

Onderhandelingsresultaat Cao voor het Slagersbedrijf

1. Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 oktober 2017 t/m 31 december 2018 (15 maanden).

2. Loon, beloning en uitkeringen

a. Initiële loonsverhoging

Een verhoging van de feitelijke brutolonen met 1,75% per 1 februari 2018. Dit betekent dat ook de brutolonen zoals opgenomen in de cao-loontabellen voor de loongroepen A0 t/m J (slagerijpersoneel) en de loongroepen 0 t/m 5 (overig personeel) per 1 februari 2018 met 1,75% worden verhoogd.

b. Eenmalige uitkering

Fulltime werknemers, die op 1 januari 2018 in dienst waren en de gehele maand januari in dienst blijven, ontvangen een eenmalige bruto uitkering van € 40. Deze afspraak is ook van toepassing op parttimers naar rato van het aantal reguliere arbeidsuren per week. De eenmalige uitkering wordt in februari 2018 betaald.

c. Koudetoeslag

De koudetoeslag wordt geïndexeerd en bedraagt per 1 februari 2018 bruto € 9,80 per week.

d. Gedifferentieerde premie werkhervattingskas

De werkgever mag de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie werkhervattingskas, met uitzondering van de premiecomponent Ziektewet, tot ten hoogste de helft op het nettoloon van de werknemer verhalen (werknemersdeel premie is max. 50%). Afsproken is de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer aan te passen. Het maximale werknemersdeel wordt jaarlijks in stappen van 10% afgebouwd, te beginnen op 1 februari 2018 met een premieverdeling van 60% werkgeversdeel - 40% werknemersdeel. Op 1 december 2018 wordt de premieverdeling 70% werkgeversdeel - 30% werknemersdeel. Het werknemersdeel is dan per 2022 afgebouwd naar 0%.

e. Private aanvullende uitkering na de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering (PAWW)

Besloten is deel te gaan nemen aan de verzamel-cao PAWW. Werknemers op wie die cao van toepassing is kunnen onder de voorwaarden van de regeling PAWW aanspraak maken op een uitkering. Binnen deze cao wordt voor het begrip 'werknemer' de volgende definitie gehanteerd: 'iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht'. De premie is voor rekening van werknemers.

3. Functiewaardering op basis van ORBA

a. Invoeringsdatum

Het functiewaarderingssysteem ORBA wordt ingevoerd op 1 juli 2018.

b. Nieuwe functiegroepen en nieuwe salarisschalen

Als gevolg van de invoering van ORBA zijn op 1 juli 2018 elf functiegroepen van toepassing met in iedere functiegroep één of meerdere referentiefuncties. Er worden ook nieuwe salarisschalen ingevoerd waarbij zoveel als mogelijk is aangesloten bij de cao-lonen uit de huidige loongroepen. Nieuw is een salarisschaal voor de doelgroepen uit de Participatiewet (schaal 1) met daarin opgenomen het wettelijk minimumloon voor de verschillende leeftijden. De nieuwe salarisschalen 2 t/m 4 (thans A0 t/m A2) worden uitgebreid met een aantal treden. Het maximum cao-loon van de salarisschalen 2 t/m 4 bedraagt op 1 juli 2018 resp. € 12,83, € 13,00 en € 13,40.

c. Hardheidsclausule

De afspraak is gemaakt dat werkgevers een beroep kunnen doen op een nog te ontwikkelen hardheidsvoorziening waardoor bij onaanvaardbare uitkomsten een maatwerkoplossing kan worden gezocht. De voorwaarden, waaronder deze hardheidsvoorziening kan worden toegepast, worden door de commissie arbeidsvoorwaarden uitgewerkt.

d. Evaluatie

Tenslotte is de afspraak gemaakt dat op 1 juli 2019 een evaluatie wordt uitgevoerd om te kunnen nagaan of de geraamde loonkostenimpact ook is uitgekomen.

4. Duurzame inzetbaarheid

a. Seniorenregeling

De branche kent op dit moment vanuit oogpunt van recuperatie een seniorenregeling op basis van 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw. Vanuit hetzelfde oogpunt wordt naast de huidige regeling een tweede seniorenregeling voor 60-jarigen en ouder op basis van 95-100-100% ingevoerd. De invoeringsdatum van deze nieuwe regeling is 1 januari 2019. Het percentage van 95 wordt gefaseerd afgebouwd. Uiterlijk 1 januari 2022 is een 90-100-100% regeling van kracht.

De vrije dagen die voortvloeien uit het parttimepercentage werken (van 95% naar 90%) worden voor iedere deelnemer aan de seniorenregeling verplicht ingeroosterd en gelijkmatig verdeeld over het jaar. In totaal gaat het bij 95% om 13 vrije dagen voor een fulltimer, zijnde de huidige 6 bovenwettelijke vakantiedagen voor 60-jarigen en ouder ex artikel 27, tweede lid van de cao plus 7 extra bovenwettelijke vakantiedagen).

