

Principe-akkoord cao Productiegerichte Dierhouderij

1. Looptijd

Er wordt een nieuwe cao afgesloten voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

2. Loonparagraaf

Tijdens de looptijd zijn de volgende initiële loonsverhogingen afgesproken:

per 1-1-2018 2,25%

per 1-1-2019 2,25%

per 1-1-2020 2,25%

3. Aanpassing WML per 1 januari 2018

Wanneer er sprake is van toeslaggevende uren, wordt de vakantietoeslag geacht daar in te zijn opgenomen.

4. Startschaal

Artikel 17 lid 2 cao wordt aangepast.

De werknemer die bij indiensttreding nog niet beschikt over de specifieke vak- en /of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functie vereist is, kan onder de navolgende voorwaarden worden ingedeeld in een startschaal op basis van 100% wettelijk minimumloon;

- De functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroep B;
- De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen;
- De werknemer wordt bij aanvang van het dienstverband in de startschaal ingedeeld. Het loon in de startschaal is gelijk aan 100% wettelijk minimumloon bij een 38-urige werkweek. De wettelijk minimumjeugdloonpercentages zijn van toepassing. Het loon wordt naar rato van het dienstverband vastgesteld.
- De startschaal kan toegepast worden tot maximaal 900 uur, maar nooit langer dan gedurende 2 kalenderjaren. Als sprake is van meerdere (gelijktijdige of elkaar opvolgende) contracten in de sector productiegerichte dierhouderij gelden deze maxima voor deze contracten tezamen. Na maximaal 900 uur of maximaal 2 kalenderjaren in de startschaal wordt de werknemer ingedeeld in het eerste functiejaar van het reguliere loongebouw of de voor werknemer van toepassing zijnde jeugdloonschaal met de cao jeugdloonpercentages.
- De startschaal kan met inachtneming van bovenstaande voorwaarden worden toegepast op uitzendkrachten en bij payrollrolling. Artikel 44 lid 11 vervalt.

5. Private aanvulling WW en WGA

Partijen zullen deelnemen aan de cao PAWW Agrarisch, Groen en Visserij.

6. Zondagtoeslagen

De toeslagstaffel voor werken op zondag volgens het jaarschema (artikel 13 lid 16 cao) wordt als volgt aangepast:

- Eerste twee al dan niet aaneengesloten uren: 0%
- Voor het derde en vierde gewerkte uur: 75%
- Vanaf het vijfde uur: 100%

7. Seniorenregeling

Invoeren seniorenregeling met als uitgangspunten:

- 80/90/90.
- 62 t/m 67 jaar (leeftijd wordt aangepast bij wijziging AOW- gerechtigde leeftijd)
- Financiering door middel van:
 - verhoging premiebijdrage voor het B-deel met 0,5%
 - bevroren seniorendagen op stand 31 december 2017; “leeftijdsdagen” vervallen bij gebruikmaking van de seniorenregeling of AOW; “dienstverbanddagen” blijven in stand.
- Partijen starten gezamenlijk een gedegen communicatietraject op.

Nadere details worden door partijen uitgewerkt.

8. Bereikbaarheidsvergoeding

De bereikbaarheidsvergoeding zoals bepaald in artikel 21 van de cao blijft ongewijzigd gehandhaafd.

9. Reiskostenvergoeding

- Reiskosten worden tegen €0,19 per km, op basis van kortste route conform ANWB-routeplanner van huisadres naar bedrijfslocatie vergoed t/m 20 kilometer.
- Artikel 20 lid 2 cao vervalt.

10. BBL

De huidige BBL-regeling wordt om fiscale redenen als volgt aangepast:

- De werkgever ontvangt een vergoeding van € 2.500,-.
- De werkgever betaalt de scholingsdag van de BBL-er door.
- Voorzien is in de financiering van een vergoeding voor 50 BBL-plaatsen per jaar. Indien gedurende de looptijd van de cao mocht blijken dat sprake is van meer dan 50 BBL-ers per jaar zal de financiering worden uitgebreid.

11. Scholing en ontwikkeling

- Partijen hebben de bereidheid om het aantal scholingsvouchers te verhogen. Indien verhoging van het aantal nodig is, zullen daar in de sectorcommissie nadere afspraken over worden gemaakt.
- Scholingsvouchers kunnen in waarde opgeknipt worden; De ambities ten aanzien van ontwikkeling zullen in inhoudelijke protocolaire afspraken vastgelegd worden waarbij de essentiële elementen (zoals leerlijnen/kwalificatiestructuur, HR-management / werkgevers- en werknemersconsulenten e.d.) worden benoemd. Dit is nader uitgewerkt in de bijgevoegde protocolafpraak.

