

Cao-voorstellen vernieuwing cao Holland Casino vanaf 1-1-2021

1. Looptijd
Gezien de onzekere situatie van de economie i.r.t. de verspreiding van het Covid-virus wensen wij een looptijd van de nieuwe cao af te spreken van 1 jaar.
2. Roosterhandboek
Gezien de situatie van afgelopen voorjaar willen wij graag bezien of de onderlinge rolverdeling (domeinen) bevredigend werkt. Wij willen op zichzelf de rollen en posities van OR, OC's, vakbonden en HC respecteren, maar hebben wel gemerkt dat bij acute situaties de communicatie en afstemming tekort is geschoten.
Wij verwachten dat in de komende periode opnieuw overheidsmaatregelen het bedrijf zullen raken waarbij het bedrijf snel tot aanpassingen van bv de roosters dient over te gaan. Het is dan in ieders belang dat er op een goede en tijdige wijze afstemming en communicatie plaatsvindt dat recht doet aan alle betrokken partijen. Wellicht verdient het aanbeveling om de rollen nog eens nader te beschouwen.
3. Situatie HC in Amsterdam-west
In het voorjaar hebben een zeer groot aantal medewerkers een petitie ondertekend waarin aandacht werd gevraagd voor de zwaarte van het werk in de nacht. De Unie heeft zich toen direct laten informeren en heeft toegezegd dit onderwerp mee te nemen in de cao-onderhandelingen.
Het is ook HC niet ontgaan dat er sprake is van een ongewenste situatie. Hoewel het lopen van bepaalde diensten een vrije keuze lijkt wordt de zwaarte pas na enige tijd voelbaar. Contracten worden ook niet zomaar gemaximeerd op 80% en daarnaast wordt vanuit HC ook erkend dat het werken in nachtelijke uren (bv 04.00 en 05.00 uur) "echt wel heel erg zwaar is".

Hierbij plaatsen wij dit onderwerp op de overleg-agenda en vertrouwen wij erop dat dit serieuze aandacht krijgt waarbij wij met u willen kijken naar oplossingen in de sfeer van gezondheid/rusttijd/toeslagen.
4. Medewerkers die in aanmerking komen voor tronc-fooie
Het Corona-virus heeft voor een grote groep medewerkers directe financiële consequenties opgeleverd. Met name medewerkers bij tafelspelen zijn direct financieel geraakt en dat zal zich de komende maanden alleen maar voortzetten. De uitkeringen zijn onderdeel van het inkomen en de teruggang loopt op tot boven de €200 per maand. Wij vinden het onterecht dat een crisis, die iedereen treft, voor een bepaalde groep medewerkers tot fors negatieve consequenties leidt. Wij willen graag met u bezien op welke wijze een financiële tegemoetkoming haalbaar is.
5. Mantelzorg, duurzame inzetbaarheid en thuiswerk
- De huidige cao kent een artikel waarbij twee leeftijdsgroepen in aanmerking komen voor DI. Wij wensen in dezelfde bandbreedte van leeftijden een derde groep te definiëren met daarbij een aanpassing in arbeidsduur en premie. Uiteraard is dit gericht op het fit blijven van medewerkers met als doel dat medewerkers op een gezonde wijze kunnen blijven werken tot de pensioendatum.

ADRES → MULTATULILAAN 12, 4103 NM CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW
BELANG**

- Wij willen met u nagaan of de huidige faciliteiten voor medewerkers die genoodzaakt zijn hun naasten bij te staan toereikend zijn of voor verbetering vatbaar. In het algemeen wijzen onderzoeken uit dat medewerkers vaak een dilemma hebben omdat ze zowel loyaal naar hun naasten zijn als naar het werk. Dat leidt in veel gevallen tot stress en verzuim als gevolg.

- Bij thuiswerken dient de werkplek te voldoen aan de eisen van de ARBO-wet en moet de thuiswerkplek in de RI&E zijn opgenomen. Dit is momenteel actueel in de huidige situatie waarbij sommige werknemers vanwege de coronacrisis verplicht thuiswerken. Graag willen wij de faciliteiten om dit mogelijk te maken met u te bespreken.

Ook als thuiswerken niet verplicht is maar als mogelijkheid wordt aangeboden is dit wat ons betreft aan de orde vanuit goed werkgeverschap zodat de werknemer over een geschikte thuiswerkplek kan beschikken om o.a. fysieke klachten te voorkomen.

6. Salarissen

Hoewel het arbeidsvoorwaardenbeleid van De Unie in algemene zin uitgaat van een loonsverhoging van 4% betrekken we daarbij ook de financiële situatie van bedrijven; wij voeren een decentraal beleid. Gezien de situatie waarin Holland Casino zich momenteel bevindt stellen wij voor om de salarissen structureel te verhogen met het percentage van de inflatieontwikkeling.

7. Pensioenen

We willen samen met u nagaan of er aanpassingen in de pensioenregeling nodig zijn o.a. op het gebied van opbouwpercentage, premiehoogte gezien eerdere discussies en in het verlengde daarvan de uitwerking van het 'laatste pensioenakkoord'.

Sociaal plan

Wij doen geen voorstellen tot wijziging van het sociaal plan. Wel wensen wij een bepaling in het sociaal plan te 'activeren' in relatie tot de komende gevolgen van de herstructurering. Het betreft de vrijwillige vertrekregeling dat onderdeel is van het sociaal plan en die partijen kunnen openstellen als daarover overeenstemming bestaat.

Wij zien daar zeker aanleiding toe omdat, ondanks de bezwaren die wij van u hebben gehoord, het tegemoet komt aan het voorkomen van gedwongen ontslagen. En dat laatste is een zeer belangrijk uitgangspunt voor De Unie. Wij zien deze regeling in combinatie met andere regelingen en faciliteiten als een totaal aanbod waarbij medewerkers op vrijwillige basis keuzes kunnen maken.
