



## Eindbod cao Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 2023

5 december 2022

Op 14 november en op 5 december 2022 hebben de onderhandelingsdelegatie van de werkgeversverenigingen GDH, FWS, KVNW en SpiritsNL en de bestuurders van de vakorganisaties FNV Handel, CNV Vakmensen en De Unie overleg gevoerd over een nieuwe cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken ingaande op 1 januari 2023.

Het cao-overleg vond plaats tegen de achtergrond van de turbulente en onzekere tijd waarin we ons bevinden. Wereldwijde gebeurtenissen hebben niet alleen grote gevolgen voor de processen en resultaten van de bedrijven in onze branche, maar grijpen vaak ook diep in op ons dagelijks leven. Zo hebben we allemaal te maken met een historisch hoge inflatie, in het bijzonder door de explosief gestegen energie- en brandstofprijzen.

De wereldwijde supply chain bleek daarnaast grote moeite te hebben zich aan te passen aan de herstelde wereldwijde vraag naar goederen. Dit leidde tot enorme prijsverhogingen van onder andere de kosten van containertransport, (verpakkings-)materialen, zoals karton en glas en van grondstoffen zoals alcohol en suiker. Deze kostenstijgingen worden wel direct aan de branche doorberekend, terwijl het doorbelasten aan onze klanten niet of slechts ten dele mogelijk bleek.

Gezien het voorgaande is de werkgeversdelegatie niet in staat de gevolgen van de inflatie volledig aan onze medewerkers te compenseren. De uitdaging voor het cao-overleg was dan ook om daarin een goede balans te vinden tussen overheid, medewerkers en bedrijf. Hoewel het overleg daarover constructief verliep, konden cao-partijen uiteindelijk helaas geen overeenstemming bereiken.

De werkgeversdelegatie heeft daarop het volgende eindbod uitgebracht.

### 1. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2023 tot 1 januari 2024.

### 2. Loonontwikkeling

De feitelijke lonen, de cao-salarisschalen en de eventueel door werkgever gebruikte (hogere) salarisschalen worden op 1 januari 2023 met **4%** structureel verhoogd en vervolgens structureel verhoogd met **€ 40,00** per maand.

Voor een werknemer op het maximum van de laagste schaal betekent dit een loonsverhoging van in totaal 6,1% en voor een medewerker op het maximum van de hoogste schaal 5,1%.

Deze verhogingen zijn ook van toepassing op het minimum van de vakantietoelage.

Vanzelfsprekend ontvangen werknemers in ieder geval het wettelijk minimumloon (WML), dat per 1 januari 2023 bij een volledig dienstverband met 10,15% wordt verhoogd naar € 1934,40 bruto per maand.

Bedrijven die in 2022 al een loonvoorschot aan de werknemers hebben gegeven, kunnen het/de voorschot(ten) *niet* verrekenen met de nieuwe cao-verhoging per 1 januari 2023.

### **3. Nationale Bevrijdingsdag**

Werknemers die op de dag dat Nationale Bevrijdingsdag wordt gevierd vrij willen hebben, kunnen hiervoor in overleg met hun leidinggevende bij voorrang verlof opnemen.

### **4. Kruispuntgesprek**

In artikel 7.3. cao is het zogenaamde kruispuntgesprek met werknemers van 60 jaar en ouder opgenomen over hun ambities en wensen ten aanzien van hun laatste loopbaanfase. In dit kruispuntgesprek wordt inzicht gegeven in en worden afspraken gemaakt over voortzetting van de werkzaamheden tot aan de pensioendatum en over de mogelijkheden voor korter werken of eerder stoppen (zoals vrije uren voor oudere werknemers, het naar voren halen van pensioen, deeltijdmogelijkheden en deeltijdpensioen). Vervroegd uittreden op individuele basis door gebruik te maken van de tijdelijke RVU-regeling behoort ook tot mogelijkheden.

### **5. Hoe werkt rouw?**

Iedere werknemer krijgt in zijn werkzame leven te maken met ingrijpend verlies. CNV Vakmensen heeft daarover de publicatie "Hoe werkt rouw?" uitgebracht. In deze publicatie vraagt CNV Vakmensen aandacht voor rouw op de werkvloer en geeft zij daarvoor een handreiking voor werkgevers, leidinggevendenden, HR-medewerkers en collega's, kortom: voor iedereen die op de werkvloer te maken krijgt met een rouwende collega.

Als iemand te maken krijgt met ingrijpend verlies, zijn er momenten waarop het belangrijk is dat leidinggevende en collega's scherp zijn en zich bewust zijn van de impact die hun optreden heeft op de werknemer die rouwt. In deze situatie dient in overleg met betrokkene te worden bepaald wat nodig is om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven. Dat blijkt voor iedereen anders, het is maatwerk.

De werkgeversdelegatie heeft toegezegd de CNV-handreiking onder de aandacht van de bedrijven te zullen brengen, door het onderwerp te benoemen in het protocol bij de cao 2023.

### **6. Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage voor 2023 is vastgesteld als een gelijk bedrag van € 16.000 per jaar per werknemersorganisatie die partij is bij de cao.

### **7. Cao-redactie**

De tekst van de cao wordt geactualiseerd conform de afspraken daarover in het document "Aanpassingenlijst cao Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 2023, d.d. 1 december 2022"

Namens werkgeversverenigingen **FWS, SpiritsNL, GDH en KVNW**

Christine Barbe  
Chantoine Boomsma  
Lodewijk Emmen  
Marcel Kerkmeester (vz)