

**INFORMATIE OVER
STAND VAN ZAKEN
EIGEN VERVOER**

**Zaltbommel, 11-10-1994
M**

Op deze week gehouden bijeenkomsten hebben wij u geïnformeerd over de besprekingen met uw vertegenwoordigers. Die zijn sinds mei 1993 gaande.

Van enig resultaat is nog geen sprake. Daarom heeft Campina Melkunie in het laatste overleg op 28 september haar standpunt bepaald. De inhoud van dat standpunt treft u in afbeelding 1 aan.

aan die van uw overleg-vertegenwoordigers. De belangrijkste elementen uit het alternatief ziet u in afbeelding 3.

1. Standpunt Campina Melkunie

op 28 september 1994

In afwachting van:

- Resultaat raadpleging achterban door vakorganisaties
- Toetsing Lakeman naar bevindingen McKinsey over synergie en versdienst

noodzaak ontwikkeling werkgelegenheid en betere beheersing kosten tot:

- geen werk van 'buiten' naar 'binnen'
- terug naar 36 uur per week

3. Wat ligt nu ter tafel

Voorstel II

• komt tegemoet aan:

- niet in de CAO voor het beroepsgoederenvervoer
- BV structuur hoeft niet

Sedert maart 1994 lag het plan "vervoer '94" op tafel. In afbeelding 2 ziet u de belangrijkste kenmerken van dit plan.

In bijlage 2 vindt u de volledige tekst van het alternatieve plan. Voor de duidelijkheid vindt u de hoofdlijnen hiervan in de afbeeldingen 4, 5 en 6.

2. Wat lag ter tafel

• Plan vervoer 1994

- leidt tot kostenconcurrerend vervoer
- behoud van werkgelegenheid voor nagenoeg allen (vervoer van buiten naar binnen)
- arbeidsvoorwaarden op niveau van de CAO voor BGV in samenhang met éérmalige afkoopregelingen
- BV structuur

Plan is onbespreekbaar

4. Hoofdlijnen voorstel II

• Arbeidsduur

- gemiddeld 40-uren per week
 - minimaal 25 uur
 - maximaal 55 uur
- 160-uren per periode
- normuren basis voor betaling

Bij uw vertegenwoordigers was dit plan niet bespreekbaar. Daarom heeft Campina Melkunie een alternatief ontwikkeld. Zij wil daarmee tegemoet komen aan uw bezwaren en

5. Hoofdpijnen voorstel II

- Beloning
 - salaristabel volgt loonkostenontwikkeling B.G.V.
 - bij betaald verzuim, betaling conform rooster
 - tabel voor chauffeurs per 4 weken/160 uur (incl. inc. toeslag 4):
 - o f.j. : 3022,28
 - 7 f.j. : 3300,52
- Toeslagen
 - 2 ploegen 7,5% van functieloon
 - 3 ploegen 12,5% van functieloon
 - nachttoeslag 1% van functieloon
 - zaterdagtoeslag 50% van het uurloon per gewerkt uur
 - zondag/feestdag 100% van het uurloon per gewerkt uur (limitatief)



8. Afbouwregeling toeslagen

- Elementen
 - onaanname uren toeslag
 - weekeinde/feestdag toeslag
 - IT, G.T.B.
 - roostertoeslag
 - ploegtoeslag
- Referte jaar 1994
- Principe-afbouwend garantiebedrag
 - per 1 en 2 1995 100%
 - per 3 t/m 6 1995 80%
 - per 7 t/m 10 1995 60%
 - per 11-95 t/m 01-96 40%
 - per 2 t/m 5 1996 20%



6. Hoofdpijnen voorstel II

- Overwerk
 - bezien op basis van boekjaar
 - uren boven 1699
 - betaling éénmaal per jaar
 - toeslag betaling 30% van het uurloon per overuur
- Vakantie
 - op basis van uren
 - basis 200 vakantie-uren per jaar



9. Hoofdpijnen voorstel II

- Overgangsmaatregelen
 - bij vrijwillig vertrek naar buiten een vertrekpremie, gebaseerd op som leeftijd en dienstjaren:
 - * minimaal 50% van jaarsalaris
 - * maximaal 200% van jaarsalaris



Tevens bevat dit plan een aantal overgangsmaatregelen. In de afbeeldingen 7, 8 en 9 ziet u daarvan een samenvatting.

Het nieuwe alternatief is niet kostenconcurrerend. Dit heeft een aantal gevolgen. (Zie afbeelding 10)

7. Hoofdpijnen voorstel II

- Overgangsmaatregelen
 - afbouwregeling toeslagen voor teruggang inkomens, conform CAO-Zuivel
 - bij herplaatsing, voor medewerkers wiens arbeidsplaats vervalt, toepassing sociale regelingen, met uitzondering van 4.2 (3 aanbiedingen) en 4.9 (uitkering ineens bij overplaatsing)
 - bij herplaatsing geldt:
 - * jongeren eerst



10. Gevolgen

- Geen uren van buiten naar binnen
- Teruggang vervoersuren bij V & T en Melkunie
 - 50% ten laste van eigen vervoer
 - 50% ten laste van extern vervoer
- Afname werk in Mona koeldienst volledig ten laste van eigen medewerkers
- Vervoer Kaas, CPE, Mona transport volledig uitbesteden
- Verloop wordt niet opgevangen



In het overleg van 28 september hebben uw vertegenwoordigers geen standpunt over ons nieuwe alternatief ingenomen. Hun reacties vindt u weergegeven in afbeelding 11.

11. Stand van zaken overleg vervoer

Laatste overleg bijeenkomst 28 september '94

Reactie van vakbonden en COR op vraag of voorstel II bespreekbaar is

- FNV
 - kleine achterban (chauffeurscie en concerngroep) verdeeld
 - behoefte aan overleg hele achterban over voorstellen zonder advies
- CNV
 - behoefte aan overleg hele achterban
- COR
 - La.v. arbeidsvoorwaarden geen partij
 - toehoorder bij beraad achterban

Afbeelding 13 geeft een goed inzicht in de verschillen van de oplossingen die tot nu toe op tafel zijn gekomen. De punten staan naast elkaar. De vergelijkingen spitsen zich toe op de gevolgen voor werkgelegenheid en inkomen.

13. Plannen in perspectief

	Plan vervoer	Voorstel II	36 uur
Aspect Kosten	Wel concurrerend	Niet concurrerend	Geheel niet concurrerend
Werkgelegenheid	Maximaal behoud	* Terugg 50/50 * Geen opvang verloop	* Terugg 100%e.v. * Geen opvang verloop
Inkomen	Nivo BGV	Zuivel CAO-min	* Zuivel CAO * geen overuren
Structuur	B.V.	Niet persé B.V.	Geen B.V.

Na kennisneming van deze standpunten bepaalde Campina Melkunie haar standpunt, dat u al in afbeelding 1 zag.

Op 4 november voeren wij opnieuw overleg met uw vertegenwoordigers, de vakorganisaties en de COR. Indien dit overleg niet tot openingen leidt, zal Campina Melkunie zelf oplossingen moeten zoeken voor het teruglopen van de werkgelegenheid in het eigen vervoer. De wijze waarop is aangegeven in afbeelding 12.

Afbeelding 14 geeft een indruk van de werkgelegenheid bij de verschillende opties.

14. Benodigde chauff. '96/'97 Melkunie

Chauffeurs:	Vervoersplan	Plan II	36 uur
- wijkvervoer	191	145	83
- schoolmelk/intra	43	43	43
Benodigd	234	188	126
Huidig aantal binnen divisie Melkunie	260	260	260

12. Hoe verder?

Wordt door vakbonden/COR op 4 november geen opening geboden, dan is CM genoodzaakt het spoor 36 uur te vervolgen.

De aanleiding daartoe is ontwikkeling werkgelegenheid en beheersing kosten.

Naast terugbrengen overuren zal afhankelijk van omvang DC-leveringen worden overgegaan tot herplaatsen.