Per 1 januari 2019 wordt bij werkgevers een collectieve werkgeverspremie geheven waarbij rekening wordt gehouden met inverdieneffecten.

De referte-eis van 10 jaar wordt niet meer in de seniorenregeling opgenomen.

De parttimefactor wordt voor beide regelingen vastgesteld op 50%.

De lopende gevallen onder de huidige 80-90-100% regeling worden per 1 januari 2019 in de collectieve financiering meegenomen.

b. Communicatie over pensioen en financieel advies

Sociale partners en het bestuur van pensioenfonds BPS [hierna: partijen] zullen zich gezamenlijk inspannen om werknemers van 60 jaar en ouder in de branche nog beter te informeren over de voorwaarden en de mogelijkheden van de huidige pensioenregeling.

Verder gaan partijen de financieringsmogelijkheden inventariseren voor het kunnen voeren van een adviesgesprek door een werknemer met een door sociale

partners aangewezen onafhankelijke partijen over keuzes in het werk, vrije tijd en vervroegd pensioen alsmede over de financiële gevolgen daarvan.

5. Arbeidstijden en verlof

a. Arbeidstijd

Goed werkgeverschap, zoals opgenomen in artikel 3, eerste lid van de cao, kan zich binnen een onderneming ook richten op de tijd die werknemers besteden aan het verrichten van bepaalde hygiënische handelingen in het bedrijf op bepaalde momenten van de dag. Dit kan er toe leiden dat over de tijd die aan die handelingen wordt besteed, vanuit goed werkgeverschap, redelijkheid en billijkheid bezien, loon zou moeten worden betaald.

Er komt een protocol, waarin goed werkgeverschap ten aanzien van doorbetaling van arbeidstijd bij tussentijdse hygiënische handelingen en doorbetaling van arbeidstijd bij hygiënische handelingen aan het einde van de dienst nader wordt uitgewerkt. Hierbij wordt aangehaakt aan gemaakte afspraken uit aanpalende cao's. In het protocol komen data inzake de afgesproken invoering zoals 1 oktober 2018 voor de doorbetaling van arbeidstijd bij tussentijdse hygiënische handelingen en 1 juli 2019 voor de doorbetaling van arbeidstijd bij hygiënische handelingen aan het einde van de dienst.

De hierboven genoemde protocolafpraak is niet gericht op het ambachtelijk deel van de branche, maar op het industriële deel, welk deel nader wordt omschreven. Verder zullen mogelijk ook andere zaken rond arbeidstijd binnen de ambachtelijke en de industriële bedrijven in het protocol worden opgenomen. Hierbij wordt o.a. gekeken naar bepaalde werkzaamheden na sluitingstijd van de winkels. Het protocol wordt uiterlijk 1 april 2018 vastgesteld.

b. Vrije zaterdag

Werknemers die volgens dienstrooster vast op zaterdag werken krijgen het recht om op maximaal vijf zaterdagen in een kalenderjaar verlof op te nemen met uitzondering van de zaterdagen in de maand december en de zaterdag voor Pasen en Pinksteren. Dit verlof moet tenminste 4 weken voor aanvang bij de werkgever worden aangevraagd.

Voor meer zaterdagen vrij in hetzelfde kalenderjaar, in de maand december, voor Pasen of voor Pinksteren geldt de huidige verlofregeling in de cao en de bepalingen omtrent vakantie in het Burgerlijk Wetboek.

6. Pilots

Employability, loopbaanadvisering, mantelzorg en budgetcoach

In de (laatste) cao zijn bepalingen opgenomen omtrent de pilots Employability, Loopbaanadvisering, Mantelzorg en Budgetcoach. Deze bepalingen hadden een experimenteel karakter en waren door de looptijd van de (laatste) cao tot 1 oktober 2017 van kracht. Afgesproken is alle vier de pilots te verlengen voor de duur van vier jaar en wel van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2021.

7. Overig

a. Vakbondswerk

Gelet op het gestelde in artikel 55 van de cao en de ervaringen daarmee in de praktijk worden ter verbetering van de erkenning van het bestaan van vakbondscontactpersonen de taken en rollen van deze contactpersonen binnen de

onderneming alsmede bepaalde faciliteiten in de nieuwe cao duidelijker beschreven en rechtstreeks toegekend na melding door de betreffende vakbond van de aanwezigheid van een nieuw vakbondscontactpersoon bij de werkgever en de commissie arbeidsvoorwaarden. Hierin wordt tevens de rol van de commissie arbeidsvoorwaarden Slagersbedrijf meegenomen.

b. C.2 cao-controle bij uitzendbureaus

De sociale partners binnen de sector Slagersbedrijf gaan bij de stichting Normering Arbeid (SNA) een voorstel indienen voor opname binnen het SNA-keurmerk van enkele essentiële bepalingen uit Cao voor het Slagersbedrijf waaraan uitzendbureaus moeten voldoen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om bepalingen rond pensioen, vakantierechten, de arbeidsovereenkomst, loonsverhoging en beloning.