

Voorstellen De Unie voor de cao Dranken

Looptijd en loon

- De Unie stelt voor om een cao af te sluiten voor één jaar. Als de voorkeur van de werkgevers uitgaat naar een cao met een langere looptijd, dan is dit voor ons bespreekbaar.
- De Unie wenst de salarissen en salarisschalen per 1 januari 2022 structureel te verhogen met minimaal de inflatiecorrectie. Deze is momenteel 3,4%.
- De Unie stelt voor om alle medewerkers onder de werkingssfeer van de cao te laten vallen en niet alleen die in functies tot en met 170 ORBA-punten.

Generatiepact

Wij willen een nader te bepalen 'Generatiepactregeling' als minimumbepaling invoeren in samenhang met de Regeling Vervroegd Uittreden.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

De Unie wil medewerkers die drie jaar voor de AOW-datum zitten, de mogelijkheid bieden gebruik te maken van de verruiming van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) uit het pensioenakkoord. Hierbij wordt een drempel gehanteerd van een aaneengesloten vijfjarig dienstverband voor medewerkers die onder de cao vallen. Het bedrag van de eenmalige uitkering voor vervroegd stoppen met werken is conform het door de overheid bepaalde bedrag dat op dit moment is vastgesteld op 1.847 euro bruto per maand met een maximum van 36 maanden.

Hybride werken

Voor De Unie is het van belang dat er branche breed een afspraak is waarbij de Arbo voorzieningen, werkpatronen en vergoedingen in ieder geval goed geregeld zijn. De Unie stelt voor:

- Een thuiswerkvergoeding van twee euro netto per dag, gemaakte reiskosten te vergoeden en een internetvergoeding van 25 euro per maand.
- Het gesprek met elkaar te voeren over de gewenste werkpatronen.
- De medezeggenschap (Arbocommissie) en/of Arbodeskundige een check te laten doen op de wettelijk vereiste Arbovoorzieningen, zowel op het werk als de thuiswerkplek.

Teambudget

Door de coronacrisis zijn veel medewerkers lang niet in staat geweest om elkaar op kantoor te ontmoeten. Ontmoetingen die de sociale structuur versterken en het samen goed functioneren bevordert. Om dit teamproces te verstevigen, pleit De Unie voor een introductie van een teambudget. Dit budget is een met elkaar nader te bepalen bedrag per persoon per jaar. De besteding ervan wordt mede bepaald door de teamleden. Dit is een kader/vangnetbepaling.

Ouderschap

De Unie wil jonge ouders (financieel) ondersteunen in de tijd dat de binding met hun kind(eren) van groot belang is. We stellen daarom voor dat met de start van de nieuwe wet (<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/04/20/ouderschapsverlof-deels-betaald-vanaf-augustus-2022>) per 2 augustus 2022 het ouderschapsverlof voor 100% wordt doorbetaald. De Unie stelt ook voor om de Wet WIEG aan te vullen tot 100% van het loon.

PAWW

De Unie stelt voor om de aanvullingsregeling PAWW te verlengen.

Welzijn

Welzijn is de nieuwe welvaart. Voor De Unie heeft de mentale en fysieke gezondheid van de medewerkers een hoge prioriteit. Daarom doen we de volgende voorstellen:

