

Beste leden,

De vakbonden hebben inmiddels een nieuw salarisbod van jullie werkgever ontvangen voor de cao die al sinds augustus 2019 is verlopen.

Daarnaast wil de werkgever afspraken met de bonden maken over de financiering van Unlimited Learning en doet hij een voorstel om de wettelijke regeling WIEG te verbeteren. Dit is de regeling waarbij de partner 5 extra weken geboorteverlof toegekend krijgt.

De voorstellen zijn besproken met de kaderleden van de FNV en deze zijn unaniem verworpen. Graag lichten wij de onderwerpen en de redenen van onze afwijzing toe.

Salarisontwikkeling

Hoewel het eerste bod door de werkgever als een eindbod is gepresenteerd hebben wij toch nog een 2^e bod gekregen:

- **1^e bod:** Looptijd cao 1-8-2019 tot 1-1-2021 loonsverhoging per 1-11-2019 van 1% en per 1-7-2020 1,3%
- **2^e bod:** Looptijd cao 1-8-2019 tot 1-1-2021 met een eenmalige bruto uitkering per 1-4-2020 van € 750 per fte (deeltijder naar rato) en per 1-9-2020 2,3%

Het tweede bod is materieel van minder waarde dan het 1^e bod. De eenmalige € 750 bruto uitkering vertegenwoordigt volgens de werkgever de beschikbare ruimte uit 2019. Dit eenmalige bedrag komt echter 5 maanden later tot uitkering en werkt nergens in door, niet in pensioen, niet in toeslagen, niet in het salaris.

Vervolgens vindt er een loonsverhoging per 1-9-2020 van 2,3% plaats nadat er 13 maanden géén structurele verhoging heeft plaatsgehad. Deze 2,3% berekend over 16 maanden (de periode 1-9-2019 t/m 31-12-2020) betekent feitelijk nog minder dan 1% loonsverhoging. Die 2,3% staat niet in verhouding wat er elders gebeurt met de loonsverhogingen, ook in de sector waar VodafoneZiggo zich bevindt zijn de loonsverhogingen behoorlijk ruimer.

In 2019 is er een zeer gematigde loonsverhoging afgesproken van 1,6%. Dat had alles te maken met het tot stand brengen van 1 cao voor de Vodafone'ers en Ziggo'ers wat de nodige kosten met zich mee heeft gebracht. Dat is nu niet meer aan de orde en met dit soort magere loonsverhogingen kunnen we niet doorgaan. Dit vinden wij echt niet passen bij een bedrijf als VodafoneZiggo.

Kort geleden zijn de cijfers over het 4^e kwartaal bekend gemaakt en we kunnen toch niet stellen dat deze zorgwekkend zijn. Het tegendeel is waar. Van dat mooie resultaat gaat wat ons betreft te weinig naar de medewerkers die de grootste bijdrage aan dit resultaat hebben geleverd.

Unlimited Learning

De vakbonden en de werkgever vormen gezamenlijk het bestuur van het Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor VodafoneZiggo. Uit dit fonds worden allerlei opleidingen ontwikkeld en betaald voor de medewerkers. In de cao is afgesproken dat er jaarlijks 1% van de fiscale loonruimte door de werkgever in dit fonds wordt gestort.

VodafoneZiggo heeft nu vergevorderde plannen om het zogeheten Unlimited Learning operationeel te maken. Jullie hebben daar als het goed is al voorlichting over gekregen.

Het is een mooi instrument waar de medewerkers echt profijt van kunnen hebben.

Maar, het geld wat normaliter naar het O&O fonds gaat zal mede hieraan moeten worden besteed. Omdat dit werknemersgeld is wat in de cao is geregeld moeten wij hiermee instemmen. En zover zijn wij nog niet.

Wij willen voorwaarden overeenkomen dat als het instrument niet slaagt, er te weinig gebruik van wordt gemaakt of er zich andere onvoorziene zaken voordoen wij een terugvaloptie hebben en de miljoenen die nu naar het O&O fonds gaan niet voor andere zaken dan voor opleiding en ontwikkeling voor de medewerkers wordt gebruikt.

Daarnaast willen wij dat dit onderwerp als onderdeel van deze cao ronde wordt overeengekomen. Immers, het O&O fonds is een onderwerp wat nu in de cao is geregeld en dat willen wij niet loskoppelen.

De WIEG, geboorteverlof voor partners:

Met ingang van 1 juli 2020 krijgen partners recht op 6 weken geboorteverlof, dat is nu nog 5 dagen betaald verlof.

Deze uitbreiding van 5 weken hoeft de werkgever niet door te betalen, in plaats daarvan krijgt de partner een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon. VodafoneZiggo stelt voor om de uitkering gedurende die 5 weken aan te vullen tot 100% van het salaris. Ook de uitkering tijdens adoptie- of pleegzorgverlof (ook in totaal 6 weken) willen ze hetzelfde behandelen. Tot slot stelt VZ voor om de regeling eerder in te laten gaan dan 1 juli, namelijk vanaf 1 april. Dit is ontegenzeggelijk een mooie regeling voor een beperkte groep medewerkers.

Tot zover de voorstellen van de werkgever waar wij in zijn totaliteit geen groen licht voor kunnen geven. Het is jammer dat het zo moet gaan. Zoals we al eerder hebben laten weten zijn wij dit niet gewend van het voormalig Ziggo bedrijf en hadden wij voor de voormalig Vodafone'ers op betere tijden gerekend nu ook zij onder een cao vallen.

Helaas voorlopig dus nog geen cao, maar wij houden moed en hopen dat VZ toch nog tot het inzicht komt dat er niets vreemds is aan een goede collectieve loonsverhoging voor diegenen die er gezamenlijk voor zorgen dat het bedrijf heel mooie resultaten boekt.

Met vriendelijke groet,

Jullie onderhandelaars namens FNV en CNV
Linda Groen en Coen Joosten
Anselma Zwaagstra en Randy van der Weele

19 februari 2020