

## Bijlage 1: Voorstel modernisering werktijden en gezonde roosters

### Context bedrijven en werknemers

Consumenten willen op elk moment van de dag/week de mogelijkheid hebben om dagverse groenten en fruit te kunnen kopen. Werkprocessen in de Groothandel Groenten en Fruit bij met name de grotere bedrijven in de sector die direct aan de retailsector leveren, zien omwille van de kwaliteit van hun verse product daardoor steeds meer dat werkzaamheden over 7 dagen van de week incl. de nachten plaatsvinden. Daarbij zijn er ook steeds meer fluctuaties en pieken in het werkaanbod als gevolg van de klantvraag (verkoopacties) en veranderende eisen rondom voorraadvorming. Om voedselverspilling te voorkomen en te reduceren is het daarnaast van belang om de keten zo goed mogelijk te optimaliseren. Deze ontwikkelingen hebben direct impact op hoe bedrijven hun interne en externe arbeidscapaciteit op het werkaanbod inzetten. Naast efficiencyverbetering en behoud van werkgelegenheid speelt duurzaamheid rondom de inzet van medewerkers een belangrijke rol. Ofwel hoe kan men in de sector tot slimme en gezonde roosters komen met oog voor het belang van het bedrijf en dat van de medewerker.

Werkgevers stellen een aantal veranderingen in de huidige cao voor waardoor deze beter past in de huidige context en faciliteiten bieden die bijdragen tot slimmere en gezondere roosters. Met daarbij in gedachte dat een substantieel aantal (kleine) bedrijven in deze sector heel goed met de huidige kaders in de cao uit de voeten kan. En niet tegen de beperkingen in de cao aanlopen waar de grote bedrijven als gevolg van de uitbreiding van bedrijfstijden in hun afzetmarkt genoodzaakt zijn om in mee te bewegen. Om de verschillen in de sector tussen werkgevers te honoreren wordt er in deze voorstellen nadrukkelijk een onderscheid gemaakt tussen de bedrijven die direct behoefte hebben aan uitbreiding van de huidige kaders en de bedrijven die dat niet hebben. Hierbij wordt de kanttekening geplaatst dat de bedrijven die behoefte hebben aan de nieuwe kaders werkgelegenheid bieden aan een substantieel aantal werknemers (+/- 4.000) in de sector. De OR'en van deze bedrijven zijn in kennis gesteld van onderstaand voorstel.

### Inhoud voorstel verruiming werktijdenkaders

De kern van het voorstel van werkgevers is dat de huidige kaders van de cao hetzelfde blijven en dat bedrijven die hierin een verruiming willen dit met hun lokale medezeggenschapsorgaan (OR of PVT) schriftelijk overeen zullen moeten komen. De cao geeft de maximale kaders in waarbinnen de werkgever en OR/PVT de verruiming vorm mogen geven. Dit systeem is vergelijkbaar met hoe binnen de Arbeidstijdenwet met een standaard en overlegnorm wordt gewerkt. Er is een **standaardnorm** met uiterste kaders die geldt voor elke werkgever en werknemer en idem dito een **overlegnorm (zie hieronder in oranje)** indien de werkgever en zijn OR/PVT daarover samen tot een akkoord komen. Vanwege de grote overeenkomsten worden deze begrippen ook in deze notitie voor de voorgestelde verandering in de cao gehanteerd. De roosters moeten vervolgens binnen de standaard- of overlegnorm vorm worden gegeven, al naar gelang welke regelgeving van toepassing is.

Aan de grenzen binnen de overlegnorm van het cao-voorstel liggen overwegingen ten grondslag die initieel voortkomen uit de behoefte van werkgevers aan flexibiliteit en verruiming van bedrijfstijd, maar tegelijkertijd rekening houden met wat ervan werknemers redelijkerwijs kan worden gevraagd. Zo is de voorgestelde verruiming naar een maximum werkweek van 48 uur gekoppeld aan een inzet van maximaal 6 diensten per week. Hierdoor wordt bevorderd dat medewerkers hun wekelijkse rust elke week genieten. Ter vergelijking: bij overwerk wordt vaak het hele weekend doorgewerkt om pas daarna door middel van tijd-voor-tijd een herstelperiode in te gelasten.

Door met de inroostering van te voren al rekening te houden met een tijdig rustmoment worden de werktijden minder fysiek belastend. Daarbij leiden reeksen van 6 dagen achtereenvolgend in combinatie met een snelle voorwaartse rotatie van ochtend naar middag en nacht juist tot een lagere belasting dan reeksen waarin 5 ochtend- of nachtdiensten achtereenvolgend moet worden gewerkt. Meer diensten achter elkaar werken kan dus leiden tot een minder fysiek zwaar rooster doordat er tijdens de reeks tijd voor herstel is. Het volledig gebruik kunnen maken van het weekend voor inroostering leidt hierdoor voor roosters met nachtarbeid tot meer mogelijkheden om de fysieke belasting door middel van snelle rotatie te verminderen dan dit bij roosters van maandag tot en met vrijdag het geval is. Niet alleen vanuit wetenschappelijke kennis maar ook vanuit de evaluatie door medewerkers in de dagelijkse praktijk, worden deze roosters als fysiek veel meer belastend beschouwd dan roosters waarin ook de zaterdag en/of zondag mee wordt genomen.

Het is door het loslaten van een vaste vijfdaagse werkweek echter ook mogelijk om de diensttijd te verlengen en het aantal opkomsten per week te verminderen. Hierdoor ontstaan er meer roostervrije dagen waardoor een betere verdeling van arbeid en rust in het rooster mogelijk wordt gemaakt. Om te voorkomen dat medewerkers meer dan vijf langere diensten dan 8 uur achter elkaar maken, is er een grens van 48 uur per week aangebracht. De reeks zal m.a.w. beperkt moeten worden of langere diensten zullen tijdig afgelost moeten worden door kortere diensten om zodoende overbelasting te voorkomen.

