

Adres

Sociale Zaken Pluimvee Industrie
Kokermolen 11
3994 DG Houten

Postbus 331
3990 GC Houten

Telefoon

(030) 6355250

E-mail

info@szpluimvee.nl

Internet

www.szpluimvee.nl

JAARVERSLAG 2017



JAARVERSLAG 2017

adres : Kokermolen 11, Houten
corr.adres : Postbus 331, 3990 GC Houten
telefoon : 030 6355250 / 251
e-mail : info@szpluimvee.nl
website : www.szpluimvee.nl



VOORWOORD

EINDELIJK IS HET GELUKT. IN 2017 !

En dan heb ik het over de nieuw afgesloten cao voor onze branche. Het heeft wat moeite gekost. En natuurlijk was het niet gemakkelijk. Partijen stonden lijnrecht tegenover elkaar en 'scoren' was er niet bij. Moeilijke keuzes, die waren er genoeg. Uiteindelijk waren Nepluvi en CNV Vakmensen bereid een compromis te sluiten. FNV haakte af. En is er dus een cao gesloten tussen twee partijen. Jammer, want hoe meer zielen hoe meer vreugd, zegt het spreekwoord. En dan praten we ook over een groter draagvlak binnen de sector. Maar, iedere partij maakt eigen keuzes.

Vanuit de onderhandelingen zijn er twee opmerkelijke studies aangekondigd: duurzame inzetbaarheid en vereenvoudiging van de cao-tekst.

Bij duurzame inzetbaarheid hebben we het over de ouder wordende werknemer, die langer moet blijven doorwerken. En de vraag is hoe dat gaat lukken. Welke maatregelen er dan genomen moeten worden, welke keuzes moeten worden gemaakt.

Dan de vereenvoudiging van de cao-tekst. Noodzakelijk, zeker weten !

En voor de rest? Een sector die bruist van activiteit, waar werkgevers en werknemers staan voor de producten die geleverd worden .

En da's meer dan compliment waard !

Bert Visser
Voorzitter

INHOUD

	PAGINA
VOORWOORD	3
INHOUDSOPGAVE	5
1 SOCIALE ZAKEN PLUIMVEE INDUSTRIE	
INLEIDING	6
VOORZITTER	6
SECRETARIS	6
SECRETARIAAT	6
2 OVERLEGORGANEN	
A. GEORGANISEERD OVERLEG	7
- CAO-OVERLEG	7
- WGA-VERZEKERING	12
- CAO AMBACHTELIJKE PLUIMVEE- EN WILDBEDRIJVEN	12
- ARBOCATALOGUS PLUIMVEE	12
- OVERIGE PUNTEN	13
- SAMENSTELLING	13
B. GESCHILLENCOMMISSIE	14
- ALGEMEEN	14
- SAMENSTELLING	14
C. WERKGROEP KWALITEIT VAN DE ARBEID	15
- ALGEMEEN	15
- SAMENSTELLING	15
D. HARMONISATIEOVERLEG PLUIMVEE	16
- ALGEMEEN	16
- SAMENSTELLING	16
E. WERKGROEP WGA-VERZEKERING	17
- ALGEMEEN	17
- SAMENSTELLING	18
F. WERKGROEP ARBOCATALOGUS	19
- ALGEMEEN	19
- SAMENSTELLING	20
G. WERKGROEP DUURZAME INZETBAARHEID EN VITALITEIT EN WERKGROEP ONTWIKKELINGEN VAN ROOSTERS EN TOESLAGEN GEZAMENLIJK	21
- ALGEMEEN	21
- SAMENSTELLING	21
H. WERKGROEP CAO REDACTIE	22
- ALGEMEEN	22
- SAMENSTELLING	22
3 DE BEDRIJFSGENOTEN	23
4 ADRESSEN	24

1 SOCIALE ZAKEN PLUIMVEE INDUSTRIE

INLEIDING

Sociale Zaken Plumvee Industrie is een gezamenlijk initiatief van de werkgevers- en werknemersorganisaties in de pluimveeverwerkende industrie; NEPLUVI, CNV Vakmensen en FNV. Deze organisaties vormen het Georganiseerd Overleg (G.O.) over sociale aangelegenheden in de sector.

Het G.O. wordt als belangrijkste orgaan aangemerkt. Binnen het G.O. komen de cao's voor de sector tot stand. Naast de reguliere cao (de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de Pluimveeverwerkende Industrie) kan worden genoemd de Collectieve Arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie, kortheidshalve genoemd respectievelijk cao pluimvee en cao scholing.

De scholingsactiviteiten zijn ondergebracht in een afzonderlijke stichting, die haar eigen jaarverslag uitbrengt.

Het secretariaat van het G.O. wordt gevoerd door Sociale Zaken Plumvee Industrie. Deze organisatie functioneert als aanspreekpunt voor alle activiteiten op het gebied van sociale aangelegenheden in de pluimveeverwerkende industrie.

VOORZITTER

De voorzitter, die ook verantwoordelijk is voor de aansturing van het sociaal secretariaat, wordt gekozen door het G.O. De heer A. (Bert) Visser uit Biddinghuizen is gedurende het verslagjaar voorzitter van het G.O.

SECRETARIS

Ronald Kerkmeijer uit Driebergen is secretaris van het G.O. en van Sociale Zaken Plumvee Industrie.

