

	CAO Productiegerichte dierhouderij	Principeakkoord 8 december 2016
1	Werkings sfeer	Onder de werkingssfeer van deze cao vallen de sectoren: <ul style="list-style-type: none"> - melkveehouderij - varkenshouderij - pluimveehouderij - kuikenbroederij Er wordt voor de cao een AVV gevraagd.
2	Looptijd	1 januari 2014 t/m 31 december 2017 (4 jaar)
3	Loonparagraaf	<ol style="list-style-type: none"> 1. Met inachtneming van hetgeen in lid 2 is bepaald, worden de lonen op de volgende wijze verhoogd: 2,5% over het feitelijke loon en de schaalsalarissen (cao) op 1 januari 2017. Eventuele loonsverhogingen in de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016, niet zijnde de toekenning van een trede, mogen worden verrekend met de loonsverhoging op 1 januari 2017. 2. Loonsverhogingen vinden, indien het feitelijke loon van een werknemer hoger is dan het maximale cao-loon dat geldt voor de hoogste functiegroep, minimaal plaats over het bedrag ter grootte van dit maximale cao-loon (de hoogste loontrede). 3. Naast de loonsverhoging ontvangt werknemer op 1 oktober 2017 een eenmalige uitkering van 1% over het jaarsalaris. Deze eenmalige uitkering wordt berekend over het verdiende jaarsalaris in de periode van 1 oktober 2016 tot en met 30 september 2017.
4	Startschaal	Zie bijgaande cao-tekst. In loongroep B wordt een startschaal geïntroduceerd. In het eerste jaar is de beloning op basis van WML. Daarna geldt voor de werknemer de beloning voor het eerste functiejaar uit het loongebouw of trede behorende bij de leeftijd. De startschaal is niet van toepassing op uitzendkrachten.
5	Werknemers met een arbeidsbeperking	Zie bijgaande cao-tekst
6	Private aanvulling WW/WGA (PAWW)	Sociale partners werken mee aan de reparatie van het derde jaar WW zoals die thans wordt voorbereid onder regie van de Stichting van de Arbeid door Raet. De premie van deze collectieve verzekering komt ten laste van werknemers en wordt door werkgevers ingehouden op het bruto loon.
7	Toeslagen op zon-, feest-, en gedenkdagen	Tot maximaal 2, al dan niet aaneengesloten, gewerkte uren geldt geen toeslag. Voor de gewerkte uren boven 2 uur geldt een toeslag van 50%.
8	Bereikbaarheidsvergoeding	Zie bijgaande protocolafpraak. Gedurende de looptijd van deze cao vindt geen indexatie van de bereikbaarheidsvergoeding plaats.
9	Duurzame inzetbaarheid	Zie bijgaande protocolafpraak
10	Deeltijdarbeid	Voor deeltijders die meer uren dan de overeengekomen contracturen maar minder dan 38 uur per week werken, gelden geen toeslagen. Over die meeruren vindt wel opbouw van vakantierechten en vakantiegeld plaats. Dit wordt verrekend

		door middel van een toeslag van 20 %.
11	Modernisering loongebouw	Zie bijgaande protocolafspraken
12	Functiehandboek	Sociale partners streven naar de introductie van het nieuwe functiehandboek op korte termijn, zo mogelijk per 1 april 2017. Omdat het nog onduidelijk is of in het nieuwe functiehandboek het onderscheid tussen zelfstandig werken en onder leiding en toezicht werken voldoende is uitgewerkt, wordt hierover eerst advies gevraagd aan EVZ. Indien het advies gevolgen heeft voor het functiehandboek wordt door sociale partners eerst, en op korte termijn, een gezamenlijke oplossing uitgewerkt, waarna het functiehandboek wordt geïntroduceerd.
13	BBL plaatsen	Tijdens de looptijd van de cao wordt een vergoeding verstrekt voor 50 BBL-plekken. De vergoeding bedraagt €2500,- per BBL-plek, waarvan €2000,- voor de werkgever en €500,- voor de werknemer.
14	Uitzendkrachten	Zie bijgaande cao-tekst
15	Arbeidstijdenregeling	Zie bijgaande protocolafspraken
16	Scholingsvouchers	Tijdens de looptijd van de cao wordt de mogelijkheid onderzocht voor het invoeren van een individueel scholingsbudget voor iedere werknemer. Hiertoe zal een pilot worden opgezet waarbij 100 individuele scholingsvouchers à €1500,- beschikbaar worden gesteld. De uitvoering van de pilot wordt nader uitgewerkt door de sectorcommissie Dierhouderij.
17	Vakbondscontributie	Continueren van de fiscalisering van de vakbondscontributie door de werkgever.