12. Duurzame inzetbaarheid

Er wordt een paritaire werkgroep ingesteld die de mogelijkheden zal onderzoeken om duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen te bevorderen (zie bijgevoegde protocolafpraak).

13. Hertaling cao

Gedurende de looptijd van de cao zal de integrale cao hertaald worden. Zodra gereed zullen partijen nadere afspraken maken over de wijze en tijdstip van invoering van de hertaalde tekst.

14. Functiehandboek

Aan AWWN is inmiddels opdracht gegeven tot nadere analyse van het Functiehandboek (n.a.v. case Glastuinbouw).

15. Uitbreiding werkingssfeer

- Proefdierensector: met ingang van de nieuwe cao wordt Envigo opgenomen in de werkingssfeer. Uitbreiding van de werkingssfeer met de overige bedrijven uit de proefdierensector op sector- of bedrijfsniveau zal nader onderzocht worden.
- Viskwekerijen: overleg opstarten met deze sector.

16. Aanmelding en AVV

Zo spoedig mogelijk de nieuwe cao bij SZW aanmelden en verzoeken om algemeen verbindend verklaring.

Protocolafpraak Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners willen de duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen voor werknemers in alle leeftijdscategorieën van de Productiegerichte Dierhouderij bevorderen. Het gaat er hierbij om het bieden van meer kansen voor jongeren om in te stromen, mogelijkheden voor persoonlijke groei en Leven Lang Ontwikkelen en gezond en gemotiveerd kunnen (blijven) werken.

Een paritaire werkgroep gaat in opdracht van sociale partners de mogelijkheden onderzoeken om duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen te bevorderen. Na(ast) de seniorenregeling zal door de paritaire werkgroep ook worden gekeken naar andere mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen in te vullen.

- Bevorderen van de instroom van jongeren door middel van leerwerkovereenkomsten. Bevordering van de instroom van Wajongers.
- Teneinde de aantrekkelijkheid van de sector te verbeteren en de medewerkers in de productiegerichte dierhouderij meer kennis mee te geven zal een leerlijn worden ontwikkeld. De leerlijn krijgt drie niveaus waarbij de inhoud van de leerlijn gericht zal zijn op de brede vakinhoudelijke kennis van de Productiegerichte Dierhouderij.
- De Productiegerichte Dierhouderij kent veel MKB-bedrijven. Om de persoonlijke groei en Leven Lang ontwikkelen van medewerkers te stimuleren en gezond en gemotiveerd werken te bevorderen, is kennis van HR-instrumenten noodzakelijk. Op veel MKB-bedrijven is deze kennis niet of in voldoende mate aanwezig. Door middel van HR-advies op maat kan ook op MKB-bedrijven invulling worden gegeven aan duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen.
- Om Leven Lang Ontwikkelen in de Productiegerichte Dierhouderij te stimuleren is meer samenhang in en communicatie over het scholings- en cursusaanbod nodig. Hierbij kan gedacht worden aan het ontwikkelen van een brancheopleiding voor zij-instromers en Leven Lang Ontwikkelen. Scholingsconsulenten (in de melkveehouderij is al een verbinder onderwijs actief) kunnen werkgevers en werknemers informeren over de mogelijkheden van onderwijs en scholing en Leven Lang Ontwikkelen.
- Arbeidsduurverkorting voor ouderen biedt kansen voor jongeren, sociale partners onderzoeken de mogelijkheden om voor de sector “oud voor jong” beleid aan te bieden. In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen en levensfasebewust personeelsbeleid zullen de mogelijkheden worden onderzocht van:
 - Extra zorgverlof (betaald en bovenop de wettelijke regeling).
 - Vergroten van de mogelijkheid om arbeidstijden en de omvang van contracten aan te passen.
 - Mogelijkheden creëren tot sabbatical.
 - Vrijwillige arbeidsduurverkorting.

Oplevering van het eindrapport van de werkgroep aan sociale partners voor 1 september 2018. Voor de uitvoering van de opdracht reserveren sociale partners een budget bij het Fonds Colland Arbeidsmarkt. Hiervoor wordt een activiteitenplan ingediend in opdracht van sociale partners.