

Rijswijk, 29 april 2022

Beste collega's van de Vakorganisaties,

Tijdens de laatste onderhandelingsronde op 22 april 2022 heeft KNS, namens werkgevers, samen met FNV en CNV Vakmensen namens werknemers, getracht tot een voor beide partijen acceptabel resultaat te komen. Ondanks wederzijdse inspanningen en toenadering is dat helaas niet gelukt.

Zowel werkgevers als werknemers moesten concluderen dat er geen verdere ruimte was voor constructieve nieuwe voorstellen. Afgesproken is dat een schriftelijk eindvoorstel door werkgevers, de juiste volgende stap is. Wij vinden het zinvol om een korte toelichting te geven voordat de verschillende onderdelen van het eindvoorstel worden beschreven.

Tijdens de onderhandelingen is door alle partijen een duidelijk beeld geschetst van de relevante omstandigheden en de standpunten die daaruit volgen. Duidelijk werd dat werknemers de nadelige effecten dragen van sterke prijsstijgingen en de negatieve invloed daarvan op de koopkracht. Ondanks dat werkgevers daar oog voor hebben en bereid zijn om werknemers daarvoor zo goed mogelijk te compenseren, is de realiteit ook dat werkgevers al langere tijd geconfronteerd worden met zeer hoge inkooprijzen van vlees, verpakkingsmaterialen en natuurlijk ook energie. Met stijgingen van tientallen procenten legt dat druk op de bedrijfsvoering én toekomstperspectief en daarmee de mogelijkheden voor de nieuwe cao. Tegelijkertijd vinden werkgevers dat in deze roerige tijden het hebben van een cao van groot belang is. Niet alleen voor bestaande werknemers en werkgevers maar ook voor toekomstige werknemers en werkgevers en daarmee de aantrekkelijkheid van de branche om in te werken en te ondernemen.

Vanuit dit belang trachten werkgevers tot overeenstemming te komen tijdens de onderhandelingen en wordt dit streven voortgezet in het navolgend eindvoorstel.

Looptijd

Voorstel is een looptijd van 12 maanden, van 1 maart 2022 tot 1 maart 2023.

Loon

Er wordt een initiële loonsverhoging voorgesteld van 2,7% over het feitelijk brutoloon per 1 juni 2022 voor alle werknemers binnen de slagersbranche, met uitzondering van salarisschaal 1 (WML). Uitgangspunt voor deze loonsverhoging is de compensatie van de gemiddelde inflatie van 2,7% over de periode van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022.

Eenmalige uitkering

Er wordt een eenmalige uitkering voorgesteld van € 170,- bruto op fulltimebasis, te betalen in oktober 2022. Deze uitkering is ter compensatie van het 3 maanden later ingaan van de loonsstijging zoals opgenomen onder het kopje "Loon".

Jeugdlonen

Voorgesteld wordt om de jeugdlonen in salarisschaal 2 met 10% te verhogen en de jeugdlonen in salarisschalen 3 en 4 met 5% te verhogen, waarbij de jeugdlonen in salarisschalen 3 en 4 behorend bij de "20 jaar trede", net als in salarisschaal 2, met 10%

worden verhoogd. In deze percentages is de onder het kopje "Loon" genoemde percentage van 2,7% reeds verwerkt. Deze verhoging geldt per 1 juni 2022.

Reiskostenregeling

Voorgesteld wordt om de reiskostenregeling zoals opgenomen in artikel 16 van de cao per 1 juni 2022 aan te passen. Werkgevers zijn bereid de in de bestaande reiskostenregeling genoemde vergoeding van 15 cent per kilometer, te verhogen naar 17 cent per kilometer. Ter promotie van het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer, kunnen werkgevers aandacht besteden aan de (fiscale) mogelijkheden die daarvoor bestaan.

Koudetoeslag

Werkgevers stellen voor om de koudetoeslag uit artikel 14 van de cao eenmalig te indexeren met 2,7% per 1 juni 2022.

Seniorenregeling

Werkgevers stellen voor de bestaande "95-100-100 regeling", zoals opgenomen in artikel 27 van de cao, te vervangen door een "90-100-100 regeling". Op deze manier is het voor de groep werknemers die in aanmerking komt voor de geldende 95-100-100 regeling mogelijk om 90% te gaan werken tegen volledig loon en volledige pensioenopbouw. Voor de datum van invoering van deze regeling geldt de eerst mogelijke uitvoerbare datum.

Uitzendkrachten

Werkgevers zijn bereid onderzoek te doen naar de mogelijkheid om uitzendkrachten die langer dan vijf jaar binnen het geautomatiseerde productieproces van een voorverpakkingbedrijf of centrale slagerij in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus), duurzaam in Nederland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Voordat tot invoering van een dergelijke verplichting voor opdrachtgevers wordt overgegaan, moeten de gevolgen of belemmeringen worden onderzocht om zo de voorwaarden voor de invoering van die verplichting te bepalen. Werkgevers streven daarbij naar een invoering van een dergelijke regeling per 1 januari 2023.

Coronasteun

Bij de twee voorgaande cao's zijn werkgevers die zwaar getroffen zijn door de coronapandemie, tegemoet gekomen door het toepassen van (gedeeltelijke) kwijtschelding van de VOS-premie. Daartoe is een formeel verzoek aan Stichting VOS gedaan. Deze steun is gekoppeld aan het recht op NOW-steun. Mogelijk wordt, tijdens de looptijd van de nieuwe cao, de slagersbranche weer getroffen door bijvoorbeeld een lockdown of sluiting van de horeca of een andere crisis. Werkgevers stellen voor dat sociale partners in dergelijke gevallen in gesprek treden over steun aan zwaar getroffen bedrijven. Het middel van kwijtschelding van VOS-premie is daarbij een optie.

Onderzoek en studie: loontabel, verlofsparen en quarantainelasten

Werkgevers zijn bereid om binnen werkgroepverband onderzoek te doen naar de opbouw van de beloning in de loontabel en het eventueel invoeren van de mogelijkheid van verlofsparen. Daarbij willen werkgevers ook onderzoek doen naar de mogelijkheden van het terugbrengen van de zogenaamde quarantainelasten voor werkgevers. Het gaat daarbij om de lasten van uitval als gevolg van quarantaine na contact met een door corona besmet persoon.

Met dit reële voorstel wordt aan werknemers een vorm van koopkrachtbehoud aangeboden door de lonen te laten stijgen en de reiskostenregeling aanzienlijk te verbeteren. Bijzondere aandacht daarbij voor de jeugdlonen die sterk verbeteren met tot wel 10%. Daarnaast wordt in navolging op de positieve ontwikkelingen rond duurzame inzetbaarheid binnen de slagersbranche ingezet op een flinke verbetering van één van de twee collectieve seniorenregelingen.

Met het onderzoek en het streven naar een regeling omtrent uitzendkrachten, wordt ook gewerkt aan de positie van deze groep werkenden binnen de branche. Met dit voorstel zijn werkgevers van mening dat een goed aanbod wordt gedaan wat past binnen de economische omstandigheden van de slagersbranche.

De onderhandelingsdelegatie van werkgevers ziet jullie reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,
Koninklijke Nederlandse Slagers



Marian Lemsom
Directeur