

Voorstellen t.b.v. de CAO van Ardagh Glass Benelux 2020 - 2021

Datum: 9 februari 2020
Ons kenmerk: JK - Ardagh Glass Benelux
Onderwerp: Cao-voorstellen 2020 - 2021

Perspectiefnota 2020 vertaalt naar cao-voorstellen

Looptijd

Een collectieve overeenkomst met een looptijd van 1 jaar: 1 december 2020 tot 1 december 2021. Een andere, langere looptijd is bespreekbaar mits het niveau van de afspraken voor deze afwijkende, langere periode minimaal gelijk is aan het niveau van de eerste 12 maanden.

Duurzame Inzetbaarheid

Vanuit de overtuiging dat arbeidsrelaties niet meer voor het leven worden aangegaan en werkzaamheden binnen de bestaande arbeidsrelatie sneller en frequenter zullen veranderen wil De Unie afspraken maken over duurzame inzetbaarheid.

In de visie van De Unie moet er daarom nadrukkelijk ruimte komen voor maatregelen om werknemers duurzaam inzetbaar te hebben én te houden. Onze gezamenlijke agenda moet gericht zijn op het creëren van perspectief in relatie tot werkzekerheid. De Unie voelt zich verantwoordelijk voor het creëren van de juiste context om te zorgen dat werknemers zelfstandig en onder eigen regie kunnen werken aan hun eigen inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid gaat in de visie van De Unie hand in hand met een goede balans tussen werk, privé en (mantel)zorgtaken.

Tijdens de vorige cao-onderhandelingen, heeft De Unie op basis van de input van de leden, jullie werknemers, een voorstel gedaan m.b.t. het Generatiepact. Uiteindelijk hebben wij voor de huidige cao afgesproken, dat Ardagh een studie zou verrichten naar de voor- en nadelen van deze regeling. De Unie is dan ook benieuwd naar de uitkomst hiervan en bespreekt graag de mogelijkheden om te komen tot een mooie regeling voor deze groep werknemers. Tijdens de werknemersbijeenkomsten die wij hebben georganiseerd, is de Generatiepactregeling wederom uitgebreid besproken. Dit onderwerp is een belangrijke punt voor de werknemers van Ardagh.

De Unie wil met Ardagh in gesprek om ervoor te zorgen dat medewerkers gezond kunnen werken. Wij willen daarom met u spreken over een combinatie van faciliteiten die hieraan bijdragen. Wij denken daarbij aan:

- Iedere drie jaar een **loopbaanscan** voor elke medewerker (max. 166 medewerkers per jaar)
- Iedere vijf jaar een **financiële foto** voor elke medewerker (max. 100 medewerkers per jaar). Dit helpt de medewerkers bij het kiezen van een goede combinatie van werk en privé, passend bij zijn of haar persoonlijke situatie.
- Maatregelen om medewerkers vitaal en gezond te houden.
- Per medewerker een concreet budget voor duurzame inzetbaarheid. De mogelijkheden om dit budget in te kunnen zetten en aan te vullen met meer mogelijkheden. De Unie stelt voor de huidige regeling te verbreden.
- De vergoeding voor de sportvereniging eenduidig te communiceren en per individu te beoordelen qua vergoeding vanuit Ardagh.
- Ondersteuning in het verrichten van mantelzorgtaken.
- De dagen conform artikel 6 lid 6 van de cao verhogen met 1 dag per kwartaal voor beide categorieën om de inzetbaarheid van de werknemers beter in te kunnen zetten. Ardagh kan hiermee uitval voorkomen.

Werk en Mantelzorg

Een onderdeel van het vitaal en gezond houden van medewerkers is speciale aandacht voor mantelzorg. Het aantal mantelzorgers in Nederland neemt een enorme vlucht. Mantelzorgers verdienen daarom een vaste plek binnen onze samenleving. De Unie is benieuwd in hoeverre Ardagh mantelzorgvriendelijk is. De Unie wil Ardagh helpen dit te onderzoeken.

Arbeidsvoorwaarden en belonen:

De Unie zet in het algemeen in op een verhoging van 4% per 1 december 2020. Gelet op de resultaten die Ardagh afgelopen jaar heeft behaald, is er geen reden om hiervan af te wijken. Wij zetten in op een realistische loonsverhoging. Het uiteindelijke percentage zal afhangen van het totaal aan afspraken. Vanuit de achterban is tevens een sterke wens om een extra trede aan de schalen toe te voegen. Gelet op de krappe arbeidsmarkt zal dit ook de aantrekkelijkheid van Ardagh als werkgever goed doen.

