

## **FNV-voorstellen voor de cao Heineken Group 2022**

### **1. Looptijd:**

FNV stelt voor een looptijd af te spreken 1-1-2022 t/m 31-12-2023. Een andere looptijd is evenwel bespreekbaar, dit zal afhangen van het pakket aan afspraken dat gemaakt kan worden.

### **2. Loonsverhoging:**

FNV stelt voor dat, ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud, de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober).

Daarnaast stellen we voor om de loonschalen per diezelfde datum met € 100,- bruto per maand te verhogen. Bij een looptijd van méér dan één jaar, hebben wij dezelfde loonvraag voor het tweede jaar.

In 2021 zijn de salarissen bij Heineken Group niet gestegen, terwijl dit bij de andere twee cao's binnen Heineken wel is gebeurd. Gezien het feit dat 2021 gunstiger is uitgepakt dan ten tijde van het eindbod voor de huidige cao werd verwacht, hebben de leden bij Heineken Group de verwachting uitgesproken dat dit verschil ingelopen wordt.

### **3. Groei door het loongebouw:**

FNV constateert dat de huidige beoordelingsafhankelijke groei door de loonschaal maakt dat het te lang duurt voor een medewerker op het maximum van zijn schaal uitkomt. De gemiddelde verhoging op basis van de beoordeling van 2.3% (in 2019) maakt dat het 10 jaar duurt voor een werknemer die op het minimum van de schaal start het maximum van de schaal bereikt. FNV wil graag voor medewerkers in functiegroepen t/m 7 in overleg met Heineken Group komen tot een groei door de schaal die beter aansluit bij de tijd die het werkelijk kost om een functie onder de knie te krijgen. De mogelijkheid om vaste periodieken te (her-)introduceren betrekken we graag bij dit overleg.

Verder stellen wij voor dat de laagste loonschalen die in de praktijk niet gebruikt worden, geschrapt worden.

### **4. Eerder stoppen met werken:**

FNV wil de afspraken uit het pensioenakkoord m.b.t. eerder stoppen met werken uitwerken. Bespreekpunt is welke doelgroep binnen Heineken Group hiervoor in aanmerking komt. Dat wil zeggen het mogelijk maken voor een werknemer om drie jaar voor AOW-datum met pensioen te gaan. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd: werkgever levert vanaf 2022 een bijdrage ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling (NB voor 2021 € 22.164) per jaar per werknemer maximaal drie jaar voor AOW datum. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen. Deelnemers aan de 80-80-100-regeling hebben bij deelname recht op een volledige RVU-uitkering.

#### **5. Aanvullend geboorteverlof:**

FNV stelt voor dat de werkgever het wettelijke aanvullend geboorteverlof (waarbij het UWV gedurende vijf weken voorziet in een uitkering van 70%) aanvult tot 100% van het loon.

#### **6. Deels doorbetaald ouderschapsverlof:**

FNV stelt voor dat Heineken Group werknemers die ouderschapsverlof opnemen voor 50% van het opgenomen verlof doorbetaald en dat het opnemen van ouderschapsverlof geen gevolgen heeft voor de pensioenopbouw. Alle overige rechten zijn naar evenredigheid van toepassing.

#### **7. Sabbatical:**

FNV stelt voor dat er in de cao een sabbatical-regeling wordt opgenomen. FNV gaat graag in gesprek over de praktische uitwerking van een dergelijke regeling.

#### **8. Thuiswerkvergoeding:**

Het aantal thuiswerkers neemt toe en FNV gaat graag met de werkgever in overleg over de wijze waarop deze hen faciliteert. Thuiswerken brengt ook kosten met zich mee voor o.a. elektra, verwarming, papier, printjes, koffie, thee. Wij stellen voor een structurele vergoeding voor thuiswerkers af te spreken die deze kosten compenseert. Deze vergoeding zou met terugwerkende kracht kunnen ingaan, vanaf de start van de coronacrisis.

#### **9. Reiskostenvergoeding:**

FNV stelt voor om een reiskostenvergoeding van € 0,19 (netto) per afgelegde kilometer voor woon-werkverkeer met eigen vervoer af te spreken in de cao Heineken Group, met een maximum km-grens van 50 kilometer enkele reis.

#### **10. Uitzendkrachten:**

FNV stelt voor dat alle uitzendkrachten vanaf dag één onder hetzelfde totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden vallen als werknemers in vaste dienst. Dat betekent onder meer dat uitzendkrachten (werkzaam vanaf 1 juli 2018) betaald worden conform de salarisschalen van vaste medewerkers en bovendien ATV-compensatie ontvangen. FNV wil verder graag geïnformeerd worden over het aantal uitzendkrachten en overigens extern ingehuurd binnen Heineken Group.

#### **11. Correspondentie in het Nederlands:**

Het komt voor dat Heineken Group persoonlijke en algemene correspondentie naar werknemers enkel in de Engelse taal verstrekt. Wij stellen voor dat de werknemer altijd recht heeft op correspondentie in de Nederlandse taal.

#### **12. Voortzetten regelingen:**

FNV stelt voor dat gedurende de looptijd van de nieuwe cao de huidige werkgeversbijdrage wordt voortgezet. Ook stellen we voor dat de deelname aan de verzamel-cao t.b.v. de SPAWW-regeling ongewijzigd wordt verlengd na 1 oktober 2022.

*Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe en/of gewijzigde voorstellen te komen.*