aan de slag gaat met het inventariseren en uitwerken van de te maken beleidskeuzes door de invoering van de WTP.

De werkgroep heeft zich de afgelopen twee jaar gebogen over de diverse vraagstukken en alle relevante afspraken vastgelegd in een transitieplan. Dit transitieplan is door de respectievelijke achterbannen geaccordeerd en bevat alle afspraken die nodig zijn om invulling te geven aan een nieuwe pensioen-cao vanaf 1 januari 2026.

Wij stellen voor om alle in het transitieplan gemaakte afspraken op te nemen in een nieuwe pensioen-cao met een looptijd van 1 januari 2026 t/m 31 december 2030. Conform de afspraken in het transitieplan zal de nieuwe pensioenregeling na 3 jaar, d.w.z. in het jaar 2029, geëvalueerd worden. De uitkomst van deze evaluatie kan de basis vormen voor gesprekken over de pensioen-cao voor de periode ná 2030.

Tot slot

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe of aanvullende voorstellen in te brengen. Wij vertrouwen op een constructief overleg en zien uit naar de gesprekken op 25 februari!

Met vriendelijke groet,

Namens NZO

J. Helms

Kopie aan: bestuur NZO