SECRETARIAAT

De secretariaatswerkzaamheden worden uitgevoerd door Sociale Zaken Plumvee Industrie, gevestigd in Houten. In het verslagjaar is het secretariaat gevoerd door Ronald Kerkmeijer en Sharon Wolf-de Jonge.

2 OVERLEGORGANEN

A. GEORGANISEERD OVERLEG

Het Georganiseerd Overleg heeft in het verslagjaar gesproken over een groot aantal onderwerpen. De belangrijkste zaken daaruit worden hieronder vermeld.

CAO-OVERLEG

Op 2 december 2016 bereikten de onderhandelaars van CNV Vakmensen en NEPLUVI een akkoord over de sector-cao Pluimveeverwerkende Industrie. De cao heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot en met 30 april 2019. CNV Vakmensen heeft dit akkoord met een positief stemadvies voorgelegd aan haar leden. De leden hebben ingestemd met dit akkoord. Op 17 januari 2017 was er sprake van een akkoord tussen partijen.

Na 32 maanden is er weer een cao van toepassing. NEPLUVI en CNV Vakmensen hebben FNV opgeroepen zich aan te sluiten bij deze cao. De FNV heeft het akkoord afgewezen.

De wijzigingen van de cao betreft de volgende onderdelen.

Looptijd

De CAO kent een looptijd van 28 maanden, van 1 januari 2017 tot en met 30 april 2019.

Inkomen

- De loontabellen zijn per periode 5 - 2016, dan wel per de eerste dag van de maand volgend op aanvang van periode 5 - 2016, structureel verhoogd met 1,5% en deze verhoging is van toepassing met het in werking treden van de cao.
- De loontabellen worden per periode 5 - 2017, dan wel per de eerste dag van de maand volgend op aanvang van periode 5 - 2017, structureel verhoogd met 1,7%.
- De loontabellen worden per periode 5 - 2018, dan wel per de eerste dag van de

maand volgend op aanvang van periode 5 - 2018, structureel verhoogd met 1,7%.

- De loontabellen worden per periode 3 - 2019, dan wel per de eerste dag van de maand volgend op aanvang van periode 3 - 2019, structureel verhoogd met 0,85 %.
- Het loongebouw wordt uitgebreid met 2 functiejaren per salarisschaal. Voor werknemers die voor 1 mei 2014 met een dienstverband voor onbepaalde tijd in dienst van de onderneming zijn getreden heeft deze wijziging geen gevolgen.

In de bijlage bij de cao is het wettelijk minimumloon (WML) in de salarisschaal opgenomen. Bij inschaling tellen de ervaringsjaren, de jaren werkzaam in de sector pluimveeverwerkende industrie, mee.

Arbeidsduur en arbeidsduurverkorting

- De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.
- De werknemer heeft recht op 120 uur doorbetaalde arbeidsduurverkorting en 8 uur doorbetaald scholingsverlof op jaarbasis (deeltijders naar rato).
- De werknemer en de werkgever mogen elkaar het verzoek doen de arbeidsduurverkorting (indien van toepassing) geheel of gedeeltelijk uit te betalen.

Leeftijdscdagen

- Per eerste van de maand volgend op het bereiken van een akkoord worden de leeftijden waarop recht ontstaat op extra verlof met twee jaar verhoogd. Tegelijkertijd wordt de duur waarop recht bestaat op extra verlof verlengd met twee jaar.
- cao partijen zullen gedurende de looptijd een studie uitvoeren naar een nieuw toekomstbestendig duurzaam inzetbaarheidsbeleid, waarbij de beschikbare middelen evenwichtiger over de gehele carrière van

alle werknemers worden verdeeld, met de bedoeling dit per 1 mei 2019 door te voeren. Een overgangsregeling maakt hier een onderdeel van uit.

Werkgelegenheid

De sector zal zich inspannen om gedurende de looptijd van de cao, de verhouding tussen het aantal uitzendkrachten en personeel in dienst van de werkgevers in de sector ten opzichte van 2015 niet verder te laten stijgen. De inspanning richt zich op het gedurende de looptijd verlagen van het aantal uitzendkrachten. De voortgang zal in het Georganiseerd Overleg gemonitord worden op basis van de enquête van SZ pluimveeverwerkende industrie. De inspanning is er op gericht dat er (met als Ausgangssituatie een populatie van 8000, waarvan er 7000 onder de sector cao vallen en hiervan 2600 personen flexwerkers zijn) gedurende de looptijd van de cao 350 personen (5%) door de werkgevers in dienst genomen worden (met contracten voor minimaal 80%).

Sociaal akkoord

a. Procedureafspraken beperking duur en opbouw werkloosheidswet

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting voor de Arbeid (d.d. 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015) zijn gemaakt.

Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over.

De looptijd van de afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte cao vastge-

legd. Tussentijdse wijzigingen en de premietelling worden door cao-partijen bekrachtigd. Bovenstaande is alleen van toepassing voor zover het niet in strijd is met enige wet- en regelgeving

b. Arbeidsgehandicapten

De sector zal zich overeenkomstig het sociaal akkoord inspannen om werknemers met een arbeidsbeperking te doen plaatsnemen in een baan of stageplaats en werknemers met een arbeidsbeperking die reeds in dienst zijn in dienst te houden.

c. Wet werk en zekerheid

De bepalingen in de cao zullen in overeenstemming worden gebracht met de wet werk en zekerheid. In verband met de invoering van de transitievergoeding zal de eenmalige uitkering van artikel 38 lid 5 vervallen.

