

Onderhandelingsresultaat

De werkgeversdelegatie NZO en de vakbonden FNV, CNV en De Unie hebben met elkaar een onderhandelingsresultaat bereikt voor de nieuwe cao I en cao HP. Dat betekent dat verdere vakbondsacties zijn opgeschort in afwachting van de stemming onder de vakbondsleden. Na instemming worden onderstaande afspraken verwerkt.

Het onderhandelingsresultaat omvat de volgende afspraken:

1. Looptijd

De cao's I en HP hebben een looptijd van 15 maanden, namelijk van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2024.

2. Loonparagraaf

Cao I: de salarisschalen en individuele salarissen worden met terugwerkende kracht per 1 januari 2023 verhoogd met 8%. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

De salarisschalen en individuele salarissen worden op 1 januari 2024 verhoogd met 2,65%. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

Cao HP: de salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd volgens de regeling die geldt op ondernemingsniveau conform artikel 4 lid 3.

Heeft de onderneming hiervoor geen regeling dan geldt dat de salarisschalen en individuele salarissen met terugwerkende kracht per 1 januari 2023 met 8% worden verhoogd. Per 1 januari 2024 geldt voor de onderneming die geen regeling heeft conform artikel 4 lid 3 dat de salarisschalen en individuele salarissen met 2,65% worden verhoogd. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

De structurele verhoging per 1 januari 2023 wordt zo spoedig mogelijk, nadat cao-partijen formeel akkoord bereiken, uitbetaald.

3. DI-budget

Het DI-budget vervalt per 1 januari 2024 en verdwijnt integraal uit de cao en daarmee ook uit de cao-tekst. De individuele salarissen en schaalsalarissen voor cao I worden per 1 januari 2024 met 1% verhoogd. Voor werknemers die werkzaam zijn bij werkgevers waar geen regeling op ondernemingsniveau geldt conform artikel 4 lid 3, geldt hetzelfde.

Voor werknemers die een DI-budget hebben en werkzaam zijn bij werkgevers waar wel een regeling op ondernemingsniveau geldt conform artikel 4 lid 3 geldt dat de vervallen 1% wordt omgezet in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag is welvaartsvast (algemene loonontwikkeling cao) en pensioengevend. Over deze persoonlijke toeslag ontvang je vakantietoeslag en je eindejaarsuitkering en eventuele ploegentoeslag. Deze persoonlijke toeslag geldt voor werknemers die beschikken over een DI-budget óf een toezegging hebben op een DI-budget op 31 december 2023. Mocht het omzetten naar een persoonlijke toeslag op bedrijfsniveau tot problemen leiden dan gaan cao-partijen hierover met elkaar in gesprek.

Werknemers krijgen tot 1 september 2023 de gelegenheid het opgebouwde DI-budget te besteden via de huidige regeling. Als werknemers besluiten het opgebouwde DI-budget niet te besteden, wordt deze als bruto eenmalige betaling uitgekeerd uiterlijk voor het aflopen van de looptijd van deze cao, met als streven dit per bedrijf in 2023 te doen.

4. Arbeidsmarkttoeslag en vrijwillig verhogen arbeidsduur

Arbeidsmarkttoeslag (AMT)

Voor de referentiefunctie Besturingstechnicus (4.03), ingedeeld in groep VIII, geldt voor een proefperiode van één jaar een arbeidsmarkttoeslag met terugwerkende kracht per 1 januari 2023. Deze toeslag geldt zowel voor nieuwe als bestaande werknemers. Deze AMT geldt ook voor de functies die anders heten waarbij de werkzaamheden minimaal 70% van de tijd gelijk zijn aan de werkzaamheden van de referentiefunctie Besturingstechnicus (4.03), mits deze functies ingedeeld zijn in salarisgroep VIII.

De hoogte van de AMT is bepaald op 10% van het actuele salarisbedrag in de schaal, dus ongeacht het aantal functie jaren die de werknemer heeft in de schaal.

Het voortzetten van de afspraak wordt per nieuw af te sluiten cao door cao-partijen bepaald.

Voortzetten van de afspraak vergt de instemming van alle cao-partijen.

Als de afspraak niet wordt voortgezet, zal de toeslag in drie jaar worden afgebouwd.

Arbeidsduur

Werknemers in dagdienst werkzaam onder cao I die dit zelf willen en waarbij de werkgever hiermee instemt krijgen de mogelijkheid om 40 uur te werken in plaats van 36 uur. Hiermee kunnen de werkgevers nieuwe en bestaande werknemers flexibiliteit geven om meer maandinkomen te verkrijgen. Het is geen doel om een nieuwe fulltimenorm van 40 uur te creëren. De afspraak heeft een ingangsdatum van 1 juli 2023 of zoveel eerder als de werkgever dit administratief heeft ingeregeld. Het aanbieden van de mogelijkheid om 40 uur te werken in plaats van 36 uur heeft een tijdelijk karakter tot 1 juli 2024 en wordt gezien als een pilot. De cao-partijen evalueren deze tijdelijke afspraak tijdig en het vergt de instemming van beide partijen om de regeling voort te zetten. In aanvulling daarop hebben vakbonden de mogelijkheid eenzijdig te besluiten deze afspraak stop te zetten.

