

Onderhandelingsakkoord cao

Cao-partijen hebben tijdens de vijfde onderhandelingsronde een onderhandelingsakkoord bereikt. Op dit moment vindt de ledenraadpleging bij de vakorganisaties over dit akkoord plaats. AAVN verwacht hierop binnen twee weken een reactie van de vakorganisaties. AAVN heeft een communicatiebericht voor werkgevers gemaakt waarin ze wel **geinformeerd worden, maar geadviseerd worden het nog niet ten uitvoer te brengen en hiermee te wachten tot de goedkeuring op het akkoord door de achterban van de vakorganisaties is gegeven.**

Onderhandelingsakkoord cao: maar nog niet uitvoeren.

Cao-partijen hebben tijdens de vijfde overlegronde een onderhandelingsakkoord bereikt voor het verlengen van de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken.

Het proces om te komen tot een cao-akkoord is lang en intensief geweest. Cao-partijen hebben allebei een uiterste inspanning gedaan om te komen tot overeenstemming. Er hebben zowel formele als verschillende informele gesprekken plaatsgevonden. Deze gesprekken waren zakelijk en soms confronterend, maar hebben in een goede sfeer plaats gevonden. Beide partijen zijn content met het bereikte resultaat. Op dit moment vindt de ledenraadpleging bij de vakorganisaties over dit akkoord plaats. We verwachten hierop binnen een week of twee een reactie van de vakorganisaties. Graag willen we jullie als werkgevers vooraf informeren over de inhoud van dit onderhandelingsakkoord. We begrijpen dat jullie graag willen weten wat jullie te wachten staat. We adviseren jullie hier nog niets mee te doen totdat er goedkeuring op het akkoord is van de achterban van de vakorganisaties. Dan wordt het akkoord geëffectueerd en zullen we jullie zo spoedig mogelijk informeren, zodat jullie tot uitvoering over kunnen gaan.

Wat is er afgesproken?

1. Looptijd.

De cao wordt verlengd voor de duur van 12 maanden en heeft een looptijd van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014.

2. Loonontwikkeling.

De feitelijke lonen en de salarisschalen worden met terugwerkende kracht per 1 januari 2014 structureel verhoogd met 2%. Deze verhoging is inclusief de eerder overeengekomen verhoging van 0,55% als resultante van de pensioenafspraken. Zie hiervoor tevens onderstaand punt 3.e. De verhoging van 2% is ook van toepassing op het minimum van de vakantietoeslag.

3. Pensioen.

Het op 12 december 2013 gesloten pensioenakkoord maakt integraal deel uit van dit onderhandelingsakkoord. Voor de volledigheid worden de hoofdpunten uit dit akkoord hierbij tevens opgenomen.

- a. per 1 januari 2014 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 67 jaar,
- b. het opbouwpercentage wordt gehandhaafd op het oorspronkelijke niveau van 1,75%.
- c. op basis van de rentestand per november 2013 is sprake van een kostendeekkende premie voor 2014 dat betekent dat er voldoende premie wordt ingebracht om aan de pensioenverplichtingen te kunnen voldoen.
- d. aangezien de ingebrachte premie hoger is dan noodzakelijk is sprake van een premieoverschot. Cao-partijen hebben besloten om met dit premieoverschot een buffer te vormen en deze buffer op een later moment in te zetten bij het ontwikkelen van een duurzame pensioenregeling die ingaat in 2015. Deze middelen worden alleen aangewend voor de actieve deelnemers aan de pensioenregeling.
- e. de afspraak met de staffel voor de ombouw van het werkgeversdeel van de voormalige regeling vervroegd uittreden (VUT) is onverkort van kracht. Dit betekent dat ook in 2014 conform bestendig beleid de lonen structureel met 0,55% worden verhoogd en dat 0,35% van de loonsom wordt aangewend voor verbetering van de pensioenregeling.
- f. in 2014 zal de werkgroep haar werkzaamheden voortzetten en werken aan het opzetten van een toekomstbestendige pensioenregeling per 1 januari 2015. In het 3^{de} kwartaal 2014 zal de werkgroep weer bij elkaar komen.

