

Resultaat cao GIL 2022-2023

Mantelafspraken, reeds geformaliseerd

Looptijd: 18 maanden, te weten 1 juli 2022 tot en met 31 december 2023.

Loon: De loonschalen en werkelijke lonen worden structureel verhoogd met

- 3% per 1 juli 2022 en
- 1,5% per 1 februari 2023.

Voor werkgevers die werken met loonbetaling per periode geldt deze verhoging op de 1e dag van de 7e periode 2022 en de 2e periode 2023.

Pensioen: De pensioenpremie van het BPF Foodservice gaat in de jaren 2023 en 2024 omhoog van 25,7% naar 26,9%. De premieverdeling blijft ongewijzigd op 2/3 voor rekening werkgever en 1/3 voor rekening werknemer.

Eenmalige uitkering: Werknemers die op 1 januari 2022 al werkzaam waren bij de werkgever ontvangen bij de salarisbetaling in juli 2022 een eenmalige uitkering van € 250,- bruto uitgaande van een fulltime dienstverband. Vervolgens in de salarisbetaling in juli 2023 een eenmalige uitkering van € 250,- bruto uitgaande van een fulltime dienstverband als de werknemer op 1 januari 2023 werkzaam was. Een werknemer met parttime dienstverband ontvangt een uitkering naar rato.

Aanvullend hierop betekent dit dat de toeslagen voor werken in koel- en vriesruimtes ook worden geïndexeerd. Deze worden per 1 juli 2022 € 0,45 per uur voor werken in koelruimtes en € 1,10 per uur voor werken in vriesruimtes.

Subsectoraal deel B, voor te leggen aan de leden van de vakbonden

Aanpassing loongebouw

Per 1 januari 2023 worden de loonschalen aangepast aan het WML als die onder WML-niveau zijn.

Per 1 februari 2023 verdwijnen de leeftijdsschalen voor 22 en 23 jaar uit het loongebouw door de schaalbedragen voor 15 en 16 te schrappen en de leeftijdsschalen tot en met 21 twee treden te verhogen. Dat betekent dat een 15 jarige na 1 februari 2023 het loon gaat krijgen dat een 17 jarige had tot 1 februari 2023, tot en met dat een 21 jarige het loon gaat krijgen dat een 23 jarige had tot 1 februari 2023.

Generatiepact 80-90-100 regeling

Per 1 januari 2024 wordt de termijn als afgesproken in artikel 21 van de cao om naar uitdiensttreding toe te groeien met de 80-90-100 regeling uitgebreid van 3 naar 4 jaar.

Verlofsparen

Sociale partners onderzoeken de mogelijkheden om een saldo verlofsparen van werknemers bij een externe organisatie te plaatsen die daarin gespecialiseerd is. Sociale partners zullen hiervoor een tender voor een GIL-mantelcontract uitschrijven die past binnen de fiscale mogelijkheden van verlofsparen. Individuele werkgevers kunnen onder deze mantel een contract sluiten.

Ontziemaatregelen voor senioren

Per 1 januari 2024 gaat de leeftijd waarop werknemers niet kunnen worden verplicht tot werken buiten de werkvensters of in ploegendiensten (artikel 19.2) van 55 naar 58 jaar. Werknemers van 55 jaar en ouder behouden de rechten die zij op 31 december 2023 hebben.

Per 1 januari 2024 worden de extra vakantiedagen voor senioren gekoppeld aan de AOW-leeftijd en gaat de eerste extra vakantiedag in op 26 jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd. De tekst van artikel 43 lid 2 luidt per 1 januari 2024:

Boven het bepaalde in lid 1 heeft iedere werknemer die tenminste 5 jaar bij de werkgever in dienst is en in het lopende jaar:

26 jaar voor AOW leeftijd is, recht op één extra vakantiedag;

22 jaar voor AOW leeftijd is, recht op twee extra vakantiedagen;

17 jaar voor AOW leeftijd is, recht op drie extra vakantiedagen;

12 jaar voor AOW leeftijd is, recht op vier extra vakantiedagen;

7 jaar voor AOW leeftijd is, recht op vijf extra vakantiedagen;

Deze dag(en) bedraagt / bedragen gemiddeld 7,2 uur.

Vakbondscontributie

Werkgevers faciliteren dat werknemers de vakbondscontributie uit het bruto loon kunnen voldoen.

Protocolafspraken

Werktijden en toeslagen

Tijdens de looptijd van de cao zal een paritaire werkgroep van sociale partners een advies voorbereiden om de cao-afspraken over werktijden en toeslagen te vereenvoudigen. De werkgroep zal kritisch beoordelen of de twee keer vier werktijdenregelingen die nu zijn opgenomen in de cao nog passen in de hedendaagse maatschappij en bedrijfsvoering in de branche en of werktijdenregelingen kunnen worden geschrapt of samengevoegd. De werkgroep zal bij haar conclusie en aanbevelingen meenemen een advies over de transitie van werknemers van oude naar nieuwe of andere bestaande werktijdenregelingen als de oude vervallen of wijzigen.

Deze paritaire werkgroep zal tevens een voorstel doen om werknemers in regeling II over te zetten naar een andere werktijdenregeling inclusief een voorstel voor de transitie. De betrokken werknemers gaan er bij transitie en in perspectief niet op achteruit. Regeling II komt per 1 januari 2024 te vervallen.

Duurzame inzetbaarheid inclusief leren en ontwikkelen

Tijdens de looptijd van de cao zal een paritaire werkgroep van sociale partners onderzoek doen naar de toepasbaarheid van MDIEU-menukaart (elementen) en de financiële mogelijkheden om investeringen in duurzame inzetbaarheid bij (grote) werkgevers in de branche te doen. De [MDIEU-menukaart](#) dient daarbij als leidraad. De conclusies van dit onderzoek moeten leiden tot een aanbeveling over een cao-afpraak over duurzame inzetbaarheid voor alle werkgevers in de cao.

Sociale partners zullen de branche informeren over:

- *Verlof*: In de cao wordt opgenomen een link naar informatie over mogelijkheden van rouwverlof voor werknemers.
- *Inzet flexibele arbeid*: Sociale partners zullen de rechten van werknemers zonder vaste contracten communiceren. Hierbij wordt gekeken naar rechten in de cao en in (nieuwe) wetgeving zoals de wet transparante arbeidsvoorwaarden.
- *Thuiswerk*: Sociale partners zullen de wettelijk rechten van werknemers over thuiswerk communiceren zodra de wetgeving van kracht is.
- *Scholing*: Sociale partners zullen de wettelijk rechten van werknemers voor het goed uit kunnen oefenen van hun huidige werkzaamheden en bijbehorende rechten communiceren.