Het plan "vervoer '94" en ons nieuwe alternatief hebben ingrijpende consequenties van uw inkomen. Ook bij het invoeren van een rooster met 36 uur is dat het geval. In de afbeeldingen 15 en 16 ziet u voorbeelden van de effecten.

15. Inkomen chauffeur Melkunie

Voorbeeld

	uren per week	netto loon per periode	werkgelegenheid
Huidige situatie	47	3304	
plan vervoer (B.G.V.)	50	3050	voor allen
voorstel II (Zuivel CAO-min)	40	2512	teruggang 50/50
36 uur	36	2575	teruggang 100/0

G4

16. Inkomen chauffeur Melkunie

Voorbeeld

	uren per week	netto loon per periode	werkgelegenheid
Huidige situatie	40	2838	
plan vervoer (B.G.V.)	44	2680	voor allen
voorstel II (Zuivel CAO-min)	40	2512	teruggang 50/50
36 uur	36	2575	teruggang 100/0

Deze informatie en de plannen in bijlage 1 en 2 geven wij u als aanvullingen op onze mondelinge toelichtingen. Op 4 november verwachten wij met uw vertegenwoordigers tot een keus te komen.

Zaltbommel, 11 oktober 1994



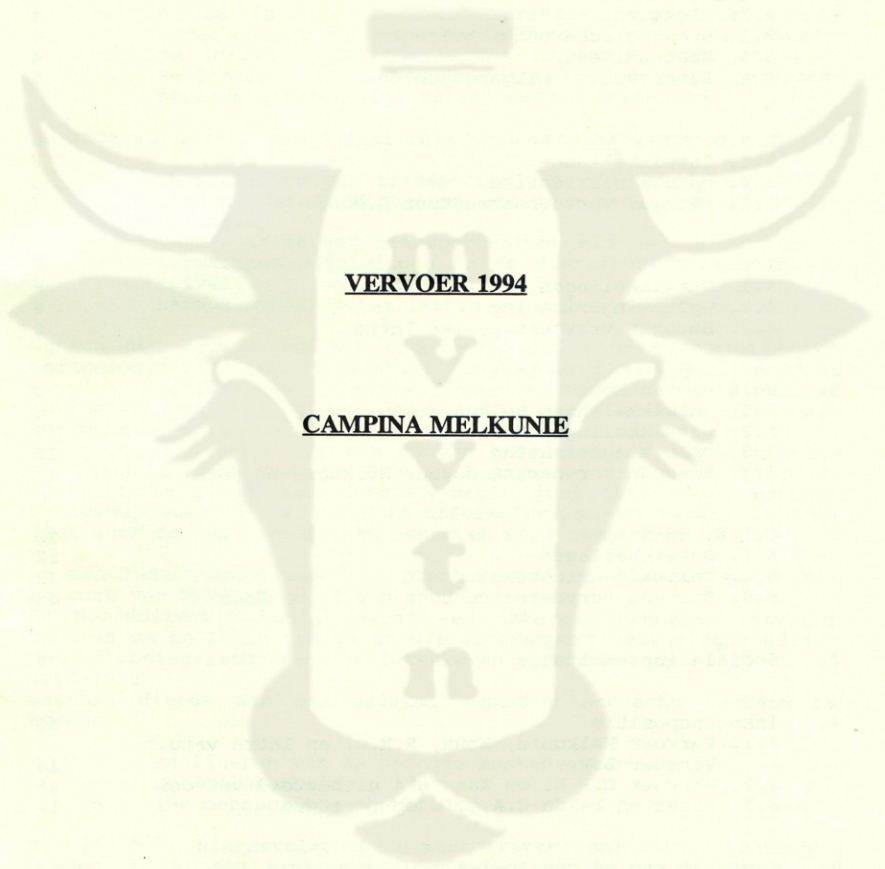
BIJLAGE 1

AO:13
Zalib

AO:1410-F
Zalibowski, 10-03-1994

1
th

**EMBARGO TOT
15 MAART 17.00 UUR**



VERVOER 1994

CAMPINA MELKUNIE

AO\1410.F
Zaltbommel, 10-03-1994

INHOUDSOPGAVE

	<u>PAGINA</u>
1. Inleiding	3
2. Uitgangspunten	4
2.1. Algemeen	4
2.2. Strategische ontwikkelingen	4
2.3. Kostenniveau	4
2.4. Samenvatting uitgangspunten	5
3. R.M.O.	6
3.1. Ontwikkelingen	6
3.2. Oplossingsrichting	6
3.3. Beoogde vervoersstructuur R.M.O.	7
4. Intra	8
4.1. Ontwikkelingen	8
4.2. Oplossingsrichting	8
4.3. Beoogde vervoersstromen Intra	8
5. Melkunie en Mona	9
5.1. Ontwikkelingen Melkunie	9
5.2. Ontwikkelingen Mona	9
5.3. Oplossingsrichting	10
5.4. Beoogde vervoersstructuur Melkunie en Mona	11
6. C.P.E. en Kaas	12
6.1. Ontwikkelingen	12
6.2. Oplossingsrichting	12
6.3. Beoogde vervoersstructuur C.P.E. en Kaas	13
7. Sociale implementatie	14
8. Inkomenspositie	16
8.1. Vervoer Melkunie, Mona, R.M.O. en Intra vanuit Vervoer B.V.	16
8.2. Vervoer C.P.E. en Kaas bij uitbesteed vervoer	16
8.3. Effecten beide C.A.O.'s op roosters	17
9. Samenvatting en conclusies	18
9.1. Algemeen	18
9.2. Werkgelegenheid	18
9.3. Inkomenspositie chauffeurs	18
9.4. Realiseren kostenbesparing	18

1. INLEIDING

In mei 1993 presenteerde Campina Melkunie de nota "Vervoer". Deze nota werd ingegeven door enerzijds:

- de toezegging van DMV Campina in 1989 dat eind 1992 een evaluatie van de gemaakte afspraken uitgevoerd zou worden;
- de na de fusie gevoelde praktische noodzaak om te komen tot harmonisatie van afspraken binnen divisies;
- de in het kader van de besluitvorming rond het plan Reallocatie 1992 gemaakte afspraak dat de vervoersstromen afzonderlijk zullen worden behandeld;

en anderzijds door een aantal relevante ontwikkelingen:

- vermindering van transportvolume als gevolg van melk-aanbod, herschikking van activiteiten en marktontwikkelingen;
- vermindering van transportvolume als gevolg van de te verwachten wijzigingen in de distributiestructuur van zuivel;
- harmonisatie/optimalisatie van ophaalmethodiek.

Gezien het belang van het onderwerp, met name in relatie tot werkgelegenheid en bereikbare kostenvermindering, verzocht Campina Melkunie de Centrale Ondernemingsraad om te willen adviseren over een extern onderzoek naar de gewenste optimale vervoerssituatie.

Na positief advies over een extern onderzoek en een verklaring van geen bezwaar van de COR om het bureau McKinsey hiervoor opdracht te geven werd door CM medio juni 1993 deze opdracht verleend, waarbij in de opdrachtformulering een tweetal specifieke door de COR aangedragen aspecten werd meegenomen.

Na een tussenrapportage in september werd in november het eindrapport van McKinsey gepresenteerd.

De Hoofddirectie heeft daarna een interne werkgroep opdracht gegeven om op basis van de in dit eindrapport vastgelegde adviezen oplossingsrichtingen te formuleren voor de planperiode 1994-1998.

Daarbij diende aan een drietal aspecten aandacht besteed te worden:

- realiseren van de beoogde kostenvermindering;
- werkgelegenheid;
- inkomenspositie chauffeurs.

De in het hiernavolgende uiteengezette oplossingsrichtingen houden in dat een substantieel gedeelte van het externe vervoer wordt aangewend voor de vermindering van het transportvolume en daarmee voor de werkgelegenheid van een deel van de eigen chauffeurs.

Mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan kunnen gedwongen ontslagen worden vermeden. De belangrijkste van die voorwaarden is dat kostenconcurrerend wordt gewerkt. Dit is alleen mogelijk in een op te richten Vervoer B.V.