Ruimere kaders bieden m.a.w. kansen om roosters ergonomisch en sociaal te verbeteren. Het is aan lokale partijen om deze ruimte daadwerkelijk zo in te vullen. Zij zijn degenen die bij uitstek de exacte omstandigheden zodanig kunnen inschatten dat een goede afweging over passende roosters kan worden gemaakt. Hiertoe kunnen aanvullend echter wel praktische handvaten worden aangereikt om hen hierin te helpen. Zo wordt er in andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de ziekenhuizen en zuivelindustrie waarin veel in onregelmatigheid wordt gewerkt, aan de hand van roostergames en checklists gewerkt om managers, planners en medewerkers bewuster te maken van gezonde roosters en hun kenmerken. Dit begint vaak bij een betere balans te vinden tussen sociaal waardevolle vrije tijd en tijdig herstel van fysieke inspanning. Door direct betrokkenen op locaties bewuster te maken van de kenmerken en effecten van gezonde(re) roosters kunnen zij in het licht dit ook in de dagelijkse praktijk effectueren. Daarbij staat de cao het vanuit dit voorstel eveneens toe om met elkaar een lagere norm dan 38 uur af te spreken daar waar partijen dit als zinvol zien om roosters met (veel) nachtarbeid verder te verlichten.

Naast kansen op meer ergonomische roosters houden de voorstellen ook in dat werkgevers meer kunnen gaan spelen met zeggenschap van werknemers over werktijden. Een belangrijke rem om werknemers hierin meer keuzevrijheid te geven ligt in de beperkende kaders van de cao rondom arbeidsduur als gemiddelde en minimum en maximum per week. Door het laatste te verruimen en over een langere periode (uiterlijk 12 maanden) vorm te geven, krijgt de werknemer veel meer vrijheid om het rooster in te delen zoals het hem het beste uitkomt. Korte werkweken kunnen daarmee veel meer met langere werkweken over verschillende perioden van het jaar worden afgewisseld om in de eigen behoefte te voorzien. Vanuit omgevingen waarin zelfroosteren wordt toegepast blijkt dit telkens weer een belangrijk aandachtspunt om werknemers tevreden te stellen over hun eigen werktijden.

### Concept-vertaling voorstel naar cao

Hieronder is de concept-vertaling van het voorstel naar de cao in paars aangegeven om de implicaties van het voorstel van werkgevers goed te kunnen laten zien. Hieruit wordt duidelijk dat het bestaande kaders in tact blijven (standaardnorm) en deze worden aangevuld met ruimere kaders wanneer werkgevers daarin overeenstemming met hun medezeggenschap kunnen vinden (overlegnorm).

#### Artikel 10.3

- a. De werkgever kan een flexibele diensttijd invoeren door:
  - over een periode van maximaal drie maanden een schema van verdeling van de normale diensttijd op te stellen, waarbij de werknemers die zijn aangesteld voor de normale wekelijkse diensttijd ten minste 36 uur per week en ten hoogste 40 uur per week werken.
  - over een periode van zes maanden een verdeling van de normale diensttijd op te stellen van niet minder dan 34 uur en niet meer dan 42 uur per week op basis van een vijfdaagse werkweek.
  - over een periode van maximaal 12 maanden een verdeling van de normale diensttijd op te stellen van niet minder dan 24 uur en niet meer dan 48 uur per week indien de OR of PVT daarmee instemt.
- b. De gemiddelde diensttijd dient uit te komen op 38 uur per week. Bij roosters waarin structureel nachtdiensten voorkomen kan de gemiddelde diensttijd op een lager niveau worden vastgesteld indien de OR of PVT daarmee instemt.
- c. Het schema van de verdeling van de normale diensttijd in roosters over drie of zes maanden wordt ten minste één betalingsperiode vooraf bekend gemaakt. De bekendmaking van het rooster kan plaatsvinden op basis van de termijnen waarmee de OR of PVT heeft ingestemd.

#### Artikel 11.3

- a. De werkgever heeft de bevoegdheid om, indien dit naar zijn oordeel in verband met de bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is, binnen de normale diensttijd op zaterdag arbeid te doen verrichten, met dien verstande dat de werknemer in de functiegroepen A en B tenminste 26 vrije zaterdagen per jaar zal verkrijgen. Indien het seizoen- of bedrijfskarakter dit noodzakelijk maakt, kan de werkgever na overleg de werknemer in de functiegroepen C t/m G zodanig inroosteren, dat er maximaal 35 zaterdagen per jaar wordt gewerkt.
- b. De werkgever heeft de bevoegdheid om de werknemer in functiegroep A t/m G alle dagen van de week in te roosteren tot uiterlijk de grenzen van de Arbeidstijdenwet indien de OR of PVT daarmee instemt.

#### Artikel 12a

1. Voor arbeid op uren gelegen buiten het werkvenster geldt het toeslagenrooster als vermeld in artikel 11 lid 1.
2. Indien de zaterdag tot het dienstrooster behoort is de toeslag voor arbeid buiten het werkvenster van 15:00 tot 19:00 uur niet van toepassing.
3. Voor werk op zondag geldt een toeslag van 100% met uitzondering voor werk tussen 23:00 en 24:00 uur. Hiervoor geldt een toeslag van 40%.
4. Onder “wisselende ploegendiensten met een structureel karakter” wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem over verschillende diensten volgens een dienstrooster. Hierbij dienen op tenminste vijf dagen per week per etmaal tenminste twee verschillende diensten tot het dienstrooster te behoren met tussen beide aanvangstijdstippen minimaal acht uren gelegen.