Roosters en toeslagen

a. Voor personeel in dienst voor 1 mei 2014 blijven wat betreft de roosters en toeslagen de bepalingen van de cao die liep van 1 mei 2013 tot en met 30 april 2014 van kracht.

b. Per 1 januari 2017 is er van maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 uur en 20:00 uur geen toeslag van toepassing (0%) voor de overige uren is een toeslag van 30% van toepassing. Indien de zaterdag als vijfde werkdag wordt benut dan zijn de volgende toeslagen van toepassing: van 00:00 uur tot 06:00 uur 30%, van 06:00 uur tot 13:00 uur 15%, van 13:00 uur tot 18:00 uur 30% en van 18:00 uur tot 24:00 uur 50%. De toeslag voor werken op zondag is 100%.

- Werkdagen bij normale arbeidstijd van maandag tot en met zaterdag worden aaneengesloten gewerkt. Op vrijwillige basis kan hiervan worden afgeweken.

- Personeel in dienst voor 1 mei 2014 en geboren voor 1967 wordt niet verplicht te werken op zaterdag.

- Personeel in dienst voor 1 mei 2014 en geboren na 1966 kunnen worden verplicht tot het werken op maximaal 13 zaterdagen

- per kalenderjaar
- Personeel in dienst vanaf 1 mei 2014 kan maximaal volgens het rooster op zaterdag worden ingezet.
- Een werknemer die principiële bezwaren heeft tegen het werken op zondag en dat schriftelijk aan de werkgever heeft gemeld zal niet worden verplicht op zondag te werken.
- verlengd dienstrooster: indien er in een rooster van vier verlengde dagen ook op een vijfde dag wordt gewerkt, dan zijn hier de overwerktoeslagen van toepassing
- c. Per 1 januari 2018 wordt het venster waarbinnen geen toeslag van toepassing is van maandag tot en met vrijdag tussen 05:00 uur en 20:00 uur. De toeslag voor de zaterdag als vijfde werkdag wordt per 1 januari 2018 van 05:00 uur tot 13:00 uur 15%
- d. Per 1 januari 2019 wordt het venster waarbinnen geen toeslag van toepassing is van maandag tot en met vrijdag tussen 05:00 uur en 21:00 uur

Procedureafspraken

a. Ontwikkeling van roosters en toeslagen na de looptijd

Gedurende de looptijd van de cao zal er een verdere studie worden uitgevoerd naar dagvensters, weekvensters, roosters, toeslagen en ploegentoeslagen, waarbij een onderwerp van studie de mogelijke differentiatie naar slachtactiviteit respectievelijk verdere verwerkingsactiviteit is, met de bedoeling per 1 mei 2019 een nieuwe systematiek door te voeren.

Voor nadere uitwerking wordt een paritaire expertcommissie ingericht.

b. Redactie nieuwe cao tekst

Er komt een nieuwe cao tekst die een eenvoudiger structuur heeft en beter leesbaar is. Een aantal artikelen is niet meer van toepassing.

Algemeen verbindend verklaring

In januari 2017 is de cao aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met het verzoek om deze algemeen verbindend te verklaren.

Door FNV Industrie werden bedenkingen ingebracht. Er werd bezwaar gemaakt tegen avw wegens vermeende strijdigheid met het recht en algemeen belang van de overeengekomen wijzigingen van het loongebouw en toeslagen-regime.

Het staat partijen vrij binnen de grenzen van de wet wijzigingen van arbeidsvoorwaarden in de cao overeen te komen. De cao afspraken kunnen voor beide partijen plussen en/of minnen bevatten. Het is uiteindelijk aan de leden van ieder der cao partijen in meerderheid hun goedkeuring te geven aan het pakket van nieuwe afspraken.

Van strijdigheid met wettelijke bepalingen uit de WML, de uitzend CAO of algemeen belang is daarbij geen sprake.

FNV vindt het loongebouw in de cao in strijd met artikel 8 van de WAADI. De cao maakt echter geen onderscheid tussen werknemers op wie de cao rechtstreeks van toepassing is en uitzendkrachten. Van strijdigheid met artikel 8 WAADI is dan ook geen sprake.

De bezwaren van FNV over de beloning van uitzendkrachten dienen te worden gericht aan het uitzendwezen en opgelost in de uitzend cao waarin FNV partij is.

Vervolgens denkt FNV dat de cao leidt tot substitutie van eigen werknemers door uitzendkrachten en acht zij dit in strijd met het algemeen belang. Cao partijen hebben in de cao juist afspraken gemaakt over het terugdringen van uitzendkrachten.

Overigens voorziet het uitzendwezen en uitzendarbeid in een algemeen geaccepteerde en erkende behoefte op de arbeidsmarkt. Van

ontwrichtende werking daarvan op de arbeidsmarkt is geen sprake.

FNV heeft verder bezwaren tegen overeengekomen overgangsregelingen met betrekking tot het gewijzigde toeslagenregime in de nieuwe cao.

De algemene beginselen van zorgvuldigheid en rechtszekerheid vereisen naar het oordeel van cao partijen dat het wijzigen van de toeslagenregels gepaard gaat met overgangsregels juist ter voorkoming van strijdigheid met het recht en rechtszekerheid. Met de overeengekomen overgangsregels hebben cao partijen gehandeld binnen de kaders van wet en regelgeving. Van strijdigheid van een wijziging van de toeslagen en daarbij getroffen overgangsregels met het algemeen belang of recht is derhalve geen sprake.

