

Onderhandelingsresultaat Cao voor het Slagersbedrijf

1. Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 28 februari 2022.

2. Initiële salarisverhogingen

Een verhoging van de feitelijke brutosalarissen met 1,7% per 1 oktober 2021.

Een verhoging van de feitelijke brutosalarissen met 0,4% per 1 januari 2022.

De verhogingen betekenen dat ook de brutosalarissen zoals opgenomen in de cao-salarisschalen 2 t/m 11 per 1 oktober 2021 en 1 januari 2022 met respectievelijk 1,7% en 0,4% worden verhoogd.

Op salarisschaal 1 is het wettelijk minimum(jeugd)loon van toepassing.

3. Eenmalige uitkering

Fulltime werknemers ontvangen een eenmalige bruto uitkering van € 250. Parttimers ontvangen deze eenmalige uitkering naar rato van het aantal reguliere arbeidsuren per week.

De eenmalige uitkering wordt in juli 2021 betaald.

De eenmalige uitkering hoeft niet te worden betaald door werkgevers die gebruik hebben moeten maken van de NOW 3 steunmaatregel.

4. Eenmalige extra vakantiedag

Aan werknemers wordt gedurende de looptijd van de cao eenmalig het recht op één extra vakantiedag toegekend, op basis van een fulltime dienstverband. Parttimers ontvangen deze vakantiedag naar rato.

5. Vos-premie

Cao-partijen realiseren zich dat door de uitzonderlijke omstandigheden rond Covid-19 sommige bedrijven nog steeds in zwaar weer verkeren en dat voorlopig ook zullen blijven en dat een stijging van de loonkosten hen zwaar treft. Daarom is afgesproken om een dringend appel te doen op het bestuur van de Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf (VOS) om deze bedrijven geheel of gedeeltelijke kwijtschelding van de premie VOS te verlenen voor de maanden juli 2021 t/m februari 2022. Het gaat hierbij om bedrijven die gebruik hebben gemaakt van de NOW 3 steunmaatregel.

6. Pensioenakkoord; "zwaar beroepen"

In de cao wordt een "zwaar werk regeling" opgenomen. Met een dergelijke regeling worden werknemers, die voldoen aan de daaraan gestelde voorwaarden, in de gelegenheid gesteld om eerder met pensioen te gaan.

Als definitie van "zwaar werk" geldt:

Onder "zwaar werk" vallen die werkzaamheden/functies, waarbij de werknemer, binnen het geautomatiseerde productieproces van een voorverpakkingsbedrijf of centrale slagerij, in een ruimte die gekoeld is tot een temperatuur beneden 12 graden Celsius, zelf werkzaamheden verricht die gelden als fysiek, eenzijdig en sterk repeterend.

Hoofdvoorwaarden voor deelname aan de regeling:

- De werknemer dient bij ingang van de regeling 64 jaar of ouder te zijn (3 jaar voor AOW-leeftijd/pensioengerechtigde leeftijd), en;
- De werknemer dient bij aanvraag van de regeling tenminste voor een deeltijdpercentage van 80% in dienst te zijn, en;
- De werknemer dient minimaal 20 jaar werkzaam te zijn geweest in een functie die beschouwd kan worden als zwaar, conform de daarvoor geldende omschrijving/definitie, bij een werkgever die onder de cao voor het slagersbedrijf valt, en;
- De werknemer dient minimaal 10 jaar voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum van deelname aan de regeling, bij dezelfde werkgever in dienst te zijn.

De vier hiervoor genoemde hoofdvoorwaarden worden in de commissie arbeidsvoorwaarden nader uitgewerkt. Dit geldt ook voor de overige punten van een nog op te stellen deelnamereglement.

De zwaar werkregeling geldt gedurende de looptijd van deze cao niet voor bedrijven die gebruik hebben gemaakt van de NOW 3 steunmaatregel.

7. Werkingssfeerbepaling

Gezien de ontwikkelingen binnen de branche op het gebied van hybrideproducten, zijnde producten die bestaan uit deels dierlijke en deels plantaardige grondstoffen, is afgesproken de werkingssfeerbepaling zoals opgenomen in de cao aan te passen. De nieuwe werkingssfeerbepaling komt als volgt te luiden:

Onderneming: een onderneming of een deel daarvan waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt verwerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en/of hybride producten en de verkoop daarvan aan particulieren, horeca of instellingen, alsmede voorverpakkingsbedrijven en centrale slagerijen.

De nieuwe in de cao op te nemen definitie van "hybride producten" luidt als volgt:

Hybride producten: hybride producten zijn die samengestelde producten die voor een deel uit plantaardige en een deel dierlijke grondstoffen bestaan.

8. Beloningsvormen

Afgesproken is om een werkgroep in te stellen waarbinnen beloningsvormen in de slagersbranche geëvalueerd en besproken worden, met het doel tot modernisering te komen.

9. Leerwerkregeling

Het bieden van mogelijkheden voor werknemers om zich te ontwikkelen is belangrijk. Zo bestaat de mogelijkheid om gesubsidieerd opleidingen en cursussen te volgen die niet direct verband houden met het eigen werk. Daartoe zijn in de vorige cao bepalingen opgenomen omtrent de experimentele pilots Employability en Loopbaanadvisering. Van deze pilots maken werknemers nog te weinig gebruik. Daarom is afgesproken hier nader onderzoek naar te doen met het gezamenlijke doel de bekendheid van de twee pilots te vergroten. Omdat de pilots Employability en Loopbaanadvisering per 1 oktober 2021 aflopen, is afgesproken de looptijd van deze twee pilots te verlengen tot 1 maart 2022.

10. Rouw op de werkvloer

Cao-partijen vinden het, zeker gezien de gevolgen van corona, belangrijk dat het onderwerp "rouw op de werkvloer" onder de aandacht gebracht wordt. Daarmee wordt beoogd dat op de werkvloer op de juiste manier met dit onderwerp omgegaan wordt en daarvoor houvast te bieden. Afsproken is het onderwerp "rouw op de werkvloer" in onderling overleg, op de juiste wijze onder de aandacht te brengen bij werkgevers.