

Principe akkoord CAO voor het Slagersbedrijf 2011-2013

Looptijd

Uitgangspunt is een CAO voor een periode van 2 jaar namelijk van 1 april 2011 tot 1 april 2013.

Loon

De feitelijke lonen worden in deze periode 2 keer verhoogd namelijk:

- Per 1 oktober 2011: 1,75%
- Per 1 oktober 2012: 2,25%

Daarnaast wordt er uiterlijk in december 2011 een eenmalige uitkering van € 100,-- bruto betaald. Voor parttimers is deze uitkering naar rato.

Toeslagen en reiskosten

De koudetoeslag wordt verhoogd naar € 8,00 per week.

Artikel 13 lid 4 over de samenloop van toeslagen wordt zodanig gewijzigd dat de hoogste van de twee toeslagen wordt toegepast.

Voor de duur van deze CAO wordt de verhoging van de eigen bijdrage in de reiskostenregeling niet toegepast.

Uitzendkrachten

De termijn van artikel 3 lid 6 waarbij een uitzendkracht minimaal de beloning plus toeslagen van de CAO voor het Slagersbedrijf moet ontvangen, wordt teruggebracht van 6 naar 3 maanden.

Daarnaast worden er binnen het Vormings- en Ontwikkelingsfonds Slagersbedrijf (VOS) inspecties uitgevoerd om na te gaan of de regeling van artikel 4 correct wordt uitgevoerd. De kosten van deze inspecties komen voor rekening van het uitzendbureau dat wordt geïnspecteerd.

Scholing

Om het scholingsniveau in de bedrijfstak te verhogen, worden 2 verplichte scholingsdagen per jaar ingevoerd ofwel 4 dagen voor de periode van een 2-jarige CAO. Deze afspraak vervangt de huidige regeling van artikel 32 lid 4.

Binnen het VOS-fonds wordt een pilot ontwikkeld waarbij in het kader van loopbaanontwikkeling een zogenaamd employabilitybudget ter beschikking wordt gesteld ook voor opleidingen gericht op functies buiten de bedrijfstak. Het bedrag voor dit budget wordt vastgesteld op maximaal € 750,-- per jaar te bekostigen vanuit het VOS-fonds.

Daarnaast worden in dezelfde pilot werknemers éénmalig in de gelegenheid gesteld een loopbaanadvies te krijgen ter waarde van maximaal € 750,--.

Het maximale budget voor deze pilot binnen VOS wordt vastgesteld op € 100.000,-- per jaar.

Ouderenbeleid

Door de afschaffing van de VUT-regeling en de verwachte stijging van de AOW-leeftijd zijn sociale partners zich bewust van het feit dat er maatregelen moeten worden genomen om de inzetbaarheid van ouderen te verbeteren. Daarbij gaat het met name om de mogelijkheden van herstel (recuperatie) te vergroten. Daarom is afgesproken de zogenaamde seniorendagen uit te bereiden en voor werknemers vanaf 60 jaar een

regeling te treffen waarbij korter kan worden gewerkt. Tevens wordt de mogelijkheid van deeltijdpensioen geïntroduceerd.

Senioredagen

Bij 50 jaar: één extra vakantiedag.

Bij 55 jaar: één extra vakantiedag dus totaal vier extra dagen.

Bij 58 jaar: één extra vakantiedag dus totaal vijf extra dagen.

Bij 60 jaar: één extra vakantiedag dus totaal zes extra dagen.

Seniorenregeling

De huidige regeling van artikel 26 wordt vervangen door een nieuwe regeling waarbij werknemers vanaf 60 jaar de mogelijkheid wordt geboden om 80% te gaan werken tegen 90% beloning en 100% pensioenopbouw. De leeftijd 60 jaar was ook de oorspronkelijke leeftijd waarop de VUT kon ingaan. Aan deze regeling wordt wel een referte-eis verbonden namelijk dat een werknemer 10 jaar bij dezelfde werkgever moet hebben gewerkt. Dat is dezelfde periode als thans bij de VUT geldt. Van deze regeling kan alleen gebruik worden gemaakt door fulltimers en parttimers die tenminste 75% van de normale werkweek van 38 uur werkzaam zijn.

Er kan geen sprake zijn van samenloop. Een werknemer van 60 jaar en ouder maakt derhalve gebruik van of de senioredagen of de seniorenregeling.

Deeltijdpensioen

In overleg met het pensioenfonds wordt de mogelijkheid van deeltijdpensioen in de pensioenregeling ingevoerd.

Vakbondsverlof

De tekst van artikel 29 lid 5 wordt zodanig aangepast dat maximaal 2 kaderleden in bedrijven tot 50 werknemers recht hebben op vakbondsverlof.

Einde dienstverband en AOW-leeftijd

Artikel 42 lid 1 wordt gewijzigd door het einde van het dienstverband niet te koppelen aan de leeftijd van 65 jaar maar aan de AOW-leeftijd. Onderzocht wordt nog of dit geen juridische problemen oplevert.

Onderzoeken

Er wordt een drietal werkgroepen samengesteld.

De eerste werkgroep gaat de problematiek van de industriële bedrijven, die onder de CAO voor het Slagersbedrijf vallen, onderzoeken. Daarbij wordt tevens gekeken naar de vraag of de functies in deze bedrijven nog aansluiten bij de CAO.

De tweede werkgroep gaat de mogelijkheden onderzoeken om de huidige jeugdschalen in de CAO te vervangen door ervaringsschalen. Indien de uitkomsten van dit onderzoek voor beide partijen aanvaardbaar zijn dan wordt nog gedurende de looptijd tot invoering overgegaan.

De derde werkgroep gaat de mogelijkheden onderzoeken van de oprichting van een beroepsvereniging voor slagers. Dit als onderdeel van een bredere aanpak om het imago van het slagersambacht te verbeteren. Hiervoor wordt in het kader van het VOS-fonds een maximaal budget van € 50.000,-- ter beschikking gesteld.

Stageplaatsen en Wajongeren

In het project stageplaatsen wat in samenspraak met SVO en PVV is ontwikkeld, wordt

ruimte gecreëerd om 1/3 van de stageplaatsen te reserveren voor Wajongeren. Daarbij worden ook de mogelijkheden van opleiding van Wajong-coaches meegenomen.

Mantelzorg

Binnen het VOS-fonds wordt voor de duur van één jaar een experiment gestart waarbij het werknemers mogelijk wordt gemaakt om aan iemand uit hun omgeving mantelzorg te verlenen. Laatstgenoemde persoon dient wel te beschikken over een indicatie mantelzorg. De mantelzorg mag maximaal één jaar worden verleend binnen het kader van deze regeling. De faciliteit die daarbij wordt geboden is dat de werknemer zijn werktijd mag verkorten tot 80% tegen een beloning van 90% en een pensioenopbouw van 100%. De werkgever van een werknemer die van deze regeling gebruik wil maken, kan bij het VOS-fonds een verzoek indienen tot vergoeding van de aanvulling van 10% plus de extra pensioenkosten. Om misbruik van deze regeling te voorkomen, wordt de bewijslast, dat in de hiervoor opgenomen vrije tijd ook daadwerkelijk mantelzorg wordt verleend, bij de betreffende werknemer neergelegd.

Zwangeren en kolvende moeders

Om werkgevers en werknemers in de bedrijfstak te informeren over de wettelijke spelregels op dit vlak wordt in een toelichtend protocol verwezen naar de websites van FNV, CNV en KNS. Ten behoeve van deze websites wordt een inhoudelijke document samengesteld waarin de van toepassing zijnde wettelijke spelregels worden opgenomen.