

Definitief akkoord Visdetailhandel (vastgesteld 1 juli 2021)

Looptijd

Overeengekomen is een cao met een looptijd van 3 jaar, te weten van 1 januari 2021 t/m 31 december 2023. Indien niet anders vermeld gaan de veranderingen in op 1 januari 2022.

Loonsverhoging

De lonen worden op 1 juli 2021 verhoogd met 2,5%

De lonen worden op 31 december 2021 verhoogd met 2%

Op 1 januari 2023 worden de lonen verhoogd met 1,5%.

Functie- en Loongebouw

Op 1 januari 2022 wordt het nieuwe door EVZ ontwikkelde functie- en loongebouw variant A ingevoerd. Voor de inschaling in het nieuwe loongebouw moet eerst bepaald worden op welk niveau de functie zit. Voor de bedrijfstak wordt daartoe zo spoedig mogelijk een functiehandboek ontwikkeld, die ruimschoots voor de invoering gereed zal zijn. Tevens zal er een communicatietraject worden opgestart dat aangeeft hoe er op de juiste wijze wordt ingeschaald.

Na bepaling van de functieschaal worden op 1 januari 2022 de lonen ingepast waarbij het aantal periodieken uit het oude loongebouw ook gaan gelden (stappen binnen de schaal) in het nieuwe loongebouw. Er wordt dus niet "naast hoger ingedeeld." Bij de inschaling wordt gekeken naar het werkelijke loon en het loon in de loonschalen. Werknemers die een lager of gelijk loon hebben in het nieuwe loongebouw worden niet lager ingedeeld en behouden hun oude loon. Werknemers die door het nieuwe loongebouw er op vooruitgaan doen dit in stappen. Partijen hebben EVZ gevraagd met een systematiek te komen; met mogelijk indicatief doel rond 1 juli met een stap van 50% te komen en rekening houdend met de 1,5% loonsverhoging van 1 januari 2023). Alle medewerkers die na 1 januari 2022 worden aangenomen, worden direct ingedeeld en beloond volgens het nieuwe functie- en loongebouw. In het loongebouw worden aan de schalen zogenaamde functioneringstreden toegevoegd en wel voor de schalen 2, 3, 4 en 5 twee treden en voor de schalen 6, 7 en 8 drie treden. Inclusief het invoeren van een passend functioneringsgesprekssysteem te ontwikkelen door EVZ.

Individuele Leerrekening (IL) en Persoonlijk Opleidingsbudget (POB)

Voor de POB-regeling (artikel 21A) wordt de jaarlijkse reservering door de werkgevers van € 150 met € 50 verhoogt tot € 200. Het maximum groeit tot € 1000.

Voor de IL-regeling (artikel 21B) wordt de jaarlijkse bijdrage van de werkgevers van € 200 met € 50 verhoogt tot € 250. Het maximum groeit tot € 1250.

Vergoedingen:

De maaltijdvergoeding gaat op 1 januari 2022 van €10 naar € 12,50 per maaltijd (artikel 7 lid 2b).

Duurzame Inzetbaarheid

De volgende adviezen van SPDI uit het DI-project "Fris aan de slag" worden overgenomen en in de cao-periode uitgewerkt:

1. Er is een sectoranalyse (MDIEU) opgestart om te onderzoeken hoe in de sector de zware beroepen kunnen worden ontzien inclusief een onderzoek naar een betaalbare 80-90-100-regeling.
2. Met werknemers vanaf 57 jaar wordt jaarlijks door de werkgever verplicht een gesprek gevoerd met als doel het bereiken van een gezond arbeidspatroon en voldoende hersteltijd van gedane arbeid. Gesproken wordt over een zo'n goed mogelijke taakin-vulling voor de werknemer. Gekeken wordt naar mogelijkheid tot taakafwisseling (in eigen taken) en taakroutatie (met andere werknemers).

3. Medewerkers met een arbeidscontract van 20 uur of meer wordt verplicht jaarlijks een (loopbaan) gesprek gevoerd over gezond, gemotiveerd en bekwaam werken (gericht op heden en toekomst).
4. Voor de punten 2 en 3 wordt een gesprekshandleiding Duurzame Inzetbaarheid opgesteld. Waar mogelijk kan deze straks gecombineerd worden met de door EVZ te ontwikkelen Handleiding Functioneringsgesprek.
5. In een protocol wordt opgenomen om (eventueel met een andere sector) gebruik te maken van de MDIEU-subsidies om geheel of gedeeltelijk eerder stoppen met werken voor zware beroepen mogelijk te maken. Doel is medewerkers die dicht tegen de AOW-leeftijd aanzitten meer te ontzien. In de sector-analyse (zie punt 1) wordt zowel de invoering van 80-90-100 als de bedrijfstak-AOW onderzocht. Intentie is binnen de looptijd van de cao minimaal één van de twee regelingen in te voeren. Samen met SPDI wordt een definitie van zwaar werk uitgewerkt waarbij in ieder geval het dienstverband van de werknemer 32 uur moet zijn; hij 25 jaar werkzaam is in de sector en de laatste 10 jaar werkzaam is geweest bij dezelfde werkgever.
6. Het programma van duurzame inzetbaarheid voor overige medewerkers wordt verder doorontwikkeld (protocolafpraak) en de volgende punten worden uitgevoerd:
 - a. De door SPDI ontwikkelde **inspiratiekaart** met concreet werkende oplossingen uit de branche wordt verspreid onder ondernemers & werknemers, waardoor zij aanknopingspunten hebben om met elkaar in gesprek te kunnen. Hierdoor worden zij onder andere geïnformeerd over de **mogelijkheden rond “zwaar werkverdeling” en taakafwisseling**. Hierbij kan als één van de opties gedacht worden aan het geven van een **mentorrol** aan een oudere medewerker.
 - b. Er worden **3 pilots** van de inspiratiekaart uitgewerkt om de verschillende oplossingen voor lange werktijden in de branche door te ontwikkelen en de randvoorwaarden te testen.
 - c. De sector wordt geïnformeerd middels een **imagocampagne** “aantrekkelijkheid” met als doelgroepen: jonge medewerkers; medewerkers met ervaring én horecamedewerkers.
 - d. Werkgevers worden bekend gemaakt met (moderne/regionale) werving- en selectiekanalen.
 - e. Het VNV-secretariaat zal mogelijke samenwerking met de horecasector onderzoeken om personeel te laten instromen naar de visdetailhandel. Hierbij wordt **aangesloten bij de werk naar werk projecten van de regionale werkbedrijven!**
 - f. Het VNV-secretariaat gaat een leergang voor leidinggeven in de Vis ontwikkelen om de **stoere werkcultuur te doorbreken** en nieuwe manieren van leidinggeven aan te reiken.
 - g. Het secretariaat van de VNV zal samen met SVO de **opleiding Vis opnieuw vorm gaan geven**. **Doel is te komen tot** een brede basis in voedsel en/of gastvrijheid en daarbij een specialisatie voor vis. Hierdoor krijgen medewerkers een bredere basis en zijn daardoor langer inzetbaar. Daardoor komen er ook meer mogelijkheden om taken af te wisselen.