- Alle medewerkers mogen elke twee jaar een healthcheck doen. Zo krijgen ze inzicht in de fysieke en mentale gesteldheid. De check is vrijwillig en anoniem. De medewerker ontvangt tips en advies voor verbeteringen op het gebied van leefstijl en mentale welzijn.
- Als mantelzorger sta je voor de uitdaging om werk én zorgtaken te combineren. De balans tussen werk en privé kan hierdoor onder druk komen te staan. De Unie stelt een mantelzorgmakelaar voor ter ondersteuning van deze medewerkers. Deze organisatie biedt (administratieve) ondersteuning bij de individuele situatie. De Unie heeft goede ervaringen met Senior Service. Zie hiervoor <https://www.unie.nl/onze-diensten/mantelzorg>.
- We willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om fit te blijven. Daarom stellen we voor om fysieke welzijnsactiviteiten te vergoeden tot een nader te bepalen maximum bedrag.
- Het is belangrijk om regelmatig afstand te nemen van je werk. Om dit te bereiken stelt De Unie voor dat medewerkers onbereikbaarheid kunnen zijn buiten de overeengekomen werktijden. Met uitzondering van bijzondere (urgente) omstandigheden, waarvoor bereikbaarheid (consignatie) noodzakelijk is. De leidinggevende en de medewerker maken hierover individuele afspraken rekening houdend met bovengenoemde afspraken.
- De Unie stelt voor om Arbowerkboeken digitaal te actualiseren en het cao-artikel 6.1 te laten herzien door een cao-commissie met HR/MZ/arbodeskundigen en medewerkers.
- Eens in de drie jaar dan wel bij demotie of generatiepactregeling krijg je financieel inzicht door middel van een advies want zonder financiële stress ga je lekkerder naar je werk.

Tijd

Medewerkers ervaren spanning tussen hun werkverantwoordelijkheid, verlof- en ontwikkelmogelijkheden en de beschikbare tijd. In de coronaperiode is de balans tussen werk en privé nóg belangrijker geworden. Om het spanningsveld te verlichten, stelt De Unie de volgende afspraken voor rondom (tijd voor) welzijns- en ontwikkelactiviteiten:

- Welzijns- & ontwikkelactiviteiten worden vooruit in de tijd gepland zodat zo veel mogelijk medewerkers (in de binnen- en buitendienst) eraan deel kunnen nemen. Voor delen van de organisatie waar dat nodig is, wordt inzet vanuit de 'flexibele schil' georganiseerd.
- Leidinggevenden dragen het belang van tijd voor welzijn en ontwikkeling uit naar hun teams om sociale druk zoveel mogelijk weg te nemen.
- In de HR-cyclus / performancedoelstellingen van leidinggevenden worden welzijns- en ontwikkelactiviteiten opgenomen.
- De Unie stelt voor om ook een (echt)scheiding of ontbinden van het geregistreerd partnerschap toe te voegen als bijzondere gebeurtenis bij artikel 3.5 met vergoeding van 1 dag/dienst.
- De Unie stelt voor om 5 mei als een jaarlijks doorbetaalde feestdag te introduceren.
- De Unie wil artikel 3.5.12 wijzigen en een diversiteitsdag introduceren waarbij de medewerker een zelf gekozen feestdag kan inzetten passend bij de beleving van hem/haar. Deze dag gaat dan ten laste van een andere betaalde feestdag genoemd in artikel 1.1.
- Wij stellen voor om de bestaande regeling voor rouwverlof in artikel 3.5 om te zetten naar een maatwerkregeling met een minimum van vijf dagen betaald verlof.
- Vanaf 1 januari 2022 kan er tot 100 weken verlof worden gespaard. De Unie stelt voor dit voor alle medewerkers in de cao Dranken mogelijk te maken en artikel 3.9 aan te passen.

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt verandert en wordt voor langere tijd krappere. De sector heeft behoefte aan op zijn minst de vervangingsvraag voor de medewerkers die de komende jaren uit het arbeidsproces stappen. De Unie pleit daarom voor de volgende maatregelen:

- Standaard contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden, tenzij de te verrichten arbeid overduidelijk voor bepaalde tijd is. Dit kan zijn in het kader van ziekte, verlof of tijdelijke klus.
- De aanloopsalarisschaal uit artikel 4.1.5 en Bijlage II te laten vervallen dan wel terug te brengen naar maximaal één jaar.
- Cao-partijen een arbeidsmarktonderzoek laten doen naar de huidige en toekomstige beschikbaarheid van personeel.
- Een sectorcampagne om het werken in de Drankenindustrie te promoten op te zetten.
- Het netwerk van de bestaande medewerkers en hen te belonen voor het aanbrengen van nieuwe collega's op bestaande vacatures (kader/vangnetbepaling).
- De Unie biedt samen met netwerkpartner TWST kosteloos ontwikkelinstrumenten aan in het kader van Nederland Leert Door. Afhankelijk van het karakter onder werktijd te volgen.
- De loopbaanscan inclusief gesprek met loopbaancoach (iedere 3 jaar) is een vast onderdeel van de HR-gesprekscyclus waardoor er continue inzicht is in de persoonlijke ontwikkeling.