Naar het oordeel van cao partijen zijn de bedenkingen van FNV Industrie derhalve evident ongegrond en verzoeken zij de minister over te gaan tot algemeen verbindendverklaring van de cao.

De Minister van SZW heeft vervolgens op 14 april 2017 het besluit genomen tot avv van de cao voor de pluimveeverwerkende industrie voor de periode 2017-2019. Dit besluit is gepubliceerd in de Staatscourant van 19 april 2017.

Wettelijk minimumloon

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen per 1 juli 2017. Verder gaat de leeftijd voor het wettelijk volwassenminimumloon van 23 naar 22 jaar. Het minimumjeugdloon voor 18- tot en met 21 jarigen gaat extra omhoog. Werkgevers kunnen voor deze extra verhoging compensatie krijgen via het minimumjeugdloontoeslageregime. De loontabel van de cao pluimvee per 1 juli 2017 is daarop aangepast.

Verder is het de bedoeling dat op 1 juli 2019 de minimumloonleeftijd naar 21 jaar gaat. Ook gaat in 2019 het minimumjeugdloon voor 18- tot en met 20-jarigen omhoog.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in verband met de hierboven genoemde veranderingen enkele factsheets met belangrijke informatie voor werknemers en werkgevers gepubliceerd. Hiervoor is op de website www.szpluimvee.nl een verwijzing vermeld.

PENSIOENREGELING

De pensioenregeling voor de werknemers in de pluimveeverwerkende industrie is ondergebracht bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP).

In het verslagjaar was de administrateur van de regeling Syntrus Achmea Pensioenbeheer B.V. in De Meern.

Het Pensioenfonds VLEP moest op zoek naar een nieuwe uitvoerder omdat de huidige uitvoerder Syntrus Achmea Pensioenbeheer aangaf met zijn dienstverlening aan de bedrijfstakpensioenfonds te stoppen.

Het bestuur van VLEP heeft besloten om de administratie van het pensioenfonds per 1 januari 2018 onder te brengen bij AZL in Woerden, zijnde de nieuwe uitvoerder van het pensioenfonds.

Alle betrokken partijen (AZL, Actor, VLEP en Syntrus Achmea Pensioenbeheer) spannen zich in om de transitie succesvol te laten verlopen, zodat er een soepele overgang voor deelnemers en werkgevers plaatsvindt.

- Uitvoering pensioenadministratie

In het najaar van 2017 ontvingen de sociale partners van het bestuur VLEP de mededeling, dat de pensioenadministratie op enkele onder-

delen niet conform de afspraken is uitgevoerd. Gevolg is dat er in de achterliggende jaren niet voldoende premie voor VPL is opgelegd, waardoor in 2018 een correctie moet worden doorgevoerd. Door sociale partners is aan een extern deskundige, Ernst & Young Actuarissen B.V., opdracht verleend om een nader onderzoek in te stellen, om na te gaan of er financiële gevolgen zijn van de pensioengelden door de gehanteerde uitvoeringswijze. Aan het einde van het verslagjaar was het onderzoek nog lopende.

- premie 2017

Het bestuur van de Stichting VLEP heeft voor de pensioenpremie voor 2017 het advies van het Georganiseerd Overleg overgenomen.

De voor het jaar 2016 eenmalig toegekende premieverhoging vervalt in 2017, hierdoor daalt de premie licht. Het opbouwpercentage daalt van 1,57 naar 1,54%.

Voor het jaar 2017 bedraagt de premie voor de basisregeling 20,15% en voor de VPL-regeling 3,15%, in totaal 23,3%. Hiervan komt 13,6% voor rekening van werkgever en 9,7% voor rekening van werknemer.

Het maximum pensioengevend salaris in 2017 is € 65.060,-. De franchise bedraagt € 12.278,-. De maximum premiegrondslag is € 52.782,-.

- premie 2018

Het bestuur van de Stichting VLEP heeft op 14 december 2017 de pensioenpremie voor 2018 vastgesteld conform het advies van het Georganiseerd Overleg.

De totale premie voor het jaar 2018 blijft ten opzichte van 2017 ongewijzigd op 23,3%.

Voor het jaar 2018 bedraagt de premie voor de basisregeling 18,32% en voor de VPL-regeling 4,98%, in totaal 23,3%. Hiervan komt 13,6% voor rekening van werkgever en 9,7% voor rekening van werknemer.

Het opbouwpercentage daalt van 1,54% naar

1,44%.

Het maximum pensioengevend salaris in 2018 is € 65.787,-. De franchise bedraagt € 12.415,-. De maximum premiegrondslag is € 53.372,-.

Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie (Stichting OFP)

De premie voor de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie wordt geïnd door het secretariaat van de stichting in Houten. De hoogte van deze premie voor zowel 2017 als 2018 is ongewijzigd ten opzichte van 2016 en bedraagt 0,5% van het Uniform loon.

Uitvoering derde WW-jaar

De Stichting van de Arbeid heeft bekend gemaakt, dat sociale partners overeenstemming hebben bereikt over de uitvoering van de private aanvulling WW (verkort PAWW) en loongerelateerde WGA. Deze afspraak is in het Georganiseerd Overleg pluimvee bekrachtigd en is besloten tot deelname aan deze regeling.

In het kort komt het hier op neer. Het kabinet heeft de opbouw en lengte van de WW en de WGA verkort. Voor werknemers die na 1 januari 2016 werkloos worden en langer dan 10 jaar hebben gewerkt, geldt een kortere duur voor de WW- of WGA-uitkering. Dit heeft mogelijk financiële gevolgen. Om dit op te vangen is de PAWW ontwikkeld. Dit is de private uitkering die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering.

