

Cao-teksten cao Visdetailhandel 2017 – 2018 en tevens tekst principeakkoord

Op het kaft, pagina 3 (Boven artikel 1):

1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 veranderen in
1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Reparatie WW

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 2013 en de daarop gebaseerde vervolgspraken en aanbevelingen. De premie komt voor rekening van de werknemers. Wanneer duidelijk wordt wat de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid zijn met betrekking tot de landelijke invoering zullen we deze volgen. Het heeft de voorkeur van cao-partijen de regeling onder te brengen onder de sociaalfonds cao. Indien dit (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, bijvoorbeeld in verband met een langere looptijd van een algemeen verbindend verklaarde sociaalfonds-cao en die cao daarom (vroegtijdig) open gebroken moet worden, wordt de regeling in dat geval tijdelijk bij de arbeidsvoorwaarden cao ondergebracht.

Loon / Loon-inbouw (Artikel 5 lid 3)

De tekst: "Verhoging van het loon in verband met leeftijd gaat in t/m..... verjaardag viert". Blijft conform de oude tekst. De dan volgende zin wordt: Verhoging van het loon in verband met functie jaren gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer ~~na zijn 23-~~ ~~ste verjaardag~~ volgens de wet op het minimumloon (WML) de vak-volwassen leeftijd bereikt 1, 2, 3 respectievelijk 4 volledige dienstjaren in dienst is geweest. Bij plaatsing in een hogere groep heeft de werknemer recht op ten minste het naast hogere loonbedrag in de nieuwe groep.

(De leeftijd van het jeugdloon wordt lager en jeugdigen komen in de toekomst eerder in het vakvolwassenloon).

Het loon van de werknemer, dat is ingedeeld in een loonschaal wordt met ingang van 1 januari 2017 met 2% en met ingang van 1 januari 2018 met 1,25% verhoogd.

Artikel 5 lid 4

1 januari 2015 met 1,25% veranderen in 1 januari 2017 met 1,25%

1 januari 2016 met 1,5% veranderen in 1 januari 2018 met 1,25%

Toevoegen:, met dien verstande dat het loon niet onder het geldende maximum van de voor hem geldende loonschaal kan komen. Deze loonsverhogingen mogen niet groter zijn dan de verhoging van de hoogste loonschaal, te weten groep 5, 23/4.

Ontwikkeling van mensen

In artikel 27 lid 4 blijft de tekst hetzelfde tot ".....(te beginnen met 1 januari 2015) €125 en wordt beheerd door de werkgever". Hierna toevoegen: "**Met ingang van 1 januari 2017 wordt het ter beschikking gestelde POB-budget verhoogd naar €150,- per jaar. Het POB kan uitgroeien tot maximaal €750 na 5 jaar. Indien het maximum van €750 is bereikt, blijft dit bedrag staan, totdat de werknemer een gedeelte of het gehele bedrag voor het beoogde POB-doel besteedt. Na besteding wordt er vanaf het jaar nadat het POB-budget is gebruikt opnieuw €150 per jaar opgebouwd, totdat wederom het maximum van €750 is bereikt**". De oude tekst vanaf..... "Werkgever vermeldt het saldo van de regeling op het salarisjaaroverzichtetc. blijft in oude vorm staan.

Opnemen in scholingsprotocol:

Promotie van de POB-regeling vindt plaats via bedrijfstakambassadeurs van de dragende organisaties. Invulling en borging wordt geregeld via invulling en borging van het project Ambassadeurs wat is ondergebracht in het Sociaal Fonds

Groot Rijbewijs en Rijbewijs “E achter B”

Het Groot Rijbewijs (C; C1; CE; C1E) en het rijbewijs “E achter B” worden toegevoegd aan bijlage 3.

Toegevoegd wordt de volgende tekst: “Indien de werknemer binnen 5 jaar na het behalen van één van de bovengenoemde rijbewijzen uit dienst treedt bij de werkgever, dan heeft de werkgever het recht om voor ieder jaar dat de werknemer korter heeft gewerkt dan 5 jaar, gerekend vanaf het moment dat het rijbewijs is gehaald, 20% van de kosten per jaar te verrekenen met het salaris van de werknemer. Concreet betekent dit dat vertrek ~~in~~ na het eerste jaar 80%, ~~in~~ na het tweede jaar 60%, ~~in~~ na het derde jaar 40% ~~in~~ na het vierde jaar 20% en ~~in~~ na het vijfde jaar 0%) van de kosten op de werknemer kunnen worden verhaald.

De werknemer kan €750 uit het POB voor de bovengenoemde rijbewijzen aanwenden. Heeft de werknemer hiervoor nog onvoldoende budget opgebouwd, dan zal zijn POB-budget pas weer worden aangevuld als hij eerst de €750 heeft voor een van bovengenoemde rijbewijzen heeft opgebouwd.

Ouderenbeleid

Artikel 21 lid 1 wordt als volgt geredigeerd:

Een werknemer kan geen aanspraak maken op de leden 2 en 3 van dit artikel wanneer hij voldoet aan één of meerdere van de volgende criteria:

- Hij is na 1 juli 2009 in dienst is getreden bij een werkgever,
- Hij is geboren op of na 1 juli 1964
- Hij is geboren op of na 1 juli 1954, waarbij tevens geldt hij de laatste 10 jaar geen onafgebroken dienstverband in de visdetailhandel heeft gehad.

21 lid 2 wordt:

Een werknemer van 60 jaar of ouder wordt in de gelegenheid gesteld om 20% van zijn normale wekelijkse arbeidstijd korter te gaan werken met behoud van loon.

Tussen werkgever en werknemer worden de te werken arbeidsuren in overleg afgestemd, waarbij er geen extra kosten voor de werknemer (zoals bijvoorbeeld reiskosten) mogen ontstaan. Oplossingen van het nieuwe arbeidstijdenpatroon worden gezocht in tijdseenheden van een dagdeel (dat gezet wordt op 4 uur).

Protocol Duurzame Inzetbaarheid.

Vanuit de sector is er onderzoek gedaan naar Duurzame Inzetbaarheid. Een digitaal rapport van dit onderzoek is opvraagbaar bij cao-partijen. Uit dit onderzoek komt ook naar voren dat werknemers die werkzaam zijn in de Visdetailhandel vaker dan de gemiddelde werknemer last hebben van hun bewegingsstelsel. Daarom wordt werkgevers aangeraden om hun werknemers te stimuleren een aanvullende zorgverzekering voor fysio en podotherapie (vergoeding o.a. zooltjes en advies) te laten afsluiten. Als stimulans zouden werknemers daarvoor van hun werkgever een financiële vergoeding kunnen krijgen, die de werkgever kan aftrekken onder de werkkostenregeling. (beter bekend als de WKR-regeling). Een fittere werknemer is beter geëquipeerd voor het fysiek zware werk.

Eveneens kan overwogen worden om een sportvergoeding onder de WKR-regeling te brengen.

cao-partijen verwijzen op hun websites naar dit protocol en plaatsen het Rapport op hun website. Ook in het blad Visueel wordt hieraan aandacht besteed.

Protocol Werknemers met een arbeidsbeperking:

cao-partijen hebben de intentie gedurende de cao-periode 5 werknemers te laten instromen in de bedrijfstak. Ambassadeurs brengen deze intentie onder de aandacht van de werkgevers en inventariseren de mogelijkheden bij werkgevers. Ook wordt het aantal werknemers met een arbeidsbeperking die al in de bedrijfstak werkzaam zijn geïnventariseerd. Op grond van bovenstaande inventarisatie wordt in het najaar van 2017 een inschatting gemaakt van het aantal werknemers met een arbeidsbeperking dat in de gehele bedrijfstak werkzaam is. Indien noodzakelijk wordt dan het Sociaal Fonds gevraagd budget vrij te maken om de intentie van cao-partijen te verwezenlijken.

Artikel 16 lid 5 Arbeidsongeschiktheid veranderen in:

De werkgever is verplicht een WIA-verzekering af te sluiten, die inhoudelijk minimaal aanvult tot 70% van het laatst verdiende loon, maar ten hoogste aanvult tot het maximum dagloon.

De benodigde premie voor deze verzekering wordt door de werkgever betaald en kan hij voor 50% op het loon van de werknemer inhouden. De inhouding van de werknemersbijdrage wordt evenredig gespreid over de loonbetalingsperiode.

De werknemer kan de polisvoorwaarden van de verzekering opvragen bij de werkgever.

Bijlage 2 uit de oude cao komt hiermee te vervallen.

Artikel 19 lid 1d

moet in overeenstemming gebracht worden met de wet. De nieuwe tekst luidt: Bij bevalling van zijn echtgenote: ~~één dag~~ twee dagen kraamverlof. Na de bevalling heeft de werknemer bovendien gedurende een tijdvak van vier weken recht op ouderschapsverlof met behoud van loon voor één dag ~~twee dagen~~ alsmede twee dagen onbetaald ouderschapsverlof waarop hij arbeid pleegt te verrichten.