2. UITGANGSPUNTEN

2.1. Algemeen

Campina Melkunie beschouwt de logistieke functie als een strategisch belangrijke functie; dat geldt evenwel niet voor het vervoer.

Dat betekent dat oplossingsrichtingen gericht zijn op het vervoer; eventuele gevolgen voor vervoersgerelateerde activiteiten worden aangegeven.

2.2. Strategische ontwikkelingen

Op grond van bestaande situatie en de strategische ontwikkelingen zijn de navolgende specifieke uitgangspunten bepalend voor de te kiezen oplossingsrichtingen:

- R.M.O. \Intra
Als gevolg van dag/nacht ophalen, teruggang in hoeveelheid melk en efficiency zal het benodigde aantal vervoersuren verminderen met 152.000 uur in het R.M.O.-vervoer en 17.000 uur in het Intra-vervoer.
- Melkunie
Door centrale aanlevering en efficiency zal het aantal benodigde vervoersuren de komende vijf jaar verminderen met 195.000 uur.
- Mona
De hoeveelheid werk in het intra transport zal met 4.000 uur afnemen a.g.v. centrale aanlevering.
Daarnaast vervalt de koeldienst.
- Overige vervoersstromen CPE en Kaas
De vervoersuren in de overige vervoersstromen zullen afnemen met in totaal 4.000 uur.

2.3. Kostenniveau

De kosten van het intern vervoer hebben zich, in vergelijking met extern vervoer, de afgelopen jaren qua prestatie/prijsverhouding steeds ongunstiger ontwikkeld.

Het grote verschil in loonkostenontwikkeling van de C.A.O.-Zuivel in vergelijking met die van de C.A.O.-Beroepsgoederenvervoer (BGV) is daarbij een significant gegeven.

Alle tekenen wijzen erop dat deze trend zich, bij ongewijzigd beleid, de komende jaren zal doorzetten.

De onderneming dient met deze ontwikkeling terdege rekening te houden omdat de markt kostenconcurrerend vervoer eist.

Zonder fundamentele wijziging van het huidige beleid zullen interne inspanningen nooit kunnen leiden tot eigen vervoer dat kostenconcurrerend is met extern vervoer.

Derhalve is de verwachting gerechtvaardigd dat zonder deze fundamentele beleidswijziging de werkgelegenheid in het intern vervoer nagenoeg geheel zal verdwijnen.

2.4. Samenvatting uitgangspunten

- Het benodigde aantal vervoersuren zal de komende vijf jaar drastisch verminderen, namelijk met 372.000 uur (27%). Daarnaast vervalt de koeldienst Mona. Het gevolg is dat een groot aantal chauffeursfuncties, vervoersgerelateerde en specifieke functies vervalt.
- Naar de afnemers toe is het noodzakelijk om het resterende vervoer efficiënt en kostenconcurrerend uit te voeren. Indien dit niet wordt gerealiseerd zal de markt ook dit vervoer zelf ter hand nemen met als gevolg daarvan een verder verlies van werkgelegenheid bij Campina Melkunie.
- Het extern vervoer waarvan de divisies gebruik maken vindt plaats op een dusdanig kostenconcurrerend niveau, zeker in vergelijking met het intern vervoer, maar eveneens in vergelijking met de markt, dat het voor Campina Melkunie zonder fundamentele beleidswijziging onverantwoord is om extern vervoer terug te halen teneinde de werkgelegenheidsproblematiek in het intern vervoer op te lossen. Een dergelijk besluit zou afbreuk doen aan de concurrentiepositie van de onderneming en daardoor de totale werkgelegenheid binnen Campina Melkunie in gevaar brengen. Naast het kostenniveau ontleent het extern vervoer haar bestaansrecht aan het gegeven, dat de vervoersbehoefte bij Campina Melkunie aan fluctuaties onderhevig is, zowel dag-, week-, als seizoensmatig (bufferfunctie).

3. R.M.O.

3.1. Ontwikkelingen

De ervaringen in Noord en Midden met dag/nacht ophalen zijn zodanig, dat dit vanuit vervoersefficiency integraal gerealiseerd gaat worden.

In het middengebied zal overschakeling naar het 66664-patroon eveneens efficiency voordelen opleveren.

Daarnaast daalt het aantal benodigde uren i.v.m. autonome veranderingen en verhoging van de productiviteit.

De totale daling in het vervoer wordt veroorzaakt door :

dag/nacht ophalen	-/-	29.000 uur
autonome veranderingen	-/-	94.000 uur
verhoging produktiviteit	-/-	29.000 uur
	-/-	<u>152.000 uur</u>

Het aantal resterende vervoersuren bedraagt ultimo 1998: 495.000 uur.

Het benodigd aantal R.M.O.'s van 200 in 1993 zal dalen naar 108 in 1998 (inclusief reserve).

3.2. Oplossingsrichting

Op grond van efficiency-overwegingen zal, daar waar mogelijk, in het gehele gebied dag/nacht opgehaald worden in het 66664-patroon (5 dagen ophalen).

In Noord-Holland blijft 7 dagen per week dag/nacht melk opgehaald worden. De eigen R.M.O.-chauffeurs zullen op de auto's van de zelfstandige vervoerders worden ingezet.

3.2.1. Zelfstandigen

Het wagenpark van de huidige zelfstandigen is bij dag/nacht ophalen reeds te ruim bemeten voor het vervoer van de totale melkplas.

Ultimo 1993 hebben zelfstandige R.M.O.-chauffeurs de beschikking over 122 auto's. Uiterlijk 1998 zal dat teruggebracht zijn tot 101.

Aan zelfstandige R.M.O.-vervoerders, voor wie in het R.M.O.-vervoer geen werk meer voorhanden is, zal waar mogelijk, o.a. in het Intra-vervoer, vervangend werk als vervoerder worden aangeboden (hoofdstuk 4).

3.2.2. Beoogde verdeling intern/extern R.M.O.-vervoer

Benodigde uren 1998		495.000 uur
Toe te wijzen aan zelfstandigen	-/-	253.000 (101 x 2.500)
Nog toe te wijzen		<u>242.000 uur</u>

Het huidige werken met kleine zelfstandige vervoerders is een ideale situatie gebleken vanuit kosten, servicegraad en flexibiliteit.

Daarom zou het voor de hand liggen om aan deze optie uitbreiding te geven en het gehele R.M.O.-vervoer te verzelfstandigen.

Ondanks deze voorkeur voor volledige verzelfstandiging wordt er vanuit werkgelegenheidsoptiek voor gekozen de nog toe te wijzen uren allereerst toe te wijzen aan de in 1998 resterende 106 R.M.O.-chauffeurs. Deze worden ingezet bij zelfstandigen op de auto's van zelfstandigen.

Het aantal daarbij betrokken uren bedraagt 106×1720 uur = 182.000 uur.

De resterende ($242.000 - 182.000 =$) 60.000 uur worden ingevuld door de chauffeurs die momenteel reeds in dienst van zelfstandige vervoerders zijn.

De omvang van het extern vervoer wordt daarmee $253.000 + 60.000 = 313.000$ uur.

Doordat het wagenpark volledig is ondergebracht bij zelfstandigen vervallen een aantal indirecte functies (16). Voor een aantal hiervan, met name werkplaatsfuncties, bestaat de mogelijkheid deze onder te brengen bij gespecialiseerde bedrijven.

3.3. Beoogde vervoersstructuur R.M.O.

Het in het voorgaande genoemde inzetten van R.M.O.-chauffeurs bij zelfstandige vervoerders zal plaats vinden vanuit de Vervoer B.V. die 100% dochter is van Campina Melkunie.

De verdeling intern en extern vervoer R.M.O. ziet er als volgt uit:

(x 1.000 uur)

	1993		1998	
	intern	192	30%	182
extern	455	70%	313	63%
totaal	647	100%	495	100%

4. INTRA

4.1. Ontwikkelingen

De vervoersbehoefte in het Intra-vervoer zal dalen van 134.000 uur in 1993 naar 117.000 uur in 1998.