Naar verwachting zal de deelname door de pluimveeverwerkende industrie ingaan per 1 april 2018. Voor de werknemers zal per ingangsdatum een bijdrage van 0,2% op het brutoloon worden ingehouden. De werkgevers storten deze bijdrage in het PAWW-fonds.

Alle informatie over de regeling is te vinden op de website van de stichting PAWW: www.spaww.nl

WGA-VERZEKERING

Voor de uitvoering van de WGA-verzekering is door de sociale partners de Werkgroep WGA verzekering ingesteld. Het verslagjaar viel in het laatste jaar van de driejarige verzekerings-overeenkomst met Interpolis. In het verslagjaar is een nieuwe eenjarige overeenkomst voor het jaar 2018 afgesloten.

Voor de activiteiten van deze werkgroep verwijzen wij u naar hoofdstuk 2 onder e van dit jaarverslag.

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

De Belastingdienst heeft de cao pluimvee beoordeeld op fiscale aspecten.

In artikel 7 van de cao is de overlijdensuitkering opgenomen met de volgende tekst:

“Ingeval de werknemer overlijdt zal aan zijn weduwe c.q. levenspartner of aan haar weduwnaar c.q. levenspartner of bij ontstentenis daarvan aan de wettelijke vertegenwoordiger van zijn (haar) minderjarige kinderen een bedrag worden uitgekeerd gelijk aan driemaal het bruto maandloon van de werknemer.”

Er is op gewezen dat de aanwijzing van de wettelijke vertegenwoordiger van de minderjarige kinderen als rechthebbende op de overlijdensuitkering van de werknemer de aanspraak onzuiver maakt. Dit betekent dat de aanspraak niet is vrijgesteld en de loonheffingen over deze aanspraken verschuldigd zouden zijn.

Deze tekst zal in de eerstvolgende cao worden aangepast.

Voor de huidige looptijd is aan het Ministerie van Financiën verzocht om bedoelde aanspraak aan te merken als een vrijgestelde aanspraak. Het ministerie heeft bevestigd dat voor de periode tot 1 mei 2019 deze aanspraak wordt aangewezen als een onbelaste aanspraak.

CAO AMBACHTELIJKE PLUIMVEE EN WILDBEDRIJVEN

Bij de invoering van de cao voor ambachtelijke bedrijven zijn tussen de Nederlandse Bond van Poeliers en Wildhandelaren (NBPW) en de partijen betrokken bij de industriële cao voor de pluimvee afspraken gemaakt, omdat een aantal bedrijven industriële activiteiten verricht maar om hen moverende redenen ook lid zijn van de NBPW. Omdat beide sectoren een fonds-cao kennen, is het voorkomen van betalingen aan beide organisaties niet wenselijk. De afspraak is gemaakt, dat bedrijven die per 1 januari 2014 qua werkingssfeer onder de industrie vallen en al een ruimere periode afdracht doen aan het fonds collectieve belangen voor de pluimveeverwerkende industrie, voor hun betalingsverplichtingen vanuit de fonds-cao voor de ambachtelijke bedrijven worden vrijgesteld gedurende de vijfjarige looptijd van de industriële fonds-cao.

De uitvoering van de ambachtelijke cao ligt in handen van De Raad. Omdat de afspraken niet werden nageleefd, is de voorzitter van de NBPW met een van de bestuursleden aanwezig geweest bij een vergadering van het Georganiseerd Overleg.

Daar is de eerdere afspraak door beide organisaties nogmaals onderschreven.

De Raad heeft de bedrijven die het betreft vrijgesteld van de betalingsverplichting.

ARBOCATALOGUS PLUIMVEE

Het secretariaat van de Arbocatalogus pluimvee wordt gevoerd bij het secretariaat van Sociale Zaken Pluimvee Industrie.

Het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie stelt jaarlijks een bijdrage beschikbaar voor werkzaamheden verbonden aan de Arbocatalogus.

De activiteiten verbonden aan de arbocatalogus worden voor het Georganiseerd Overleg voorbereid door een werkgroep. Hiervoor verwijzen wij naar onderdeel 2 f van dit jaarverslag.

OVERIGE PUNTEN

Naast bovenstaande, meest belangrijke aandachtspunten is in de loop van het jaar nog een aantal zaken de revue gepasseerd. Dit betreft onder meer de jaarlijkse personeelsenquête, waarvan de resultaten zijn opgenomen in hoofdstuk 3 van dit verslag. Verder worden vragen over de toepassing van de cao van individuele ondernemingen besproken, in het bijzonder gedurende het cao-loze tijdperk.

SAMENSTELLING

Door een wisseling van taken binnen FNV is de heer Verhoeven per 9 juni 2017 opgevolgd door de heer K. de Buijzer. Als tweede FNV-lid werd benoemd de heer E. Brouwer.

Aan het einde van het verslagjaar is het Georganiseerd Overleg als volgt samengesteld:

Voorzitter:

A. Visser

Secretaris:

R. Kerkmeijer

Leden werkgeverszijde:

J. Heijs, D. Molenaar, M.C.J. Onderdijk,

J. Timmer, mr. P.J.H.T. Verkuilen en

Dr. P.C. Vesseur

Leden werknemerszijde:

A.E.M. Peper, K. de Buijzer en E. Brouwer

Adviseur werkgeverszijde:

G.J. Oplaat

Adviseurs werknemerszijde:

G.J. ter Schuur, S.Simion en A. Smeenk.