Vrijheid in arbeidsvoorwaarden

Vaderschapsverlof

Beleid op het gebied van vaderschapsverlof. Een goede start is van groot belang. Als het kan, is het gezin bij deze start compleet. Daarom stelt De Unie **vaderschapsverlof** met behoud van loon voor. Op fulltime basis 10 dagen (of 2 keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur). Als dit wordt omgezet in een verlofbudget, is dit uit te smeren over een langere periode waarin de werknemer kan zorgen voor een goede werk/privé balans in een hectische levensfase. Aanvullend op de Wet WIEG.

Bevrijdingsdag

De Unie stelt voor om 5 mei te definiëren als een jaarlijkse feestdag waarbij de werknemer vrij is met behoud van salaris. Vakbondsleden worden na het overeenkomen van een onderhandelingsresultaat 1 dagdeel vrijgesteld van werk met behoud van salaris, het zogenaamde cao-verlof. Zij beslissen immers ook voor de ongeorganiseerde werknemers over de cao. Dit is een grote verantwoordelijkheid.

Kopen en verkopen van dagen

De Unie stelt in het kader van duurzame inzetbaarheid voor, de regeling voor het kopen en verkopen van vakantiedagen uit te breiden naar max. 12 dagen. De werknemers kunnen deze dagen naar eigen keuze invullen.

Reiskosten

De Unie stelt voor om een reiskostenvergoeding te hanteren van € 0,19 cent per kilometer.

Thuiswerkvergoeding

Voor medewerkers die hun werkzaamheden thuis verrichten stelt De Unie voor te komen tot een thuiswerkvergoeding. Niet te verwarren met de regeling op grond waarvan de thuiswerkplek ingericht kan worden (netto vergoeding eenmaal in de 5 jaar). Om te beginnen kan de NIBUD-berekening als uitgangspunt genomen worden: Netto € 2,- per persoon per dag. Zeker als de vaste reiskostenvergoeding uiteindelijk niet langer als verkapt loon door de fiscus geaccepteerd zal worden.

Jong en oud

Zoals ook tijdens het cao-traject 2018-2019 besproken is een van de nieuwe voorstellen om jongeren een kans op een vaste baan te bieden, het generatiepact. Er moet nog steeds langer worden doorgewerkt voordat de pensioenleeftijd wordt bereikt. De kern van deze regeling is dat oudere medewerkers minder gaan werken. Ze krijgen daarvoor gedeeltelijke compensatie. Hierdoor ontstaat financiële ruimte om nieuwe jongere medewerkers in dienst te nemen. In steeds meer cao's worden hierover afspraken gemaakt. Zoals ook onder het kopje duurzame inzetbaarheid is aangegeven, heeft Ardagh hier een onderzoek naar gedaan en is De Unie benieuwd naar de uitkomst hiervan. Wij hechten er wel waarde aan, om te benadrukken dat dit een urgent onderwerp is, waar de werknemers van Ardagh naar vragen.

De regeling waar Ardagh onderzoek naar heeft gedaan, heeft zich gericht op de variant 80-90-100% regeling. 80% werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

OPK-uren

In de huidige cao hebben wij een afspraak gemaakt, dat alle werknemers van Ardagh € 200,- bruto uitgekeerd krijgen. De ploegenwerknemers kunnen hier 1 OPK-dag mee afkopen. De Unie stelt voor om deze regeling te continueren en daarnaast alle werknemers de keuzevrijheid te geven, om dit of in geld uit te laten betalen of in 1 vrije dag. Het onderscheid tussen de dagdienst en ploegendienst komt hiermee te vervallen.

Overwerkuren en consignatiediensten

De Unie stelt voor om de huidige cao-tekst van beide bepalingen zodanig op te stellen, dat deze door iedere afdeling en leidinggevende op één en dezelfde manier wordt geïnterpreteerd en toegepast. De Unie wisselt hier tijdens de cao-onderhandelingen graag van gedachten over de mogelijkheden.

Wat betreft de consignatiediensten, stelt De Unie voor, dat de daadwerkelijk gewerkte uren in het weekend in vrije tijd wordt teruggegeven aan de werknemers.

Positie vertrouwenspersoon

De Unie gaat er vanuit dat er binnen Ardagh **vertrouwenspersonen** functioneren.

Wij hechten eraan dat vertrouwenspersonen onafhankelijk kunnen acteren en in arbeidsrechtelijke zin worden beschermd. We stellen daarom voor om naar analogie van de medezeggenschap/OR ontslagbescherming te regelen. Interne vertrouwenspersonen dienen volledig te worden gefaciliteerd in het volgen en behalen van geaccrediteerde opleidingen om hun taak als vertrouwenspersoon goed te kunnen vervullen.

Vakbondscontributie

De Unie stelt voor deze regeling te continueren.

Algemeen voorbehoud

De Unie stelt zich het recht voor om voorafgaand dan wel tijdens de onderhandelingen nog niet genoemde, aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te presenteren.

Voor alle onderwerpen die hier niet expliciet benoemd zijn, geldt dat wij hiermee stellen deze ongewijzigd te continueren gedurende de looptijd van de cao.