4.2. Oplossingsrichting

4.2.1. Beoogde verdeling intern/extern Intra-vervoer

In het R.M.O.-vervoer dienen een aantal contracten met zelfstandige vervoerders opgezegd te worden. Campina Melkunie acht het haar plicht zich maximaal in te spannen om deze R.M.O.-vervoerders vervangend werk aan te bieden.

Waar mogelijk zal daarom aan zelfstandige R.M.O.-vervoerders de gelegenheid geboden worden om vervangend Intra-vervoer te gaan doen.

Evenals in het R.M.O.-vervoer zullen de Intra-chauffeurs (1998: 31 chauffeurs) worden ingezet bij zelfstandige vervoerders.

Het aantal daarbij betrokken uren bedraagt 31 x 1935 uur = 60.000 uur.

Het resterende aantal benodigde vervoersuren wordt vervolgens ingevuld door externe vervoerders.

4.3. Beoogde vervoersstructuur Intra

Het in het voorgaande genoemde inzetten van Intra-chauffeurs bij zelfstandige vervoerders zal plaats vinden vanuit de Vervoer B.V. die 100% dochter is van Campina Melkunie.

De verdeling intern en extern vervoer Intra ziet er als volgt uit:

(x 1.000 uur)

	1993		1998	
	Uren	%	Uren	%
intern	67	50%	60	51%
extern	67	50%	57	49%
totaal	134	100%	117	100%

5. MELKUNIE EN MONA

5.1. Ontwikkelingen Melkunie

Als gevolg van R'92, vervoersefficiëncy-maatregelen, de verhoogde concentratie in de detailhandel en een sterke verschuiving naar centrale aanleveringen voor detailhandelsketens zal de totale vervoersbehoefte van Melkunie aanzienlijk dalen. Deze ontwikkelingen zullen zich de komende jaren doorzetten. Het gegeven van D.C.-levering maakt het noodzakelijk dat de resterende vervoersactiviteiten die samenhangen met de D.C.-leveringen alsmede het overblijvende wijkvervoer kostenconcurrerend plaatsvinden. Indien dat niet mogelijk blijkt zal het gevolg voor de werkgelegenheid nog veel ingrijpender zijn. Dan zullen afnemers zelf het vervoer ter hand nemen.

De totale daling in het vervoer wordt veroorzaakt door:

afname intra/schoolmelk	-/-	25.000 uur
afname wijkvervoer a.g.v. DC-levering	-/-	98.000 uur
toename wijkvervoer a.g.v. R'92	+/-	18.000 uur
norm management	-/-	36.000 uur
optimalisering aflevertijdstoppen	-/-	34.000 uur
leveringsvoorwaarden	-/-	20.000 uur
totaal	-/-	195.000 uur

De weergegeven realiseerbare afname in de planperiode 1994-1998 m.b.t. tot de onderdelen norm management, optimalisering aflevertijdstoppen en leveringsvoorwaarden bedraagt minder uren dan de maximale effecten zoals aangegeven door het bureau McKinsey. Het aantal resterende vervoersuren bedraagt ultimo 1998: 624.000 uur.

5.2. Ontwikkelingen MONA

Afnemers geven in toenemende mate te kennen centraal aangeleverd te willen worden.

Dit zal de komende jaren stapsgewijs gerealiseerd worden. Na de geplande afronding in 1998 is de koeldienst volledig vervallen.

Als redenen voor centrale aanlevering worden onder meer aangegeven verbetering van de efficiëncy, vergroting van de eigen flexibiliteit en besparing van kosten.

Dit wordt tot stand gebracht door frequente aanlevering op de winkelvloer, gecombineerde transporten en betere benutting van de eigen D.C.'s.

Het tempo waarin de veranderingen als gevolg van centrale levering zullen plaatsvinden is niet volledig te beïnvloeden. De korte termijn actie is gericht op het versterken van de buitendienst functie op winkelvloerniveau om uiteindelijk te komen tot een winkelaccountmanagement organisatie, waarin een vijftiental winkelaccountmanagers werkzaam zijn.

Deze zullen worden gerecruteerd uit het bestand gegadigden voor merchandiser.

Na de volledige overgang op DC-levering bedraagt het aantal resterende vervoersuren ultimo 1998 27.000 uur.

5.3. Oplossingsrichting

De ontwikkeling van de benodigde vervoersuren is als volgt:

(x 1.000 uur)

	1993			1998
	int.	ext.	tot.	
Melkunie	475	344	819	624
Mona (Intra)	0	31	31	27
Totaal	475	375	850	651

Bij ongewijzigd beleid bedragen in 1998 het aantal beschikbare en benodigde uren :

(x 1.000 uur)

Beschikbare eigen chauffeurs	Beschikbare uren eigen chauffeurs	Benodigde uren totaal
247 + 103 = 350	697	624 + 27 = 651

Voor de beschikbare uren is ervan uitgegaan dat de chauffeurs afkomstig van Melkunie en de koeldienstmedewerkers Mona : 40 of 50 uur (4 resp. 5 x 10) per week gaan werken. Genoemde uren zijn gebaseerd op de praktijksituaties.

Uit de bovenstaande opstelling blijkt dat om voor alle chauffeurs in 1998 werk te hebben het totale uitbesteed vervoer teruggehaald zou moeten worden.

Voor Campina Melkunie is het echter, mede gezien de pieken (dag, week, seizoen) in de vervoersbehoefte, onverantwoord het totale uitbesteed vervoer terug te halen omwille van de werkgelegenheid van de eigen chauffeurs.

Voor alle chauffeurs is dus geen werk voorhanden in het vervoer.

Los van het in bovenstaand aantal chauffeurs reeds verwerkte verloop a.g.v. VUT (25 chauffeurs) is daarom gekozen voor de volgende maatregelen:

- chauffeurs van wie in 1994 de som van leeftijd en dienstjaren 60 of hoger is of chauffeurs die in 1994 38 jaar of ouder zijn worden kostenconcurrerend tewerkgesteld als chauffeur (261);
- chauffeurs van wie in 1994 de som van leeftijd en dienstjaren 59 of lager is of die 37 jaar of jonger zijn worden intern herplaatst (74);
- daartoe geschikte kandidaten bij Mona worden winkelaccountmanager (15).

Op grond van deze maatregelen wordt de situatie in 1998 als volgt:

(x 1.000 uur)

Beschikbare eigen chauffeurs na maatregelen	Beschikbare uren eigen chauffeurs na maatregelen	Benodigde uren totaal
261	520	651

5.4. Beoogde vervoerstructuur Melkunie en Mona

De beoogde vervoersstructuur dient op de eerste plaats kostenconcurrerend te zijn.

Het dagvers-vervoer Melkunie en Mona zal ondergebracht worden in een Vervoer B.V. die 100% dochter is van Campina Melkunie en beheerd wordt door de divisie Melkunie.

Voor de Vervoer B.V. geldt dat Campina Melkunie inbrengt :

- materiaal
- personeel
- vervoersvolume
- kapitaal

De betreffende divisies zorgen voor:

- opstellen/afsluiten contracten
- normering t.a.v. tarieven
- masterplanning
- administratief beheer

(De tewerkstelling van de R.M.O.- en Intra-chauffeurs bij zelfstandigen vindt plaats via de Vervoer B.V.).

De verdeling intern en extern vervoer Melkunie en Mona ziet er als volgt uit:

(x 1.000 uur)

	1993		1998	
intern	475	57%	520	80%
extern	375	43%	131	20%
totaal	850	100%	651	100%

6. CPE EN KAAS

6.1. Ontwikkelingen

De vervoersbehoefte bij deze vervoersstromen verandert niet ingrijpend.

De afname in vervoersuren bedraagt :

CPE		nihil
Kaas	-/-	4.000 uur
Totaal	-/-	4.000 uur

In totaal resteert aan vervoersuren ultimo 1998: 118.000 uur.