Notulist:

S. Wolf

B. GESCHILLENCOMMISSIE

ALGEMEEN

In de cao zijn de taken en bevoegdheden van de Geschillencommissie beschreven en is de procedure voor de behandeling van geschillen vastgelegd.

De commissie bestaat uit vier leden, waarvan twee van werkgeverszijde en twee van werknemerszijde. De commissie kan al dan niet uit haar midden een voorzitter benoemen. Aan werkgeverszijde zijn vier personen benoemd, die afhankelijk van de ontvangen zaken zullen bepalen wie aan de behandeling deelneemt. Dit om te voorkomen dat er een mogelijke betrokkenheid kan zijn tussen de te behandelen zaak en het betrokken lid.

In het jaar 2017 is de Geschillencommissie niet bijeen geweest.

SAMENSTELLING

Aan het einde van het verslagjaar is de Geschillencommissie als volgt samengesteld:

Voorzitter:

A. Visser

Secretaris:

R. Kerkmeijer

Leden werkgeverszijde:

J. Heijs, M.C.J. Onderdijk, J. Timmer en
mr. P.J.H.T. Verkuilen

Leden werknemerszijde:

A.E.M. Peper en een vacature

C. WERKGROEP KWALITEIT VAN DE ARBEID

ALGEMEEN

In het verslagjaar is de Werkgroep kwaliteit van de arbeid niet bijeen geweest.

SAMENSTELLING

De samenstelling van de Werkgroep kwaliteit van de arbeid is per ultimo 2017 als volgt:

voorzitter:

mr. P.J.H.T. Verkuilen

secretaris:

R. Kerkmeijer

leden werkgeverszijde:

M.C.J. Onderdijk, J. Timmer en een vacature

lid werknemerszijde:

A.E.M. Peper

D. HARMONISATIEOVERLEG PLUIMVEE

ALGEMEEN

Vanaf 1 januari 2012 mogen in de pluimvee-verwerkende industrie alleen inleenbedrijven worden gecontracteerd die voorkomen in het register van de Stichting Normering Arbeid als erkende onderneming in de sector pluimvee. De controle van de erkenning van uitleenbedrijven voor de NEN+ regeling pluimvee gebeurt door de Inspectie Instellingen, die met de sector een overeenkomst hebben afgesloten.

Na de totstandkoming van een nieuwe cao is de Werkgroep Harmonisatieoverleg in het verslagjaar eenmaal bijeen geweest.

De gebruikte auditformulieren bleken in de loop der jaren door de gewijzigde wetgeving enigszins gedateerd en is gekomen tot een herziening van deze formulieren.

SAMENSTELLING

De samenstelling van het Harmonisatieoverleg pluimvee is per ultimo 2017 als volgt:

voorzitter:

mr. P.J.H.T. Verkuilen

secretaris:

R. Kerkmeijer

leden werkgeverszijde:

M.C.J. Onderdijk, J. Timmer en een vacature

leden werknemerszijde:

A.E.M. Peper

namens de Inspectie Instellingen:

Bureau Cicero:

Th. van Leeuwen

Normec FLC (voorheen CROP):

J.L.F. Philipa en M. Vis

KIWA Nederland B.V.:

M. Jobsen

Qualitatis Inspectie:

J.D. Putter en J.P.N. Verboom

Safex Certificatie Instelling:

drs. D.J. van de Kerke

VRO

J. van de Burgt

E. WERKGROEP WGA-VERZEKERING

ALGEMEEN

Partijen hebben met Interpolis een nieuwe mantelovereenkomst voor de WGA afgesloten voor de duur van 3 jaar, ingaande 1 januari 2015.

Het bestuur van de Stichting OFP heeft de overeenkomst formeel vastgesteld.

De driejarige overeenkomst is gesloten voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering als aanvulling op de WGA-uitkering, zoals bedoeld in artikel 39 van de cao voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie. De premie in deze overeenkomst is vastgesteld op 0,361% van het loon (tot het gemaximeerde SV-loon) en wordt op het loon van de werknemer ingehouden. Door gebruik te maken van de reserves kan een deel van de premie daaruit worden voldaan. In 2017 geldt voor de werknemers een (heffings)premie van 0,3%.

De financiën ten bate van de WGA-verzekering zijn ondergebracht bij de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie.

De WGA kent een batig saldo, dat is gereserveerd voor de terugbetaling van de premie over 2004. Door de vaststelling van de Wet WIA in november 2005 is er in 2004 premie betaald voor het WAO-hiaat, terwijl er niet langer een dekking tegenover stond. Besloten is om deze premie terug te betalen aan de rechthebbende werknemers. Van een klein gedeelte van het premiebedrag konden de rechthebbende werknemers niet worden achterhaald. Voormalige werknemers in de pluimveeverwerkende industrie kunnen in verband met de geldende verjaringstermijn tot 10 november 2025 een beroep doen op terugbetaling van hun in 2004 betaalde premie onder aftrek van administratiekosten.

Nieuwe overeenkomst

In het verslagjaar is gesproken over een vervolg van de aflopende verzekeringsovereenkomst. Per 1 januari 2018 is met Interpolis een nieuwe eenjarige overeenkomst gesloten voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering als aanvulling op de WGA-uitkering, als bedoeld in de cao voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie. Naast de verzekering is eveneens opgenomen een dekking van de aanvulling op het loon in het 3e tot en met het 7e ziektejaar voor nieuwe gevallen per 1 januari 2018.

