



Cao-voorstel Werkgeversverenigingen Drankindustrie en de Groothandel in Dranken

24 januari 2022

Op maandag 24 januari 2022 heeft de onderhandelingsdelegatie van de werkgeversverenigingen GDH, FWS, KVNW en SpiritsNL het volgende aanbod gedaan voor een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken ingaande 1 januari 2022.

Op korte termijn wordt dit cao-voorstel door de werknemersorganisaties ter beoordeling aan de leden voorgelegd.

1. Looptijd

De cao 2019-2020 is in 2021 stilzwijgend en ongewijzigd verlengd tot en met 31 december 2021. De nieuwe cao heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023.

2. Loonontwikkeling

De feitelijke lonen, de cao-salarisschalen en de eventueel door werkgever gebruikte (hogere) salarisschalen, worden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022 met 2,5% structureel verhoogd. Deze verhoging is ook van toepassing op het minimum van de vakantietoeslag.

Bedrijven die, bij het uitblijven van cao-afspraken over een loonsverhoging, in 2021 of met ingang van 1 januari 2022 al een loonvoorschot aan de werknemers hebben gegeven, kunnen het/de voorschot(ten) *niet* verrekenen met de nieuwe cao-verhoging per 1 januari 2022.

3. Pilot Generatiepact

Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen zijn in opvolgende cao's een samenhangend pakket van afspraken en maatregelen overeengekomen, die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Cao-partijen hebben daarbij onderkend dat voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in alle leeftijd- en loopbaan-fasen, vanaf het moment van indiensttreding afspraken en interventies nodig zijn. Deze kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen.

Opleiding en ontwikkeling

Om de behoefte en noodzaak van interventies te monitoren, hebben cao-partijen onder andere afgesproken dat elke werknemer ten minste jaarlijks een gesprek met zijn leidinggevende heeft over opleiding en ontwikkeling en over versterking van zijn duurzame inzetbaarheid (onder andere ouderschapsverlof, werk-privé balans en fysieke en mentale weerbaarheid).

Ook zijn daarbij afspraken gemaakt over het verlenen van faciliteiten voor zowel functie-als ontwikkelingsgerichte opleidingen.

Kruispuntgesprek

Daarnaast is afgesproken dat als onderdeel van het DI-gesprek met werknemers van 60 jaar en ouder een zogenaamd kruispuntgesprek plaatsvindt 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. Ook wordt daarbij inzicht gegeven in de financiële gevolgen van deze mogelijkheden.

Arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (Generatiepact)

Cao-partijen menen dat er binnen de sector situaties denkbaar zijn, waarin arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is volgens partijen vooral het geval bij de huidige oudere generatie werknemers in productieafdelingen en logistiek, die met het opschuiven van de pensioenleeftijd mogelijkheden wensen voor het bepalen van de eigen werkuren. Daardoor neemt de animo voor deeltijdwerk en voor het werken in een aangepast rooster toe.

Daarom hebben cao-partijen afspraken gemaakt om met ingang van 1 oktober 2022 een pilot te houden met een zogenaamd Generatiepact voor productie- en logistieke werknemers (niet zijnde kantoorpersoneel) in bedrijven met meer dan 75 werknemers. De voorwaarden van de pilot zijn opgenomen in de bijlage.

4. Financieel advies

Ter ondersteuning van het kruispuntgesprek, zoals opgenomen in de huidige cao (zie ook onder punt 3 van dit onderhandelingsresultaat, kan de werknemer eenmalig een financieel advies krijgen. Cao-partijen bieden graag de mogelijkheid aan werkgevers om tegen gunstige tarieven een compleet financieel advies voor betreffende werknemers ter beschikking te stellen. In dat kader hebben cao-partijen het bureau "Prikk1" gekozen om tegen een standaard tarief individueel financieel advies in te kopen en daarmee te kunnen profiteren van een collectiviteitskorting. Cao-partijen adviseren sterk om het financieel advies dat aangeboden dient te worden tijdens het kruispuntgesprek uit te laten voeren door een professionele, onafhankelijke partij zoals Prikk1. Het staat werkgevers vrij om van bovenstaand aanbod gebruik te maken.

5. Pensioen

Conform eerder gemaakte cao-afspraken, is de franchise in de pensioenregeling voor de Drankindustrie verlaagd van € 16.149 in 2021 naar € 14.720 in 2022. De franchise is daarmee gelijk aan de franchise in de pensioenregeling voor de Detailhandel. Voor de Drankindustrie geldt in 2022 een pensioenpremie van in totaal 24,75% van de pensioengrondslag. Het werkgeversdeel bedraagt 16,2075% en het werknemersdeel 8,5425%.

6. Diversiteitsdag

Cao-partijen willen de diversiteit binnen de branche bevorderen. Zij maken het mogelijk om een van de standaard feestdagen uit de cao te ruilen voor een andere feestdag die voor de werknemer belangrijk is.