6.2. Oplossingsrichting

De ontwikkeling van de benodigde vervoersuren is als volgt:

(x 1.000 uur)

	1993			1998
	int.	ext.	tot.	
CPE	8	26	34	34
Kaas *	22	66	88	84
Totaal	30	92	122	118

* exclusief niet-franco leveringen en export

Bij ongewijzigd beleid bedragen in 1998 het aantal beschikbare en benodigde uren :

(x 1.000 uur)

Beschikbare eigen chauffeurs	Beschikbare uren eigen chauffeurs	Benodigde uren totaal
15	35	118

Voor de beschikbare uren is ervan uitgegaan dat de chauffeurs afkomstig van Kaas 55 uur (5 x 11) per week gaan werken. Chauffeurs afkomstig van C.P.E.: 50 uur (5 x 10) per week. Genoemde uren zijn gebaseerd op de praktijk.

Gezien de relatie tussen beschikbare en benodigde uren kunnen alle chauffeurs in principe chauffeur blijven.

6.3. Beoogde vervoerstructuur CPE en Kaas

Het vervoer CPE en Kaas heeft een duidelijk ander karakter dan het dagvers-vervoer van Melkunie en Mona, wat ondergebracht is in de Vervoer B.V.

Om de aandacht binnen de Vervoer B.V. maximaal op dagversvervoer te kunnen concentreren wordt er voor gekozen om het vervoer CPE en Kaas niet in de Vervoer B.V. onder te brengen.

Beoogd wordt om het totale vervoer van CPE en Kaas uit te besteden, waarbij de huidige eigen chauffeurs die in 1994 : 55 jaar of jonger zijn, overgaan naar externe vervoerders. Aan deze externe vervoerders wordt een werkgarantie gegeven.

De verdeling intern en extern vervoer CPE en Kaas ziet er als volgt uit:

	(x 1.000 uur)			
	1993		1998	
intern	30	25%	---	0%
extern	92	75%	118	100%
totaal	122	100%	118	100%

7. SOCIALE IMPLEMENTATIE

- 7.1. 15 Geschikte kandidaten bij Mona voor de functie merchandiser, in 1994: 38 t/m 50 jaar of van wie de som van leeftijd en dienstjaren in 1994 60 of groter is, worden ingezet als winkelaccountmanager.
- 7.2. Chauffeurs en koeldienstmedewerkers Mona, welke per 1-1-1994: 56 jaar of ouder zijn, werken uit bij Campina Melkunie in de huidige functie, waarbij het inkomen wordt gegarandeerd op het niveau van 1994.
- 7.3. R.M.O.-chauffeurs en Intra-chauffeurs worden ingezet bij zelfstandige vervoerders via Vervoer B.V. Als afkoop voor een teruggang in inkomen ontvangen zij eenmalig een bedrag gelijk aan tweemaal de teruggang in inkomen op jaarbasis bruto, waarbij 1994 als referentie dient. Mochten zij vrijwillig extern een functie willen aanvaarden dan geldt hetgeen genoemd is onder 7.7.
- 7.4. Chauffeurs CPE en Kaas gaan over naar externe vervoerders. Indien zij niet wensen over te gaan naar externe vervoerders dan worden zij intern herplaatst. Zij vallen dan onder de voorwaarden die van toepassing zijn op de nieuwe functie en ontvangen eenmalig f 25.000,-- bruto. Mochten zij overgaan naar de externe vervoerders of vrijwillig extern een functie willen aanvaarden dan geldt hetgeen genoemd is onder 7.7. De chauffeurs die in 1994: 51 jaar of ouder zijn hebben een terugkeergarantie van 6 maanden indien zich omstandigheden voordoen die hun functioneren onmogelijk maken. Deze garantie betreft een functie in een van de bedrijven.
- 7.5. Chauffeurs Melkunie en koeldienstmedewerkers Mona welke in 1994: 38 jaar of ouder zijn of van wie de som van leeftijd en dienstjaren in 1994 60 of hoger is kunnen chauffeur blijven in de voorgestelde vervoersstructuur. Als afkoop voor een teruggang in inkomen ontvangen zij eenmalig een bedrag gelijk aan tweemaal de teruggang in inkomen op jaarbasis bruto, waarbij 1994 als referentie dient. Mochten zij vrijwillig extern een functie willen aanvaarden dan geldt hetgeen genoemd is onder 7.7. Voor de chauffeurs van de bezorgdienst V&T geldt het onder dit punt gestelde eveneens.
- 7.6. Chauffeurs Melkunie en koeldienstmedewerkers Mona welke in 1994: 37 jaar of jonger zijn of van wie de som van leeftijd en dienstjaren 59 of lager is worden intern herplaatst. Zij vallen onder de voorwaarden die van toepassing zijn op de nieuwe functie en ontvangen eenmalig f 25.000,-- bruto. Mochten zij vrijwillig extern een functie willen aanvaarden dan geldt hetgeen genoemd is onder 7.7.

7.7. Voor Mona-medewerkers in Noord-Oost die bereid zijn te verhuizen geldt, afhankelijk van de leeftijd, het gestelde onder 7.5 of 7.6.

Indien zij niet bereid zijn te verhuizen ondersteunt de onderneming bij externe herplaatsing en ontvangen zij een eenmalig bedrag gebaseerd op de som van leeftijd en dienstjaren:

Som vanaf	Vrijwillig een functie extern aanvaarden
20	50% van jaarsalaris
25	60% "
30	70% "
35	80% "
40	90% "
45	100% "
50	125% "
60	150% "
70	175% "
>80	200% "

7.8. Indirecten welke per 1-1-1994: 56 jaar of ouder zijn werken uit in de huidige functie, waarbij het inkomen wordt gegarandeerd op het niveau van 1994.

7.9. Voor alle indirecten welke per 1-1-1994: 55 jaar of jonger zijn en wiens functie vervalt als gevolg van deze operatie geldt het gestelde onder 7.6.

8. INKOMENSPOSITIE

Voor het behoud van werkgelegenheid in het vervoer is het absoluut noodzakelijk om kostenconcurrerend te werken. Dit betekent dat de kosten per gewerkt uur van de chauffeurs zullen moeten dalen.

Omdat het vervoer een transparante activiteit is en daardoor in directe concurrentie staat met het beroepsgoederenvervoer zal de CAO van het Beroepsgoederenvervoer (BGV) worden gevolgd en zal op basis van normen zoals bij extern vervoer worden betaald. Extern vervoer zal in de toekomst volledig op normen worden afgerekend.

Daarbij gelden de volgende uitgangspunten :

8.1 Vervoer Melkunie, Mona, R.M.O. en Intra vanuit Vervoer B.V.

	of:		of:
Netto uren per jaar	43 wk. x 50 = 2150	43 wk. x 45 = 1935	43 wk. x 40 = 1720
Vakantie / ATV	6 wk. x 40 = 240	6 wk. x 40 = 240	6 wk. x 40 = 240
Ziekte	3 wk. x 40 = 120	3 wk. x 40 = 120	3 wk. x 40 = 120
Bruto uren per jaar	2510	2295	2080

8.2 Vervoer CPE en Kaas bij uitbesteed vervoer

	of :	
Netto uren per jaar	43 wk. x 50 = 2150	43 wk. x 55 = 2365
Vakantie / ATV	6 wk. x 40 = 240	6 wk. x 40 = 240
Ziekte	3 wk. x 40 = 120	3 wk. x 40 = 120
Bruto uren per jaar	2510	2725

8.3 Effecten beide CAO's op roosters

Voor een aantal roosters zijn de effecten benaderd van beide CAO's en hieronder weergegeven :