De verzekering ziet er als volgt op hoofdlijnen uit:

- De werknemer is verzekerd van minimaal 70% van zijn inkomen tot de WIA-loongrens
- De werknemer krijgt een vergoeding als hij minimaal 35% arbeidsongeschikt is.
- Voor de werknemer wordt het dekkingspercentage met 5% verhoogd als:
 - * hij minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit benut;
 - * hij minimaal 80% arbeidsongeschikt is.
- UWV bepaalt in hoeverre de werknemer arbeidsongeschikt is.
- De werknemer krijgt de vergoeding tot de AOW-leeftijd (gemaximeerd op 68 jaar).

De vergoeding start op het moment dat hij recht heeft op een WIA-uitkering.

De premie voor 2017 is vastgesteld op 0,361% van het loon (tot het gemaximeerde SV-loon) en wordt op het loon van de werknemer ingehouden. Door gebruik te maken van de reserves is een deel van de premie daaruit worden voldaan. In 2017 geldt voor de werknemers een premie van 0,3%.

De premie voor 2018 is vastgesteld op 0,589%. Deze premie komt voor eenderde deel voor rekening van werkgevers en voor tweederde deel voor rekening van werknemers.

SAMENSTELLING

De samenstelling van de Werkgroep WGA-verzekering is per ultimo 2017 als volgt:

voorzitter:

H.G.W. Wenting

secretaris:

R. Kerkmeijer

leden werkgeverszijde:

A. Groeneveld en een vacature

leden werknemerszijde:

A.E.M. Peper en K. de Buijzer

adviseur:

P. van der Loo

namens Interpolis:

P.C. Apeldoorn, A. Hofsink en

W. Verhoeven

F. WERKGROEP ARBOCATALOGUS

ALGEMEEN

De activiteiten van de Arbocatalogus Pluimvee zijn ondergebracht bij Sociale Zaken Pluimvee Industrie in Houten. Het bestuur van het fonds van de Stichting OFP stelt jaarlijks een bijdrage beschikbaar voor werkzaamheden verbonden aan de Arbocatalogus. Er is in het verslagjaar weer een aantal onderwerpen aan de orde geweest.

- Geluid

In de Werkgroep arbocatalogus is het thema Geluid besproken en uitgewerkt. In aanvang is een aantal vragen voorgelegd aan bedrijven. Hieruit kwam een overzicht van werkplekken met een hoog geluid en apparatuur die veel geluid produceren, maar daarbij werden nog geen pasklare oplossingen aangedragen. De werkgroep heeft een extern deskundige ingeschakeld, die in representatieve bedrijven in de sector metingen heeft verricht en met de resultaten daarvan advies heeft uitgebracht. Daarmee is het thema opgenomen in de arbocatalogus. In het verslagjaar is van de Inspectie SZW de goedkeuring ontvangen van het onderdeel Geluid in de Arbocatalogus pluimvee.

- Voorlichtings-/communicatiematerialen

In het verslagjaar is gewerkt aan een poster en een brochure over het thema geluid. In het voorjaar van 2017 is dit materiaal uitgebracht, dat is bestemd voor zowel de werknemers als de werkgevers



- Website

De website (www.szpluimvee.nl onder de tab Arbo) is voorzien van een aantal buttons met de hoofdthema's. Door op één van de buttons te klikken, komt de bezoeker gelijk op de hoofdpagina van het betreffende thema.



- Landelijke arbodag

Op 9 mei 2017 is de landelijke arbodag voor de pluimveeverwerkende industrie gehouden. Thema's voor deze dag zijn: RI&E, geluid, klimaat en alcohol-, drugs- en medicijnbeleid. Deze dag is bedoeld voor de arbo-professionals, zoals preventiemedewerkers, arbo-coördinatoren, KAM-medewerkers, directies, HR/P&O-functionarissen en voor andere arbo-verantwoordelijken, zoals ondernemingsraden, vakbondskaderleden en personeelsvertegenwoordigingen. Dagvoorzitter is de heer A. Visser.

Op het programma staan plenaire presentaties van K. Langenhuijzen van Fijn Werk over de Arbocatalogus met als thema's Geluid en Klimaat. Hierin geeft hij meer duidelijkheid in het zicht op de risico's, wat biedt de Arbocatalogus en hoe aan te pakken, van M. Fleuren van Dexis Arbeid over de Ervaringen met de Branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), waarin de aanpak, bevindingen en tips worden besproken. S. Roelofs van Be-Responsible presenteert het Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid.

Na de pauze worden workshoprondes gehouden:

- Aan de slag met tools in de Arbocatalogus / RI&E door M. Meulendijks
- Omgaan met anderstaligen / laaggeletterdheid door K. Langenhuijzen
- Alcohol-, drugs- en medicijnbeleid (bewust zijn) door S. Roelofs.

Aan het einde van de middag worden alle preventiemedewerkers die in het afgelopen jaar een certificaat hebben behaald, in het zonnetje gezet. De dag wordt afgesloten met een hapje en een drankje.

Het blijkt een geslaagde bijeenkomst die voor herhaling vatbaar is, waarbij in de evaluatie wordt aangegeven om minder plenair en meer praktisch, bijvoorbeeld met workshops, aan het werk te gaan.