Teksten cao Productiegerichte Dierhouderij

Startschaal

1. 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 (B) op basis van 100% wettelijk minimumloon;
2. De functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroep B;
3. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen;
4. 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. Het loon wordt naar rato van het dienstverband vastgesteld.
5. Na 1 jaar in de startschaal wordt de werknemer ingedeeld in het eerste functiejaar van het reguliere loongebouw;
6. Na 2 jaar zal werknemer, bij goed functioneren, verder doorstromen in het reguliere loongebouw.
7. Uitzendkrachten worden in het loongebouw geplaatst, met uitzondering van de startschaal.

Werknemers met een arbeidsbeperking

Voor werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet, te weten werknemers met een WSW-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen van wie is vastgesteld dat zij vanwege hun arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, werknemers met een WSW indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen, is naast het bestaande loongebouw een aparte loonschaal ingevoerd.

Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt door aan te sluiten op het bestaande loongebouw, waarbij met name gekeken wordt naar het maximum van de laagste loonschaal maar in ieder geval op 120% WML. Indien het schaalmaximum van de reguliere laagste loonschaal, substantieel hoger is dan 120% WML, zal het maximum van de specifieke loonschaal ook substantieel hoger zijn. De nieuwe loonschaal kent groeistappen vergelijkbaar met stappen in het bestaande loongebouw. De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum is bereikt.

Beloning:

Aanvang: 100% WML

Na 1 jaar: WML * 1,04

Na 2 jaar: WML * 1,08

Na 3 jaar: WML * 1,12

Na 4 jaar: WML * 1,16

Na 5 jaar: WML * 1,20

Deze loonschaal geldt uitsluitend voor de hierboven omschreven doelgroep. Werknemers die niet tot de doelgroep van de participatiewet behoren, werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en andere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt worden ingedeeld in de op hen van toepassing zijnde loonschaal van het reguliere loongebouw.

Uitzendwerk en uitzendkrachten

1. Vanaf dag 1 zijn de bepalingen uit deze cao met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen conform de inlenersbeloning op basis van functie-indeling van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
2. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde de verplichtingen van Lid 1 en Lid 3 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in het contract met het uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde.
3. Op termijn worden er uitsluitend arbeidskrachten te werk gesteld, die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde dat in het bezit is van het NEN-certificaat.
4. In afwijking van Lid 1 van dit artikel zijn uitzendkrachten uitgezonderd van toepassing van de startschaal.

Bereikbaarheidsvergoeding

Indien de werkgever met de werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan de werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.

Fysieke bereikbaarheid is door de toegenomen automatisering steeds minder aan de orde. Processen kunnen vaak op afstand worden gestuurd, waardoor de sociale impact van bereikbaarheid vaak veel lager is geworden.

Een paritaire werkgroep gaat in opdracht van sociale partners onderzoek doen naar veranderingen in bereikbaarheid binnen de productiegerichte dierhouderij, de sociale impact van bereikbaarheid, de met bereikbaarheid samenhangende vergoedingenstructuur en de mogelijkheid om te komen tot een opkomstregeling.

Oplevering van het eindrapport van de werkgroep aan sociale partners voor 1 september 2017. 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.

Duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen

Sociale partners willen de inzet van oudere werknemers bevorderen. Door de verhoging van de AOW-leeftijd wordt het voor medewerkers steeds belangrijker om ook op hogere leeftijd in goede gezondheid en gemotiveerd te kunnen blijven werken. Door middel van een seniorenregeling productiegerichte dierhouderij kan dit worden gestimuleerd.

De mogelijkheden voor een seniorenregeling voor oudere werknemers in de productiegerichte dierhouderij worden door een paritaire werkgroep onderzocht op een verantwoorde uitvoerbaarheid en de financiële haalbaarheid. De regeling maakt het mogelijk voor oudere werknemers om, onder voorwaarden, minder te gaan werken met behoud van een groot deel van het loon en de pensioenopbouw. Werkgevers worden hiervoor gecompenseerd. Reeds ontwikkelde regelingen zoals in de cao's glastuinbouw, hoveniers en loonwerk kunnen worden benut als uitgangspunt voor de verdere uitwerking van de regeling.

Bij de seniorenregeling zijn onderstaande uitgangspunten van toepassing:

- De regeling maakt het mogelijk voor oudere werknemers om, onder voorwaarden, minder te gaan werken met behoud van een groot deel van het loon en pensioenopbouw.
- Varianten van de in te voeren regeling zijn: 80% werken, 90% loon en 90% pensioenopbouw (80-90-90) of 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw (80-90-100).
- De regeling geldt vanaf een nader te bepalen leeftijd voor alle werknemers in de productiegerichte dierhouderij. Werknemers kunnen vrijwillig gebruik maken van de regeling.
- Werkgevers waarvan werknemers gebruik maken van de regeling worden financieel gecompenseerd.
- De ingangsdatum, de benodigde financiën en de dekking daarvan worden in financiële scenario's uitgewerkt.

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

Arbeidsduurverkorting voor ouderen biedt kansen voor jongeren, sociale partners onderzoeken de mogelijkheden om voor de sector een "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 omvang contract aan te passen.
- Mogelijkheden creëren tot sabbatical.
- Vrijwillige arbeidsduurverkorting.

Oplevering van het eindrapport van de werkgroep aan sociale partners voor 1 september 2017. 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.

Modernisering loongebouw

In het kader van de instroom in de sector en het bieden van perspectief aan mensen die reeds in de sector werkzaam zijn, wordt in opdracht van sociale partners onderzoek gedaan naar de toekomstbestendigheid van het huidige loongebouw.

Er wordt door sociale partners een paritaire werkgroep samengesteld om dit onderzoek te begeleiden. Samen met een beloningsmanagementbureau wordt onderzoek gedaan hoe de modernisering van het loongebouw vorm kan worden gegeven, in het perspectief van de ontwikkeling van de sectoren in de productiegerichte dierhouderij. Hierbij wordt o.a. gekeken naar de onderkant, bovenkant en breedte van het loongebouw.

Oplevering van het eindrapport van de werkgroep aan sociale partners voor 1 september 2017. 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.

Arbeidstijdenregeling

Partijen beogen de arbeidstijdenregeling te moderniseren. Hiertoe wordt aan een in te stellen paritaire werkgroep de opdracht verstrekt tot het ontwikkelen van een nieuwe arbeidstijdenregeling (Hoofdstuk 3) voor de cao productiegerichte dierhouderij.

Hierbij zijn onderstaande uitgangspunten van toepassing:

- Draagvlak bij sociale partners en gezamenlijke uitwerking van de teksten.
- Werkbaar en toepasbaar voor werkgevers en werknemers.
- Stimuleren van meer arbeid in eigen dienst.
- Aandacht voor aspecten die onlosmakelijk zijn verbonden aan het werken in de productiegerichte dierhouderij zoals werken op zondag en langere perioden waarin aaneengesloten wordt gewerkt.

De arbeidstijdenregeling wordt in opdracht van sociale partners uitgewerkt door een paritaire werkgroep. De werkgroep kan gebruik maken van extern advies.

Oplevering van het eindrapport van de werkgroep aan sociale partners voor 1 september 2017. 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.