Arbeidstijden en Twee Ploegensysteem

1. Werkgevers krijgen de mogelijkheid in de cao om met een twee ploegensysteem te gaan werken. Dit houdt in dat in een periode van twee aaneengesloten weken er een ploeg werknemers gedurende 8 uur per dienst in een ochtendploeg werkt en een andere ploeg 8 uur per dienst in een middagploeg. (Indien de werknemers dit wensen kunnen de werktijden in de tweede week omgedraaid worden. Hierbij wordt gewerkt binnen een normale werkweek van 40 uur zoals beschreven in artikel 7 van de cao.
2. Een werknemer (fulltimer/parttimer) van 55 jaar of ouder die werkzaam is bij een middelgrootbedrijf (15 fulltimers of meer) kan een verzoek indienen om te werken binnen de uren van het dagvenster (artikel 2 lid 4). Dit verzoek dient op grond van de cao gehonoreerd te worden.
3. Als er door een werknemer op drie opvolgende dagen 11 uur of meer is gewerkt, heeft hij het recht om op de vierde dag vrij te zijn en te herstellen van het overwerk, zonder dat het recht op uitbetaling van overwerk vervalt. Dit punt geldt niet voor de maanden juni/juli (haringperiode) en december (periode vóór en rond de kerstdagen)

Loopbaancheck

Werknemers die dat wensen kunnen een loopbaancheck krijgen. De kosten zijn voor de helft voor de werkgever met een maximum van €375. De werknemerskosten (de andere 50%) kunnen tot eveneens maximaal €375 vergoed worden uit het POB of de IL van de werknemer.

Financieel Advies

Werknemers mogen vijf jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd eenmalig een persoonlijke financiële scan met betrekking tot hun pensionering (pensioenscan) laten uitvoeren. Zij kunnen de kosten tot een maximale vergoeding van €750 bij het Sociaal fonds vergoed krijgen.

Wet Wieg

Partners van werknemers kunnen bij de geboorte van een kind tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan van het UWV een uitkering van 70% van het voor hen geldende wettelijke dagloon. De werkgevers vult deze uitkering met 10% aan naar 80%. Werknemers betalen op deze manier zelf 20% van de kosten. (UWV 70%, Werkgevers 10%, Werknemers 20%)

Redactiecommissie

Gedurende de looptijd (nadat de cao algemeen verbindend is verklaard) wordt er een redactiecommissie gevormd die de cao op een aantal punten zal redigeren.

- In ieder geval zal Artikel 5 lid 7 kan vervallen (3 % toeslag bij het behalen van een specifieke cursus) onder de voorwaarde dat medewerkers die nu profiteren van deze regeling zullen blijven profiteren. De toeslag zal niet worden teruggedraaid. Mochten werknemers zich melden met een klacht hierover dan zullen sociale partners gezamenlijk de betreffende werkgever erop wijzen dat historisch opgebouwde rechten blijven bestaan.
- Art. 6 blijft gehandhaafd.
- Art.14 Indien een werknemer als gevolg van een calamiteit buiten de schuld van de werknemer om zijn verlof wenst terugdraaien, treden werkgever en werknemer in overleg om tot een oplossing te komen. Indien werkgever en werknemer niet tot een oplossing kunnen komen, wordt de wens van de werknemer tot 14 dagen voorafgaand aan de geplande verlofperiode gehonoreerd. Bij een kortere periode is de werkgever gerechtigd het verzoek niet te honoreren.
- CNV Vakmensen krijgt tenminste 30 cao-boekjes; werkgevers mogen een website voor een cao inrichten, wanneer zij dat wensen.
- Artikel 19 Ouderenbeleid wordt betrokken bij de financiering van een in te voeren 80-90-100-regeling. Mocht worden besloten om artikel 19 te behouden dan gaat vanaf 1 januari 2023 gelden dat het recht op artikel 19 zal ontstaan op de dag 5 jaar voorafgaande aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Artikel 21c De scholingssubsidie voor het Groot rijbewijs wordt verhoogd naar €750
- Aan bijlage 2 worden vis-gerelateerde opleidingen toegevoegd