- **Onderhoud catalogus**

Gedurende het jaar worden de in de arbocatalogus opgenomen richtlijnen stelselmatig beoordeeld op actualiteit en waar nodig aangepast.

SAMENSTELLING

De samenstelling van de Werkgroep arbocatalogus is per ultimo 2017 als volgt:

voorzitter:

R. Kerkmeijer

secretaris:

S. Wolf

leden werkgeverszijde:

M. Meulendijks, M.C.J. Onderdijk en

J.P. Ruig

leden werknemerszijde:

K. Deuzeman en S. Simion

adviseur:

K. Langenhuysen

G. WERKGROEP DUURZAME INZETBAARHEID EN VITALITEIT EN WERKGROEP ONTWIKKELINGEN VAN ROOSTERS EN TOESLAGEN GEZAMENLIJK

ALGEMEEN

In het partijenoverleg van de pluimveeverwerkende industrie is begin 2017 een cao afgesloten voor de duur tot april 2019. Partijen hebben de intentie om de cao te moderniseren en waar mogelijk, op kostenneutrale basis, wijzigingen door te voeren. Er is een aantal protocolafspraken gemaakt, waarbij onder andere zal worden betrokken de duurzame inzetbaarheid en de ontwikkelingen van roosters en toeslagen. Hiervoor zijn twee werkgroepen ingesteld. Omdat beide werkgroepen deels raakvlakken hebben is besloten om gezamenlijk van start te gaan.

Als protocolafspraken zijn in de cao over deze onderwerpen genoemd:

- Leeftijdsgedagen

Cao partijen zullen gedurende de looptijd een studie uitvoeren naar een nieuw toekomstbestendig duurzaam inzetbaarheidsbeleid, waarbij de beschikbare middelen evenwichtiger over de gehele carrière van alle werknemers worden verdeeld, met de bedoeling dit per 1 mei 2019 door te voeren. Een overgangsregeling maakt hier een onderdeel van uit.

- Ontwikkeling van roosters en toeslagen na de looptijd

Gedurende de looptijd van de cao zal er een verdere studie worden uitgevoerd naar dagvensters, weekvensters, roosters, toeslagen en ploegentoeslagen, waarbij een onderwerp van studie de mogelijke differentiatie naar slachttiviteit respectievelijk verdere verwerkingsactiviteit is, met de bedoeling per 1 mei 2019 een nieuwe systematiek door te voeren.

Voor nadere uitwerking wordt een paritaire expertcommissie ingericht.

In het verslagjaar is de gezamenlijke werkgroep van start gegaan.

SAMENSTELLING

De samenstelling van de gezamenlijke werkgroep is per ultimo 2017 als volgt:

voorzitter:

mr. P.J.H.T. Verkuilen

secretaris:

R. Kerkmeijer

leden werkgeverszijde:

P. Hagestein en J. Timmer

leden werknemerszijde:

J. Loosman, A.E.M. Peper en G.J. ter Schuur

H. WERKGROEP CAO REDACTIE

ALGEMEEN

In het partijenoverleg van de pluimveeverwerkende industrie is begin 2017 een cao afgesloten voor de duur tot april 2019. Partijen hebben als protocolafpraak opgenomen, dat er een nieuwe redactie van de tekst van de cao moet komen, die een eenvoudiger structuur heeft, waardoor de cao beter leesbaar is.

Een aantal artikelen is niet meer van toepassing.

SAMENSTELLING

De samenstelling van de Werkgroep cao redactie is per ultimo 2017 als volgt:

Lid: A.E.M. Peper

Lid: J. Timmer

Secretaris:

R. Kerkmeijer

Adviseur AWWN:

S.B. van Midden

3. DE BEDRIJFSGENOTEN

Door het secretariaat wordt elk jaar, op verzoek van het Georganiseerd Overleg, een enquête gehouden naar het personeelsbestand. Dit om de ontwikkelingen binnen de doelgroep voor de te verrichten activiteiten in beeld te houden.

De activiteiten zijn gericht op ondernemers en werknemers in de pluimveeslachterijen en pluimveeverwerkende bedrijven, die vallen onder de werkingssfeer van de cao voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie.

Aan het einde van het verslagjaar kent de sector 20 slachterijlocaties, waarin 2.022 personeelsleden werkzaam zijn en 81 pluimveeverwerkende bedrijven met 3.003 personeelsleden. Daarnaast zijn er 4 bedrijven bekend, die actief zijn in de uitzendbranche en onder de werkingssfeer vallen. Hierbij zijn in totaal 238 werknemers betrokken.

4. ADRESSEN

Sociale Zaken Pluimvee Industrie

Adres: Kokermolen 11, 3994 DG Houten

Correspondentieadres: Postbus 331, 3990 GC Houten

Telefoon: 030 6355250

Website: www.szpluimvee.nl

Contactpersoon: Ronald Kerkmeijer, secretaris

Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie NEPLUVI

Adres: Kokermolen 11, 3994 DG Houten

Telefoon: 030 6355252

Website: www.nepluvi.nl

Contactpersoon: Peter Vesseur, algemeen secretaris

CNV Vakmensen

Adres: Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht

Telefoon: 030 7511007

Website: www.cnvvakmensen.nl

Contactpersoon: Emiel Peper, bestuurder

FNV

Adres: Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht

Telefoon: 088 3680368

Website: www.fnv.nl

Contactpersoon: Karel de Buijzer, bestuurder



SZ
PLUIMVEE INDUSTRIE

CAO

Pensioen

Scholing