Aan artikel 3.3 Feestdagen wordt een lid 3 toegevoegd waarin de diversiteitsdag is geregeld. Dit wordt samengevoegd met artikel 3.6.12. De werknemer kan een zelf gekozen feestdag inzetten en ruilen voor een andere betaalde feestdag uit artikel 1.1. Voorwaarden zijn dat de werknemer dit voor 1 januari aangeeft en dat er op die feestdag waarop de werknemer dan wil gaan werken geen collectieve sluiting is van de afdeling of het bedrijf. Als de werknemer deze dagen heeft geruild, heeft de nieuw aangewezen feestdag voor de werknemer de status van feestdag (in principe wordt er niet gewerkt en als dat toch noodzakelijk is, dan gelden de feestdagtoeslagen).

7. Werkingsfeer cao

Cao-partijen hebben het voornemen om gedurende de looptijd van deze cao de werkingssfeer van de cao te verduidelijken. Met deze studieafspraken beogen partijen nadrukkelijk geen aanpassing van de kaders van de werkingssfeer.

Gezien de complexiteit van dit onderwerp en de samenhang met bijvoorbeeld het pensioenreglement vinden partijen dat een zorgvuldige studie en eventuele afstemming met betrokkenen vooraf moet gaan aan een wijziging van de beschreven werkingssfeer.

In deze studie-afspraken worden de niveaubeschrijvingen van de functiegroepen V en VI van het addendum van GDH meegenomen.

8. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage voor 2022 is vastgesteld als een gelijk bedrag van € 15.000 per jaar per werknemersorganisatie die partij is bij de cao.

Tevens is afgesproken, dat de werknemersorganisaties CNV Vakmensen.nl en De Unie over 2021 ieder afzonderlijk in totaal € 15.000 als werkgeversbijdrage bij de gezamenlijke werkgeversverenigingen kunnen declareren (€ 3.750 per werkgeversvereniging). Reeds over 2021 betaalde werkgeversbijdragen worden op het bedrag € 15.000 in mindering gebracht.

9. Cao-redactie

De tekst van de cao wordt geactualiseerd conform de afspraken daarover in het document "Aanpassingenlijst cao Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 2022"

Voorwaarden Pilot Generatiepact

- *Invoeringsdatum*: 1 oktober 2022.
- *Looptijd*: De looptijd van de pilot is 2 jaar (i.c. tot 1 oktober 2024). Dit betekent dat tot en met 30 september 2024 nog werknemers kunnen toetreden.
- *Doelgroep*: Productie- en logistieke werknemers (niet zijnde kantoorpersoneel) in bedrijven met meer dan 75 werknemers.
- *Duur*: In regeling kunnen werknemers maximaal 4 jaar voor de (individuele) AOW-gerechtigde leeftijd hun arbeidsduur verkorten naar 80%. Aansluitend gaat de werknemer uit dienst en volledig met pensioen.
- *Arbeidsduur*: De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 80%.
- *Loon en pensioenopbouw*: De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet (onder handhaving van de premie-inhouding bij 100% arbeidsduur).
- *Deeltijdwerkers*: Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur.
- *Advies*: Potentiële deelnemers aan de regeling kunnen zich voor rekening van werkgever laten adviseren over de individuele volledige pensioendatum en de (financiële) gevolgen daarvan. Zie hiervoor de afspraken met betrekking tot het kruispuntgesprek voor werknemers van 60 jaar en ouder.
- *Deeltijdcontract*: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1.3 van de cao geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantie-uren en voor de vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag, worden in deze regeling op basis van 90% toegepast.
- *Leeftijd gerelateerde vakantie*: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, kan geen recht meer doen gelden op de leeftijd gerelateerde vakantie op grond van artikel 3.6 en 3.8 van de cao. Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze arbeidsvoorwaarden.
- *Dienstroostertoeslag*: Uitgangspunt is dat de vrijvallende diensten evenredig over ochtend, middag en nachtdiensten worden verdeeld. De dienstroostertoeslag is dan ongewijzigd. Bij een andere verdeling wordt de dienstroostertoeslag herberekend.
- *Arbeidsongeschikt*: Toetreding is alleen mogelijk als een werknemer arbeidsgeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.
- *Financiële gevolgen*: Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. De potentiële deelnemer wordt nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen gewezen en de deelnemer geadviseerd zich goed te beraden. De potentiële deelnemer ontvangt een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.
- *Inrichting ploegendienst*: De werkgever realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de ploegendiensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. Dat moet nader worden uitgewerkt. De werknemer dient zich te realiseren dat hij

mogelijk in een andere ploeg geplaatst kan worden door deelname aan de regeling. Deelnemers kunnen geen recht op inroostering op vaste dagen claimen.

- *Schriftelijke vastlegging:* Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over de (voltijds) pensioendatum en daarmee over het einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd. Werknemer committeert zich aan de afgesproken datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Als werknemer daarop op een later moment terugkomt, is werkgever gerechtigd de door werkgever gemaakte kosten en de loondoorbetaling tijdens de arbeidsduurverkorting volledig op de werknemer te verhalen.
- *Herbezetting:* Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.
- *Wettelijke wijzigingen:* Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raken en voor de bedrijven of de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treden de werkgeversverenigingen met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.
- *Evaluatie:* De pilot wordt tussentijds (derde kwartaal 2023) en aan het eind van de pilot (derde kwartaal 2024) geëvalueerd. Evaluatiepunten zijn in ieder geval: deelname, bijdrage aan doelstelling duurzame inzetbaarheid, organisatorische elementen, mate van herbezetting, mate van voorkoming van ontslagen en kosten/opbrengsten.