

Onderhandelingsresultaat Cao voor het Slagersbedrijf

1. Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

2. Salarissen

a. Initiële salarisverhoging

Een verhoging van de feitelijke brutosalarissen met 2,0% per 1 oktober 2020. Dit betekent dat ook de brutosalarissen zoals opgenomen in de cao-salarisschalen 2 t/m 11 per 1 oktober 2020 met 2,0% worden verhoogd.

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

b. Aanvullende aanpassing salarisschalen 2 t/m 4

Als gevolg van wijzigingen in de Wet minimumloon zijn bepaalde salarissen in de schalen 2 t/m 4 op het niveau van het wettelijk minimumloon terechtgekomen. Hierdoor is de situatie ontstaan dat in deze salarisschalen bij de leeftijd van 20 jaar geen sprake meer is van onderscheid in loonhoogte. Dat geldt ook voor de treden 0 en 1 in salarisschaal 2. Om op deze punten weer onderscheid te verkrijgen is afgesproken in de betreffende salarisschalen aanpassingen door te voeren. De aanpassingen worden in de commissie arbeidsvoorwaarden uitgewerkt. De aanpassingen worden per 31 december 2020 in de cao ingevoerd. De administratieve verwerking door de werkgever vindt per 1 januari 2021 plaats.

c. Hardheidsvoorziening door Covid-19

Cao-partijen realiseren zich dat door de uitzonderlijke omstandigheden sommige bedrijven nog steeds in zodanig zwaar weer verkeren dat een stijging van de loonkosten voor hen ondraaglijk is. Daarom hebben cao-partijen besloten een dringend appel te doen op het bestuur van de Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf (VOS) om deze bedrijven voor een tijdelijke periode geheel of gedeeltelijke kwijtschelding van de premie VOS te verlenen. Het zou hierbij kunnen gaan om bedrijven die gebruik hebben gemaakt van de NOW-regeling, waarbij de aanvraag is toegewezen en er geen restitutie van de ontvangen NOW-uitkering hoeft plaats te vinden.

3. Pensioenakkoord; "zware beroepen"

Ten aanzien van het onderwerp "zware beroepen" is besloten om in werkgroepverband onderzoek te doen naar de mogelijkheden en de haalbaarheid van het maken van afspraken over de aspecten uit het pensioenakkoord, die zien op het eerder stoppen met werken (pensioen) als sprake is van zwaar werk. Meer specifiek, de mogelijkheden tot het benutten van de fiscale ruimte die daarvoor door de overheid, per 1 januari 2021 wordt gecreëerd. In de werkgroep worden ook de mogelijkheden van verlofsparen, de bestaande collectieve seniorenregelingen en een pilot voor een financieel adviesgesprek voor werknemers betrokken. Op die manier ontstaat er een volledig beeld van alle in de cao bestaande regelingen en kan er een duidelijk beeld worden gecreëerd van de nieuwe mogelijkheden die invulling kunnen geven aan het streven om duurzame inzetbaarheid van werknemers zo goed mogelijk vorm te geven.

4. Overwerkbepaling

Tenslotte is besloten om in de commissie arbeidsvoorwaarden te bekijken hoe de overwerkbepaling, zoals opgenomen in de cao, in het kader van de leesbaarheid en vindbaarheid in de cao, beter kan worden omschreven, zonder dat deze wijzigingen leiden tot materiële effecten.