4. Duurzame Inzetbaarheid.

Door cao-partijen wordt het belang van duurzame en toekomstgerichte inzetbaarheid van

medewerkers onderschreven. Op basis van de vorig jaar gehouden nulmeting is door werkgevers een voorstel gedaan. Dit voorstel gaat uit van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Er wordt gedurende deze cao-periode een budget van € 40.000 beschikbaar gesteld om als cao-partijen gezamenlijk concrete voorstellen te ontwikkelen die per 1 januari 2015 worden ingevoerd. Vakorganisaties gaan met hun leden over dit onderwerp in gesprek. Een door werkgevers ingediend voorstel zal daarbij als leidraad dienen. Er wordt onder meer gekeken naar het inruilen van bestaande arbeidsvoorwaarden om daarmee middelen vrij te maken die ingezet kunnen worden om invulling te geven aan de toekomstige duurzame inzetbaarheid van werknemers.

5. Flexibilisering van arbeid.

Het belang van flexibilisering van arbeid wordt door partijen onderkend. Het door werkgevers ingediende voorstel voor een urenbank wordt gedurende deze cao-periode samen verder uitgewerkt om invoering per 1 januari 2015 mogelijk te maken. Vooruitlopend op deze nadere concretisering wordt nu al de mogelijkheid geboden om het maximum van de arbeidsduur in een flexibel rooster te verhogen van 45 naar 48 uur (artikel 7). Dit kan alleen na instemming van de Ondernemingsraad (of als deze er niet is van de Personeelsvertegenwoordiging). De Arbeidstijdenwet is natuurlijk onverkort van toepassing. De afspraken rondom overwerk en toeslagen blijven eveneens van toepassing.

6. Aanloopschalen.

Er wordt gedurende de looptijd van deze cao onderzoek gedaan naar de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de aanloopschalen met als oogmerk deze in de toekomst af te schaffen.

7. Dispensatie.

Als gevolg van de wijzigingen per 1 april jl. van het toetsingskader AVV zijn cao-partijen overeengekomen de criteria voor het verlenen van dispensatie in de cao op te nemen. De navolgende tekst zal in de cao worden opgenomen: Dispensatie kan door cao partijen worden verleend:

- indien een eigen cao is afgesloten met een vakorganisatie of met vakorganisaties die partij is of zijn bij die cao,
- het eigen arbeidsvoorwaardenpakket minimaal gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken,
- indien vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken door de AVV stelling redelijkerwijs niet kan worden geleverd. Bij zwaarwegende omstandigheden is met name sprake als specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de voor de AVV voorgelegde cao voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken gerekend (kunnen) worden.

Een beschrijving van de procedure uit het reglement wordt in de cao-tekst opgenomen (concrete termijnen en dat de beslissing op het dispensatieverzoek te allen tijde schriftelijk moet gebeuren en moet zijn gemotiveerd).

De dispensatieregeling van de extra uitkering wordt aangepast (artikel 22). Er kan dispensatie van deze uitkering worden verleend wanneer het operationeel bedrijfsresultaat (= EBITDA) gedurende de twee laatste boekjaren negatief is en dat de onderneming in dussdanige situatie verkeert dat door het doen van de uitkering de levensvatbaarheid van de onderneming in gevaar komt. Artikel 22 lid 4 komt te vervallen.

8. Werkgeversbijdrage.

De bijdrage van de werkgevers aan de vakorganisaties conform de zogenaamde AWWN-regeling wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.

Voor het opstellen van de nieuwe cao-tekst geldt de eerder opgestelde zogenaamde 'wasstraat' cao-tekst. De werkingssfeer wordt gelijkgesteld aan die van de pensioenregeling. De zgn. internetbedrijven worden er aan toegevoegd. Op korte termijn wordt de volledige tekst van dit onderhandelingsakkoord door de werknemersorganisaties ter goedkeuring aan de leden voorgelegd.