

Belangrijkste punten eindbod VodafoneZiggo – de gevolgen voor jou als medewerker

Eenmalige uitkeringen

Over 2022 vindt er geen structurele loonsverhoging plaats. De werkgever biedt twee eenmalige uitkeringen: per 1 dec. 2022 € 500,- netto (fulltime) en per 1 jan. 2023 € 500,- netto (fulltime). Over dit bedrag bouw je geen pensioen op, dat betekent structureel een **lagere pensioenopbouw**. Omdat de eenmalige uitkering niet meetelt voor je WW-uitkering betekent dit ook een structureel **lagere WW-uitkering** als je daar een beroep op moet doen. In de telecombranche vinden regelmatig reorganisaties plaats.

Structurele loonsverhogingen en jouw koopkracht

Over 2023 vinden er wel structurele loonsverhogingen plaats. Per 1 jan. 2023: 2% en € 75,- bruto p/m, waarbij een medewerker er minimaal € 135,- op vooruit gaat (fulltime) en per 1 juli 2023: 3%. Maar de verwachte inflatie is over deze 2 jaar meer dan 21%. We kijken hierbij naar de prijsontwikkeling van producten en diensten en niet naar overheidsmaatregelen. Waarom? De overheidsmaatregelen zijn tijdelijk. Als deze wegvallen heb je als medewerker te maken met hogere prijzen. Het huidig eindbod van de werkgever betekent **meer dan 10% koopkrachtverlies voor de medewerkers**.

In de wandelgangen

We horen dat VodafoneZiggo eerst het salaris wil ophogen tot het wettelijke minimumloon en daarna pas de cao-verhogingen toepast. Formeel is er bij ons nog niets bekend, maar op basis van de informatie lijkt het om een **kleine groep** te gaan die hiermee geholpen wordt. Wat ons betreft vereist een dergelijk voorstel dat je ook de lonen van andere medewerkers verder moet verhogen. Doe je dit niet, dan heb je het ongewenst effect waarbij je loongebouw in elkaar schuift waardoor steeds meer medewerkers hetzelfde loon gaan verdienen.

Sociaal plan

VodafoneZiggo geeft aan dat ze na het afsluiten van de cao willen onderhandelen over een nieuw sociaal plan. De cao en het sociaal plan lijken hiermee losgekoppeld. Maar dat is niet waar! In de tekst van het eindbod worden nu al allerlei voorwaarden gesteld aan de onderhandeling over het sociaal plan. VodafoneZiggo wil bijvoorbeeld de beëindigingsvergoeding afleiden van de transitievergoeding. De FNV kan dit niet anders interpreteren dan dat aan vakbonden impliciet wordt gevraagd in te stemmen met een **verslechtering** van het sociaal plan. Wij willen ons niet vastleggen op

dergelijke uitgangspunten. Daarom zetten we onze handtekening niet onder het eindbod.

Afschaffen Ziggo-salarisschalen

VodafoneZiggo zegt de arbeidsvoorwaarden van de fZiggo medewerkers gelijk te willen trekken met de andere medewerkers en dat dit de doorstroom in het bedrijf zou bevorderen. De FNV is voorstander van één loongebouw, maar de vraag is hoe je dit regelt. De FNV pleit voor gelijke arbeidsvoorwaarden. Dat kan je regelen door de groep medewerkers die op een lager niveau zit omhoog te trekken in plaats van de groep die nu hoger zit omlaag te trekken. Het eindbod heeft echter als gevolg dat het **groeipectief voor fZiggo medewerkers verslechtert als je meerdere stappen zet in het bedrijf**. Dat is wat ons betreft onacceptabel.

Gezond met pensioen

We missen goede afspraken waarmee medewerkers gezond met pensioen kunnen gaan. Dat kan een RVU afspraak zijn om 3 jaar eerder te stoppen met werken en/of een generatiepact waarbij een medewerker in de aanloop naar het pensioen 80% werkt, tegen 90% loon met 100% pensioenopbouw. De werkgever komt echter niet verder dan een verlofbonus van 23 dagen bij 60 dagen sparen. We vragen ons af hoe haalbaar en gezond het is om in de aanloop naar het pensioen eerst nog zoveel verlof te moeten opbouwen.

Financiële situatie VodafoneZiggo

Het operationeel resultaat verbetert elk jaar. Kortom: jullie doen je werk goed. Externe bronnen (Financieel Dagblad, Moody's) zijn kritisch op het financiële beleid zoals de hoge dividenduitkeringen en de hoeveelheid vreemd vermogen waarover veel rente betaald moet worden. Dat kan, maar het zijn keuzes die ten koste gaan van de medewerker.

Het wordt tijd dat het bedrijf kiest voor de medewerkers!