

Eindbod voor de cao productiegerichte dierhouderij

Eind 2021 hebben vakbonden en werkgeversorganisaties tijdens een startbijeenkomst de uitdagingen binnen de dierhouderij besproken. Gezamenlijk kwamen wij tot een aantal conclusies. Een daarvan is dat er veel onzekerheid heerst rondom prijsvorming, kosten voor voer en energie, corona en kosten voor levensonderhoud. Binnen de mogelijkheden van een cao willen we dat zoveel mogelijk het hoofd bieden. Dat is in het belang van de werknemers en werkgevers. Met voorliggend pakket doen de werkgeversorganisaties betrokken bij de cao voor de productiegerichte dierhouderij (POV, COBK en LTO Nederland, en ENVIGO RMS) hierbij een eindbod om te komen tot verlenging van de cao per 1 januari 2022 met twee jaar. Een aantal afspraken gaat op een latere datum in. Dat zal worden vermeld.

Op basis van de gevoerde onderhandelingen stellen werkgevers verder het volgende voor:

1. De lonen worden als volgt verhoogd:

per 1 januari 2022 met 2,75%, en
per 1 januari 2023 met 2,75%.
2. Is de inflatie over kalenderjaar 2022 meer dan één procentpunt hoger dan de loonstijging (i.e. $\geq 3,75\%$), dan treden partijen in overleg over een eventueel compenserende loonsverhoging voor 2023. Overige bepalingen in de cao blijven intact. Als inflatiecijfer geldt de afgeleide CPI van het CBS over het hele kalenderjaar.
3. De volgende artikelen worden aangepast teneinde de genoemde verduidelijking c.q. het herstel te verwezenlijken:
 - a. 2.1.1.b: verduidelijkt wordt dat de bedrijfsleider en vertegenwoordiger of relatiebeheerder van een pluimveebedrijf met een loon dat hoger is dan het maximum van functiegroep G buiten het jaarurenmodel deeltijd kan werken.
 - b. 3.1., tabel 3.2.1: verduidelijkt wordt dat het in het geval van ondertrouw en huwelijk moet gaan om de dag dat werknemer in ondertrouw gaat. Bij huwelijk moet het gaan om de dag dat werknemer trouwt en één dag voorafgaand aan of volgend op de huwelijksdag.
4. De tabel inzake de opzegtermijnen onder artikel 1.4.2. wordt als volgt gewijzigd: de opzegtermijn voor de werkgever bij werknemers die 50 jaar of ouder zijn, wordt 3 maanden. Dit geldt alleen voor werknemers die na de datum waarop het cao-akkoord is gesloten in dienst treden.
5. Werknemers die bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een loon ontvangen dat hoger is dan het maximum van functiegroep G, willen wij net zoals dat bij de bedrijfsleider al het geval is, in principe geen vergoeding zoals bedoeld in artikel 4.6.2. meer betalen. Werkgever en werknemer komen in het vervolg met wederzijds goedvinden overeen dat deze vergoeding verdisconteert wordt geacht in het overeengekomen loon met een minimum van de vergoeding volgens artikel 4.6.2. Dit geldt alleen voor werknemers die na de datum waarop het cao-akkoord is gesloten in dienst treden.

6. Alle werknemers in de sector zal via een enquête worden gevraagd of zij de cao PAWW willen voortzetten. De uitslag van deze raadpleging wordt door sociale partners gedeeld en wanneer nodig besproken.
7. De werknemer die als vakbondscontactpersoon deelneemt aan formele onderhandelingen, ontvangt aanvullend op de maximaal 10 dagen onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 7.2.3.b, maximaal 5 dagen betaald verlof. Voorwaarde is dat werkgever deze kosten volledig krijgt gecompenseerd door het fonds Colland Arbeidsmarkt.
8. Bij een gedwongen sluiting, reorganisatie of uitkoop van overheidswege, krijgen zowel werkgever als werknemer te maken met een onzekere tijd. De werkgever wijst in dat geval werknemers(s) op het belang van inwinnen van advies bij een vakbond. Indien overleg nodig is, faciliteert werkgever dit volgens artikel 7.2.1.a.
9. Met de vakbonden maken we graag protocollaire afspraken over de volgende onderwerpen:
 - In 2022 willen we onderzoeken welke afspraken we kunnen maken om de inzet van uitzendkrachten te beperken. Het onderzoek geeft antwoord op de volgende vragen: hoe groot is de populatie van uitzendkrachten, wat zijn de gevolgen van afspraken op de beschikbaarheid van werknemers en wat zijn de gevolgen voor de door werknemers gewenste flexibiliteit. Werkgevers zijn bereid de cao tussentijds te wijzigen indien de onderzoeksresultaten daartoe aanleiding geven.
 - In 2022 voeren we op basis van een verkenning nadere gesprekken over een sectoraal sociaal plan.
 - In 2022 vragen we Stigas een verkenning te doen naar de werkdruk binnen de sector.
 - In 2022 ontwikkelen we binnen de sectorcommissie een plan voor het vergroten van de scholings- en ontwikkelbereidheid onder werknemers en werkgevers, en het verbeteren van het imago van de sector en deelsectoren. Uitvoerbaarheid, laagdrempeligheid en lage kosten zijn daarbij centrale begrippen.
10. De nog in de cao aanwezige protocollaire afspraken worden door sociale partners herbeoordeeld en waar nodig geschrappt.
11. Voor al het overige blijft de cao ongewijzigd.

Wij zien uit naar uw reactie. Deze ontvangen wij graag uiterlijk 12 maart 2022, waarbij wij ervan uitgaan dat u hiermee voldoende tijd hebt het eindbod aan uw leden voor te leggen.

Met vriendelijke groeten,
Namens de onderhandelingsdelegatie werkgevers,

Anton Butijn

Den Haag, 14 februari 2022