Voor beide situaties zijn gewerkte uren gelijk aan productieve uren		Bruto periode salaris	Netto periode salaris
1.	55 uur BGV excl.zat. Kaas	4764	3278
	55 uur CM excl.zat. Kaas	5610	3600
2.	50 uur BGV excl.zat. MU/CPE	4309	3047
	50 uur CM excl.zat. MU/CPE	4970	3295
3.	50 uur BGV incl.zat. MU	4449	3112
	50 uur CM incl.zat. MU	5450	3525
4.	40 uur BGV excl.zat. MU	3403	2501
	40 uur CM excl.zat. MU	3815	2700
5.	40 uur BGV incl.zat. MU	3598	2662
	40 uur CM incl.zat. MU	4295	2970
6.	45 uur BGV incl.weekend d/n RMO/Int	4700	3170
	45 uur CM incl.weekend d/n RMO/Int	5400	3700
7.	50 uur BGV incl.weekend d/n RMO/Int	5110	3370
	50 uur CM incl. weekend d/n RMO/Int	6050	4050
8.	40 uur BGV incl.weekend d/n RMO/Int	4350	2980
	40 uur CM incl. weekend d/n RMO/Int	4800	3400

9. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

9.1. Algemeen

In de inleiding is aangegeven dat bij het formuleren van oplossingsrichtingen aandacht besteed diende te worden aan de volgende drie aspecten:

- realiseren van de beoogde kostenbesparingen
- werkgelegenheid
- inkomenspositie chauffeurs

Samenvattend geldt voor deze drie aspecten het volgende:

9.2. Werkgelegenheid

Betrokken medewerkers	624
Waarvan:	
- uitwerken tot V.U.T.	-/- 68
- R.M.O.-chauffeurs op auto zelfstandigen middels vervoer B.V.	-/- 106
- Intra chauffeurs op auto zelfstandigen middels vervoer B.V.	-/- 31
- Mona winkelaccountmanagers	-/- 15
- over naar externe vervoerders	-/- 15
- intern herplaatsen buiten vervoer	-/- 128
- chauffeurs middels Vervoer B.V.	-/- 261

	0

9.3. Inkomenspositie chauffeurs

Onderzoek wijst uit dat de effecten voor het inkomen van de chauffeur zeer verschillend zijn. Voor een aantal situaties zijn deze gevolgen onderzocht.

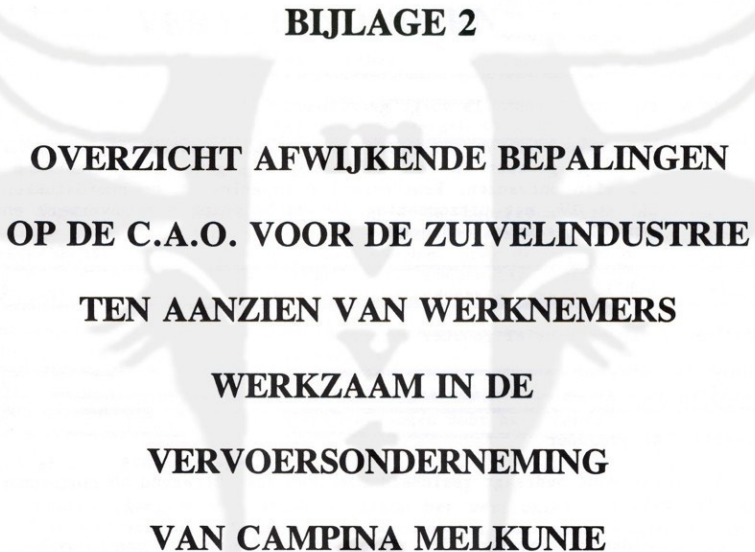
De conclusie is dat, uitgezonderd extremiteiten, de gemiddelde chauffeur te maken krijgt met een inkomensachteruitgang per week van gemiddeld f 50,-- tot f 75,-- netto bij gemiddeld 5 uur meer werken t.o.v. huidig aantal werkuren.

Voor de inkomenssterugging geldt de regeling zoals opgenomen onder 7.3, 7.4 en 7.5.

9.4. Realiseren kostenbesparing

Door McKinsey is aangegeven dat een totale bruto kostenvermindering in 1998 mogelijk is van f 33 miljoen (f 19 miljoen loonkosten, f 14 miljoen efficiency).

De oplossingsrichtingen zoals in dit rapport voorgesteld leiden tot een bruto kostenvermindering in 1998 op jaarbasis van f 26 miljoen (f 15 miljoen loonkosten, f 11 miljoen efficiency).



BIJLAGE 2

OVERZICHT AFWIJKENDE BEPALINGEN

OP DE C.A.O. VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

TEN AANZIEN VAN WERKNEMERS

WERKZAAM IN DE

VERVOERSONDERNEMING

VAN CAMPINA MELKUNIE

TOELICHTING

Hierna treft U een overzicht aan van de vervangende CAO-bepalingen die expliciet gelden voor de werknemers werkzaam in de vervoersonderneming van Campina Melkunie. Alle toekomstige wijzigingen c.q. aanvullingen op de CAO voor de Zuivelindustrie zullen niet automatisch worden overgenomen, doch worden betrokken in het overleg met partijen.

Door het enkel opnemen van deze uitzonderingen is het niet uitgesloten, dat andere bepalingen in de CAO (technisch) gewijzigd zouden moeten worden. Deze laatste wijzigingen zijn in het overzicht niet meegenomen.

De structuur voor de vervoersonderneming moet zodanig zijn, dat het hierna geldende rechtens kan worden toegepast.

Artikel 1, lid 7

Het begrip "tijdloon" wordt als volgt gedefinieerd:

"Tijdloon": al hetgeen door de werknemer, indien deze roostermatig werkzaam zou zijn geweest in de functie die hij gewoonlijk uitoefent, zou zijn ontvangen, krachtens het bepaalde in de hoofdstukken III en IV, met uitzondering van de beloning voor overwerk en van reiskostenvergoeding.

Artikel 1, sub 12

De definitie van collectief rooster vervalt.

De artikelen 4 en 4a worden vervangen door het onderstaande:**Artikel 4 - Arbeidsduur**

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld over een jaar berekend 40 norm-uren per week.
2. De arbeidsduur bedraagt 160 norm-uren per periode van 4 weken, waarbij per volledige werkweek een maximum van 55 norm-uren en een minimum van 25 norm-uren geldt.
3. Onder norm-uren wordt verstaan: de uren welke objectief meetbaar nodig zijn voor een rit, waarbij rekening wordt gehouden met laden en lossen, verkeersomstandigheden en wachttijden. Zie hiervoor tevens het bepaalde omtrent overwerk. De werkgever stelt de norm-uren vast. De personeelsvertegenwoordiging wordt geïnformeerd over de systematiek van het vaststellen van norm-uren.
4. Er wordt in het algemeen niet meer dan 6 diensten aaneengesloten gewerkt.

Artikel 4a - Vaststelling van de roosters

1. De werkgever is verplicht om in overleg met de personeelsvertegenwoordiging een basisrooster vast te stellen voor een periode van 12

- weken, met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De werkgever stelt het individuele rooster van een week uiterlijk op vrijdag voor aanvang van het rooster van de komende week vast en maakt dit bekend bij de werknemer.
 3. De arbeidstijden voor de overige werknemers, niet zijnde chauffeurs, dienen zoveel mogelijk te vallen tussen 07.30 en 18.00 uur.

De artikelen 5, 6 en 7 komen te vervallen.

Artikel 8 is ondergebracht bij artikel 4A lid 3 (nieuw)

Artikel 10a (prijnsindexering) wordt vervangen door het onderstaande:

Artikel 10a - Salarisontwikkeling

Met ingang van 1 januari 1995 zullen de salaristabellen opgenomen in bijlage 1 de loonkostenontwikkeling volgen conform de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Hiermede worden alle toekomstige verhogingen van de salaristabellen van de CAO voor de Zuivelindustrie uitgesloten.

