

CAO

Groente- en fruitsector is gebaat bij toekomstgerichte cao

*Cao met eerlijke arbeidsvoorwaarden
trekt nieuw talent aan*



Inleiding

De groente- en fruitsector biedt werkgelegenheid aan ongeveer 20.000 medewerkers. De verwachting is dat de behoefte aan goed gekwalificeerd personeel de komende tijd toeneemt. Om als Nederlandse groente- en fruitsector de positie als wereldspeler vast te houden is het van belang om als sector aan te tonen dat goed werkgeverschap hoog in het vaandel staat. Ook dienen we een antwoord te hebben op ontwikkelingen zoals de behoefte om data te delen, robotisering, protectionisme, striktere eisen op het gebied van duurzaamheid en voedselveiligheid en veranderend consumentengedrag. Om adequaat te kunnen inspelen op deze ontwikkelingen is het belangrijk om dat de bedrijven de juiste mensen op de juiste plekken te hebben, nu en in de toekomst.

Een cao die aansluit bij de behoeften en ontwikkeling van werkgevers en werknemers in de branche en recht doet aan de diversiteit van de bedrijven, draagt bij aan goed werkgeverschap en aan het aantrekken en binden van de juiste medewerkers. Dit geldt zowel voor nieuwe instromers en jong talent als ervaren arbeidskrachten.

De sector heeft daarnaast op korte termijn te maken met een aantal uitdagingen. De verwachting is dat de BTW-verhoging van 1 januari 2019 door de supermarkten voor een groot deel zal worden teruggelegd in de keten. Dit zal naar verwachting een directe, negatieve invloed hebben op de marge van de bedrijven in de sector. De economische impact van de Brexit op de sector is nog onduidelijk. Mogelijk verliezen we handelswaarde vanwege de verwachte logistieke belemmeringen om producten tijdig in het Verenigd Koninkrijk (VK) te krijgen. Het VK is goed voor 1,2 miljard euro aan handelswaarde. Dit is ruim 10% van de totale exportwaarde van groenten en fruit vanuit Nederland. Heel belangrijk is dat een aanzienlijk deel van de sector nog steeds te kampen heeft met de gevolgen van prijsfluctuaties vanwege de zeer droge zomer in 2018. De verwachting is dat die droogte ook een weerslag gaat hebben op de productie en prijsvorming in de keten in 2019.

Voorstellen

Tijdens de cao-onderhandelingen op 5 maart 2019 hebben werkgevers een integrale reactie gegeven op de voorstellenbrieven van de vakbonden in combinatie met de voorstellen van werkgevers. Daarin hebben werkgevers ook hun mening gegeven over de voorstellen van de vakbonden. Ter verduidelijking volgen hierna separaat de voorstellen van werkgevers.

1. Duurzame inzetbaarheid
2. Aantrekkelijke werkgever
3. Looptijd en loonparagraaf.

1. Duurzame inzetbaarheid

Gezonder en slimmer roosteren

De indeling van werktijden in combinatie met privé en vrije tijd maakt deel uit van duurzame inzetbaarheid. Werkgevers zijn dan ook van mening dat dit onderdeel een plek moet krijgen onder dit thema. In het onderzoek van 2016 is uitgebreid stilgestaan bij het maken van slimmere en gezondere roosters. Eerdergenoemde ontwikkelingen hebben impact op hoe bedrijven hun arbeidscapaciteit op het werkaanbod moeten inzetten.

Tijdens de vorige onderhandelingen is dit onderwerp uitvoerig aan de orde gesteld door werkgevers. Uiteindelijk is er een pilot in de cao opgenomen (artikel 12b). Werkgevers betreuren het dat deelname van een bedrijf aan de pilot is uitgebleven. De redenen hiervan zijn tijds-, of

capaciteitsgebrek, omslachtige (aanmeld)procedure en het feit dat de pilot onvoldoende mogelijkheden bood. Uit de enquête die GroentenFruit Huis afgelopen najaar heeft uitgevoerd onder de leden, bleek echter dat er nog altijd behoefte is aan het maken van gezondere en slimmere roosters voor werknemers. Sterker nog, de behoefte is alleen maar toegenomen. Gebleken is dat bij een klein groepje grote leden dat direct met de retail te maken heeft, de nood het hoogst is. De betrokken bedrijven vertegenwoordigen ruim 4.000 werknemers. Om voldoende draagvlak te houden onder de sector-cao is met deze bedrijven een aparte werkgroep opgericht die de afgelopen periode een voorstel heeft voorbereid. De OR'en van de betrokken bedrijven zijn geïnformeerd over de deelname van hun bedrijf in de werkgroep en zijn op de hoogte van het voorstel. Het ontworpen voorstel draagt eraan bij dat deze bedrijven hun concurrentiekracht en werkgelegenheid kunnen behouden naar de toekomst toe. Het voorstel is als **bijlage 1** toegevoegd aan deze voorstellenbrief.

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. 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.

De overlegnorm maakt het mogelijk om met de inroostering van te voren al rekening te houden met een tijdig rustmoment waardoor de werktijden minder fysiek belastend zijn. Ruimere kaders bieden kansen om roosters ergonomisch en sociaal te verbeteren. Het is aan de OR'en om in samenspraak met de bedrijven die daar behoefte aan hebben 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. Dit vertaalt zich in het volgende voorstel voor aanpassing van de betreffende cao-artikelen. De **oranje-zinsneden** zijn er dus voor bedoeld om binnen die kaders samen met de OR afspraken over te maken. Indien een bedrijf geen OR heeft, of er geen behoefte bestaat aan het maken van decentrale afspraken, dan valt men automatisch terug op de huidige tekst van de cao (in zwart).

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 ploegdiensten 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.

Overwerk 50+

Werkgevers stellen voor om de leeftijd vanaf wanneer werknemers het verrichten van overwerken kunnen weigeren naar boven bij te stellen. De achtergrond hiervan is dat de vitaliteit van werknemers is toegenomen en met de verhoging van de leeftijd het overwerk wordt gespreid over een grotere groep werknemers waarmee de extra belasting voor wordt vermindert. Het voorstel is om de leeftijd te stellen op 10 jaar voor de AOW-leeftijd. Hiermee kan deze leeftijd zich mee ontwikkelen met de AOW-leeftijd.

2. Aantrekkelijke werkgever

Werkgevers willen via het GF-Groothandelsfonds het imago van de sector als aantrekkelijke werkgever vergroten. Werkgevers stellen voor dat sociale partners nauw betrokken worden bij de planvorming van het GF-Groothandelsfonds op dit terrein en zij zien hierin ook een belangrijke rol voor de opleidingsmanager die per 1 maart 2019 aan de slag gaat voor de branche. Onderdeel van het jaarplan 2019 kan bijvoorbeeld zijn een campagne om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en activiteiten om de instroom van studenten en zij-instromers in de sector te bevorderen.

3. Looptijd en loonparagraaf

Werkgevers zoeken naar een combinatie van een overzienbare periode en toch enige mate van rust en duidelijkheid. Vandaar dat zij voorstellen een cao voor met een looptijd van 18 maanden, van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2020.

De loonparagraaf is onderdeel van het totaalpakket van de onderhandelingen en moet passen bij de situatie en ontwikkelingen van de sector en de bedrijven.