



CAO zoetwaren 2021 – Eindbod VBZ

De COVID-19 pandemie en de bijbehorende maatregelen brengen ook voor de bedrijven en de medewerkers in de zoetwarenindustrie de nodige uitdagingen en onzekerheden met zich mee. Het jaar 2020 is een moeilijk jaar geweest met onderaan de streep dalende afzet van producten en er is onzekerheid over wat 2021 brengt.

De VBZ en de vakbonden FNV, CNV Vakmensen en De Unie hebben in 6 onderhandelingsrondes getracht tot een onderhandelingsresultaat te komen. Dat is helaas niet mogelijk gebleken, partijen liggen te ver uit elkaar en komen niet dichterbij elkaar. Werkgevers hebben de grens van hun mogelijkheden bereikt.

De VBZ-delegatie vindt het van belang nu duidelijkheid te bieden aan de bedrijven en medewerkers en legt daarom een eindbod voor aan de vakbonden met een loonsverhoging die gezien de economische situatie in de bedrijfstak het maximaal haalbare is.

Ook al brengen werkgevers nu een eindbod uit, zij hechten eraan om waar mogelijk samen met vakbonden te blijven werken aan een vernieuwende en ook sociaal sterke bedrijfstak. Dit eindbod bevat daarom ook een paar onderwerpen van studie die voor de langere termijn van belang zijn en waar werkgevers in 2021 met vakbonden over willen overleggen. Het eindbod bevat tevens de toezegging om een aantal in gang gezette zaken m.b.t. duurzame inzetbaarheid te continueren.

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 12 maanden: van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

Loon en pensioen

Alleen al door de stijging van de pensioenpremie nemen de loonkosten voor werkgevers toe met ongeveer 1,2%.

De pensioenpremie is per 1 januari 2021 gestegen naar de in de cao opgenomen maximumpremie van 30%. Het opbouwpercentage is verlaagd van 1,875% naar 1,7% van het pensioengevend salaris. Voor de werkgevers betekent de stijging van de pensioenpremie een kostenverhoging met ongeveer 1,2% van de loonsom, voor de medewerkers is het effect gemiddeld 0,6%.

De structurele loonsverhoging bedraagt 1% per 1 april 2021.

Werkgevers die na de definitieve vaststelling in aanmerking komen voor de NOW2- of NOW3-subsidie kunnen de loonsverhoging van 1% eenmalig omzetten in extra vakantie-uren voor de duur van deze cao. Voor een fulltime medewerker betekent dit 14 extra vakantie-uren in 2021.

Indien een werkgever een aanvraag heeft ingediend voor NOW2- of NOW3-subsidie maar de subsidie nog niet definitief is vastgesteld, kan de loonsverhoging worden uitgesteld tot het moment van de definitieve vaststelling.

Herintroduceren van jeugdlonen

Om de kans op de arbeidsmarkt te vergroten en instroom van jeugdigen te bevorderen worden jeugdlonen per 1 januari 2021 opnieuw geïntroduceerd. Voor jeugdigen tot en met 20 jaar die vanaf 1 januari 2021 in dienst treden gelden onderstaande percentages van de schaalsalarissen zoals opgenomen in bijlage III van de cao:

Leeftijd	Percentage schaalsalaris
20 jaar	90%
19 jaar	80%
18 jaar	70%



17 jaar	60%
16 jaar	50%
15 jaar	40%

Onderzoek RVU-regeling en duurzame inzetbaarheid

Partijen gaan in een gezamenlijke werkgroep onderzoeken of en zo ja, op welke manier invulling kan worden gegeven aan de in het Pensioenakkoord (juni 2019) opgenomen mogelijkheid om medewerkers in zware beroepen 3 jaar voorafgaand aan de AOW te laten uittreden met een bruto uitkering à € 21.200,- per jaar, conform de zogenaamde RVU-regeling.

In de werkgroep zal in ieder geval aandacht worden besteed aan de voorwaarden en criteria voor deelname aan een eventuele RVU-regeling en de kosten en financiering daarvan. Ook de bestaande seniorenregelingen zoals de 80/90/100-regeling kunnen in het onderzoek worden betrokken. De mogelijkheden om gebruik te maken van subsidie zullen in het onderzoek worden betrokken. De werkgroep kan zich laten ondersteunen door externe deskundigen en zal uiterlijk op 1 september 2021 met een studieresultaat komen, zowel inhoudelijk als wat betreft kosten en financiering. Deze aanbevelingen en conclusies worden door cao-partijen betrokken in de onderhandelingen die medio september 2021 van start zullen gaan.

Onderzoek bevorderen gezonde roosters

Partijen bij de cao hechten veel waarde aan een vitaal en gezond werkklimaat. Zij gaan in een gezamenlijke, reeds bestaande, werkgroep met een open vizier onderzoeken op welke wijze het gebruik van gezonde roosters kan worden bevorderd (conform de afspraak van de cao 2019-2020; waarbij alles bespreekbaar is). Het onderzoek kan zowel betrekking hebben op de wijze waarop het werk wordt georganiseerd als op de klokurenmatrix. De werkgroep wordt uitgenodigd met aanbevelingen voor creatieve oplossingen te komen en tegelijkertijd te streven naar uitkomsten die op collectief niveau qua kosten voor werkgevers en qua inkomsten voor medewerkers zoveel mogelijk neutraal uitpakken; indien dat vraagt om overgangsmaatregelen, doet de werkgroep daarvoor ook aanbevelingen.

De werkgroep laat zich ondersteunen door externe deskundigen; Erwin van Zandvoord (FNV) en Peter Hagesteijn (ShiftPlan) en zal uiterlijk op 1 september 2021 met aanbevelingen en conclusies komen, zowel inhoudelijk als wat betreft kosten en financiering. Deze aanbevelingen en conclusies worden door cao-partijen betrokken in de onderhandelingen van medio september 2021.

Samen werken aan een toekomstbestendige cao

Partijen bij de cao gaan samen werken aan een voor zowel werkgevers als medewerkers meer toekomstbestendige cao. Daartoe gaan zij in het GO een agenda opstellen voor de komende jaren; lopende initiatieven zoals herschrijven van de cao-tekst kunnen daarin worden ingebed.

Aanpassingen 80/90/100-regeling

Naar aanleiding van door de vakbonden gedane voorstellen om het effect op vitaliteit te vergroten, zijn de werkgevers bereid in de cao op te nemen dat de medewerker de mogelijkheid krijgt de 20% vrije tijd, 8 jaar voor AOW, op te nemen per halve- of hele dienst. Tevens wordt de referte-eis verkort van 10 naar 8 jaar diensttijd bij de werkgever. Dat betekent dat medewerkers voortaan al kunnen deelnemen aan de regeling als zij 8 jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

- Voor het jaar 2021 wordt, net als in de afgelopen 3 jaar, een budget beschikbaar gesteld vanuit het Sociaal Fonds voor arbeidsmarkt gerelateerde scholing en loopbaanontwikkeling à 2x € 50.000,- per jaar. Medewerkers kunnen tot maximaal € 1.000,- vergoed krijgen vanuit het Sociaal Fonds voor een



opleiding die niet noodzakelijk is voor het functioneren in de eigen functie. Daarnaast is het mogelijk om gratis in gesprek te gaan met een loopbaancoach.

- Ook in 2021 wordt het project Vitaal & Vaardig voortgezet, o.a. door het inzetten van een ontwikkelcoach, financiële foto en trainingen voor leidinggevenden om bewustwording te creëren op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling zowel bij werkgevers als medewerkers en het gebruik van de faciliteiten die er zijn voor medewerkers (o.a. subsidie voor scholing en loopbaan coaching vanuit het Sociaal Fonds) te stimuleren.
- De in de vorige cao afgesproken mantelzorgscan wordt in 2021 alsnog uitgevoerd.
- Vanuit partijen is er aandacht voor scholing en ontwikkeling, Zoetwaren-online zal worden verbeterd en in 2021 zullen er 2-daagse workshops worden georganiseerd om interne praktijkbegeleiders te trainen en op te leiden.

Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

De mogelijkheid voor medewerkers om zelf keuzes te kunnen maken op het gebied van beloningsbestanddelen (zoals bijvoorbeeld het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen) wordt verder uitgewerkt door cao-partijen. In dat kader zal ook worden onderzocht of het mogelijk is bepaalde arbeidsvoorwaarden op te tellen tot een individueel keuzebudget.

Kort verzuimverlof

- Het kort verzuim verlof wordt uitgebreid met verlof voor medewerkers die deel uitmaken van het Verantwoordingsorgaan (VO) van het pensioenfonds door aanpassing van artikel 42.
- Het partnerverlof wordt aangepast (artikel 38 lid g) aan de wet WIEG (Wet Invoering Extra geboorteverlof).

Cao sociaal fonds zoetwarenindustrie

De looptijd van de huidige cao voor het sociaal fonds wordt met een jaar verlengd van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023.