Artikel 13, E.H.B.O.-toeslag, vervalt

Artikel 17, ploegendienst, wordt vervangen door het onderstaande:

Artikel 17 - Ploegendienst

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een rooster met vaste aanvangstijden. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende minimaal 3 dagen per week of minimaal 6 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dient tenminste 8 uur te liggen.
2. Indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst ontvangt hij een toeslag, uitgedrukt in een percentage van het voor hem geldende functiesalaris per 4 weken:
 - a. in een systeem van 2 ploegen met een vroege dienst die begint op of na 05.00 uur en een late dienst die begint op of na 14.00 uur een toeslag van 7.5%;
 - b. in een systeem van 2 ploegen met een dagdienst en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur een toeslag van 10%;
 - c. in een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van 12.5%

Artikel 18, overwerk, gaat als volgt luiden:
--

Artikel 18 - Overwerk

1. Overwerk wordt voor de werknemer in een chauffeursfunctie gezien op basis van een periode van een boekjaar.
2. Voor de vaststelling of sprake is geweest van overwerk als bedoeld in lid 1 gelden de volgende regels:
 - a. De inzet van de werknemer vindt plaats op basis van 1699 te werken norm-uren op jaarbasis.
 - b. Alle te rijden ritten worden genormeerd op basis van norm-uren als vermeld in artikel 4 lid 3.
 - c. De norm-uren behorende bij de normritten worden ingezet bij de vaststelling van de individuele roosters conform het bepaalde in artikel 4.
 - d. Indien in overeenstemming met het voorgaande in een betrokken boekjaar meer dan 1699 norm-uren zijn gewerkt, zal sprake zijn van overwerk. De alsdan verkregen over-uren zullen eenmaal per jaar in periode 2 na afloop van het betrokken boekjaar aan de werknemer worden uitbetaald en wel als volgt:
Voor ieder gewerkt norm-uur dat wordt aangemerkt als overwerk ontvangt de werknemer 3.25% van het functiesalaris per week.
 - e. Van overwerk is voor een deeltijdchauffeur sprake indien deze chauffeur meer dan 1699 norm-uren in een boekjaar heeft gewerkt.
3.
 - a. Ten aanzien van de werknemer niet zijnde een chauffeur wordt onder overwerk verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de in het voor de betrokken werknemer geldende individuele rooster - met inachtneming van het bepaalde in artikel 4 - vastgelegde 4-wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
 - b. Van overwerk is voor een deeltijd-werknemer sprake, indien deze werknemer meer uren arbeid verricht dan het voor hem geldende dienstrooster per 4 weken aangeeft en de werktijd valt buiten de grenzen van het in de betreffende afdeling normaal geldende rooster per 4 weken.
 - c. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen, doch de werknemer in volledige dienst is verplicht overwerk te verrichten, indien de werkgever zulks in verband met de werkzaamheden in het bedrijf noodzakelijk acht. De werkgever dient, indien de werknemer overwerk dient te verrichten, hem dit zo mogelijk tenminste 5 uur van te voren mede te delen.
De verplichting tot het verrichten van overwerk geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
 - d. Voor ieder uur overwerk dat de werknemer verricht, ontvangt hij 3.25% van het functiesalaris per week.

Artikel 19, beloning voor verschuiving arbeidstijd, komt te vervallen

Artikel 19a, beloning bij afwijkend rooster, gaat als volgt luiden:

Artikel 19a - Beloning bij afwijkend rooster

Indien binnen 24 uur voor aanvang van het bekend gemaakte individuele rooster de werknemer een ander gewijzigd rooster dient te lopen ontvangt de werknemer minimaal de bij het oorspronkelijke rooster behorende toeslagen, tenzij het feitelijk gewerkte rooster beloond wordt met hogere toeslagen. In het laatste geval ontvangt de werknemer de bij het gewerkte rooster behorende toeslagen.

Artikel 20, arbeid op onaangename uren, wordt vervangen door:

Artikel 20 - Nachttoeslag

1. Voor werkzaamheden verricht op de dagen van maandag tot en met vrijdag in de periode van 20.00 tot 06.00 uur daaropvolgend, wordt een nachttoeslag van 1% van het functiesalaris per 4 weken toegekend, tenzij men werkzaam is in de dagdienst en tenzij deze arbeid wordt verricht op zaterdag, zondag of een feestdag.
2. Indien een werknemer arbeid verricht in ploegendienst geldt de nachttoeslag niet, voorzover tenminste een gelijke of hogere ploegen-toeslag per betalingsperiode van 4 weken wordt toegekend.

Artikel 21, arbeid op het weekeinde, wordt vervangen door:

Artikel 21 - Arbeid op het weekeinde

1. Onder arbeid op het weekeinde wordt verstaan arbeid op zaterdag en op zondag.
2. De werknemer ontvangt voor arbeid op het weekeinde per uur de navolgende toeslagen:
 - a. voor arbeid op zaterdag 00.00 - 24.00 uur: 1.25% van het functiesalaris per week;
 - b. voor arbeid op zondag 00.00 - 24.00 uur: 2.5% van het functiesalaris per week.

Artikel 22, arbeid op feestdagen, gaat als volgt luiden:

Artikel 22 - Arbeid op feestdagen

1. Onder arbeid op feestdagen wordt verstaan arbeid op één der volgende dagen:
Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de door de overheid aan te wijzen dag ter viering van Koninginnedag, alsmede om de vijf jaar, te rekenen met ingang van 1995, 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor arbeid op een feestdag ontvangt de werknemer voor elk uur de navolgende toeslag:
2.5% van het functiesalaris per week.

Valt de feestdag op het weekeinde, dan ontvangt de werknemer uitsluitend de toeslag als bedoeld in dit artikel en niet de toeslagen zoals vermeld in de artikelen 20 en 21.

3. Aan de werknemer die op een niet op zondag vallende feestdag arbeid verricht wordt het schaalsalaris betaald. Als extra vergoeding wordt toegekend een rustdag op een, na overleg met de werknemer door de werkgever te bepalen, dag. Deze rustdag zal worden genoten binnen een periode van 8 weken. Voor deze compenserende rustdag worden 8 norm-uren in de loonberekening betrokken.

Artikel 22a, vergoeding van consignatie en extra opkomst, komt te vervallen.

Artikel 22b: De inconveniëntentoeslag komt te vervallen. Deze is ter compensatie in de salaristabel voor de chauffeurs opgenomen (zie bijlage 1).

Artikel 26, vakantie, gaat als volgt luiden:
(daar waar in dit artikel gesproken wordt over uren dient voor de werknemer zijnde chauffeur te worden verstaan norm-uren)

Artikel 26 - Vakantie

1. De werknemer heeft recht op 200 uren vakantie per jaar. Vanaf het bereiken van de 50-jarige leeftijd heeft de werknemer recht op 208 uren vakantie per jaar. Vanaf het bereiken van de 55-jarige leeftijd heeft de werknemer recht op 216 uren vakantie per jaar.
2. Indien de werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst is, en/of een parttime dienstverband heeft, worden bovenstaande uren naar rato toegekend.
3. Voor de berekening van de vakantie wordt een werknemer die voor of op de 15e van de maand in dienst treedt danwel uittreedt, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden danwel uitgetreden. Wanneer een werknemer na de 15e van een maand in dienst treedt danwel uittreedt, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden danwel uitgetreden.
4. De werkgever is verplicht per 1 april bij de aanvang van het vakantiejaar (1 april t/m 31 maart van enig jaar) aan iedere werknemer een schriftelijk overzicht te verstrekken, welke het aantal uren vakantie vermeldt, waarop de werknemer op dat moment aanspraak heeft. Bij het overzicht dient te worden aangetekend ieder uur vakantie, welke door de werknemer na 1 april wordt genoten, met dien verstande, dat de oudste aanspraak geacht wordt het eerste te worden gerealiseerd.
5. Over de uren vakantie wordt aan de werknemer het tijdloon doorbetaald.

6. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie stelt de werkgever vast in overleg met de werknemer, waarbij de werknemer voor 1 januari van enig jaar, duur en tijdstip van de door hem gewenste aangesloten vakantie dient op te geven. Hierop volgend dient de werkgever de werknemer voor 1 februari mede te delen in hoeverre aan zijn wensen met betrekking tot de aaneengesloten vakantie kan worden voldaan.
7. Een werknemer kan een vakantie van 3 weken of langer aaneengesloten opnemen, mits overeenstemming is bereikt met zijn direct leidinggevende. De beslissing hieromtrent is afhankelijk van geplande werkzaamheden die zich in de gewenste vakantieperiode voordoen.
8. De werknemer die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie ongeschikt is tot het verrichten van arbeid tengevolge van ziekte of ongeval, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantierechten. Aanspraak op verworven vakantierechten behoudt ook de werknemer die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, voor wat betreft de uren, waarover hij uitkering ontvangt ingevolge de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering c.q. het netto tijdloon ingevolge artikel 30 lid 2 van de CAO voor de Zuivelindustrie ontvangt, mits hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid daarvan kennis aan de werkgever geeft. De werknemer verwerft vakantierechten gedurende de tijd dat hij ongeschikt is tot het verrichten van arbeid ingevolge ziekte of ongeval, doch tot ten hoogste zes maanden.
9. De aanspraak op een uur vakantie vervalt na verloop van 2 jaren na het ontstaan van deze aanspraak.
10. Gedurende de loop van de dienstbetrekking mag het recht op vakantie niet worden vervangen door een uitbetaling in geld; bij het einde van de dienstbetrekking daarentegen vindt verrekening plaats.
11. De bij beëindiging van de dienstbetrekking nog aan de werknemer toekomende uren vakantie mogen - tenzij anders tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen - niet in de opzegtermijn worden gegeven. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt hoeveel uren vakantie ingevolge het in lid 10 bepaalde aan de werknemer in geld zijn uitbetaald. De werknemer heeft bij de volgende werkgever recht op een overeenkomstig aantal uren verlof zonder behoud van salaris boven de hem alsdan toekomende vakantie.
12. Uren vakantie dienen opgenomen te worden in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd. Bij niet-opneming daarvan vóór 1 oktober van het nieuwe vakantiejaar is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze uren zal genieten.
13. Daar waar in dit artikel gesproken wordt over uren dient voor de werknemer zijnde chauffeur te worden verstaan norm-uren.

Artikel 29 komt te vervallen.

Artikel 35, Contactcommissie, wordt vervangen door:

Artikel 35 - Geschillen

Geschillen voortvloeiende uit bovengenoemde bepalingen kunnen ter beslechting worden voorgelegd aan de gewone rechter.



m
v
v
t
n

SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 1995**A. Salarisschaal voor chauffeursfunctie**

De onder punt A genoemde salarissen zijn inclusief de huidige inconveniententoeslag en zijn met ingang van 1 januari 1995 geldend voor alle chauffeurs.


Leeftijdschaal in guldens per 4 weken

18 jaar	1.964,46
19 jaar	2.266,72
20 jaar	2.584,06
21 jaar	2.901,39
22 jaar	3.022,28

Functiejaarschaal in guldens per 4 weken

0 functiejaars	3.022,28
1 functiejaar	3.060,76
2 functiejaars	3.100,68
3 functiejaars	3.140,72
4 functiejaars	3.180,56
5 functiejaars	3.220,72
6 functiejaars	3.260,48
7 functiejaars	3.300,52

CONCEPT



**AFSPRAKEN
WERKGELEGENHEID
EN
OVERGANGSMAATREGELEN
VERVOER CAMPINA MELKUNIE
INGAANDE 01-01-1995**

WERKGELEGENHEID VERVOERSSECTOR CAMPINA MELKUNIE

De hier weergegeven afspraken gelden tot 31-12-1998.

De afname van de benodigde vervoersuren bij Campina Melkunie heeft gevolgen voor de werkgelegenheid in de genoemde sector en zal als volgt uitwerken voor de verschillende vervoersstromen:

- R.M.O.:
50% van de afname van de benodigde vervoersuren ingaande 1 januari 1995 zal ten laste gebracht worden van de werkgelegenheid van de eigen chauffeurs.
- Intra:
De afname van de benodigde vervoersuren heeft geen gevolgen voor de werkgelegenheid van de eigen chauffeurs.
- Kaas/CPE:
Dit vervoer wordt ingaande 1 januari 1995 volledig uitbesteed.
- Melkunie:
50% van de afname van de benodigde vervoersuren ingaande 1 januari 1995 zal ten laste worden gebracht van de werkgelegenheid van de eigen chauffeurs.
- Mona koeldienst:
De afname van de benodigde activiteiten zal ingaande 1 januari 1995 volledig ten laste worden gebracht van de werkgelegenheid van de eigen werknemers.
- Mona intra:
Dit vervoer blijft/wordt ingaande 1 januari 1995 volledig uitbesteed.
- Daarnaast zullen uiterlijk 1 januari 1996 alle garage-activiteiten zijn uitbesteed.
- In de vervoersonderneming zullen nimmer vacatures ontstaan voor chauffeurs.

OVERGANGSMAATREGELEN VERVOERSSECTOR CAMPINA MELKUNIE

1. Afbouwregelingen toeslagen

Voor de vaststelling van de afbouw van toeslagen wordt over het referentiejaar 1994 een af te bouwen toeslagenbestanddeel per periode van 4 weken vastgesteld. Het af te bouwen toeslagenbestanddeel bestaat uit de volgende elementen:

- toeslag voor onaangename uren
- toeslag voor arbeid op het weekeinde
- toeslag voor arbeid op en rondom feestdagen
- IT '87
- GTB
- roostertoeslag
- ploegentoeslag

De variabele bestanddelen behorende bij het rooster in de nieuwe situatie vanaf 1 januari 1995 worden volledig betaald en indien noodzakelijk aangevuld tot de op dat moment geldende hoogte van het af te bouwen toeslagenbestanddeel. Dit af te bouwen toeslagenbestanddeel ontwikkelt zich als volgt:

periode 01 en 02	1995	: 100%
periode 03 t/m 06	1995	: 80%
periode 07 t/m 10	1995	: 60%
periode 11 1995 t/m 01	1996	: 40%
periode 02 t/m 05	1996	: 20%

De variabele bestanddelen als hierboven bedoeld omvatten in de nieuwe situatie per 1 januari 1995:

- ploegentoeslag
- nachttoeslag
- weekeindtoeslag
- feestdagtoeslag

2. Herplaatsen

Op werknemers die, omdat hun arbeidsplaats vervalst, intern herplaatst moeten worden zijn de Sociale Regelingen van toepassing met uitzondering van 4.2 en 4.9.

Ten aanzien van 4.2 geldt dat één functie wordt aangeboden.

3. Vrijwillig een functie extern aanvaarden

Werknemers werkzaam in het vervoer die vrijwillig een functie extern aanvaarden ontvangen een eenmalig bedrag gebaseerd op de som van leeftijd en dienstjaren.

SOM VANAF	BEDRAG BRUTO
20	50% van jaarsalaris
25	60% van jaarsalaris
30	70% van jaarsalaris
35	80% van jaarsalaris
40	90% van jaarsalaris
45	100% van jaarsalaris
50	125% van jaarsalaris
60	150% van jaarsalaris
70	175% van jaarsalaris
> 80	200% van jaarsalaris

Het jaarsalaris wordt als volgt berekend: 13,0446 x het periodesalaris.

4. Chauffeurs Kaas/CPE

Indien deze chauffeurs niet kiezen voor een overgang naar een externe vervoerder, worden zij intern herplaatst in de bedrijven (zie punt 2). Indien deze chauffeurs wel overgaan naar de externe vervoerder dan geldt het bepaalde onder punt 3. De chauffeurs die in 1991 51 jaar of ouder zijn en die kiezen voor overgang naar een externe vervoerder hebben een terugkeergarantie van 6 maanden indien zich omstandigheden voordoen die hun functioneren onmogelijk maakt. Deze garantie betreft een functie in een van de bedrijven.

5. Criteria voor herplaatsen in de bedrijven

De herplaatsing zal per regio worden geëffectueerd, jongeren eerst. Bij V&T wordt rekening gehouden met de eventuele individuele garanties.



m
v
v
t
n