Als blijkt dat verdere voortzetting van de afspraak niet aan de orde is, treden partijen in overleg over de groep die op dat moment gebruik maakt van deze regeling

5. A. Feestdagenverlof en overdrachtstijd en consignatie

In de vorige cao is een studieafspraken gemaakt om in de werkgroep tijd de onderwerpen samenloop feestdagen met een roostervrije dag, overdrachtstijd en consignatie aan de orde te stellen. Cao-partijen zijn er in geslaagd een afspraak over consignatie te maken (zie lid B). Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van deze cao in gesprek om te bekijken of zij alsnog tot afspraken kunnen komen over roostervrij op een feestdag en overdrachtstijd en eventueel aanvullende afspraken over consignatie. .

5. B. Consignatie

De vergoeding van artikel 10 lid 1 wordt verhoogd vanaf de eerste maand nadat cao-partijen formeel akkoord hebben voor deze cao (streefdatum per 1 juni 2023). De verhoging is als volgt:

- op maandag tot en met vrijdag van 4,8% naar 6% van het functiesalaris per uur;
- op zaterdag, zondag en een feestdag van 13,5% naar 17% van het functiesalaris per uur.

In het artikel 10 voegen we een zin toe over “telefonische consignatie”. Als werknemers tijdens consignatie op afstand (telefonisch/via de computer) werkzaamheden hebben verricht, dan wordt deze tijd geregistreerd als betaalde werktijd met een minimum van half uur (in deze situatie is geen sprake van een extra opkomst). Minimaal een half uur of de werkelijke tijd gemoeid met de telefonische consignatie. Als binnen een half uur meerdere telefoontjes elkaar opvolgen worden

deze als één geteld. Als blijkt dat deze afspraak minder gunstig is dan een bestaande bedrijfsregeling voor het belonen van “telefonische consignatie” dan blijft deze bedrijfsregeling van kracht. Indien de situatie hierom vraagt treden cao-partijen hierover in overleg.

Voor de rusttijd bij telefonische consignatie gelden dezelfde voorwaarden als genoemd in artikel 10 lid 5 (namelijk dat de werknemer 8 uur aaneengesloten kan rusten als hij werkzaamheden heeft verricht voor 05:00).

In het cao-artikel 10 lid 5 en het bijbehorende voorbeeld in de toelichtende bijlage wordt toegevoegd dat de werknemer die 8 uur aaneengesloten heeft mogen rusten, omdat de werknemer tijdens consignatie voor 05:00 heeft moeten opkomen, of op afstand werkzaamheden heeft verricht, dan werkt de werknemer tot het einde van de reguliere dienst én hoeft de resterende tijd van dienst niet te worden gewerkt cq. ingehaald. Als blijkt dat deze afspraak minder gunstig is dan een bestaande bedrijfsregeling dan blijft de bedrijfsregeling van kracht. Indien de situatie hierom vraagt treden cao-partijen hierover in overleg.

6. RVU-regeling

De bestaande RVU-regeling wordt verder verruimd op twee onderdelen:

- op dit moment is één van de criteria dat de werknemer ten minste 45 jaar in dienst is bij de huidige werkgever. Dit wordt aangepast naar 35 dienstjaren. In aanvulling hierop kunnen werknemers met 35 dienstjaren in de zuivelsector ook gebruik maken van de regeling. Hierbij geldt dat de werknemer zelf moet kunnen aantonen dat hij of zij 35 jaar in dienst is binnen de zuivelsector én moet voldoen aan de andere gestelde criteria uit de regeling.
- op dit moment is één van de criteria dat de werknemer per 1 januari 2022 werkzaam was in de ploegdienst en/of structureel en in een vast ritme consignatiediensten liep. In aanvulling hierop komen werknemers die maximaal drie jaar voor 1 januari 2022 werkzaam waren in de ploegdienst en/of structureel en in een vast ritme consignatiediensten liepen (en verder voldoen aan de voorwaarden uit de opgestelde RVU-regeling) ook in aanmerking voor de regeling. Hierbij geldt dat de werknemer zelf moet kunnen aantonen dat hij of zij maximaal drie jaar voor 1 januari 2022 werkzaam was in de ploegdienst en/of structureel en in een vast ritme consignatiediensten liep (en verder voldoet aan de gestelde criteria uit de regeling).

7. Sparen om eerder met pensioen te gaan

Cao-partijen geven de huidige werkgroep “transitie pensioenstelsel” een aanvullende opdracht om de mogelijkheid uit te werken voor werknemers om zelf pensioen bij te sparen in de BPZ pensioenregeling. Deze mogelijkheid kan werknemers de gelegenheid geven eerder te stoppen met werken.

8. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Om schrijnende gevallen bij arbeidsongeschiktheid te voorkomen wijzigen cao-partijen de huidige arbeidsongeschiktheidsverzekering naar een WGA Hiaat (uitgebreid) verzekering. De concrete uitwerking zullen cao-partijen nader opstellen.

9. Redactionele aanpassingen cao-tekst

Het memo “redactie cao” zoals dit tijdens het cao-overleg aan de orde is gesteld, maakt integraal onderdeel uit van het totale pakket. Het onderwerp waarnemingstoeslag uit dit memo zal tijdens de looptijd van de cao nader worden besproken en uitgewerkt tussen cao-partijen.



10. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd.

11. Werkgeversbijdrage

De bestaande werkgeversbijdrageregeling voor vakbonden wordt gedurende deze cao ongewijzigd gehandhaafd.

17 mei 2023

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

Vakorganisaties

M. Zweers

FNV

R. Vos

CNV Vakmensen

H. Jongsma

De Unie

M. Raaijmakers