- Artikel 1.15: aan te passen in: “Als er een fusie, reorganisatie of sluiting van toepassing is en er negatieve gevolgen zijn voor (een aantal) werknemers, zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen. Dit sociaal plan bevat ten minste regelingen op het gebied van (her)plaatsing, van werk-naar-werk, bezwaar en een ontslagvergoeding”.

Duurzaamheid en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

De Unie vindt een gezamenlijke sectorale inzet voor de maatschappij en het klimaat belangrijk. We vragen alle medewerkers om hieraan mee te doen en gezamenlijk nader te bepalen duurzaamheidsdoelstellingen op te nemen in de cao. Deze doelstellingen kunnen bijvoorbeeld liggen op het terrein van mobiliteit, energiebesparing en milieubelasting. Concrete maatregelen zijn:

- Het gebruik van het OV en fiets te bevorderen door een aantrekkelijke vergoeding.
- Het zakelijke wagenpark te verduurzamen.
- Energiebesparende programma's aan te bieden aan het eigen personeel.
- Geen wegwerpartikelen meer te gebruiken.
- Papiergebruik te reduceren door digitaal werken als de norm te kiezen met bijbehorende voorzieningen.
- Maatregelen en doelstellingen te combineren met eventueel sectorbeleid en het MVO-beleggingsbeleid van pensioenfonds Detailhandel (<https://www.pensioenfondsdetailhandel.nl/mvb-overzicht>).

De Unie stelt voor dat medewerkers zich actief inzetten voor de maatschappij (vrijwilligerswerk). Alle medewerkers die onder de cao vallen krijgen de mogelijkheid om met behoud van alle arbeidsvoorwaarden drie werkdagen per jaar te besteden aan het inzetten van hun waardevolle kennis en kunde bij maatschappelijke (welzijns)organisaties en/of onderwijsinstellingen.

De medezeggenschap heeft minimaal één keer per jaar in het algemene zakenoverleg met de bestuurder een gesprek over de realisatie van de verduurzamingsdoelstellingen en MVO-dagen.

Draagvlak

Draagvlak voor de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden in de Drankensector is in het belang van werkgevers. De Unie stelt voor om dit belang vorm te geven door:

- De introductie en promotie van de maand van de vakbond. Tijdens deze maand betalen werkgevers voor niet-leden een jaar lidmaatschap van een vakbond verbonden aan deze cao.
- De bestaande leden van vakorganisaties kunnen hun lidmaatschap bruto-netto maken via artikel 1.8. De Unie stelt voor dat het resterende netto deel wordt betaald door werkgever.
- De Unie pleit voor een verhoging van de werkgeversbijdrage voor het nut van het collectief kunnen wijzigen van arbeidsvoorwaarden van alle medewerkers en het (gedane) werk van vakorganisaties.

Studie

- De Unie stelt voor om de definitie van de werkingssfeer en werkgevers in artikel 1.1. te onderzoeken op juistheid en compleetheid.
- De Unie stelt voor om te onderzoeken of de cao Dranken kan worden herschreven in een (nog) toegankelijker / leesbaardere versie.
- De Unie wil onderzoeken of artikel 1.14 nog van toegevoegde waarde is.
- De Unie wil onderzoek doen naar een gezamenlijke visie op de arbeidsverhoudingen en goed werkgever- en werknemerschap in de Drankensector en deze opnemen in de cao.
- Om invulling te geven aan het vraagstuk van uitvoerbaarheid van arbeidsvoorwaarden voor grotere en kleinere werkgevers stelt De Unie voor om te onderzoeken of de cao in te richten is naar standaard-, minimum- en kader-/vangnetbepalingen. Dit kan ook effect hebben op het bestaande dispensatiebeleid en het werk van de cao-dispensatiecommissie.

Wijziging/aanvullingen

De Unie behoudt zich het recht voor om haar voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen.