

Rijswijk, 27 maart 2024

Beste collega's van de Vakorganisaties,

Tijdens de laatste onderhandelingsronde op 18 maart 2024 is het ondanks wederzijdse inspanningen niet gelukt om tot een acceptabel cao-resultaat te komen.

Gezien de blijvend grote en ogenschijnlijk onoverbrugbare verschillen tussen cao-partijen heeft KNS besloten een eindbod te doen om zo tot een passende cao te komen waarin rekening wordt gehouden met zowel de belangen van werkgevers als werknemers.

Voorafgaand

In de laatste fase van de onderhandelingen is de hoogte van de loonstijging het belangrijkste onderhandelpunt geweest waarbij partijen andere cao-wensen tijdelijk hebben geparkeerd.

Op andere onderdelen lijkt het gelukt om afspraken te maken over mantelzorgregeling, stagevergoeding en meer. Vanzelfsprekend gelden dergelijke afspraken pas op het moment dat een allesomvattend akkoord over de inhoud van de nieuwe cao tot stand is gekomen.

Voorafgaand aan het eindbod een situatieschets die ook richting geeft aan het eindbod.

- De slagersbranche is een branche waarbij maar liefst 85% van de bedrijven minder dan 10 medewerkers heeft, 13% van de bedrijven tot 50 medewerkers heeft en 2% van de bedrijven werkgelegenheid biedt aan meer dan 50 medewerkers. Echte mkb-bedrijven dus.
- De slagersbranche is een arbeidsintensieve branche die kampt met de krapte op de arbeidsmarkt. Daarom wordt in veel gevallen boven de cao-norm betaald met als gevolg dat personeelskosten verhoudingsgewijs hoog zijn.
- Bijzondere aandacht daarbij voor de stapsgewijze aanzienlijke verhoging van het wettelijk minimumloon in 2023 en per 1 januari 2024. Dit heeft grote impact op het loonebouw van de cao en heeft in korte tijd geleid tot zeer grote loon(kosten-)stijgingen. Voor de slagersbranche heeft deze ontwikkeling er onder andere toe geleid dat het instroomloon in de laatste cao met bijna 25% is gestegen. Het feit dat werkgeverslasten meestijgen met het hoger worden van loon, zorgt dat het beschikbaar stellen van arbeid achterwege blijft. Ook als dat gezien de werkdruk wel nodig is.
- De hoge inflatie heeft zowel werkgevers als werknemers getroffen. Waar hoge inflatie voor werknemers leidt tot vermindering van koopkracht, zorgt diezelfde inflatie voor werkgevers voor hogere kosten. Denk daarbij aan de hogere inkoopkosten van vlees en verpakkingen, maar ook aan de prijsstijgingen van energie en huur. Overheidsmaatregelen zoals de energietoeslag en het energieplafond hebben het schadelijke effect van inflatie op de koopkracht van werknemers wel verkleind. Toch bleef de koopkracht, door bijvoorbeeld steeds duurder wordende levensmiddelen, wel onder druk staan.

- Het volledig door belasten van kostenverhogingen in het assortiment is geen vanzelfsprekendheid. Immers de prijs die de consument uiteindelijk bereid is te betalen voor een slagersproduct kent zijn grenzen. Hierdoor verslechteren marges, de brutowinsten en daarmee het bedrijfsresultaat.
- Conclusie is dat de hard gestegen prijzen zowel werknemers als werkgevers treffen. Werknemers in koopkracht, werkgevers in de ruimte om sterk gestegen kosten te kunnen dragen. Benadrukt wordt dat dit geldt voor zowel het traditionele winkelbedrijf, het slagersbedrijf dat de horeca bedient als ook de meer industriële centrale slagerijen en voorverpakkingsbedrijven. Bij het cao-loonbod geldt dan ook dat werkgevers niet meer kunnen dan mogelijk is. Het in één keer toevoegen van zeer hoge loonkosten zet de branche sterk onder druk en leidt tot sluiting van bedrijven en verlies van arbeidsplaatsen. Deze trend is al gaande en schaadt de branche. Het spreekt voor zich dat dit nadelig is voor zowel werkgevers als werknemers.

Bij een gezamenlijke streven naar een toekomstbestendige slagersbranche waarin het goed ondernemen en werken is, die bovendien voldoende groot is om op sociaal vlak verder aan te bouwen, moeten cao-afspraken dat uitstralen.

Werkgevers hebben getracht hier inhoud aan te geven tijdens de onderhandelingen. Helaas heeft dat niet geleid tot een cao-resultaat. Met het doen van een eindbod zetten werkgevers een laatste stap in het cao-traject om alsnog te komen tot een cao.

Eindbod

Rekening houdend met deze uitgangspunten doet KNS het volgende eindbod.

Looptijd

Voorgesteld wordt een looptijd van 18 maanden, zijnde van 1 maart 2024 tot 1 september 2025.

Loon

Er wordt een initiële loonsverhoging voorgesteld van totaal 10% over de feitelijke lonen. Tot dit percentage wordt gekomen door de lonen te verhogen per 1 maart 2024, 1 november 2024 en 1 april 2025. De lonen stijgen daarbij als volgt.

- Per 1 maart 2024 met 5,5%
- Per 1 november 2024 met 1,0%
- Per 1 april 2025 met 3,5%

Per einde looptijd van de cao, maar effectief per 1 april 2025, zijn daarmee de feitelijke lonen gestegen met 10%.

Uitgezonderd van deze loonstijgingen zijn treden 0, 1 en 2 van salarisschaal 2 en trede 0 van salarisschaal 3. De lonen in deze treden zijn onder invloed van de snelle stijging van het wettelijk minimumloon (WML), gedurende de looptijd van de per 1 maart 2024 afgelopen cao, reeds gestegen met percentages tot 24,8%. Gedurende de looptijd volgen deze lonen de stijging van het wettelijk minimumloon. In de praktijk betekent dat een aanpassing per 1 juli 2024, 1 januari 2025 en 1 juli 2025.

Vanzelfsprekend is ook salarisschaal 1 uitgezonderd van de loonstijgingen.

Reiskostenregeling

De reiskostenregeling blijft ongewijzigd met uitzondering van de hoogte van de kilometervergoeding en de regeling bij verhuizing van de werknemer op eigen initiatief. De wijzingen zijn als volgt:

- Per 1 maart 2024 stijgt de vergoeding per kilometer van € 0,19 naar € 0,21.

Bovendien ontvangt de werknemer die op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn werkplaats, een reiskostenvergoeding die opnieuw is vastgesteld op grond van de nieuwe woonplaats. Ook deze reiskostenvergoeding wordt maximaal gebaseerd op basis van een enkelvoudige reisafstand van 55 kilometer na aftrek van de eigen bijdrage van 10 kilometer enkelvoudige reisafstand.
Werknemers die voor 1 maart 2024 zijn verhuisd, maar nog een reiskostenvergoeding ontvangen op basis van het adres, voor verhuizing, ontvangen met ingang van 1 maart 2024, zonder terugwerkende kracht, de aangepaste reiskostenvergoeding.

Stagevergoeding

In de cao wordt opgenomen dat BOL-studenten die met ingang van 1 maart 2024 een stage lopen bij een slagersbedrijf een stagevergoeding ontvangen van € 350,- bruto per maand. Afspraken omtrent stage, waaronder begrepen de stagevergoeding, dienen vastgelegd te worden in een stageovereenkomst.

Productietoeslag

De productietoeslag van 1,25% blijft in de huidige vorm opgenomen in de komende cao.

Experimenten budgetcoach, mantelzorgregeling, employabilityregeling en loopbaanadvies

De cao kent een aantal experimentele regelingen. Het gaat daarbij om cao-artikel 31 aangaande mantelzorg, cao-artikel 35 aangaande employability en loonbaanadvies en cao-artikel 36 aangaande de budgetcoach. Deze artikelen worden definitief opgenomen in de cao onder de voorwaarde dat Stichting VOS, als subsidieverlener voor deze experimentele regelingen, daarmee instemt.

Arbeidstijd is betaalde tijd (protocolafpraak inzake hygiënische handelingen uit de cao 2017/2018)

Het protocol zoals deze is opgenomen in de cao met looptijd 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2018, wordt wederom als protocol opgenomen in de cao.

Buitengewoon verlof met behoud van loon

Cao-artikel 30 aangaande buitengewoon verlof met behoud van loon wordt op de volgende onderdelen aangepast:

- Artikel 30 lid 1 sub b aangaande ondertrouw wordt geschrapt;
- Artikel 30 lid 1 sub k aangaande verhuizing op initiatief van de werknemer wordt aangepast van 2 dagen naar 1 dag;
- In cao-artikel 30 wordt opgenomen dat de daarin opgenomen vormen van verlof ook gelden voor de werknemer als weduwe, of weduwnaar waar het gaat om de betrekking met de schoonfamilie, zijnde de familie van de overleden partner.

Uitzendkrachten

Een cao-artikel wordt uitgewerkt waarin cao-partijen afspreken dat opdrachtgevers in het slagersbedrijf de verplichting hebben om (internationale) uitzendmedewerkers die langer dan vijf jaar op het bedrijf 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 tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

Werkafpraak loontabel cao-slagersbedrijf

Cao-partijen onderzoeken de mogelijkheid om in een volgende cao een aangepaste loontabel op te nemen. De huidige loontabel kenmerkt zich onder andere door een onlogische opbouw in treden per salarisschaal in relatie tot de aard van de bijbehorende functies. In dat onderzoek wordt ook onderzocht hoe de productietoeslag verwerkt kan worden in een eventueel nieuwe loontabel.

Werkgevers zijn van mening hiermee een alleszins redelijk marktconform integraal aanbod te hebben gedaan. Werkgevers hopen uiteraard met het doen van dit eindbod te komen tot een nieuwe cao. Mocht het eindbod afgewezen worden, dan komt het eindbod en alle onderdelen daarvan, te vervallen.

De onderhandelingsdelegatie van werkgevers ziet jullie reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,
Koninklijke Nederlandse Slagers



Marian Lemsom
Directeur



Arthur Tarmond
Cao-onderhandelaar