

Eindbod cao Glastuinbouw 2018-2019

28 mei 2019

De onderhandelingsdelegatie van ondernemersorganisaties Glastuinbouw Nederland, LTO Nederland en Plantum op 9 mei 2019 een eindbod geformuleerd. Voorwaarde voor het definitief worden van het eindbod was overeenstemming tussen werkgevers en werknemers over de functieomschrijving medewerker glastuinbouw II (loonschaal B), functieomschrijving medewerker glastuinbouw I (loonschaal C) en de bijbehorende NOK matrix. Deze overeenstemming is bereikt op 28 mei 2019 waarmee het eindbod definitief is geworden.

Afgesproken is dat de vakbonden het eindbod voorleggen aan hun bestuur en achterban.

Ook werkgevers gaan hun besluitvormingstraject in.

Eindbod cao Glastuinbouw

1) Looptijd – 1 juli 2018 tot en met 31 december 2019

2) Beloning – per 1 juli 2019 worden de lonen verhoogd met 3,35%. Bij de verhoging per 1 juli 2019 kan de werkgever het eventueel eerder voorschot per 1 januari 2019 verrekenen.

3) Loongebouw B - de B- schaal wordt per 1 juli 2019 aangepast. Voor trede 2 en 3 geldt niet langer een koppeling met het WML. De percentages van trede 2 tot en met 6 zijn herschikt. Voor de treden 2 tot en met 7 worden de lonen verhoogd met de afgesproken loonsverhoging.

B-schaal loongebouw B per 1 juli 2019

trede	bedrag	tredestijging
1	9,94	WML
2	10,19	2,52%
3	10,45	2,55%
4	10,74	2,78%
5	11,08	3,17%
6	11,60	4,69%
7	12,20	5,17%

4) Colland werkgeverspremie – de premie van de werkgever B-deel voor activiteitenplannen wordt met 0,1% verlaagd op een nader te bepalen juridisch tijdstip.

5) Senioren regeling –

- de vergoeding is gebaseerd op Loongebouw B functiegroep F met 9 treden. In de nieuwe cao wordt de vergoeding gebaseerd op loongebouw B functiegroep H met 11 tredes
- Indien een werknemer die gebruik maakt van de senioren regeling de arbeidstijd verder verlaagd, zal de vergoeding aan de werkgever niet worden gewijzigd.

6) Reiskosten – De reiskosten vergoeding voor werknemers met een dienstverband aangegaan voor 1 januari 2002 (artikel 36 lid 5) worden per 1 juli 2019 en daarna verhoogd met de aanpassingen van de loonsverhogingen.

7) Toeslagen Jaarurenmodel - Met ingang van 1 juli 2019 wordt de tekst van artikel 32, tabel 4^e rij gewijzigd in “>50 uur per week en max 5 uur in het weekend (max gedurende 8 weken)”. De overige toeslagen en de zaterdag toeslag na 14.00 uur blijven bestaan.

In Artikel 16 lid 4 en artikel 19 lid 10 wordt de volgende zinsnede geschrapt: “waarvan maximaal 9 uur op werkdagen”

8) Doorbetaald bijzonder verlof (artikel 40 lid 1a 3^e gedachte streepje en lid 1f 1^e gedachtestreepje)– Het onderscheid in- en uitwonenden kinderen wordt aangepast.

9) Wekelijkse verrekening (meer)uren - In overleg tussen werknemer en werkgever kan besloten worden tot een wekelijkse verrekening van de (meer) uren. De uitzondering wordt geïntegreerd in het jaarmodel. Bij gebruikmaking van de wekelijkse verrekening geldt een toeslag van 30% (inclusief vakantietoeslag) boven de urennorm (in plaats van 35% op jaarbasis).

10) Naleving CAO

Ons voorstel is om aansluiting te zoeken bij het landelijk project waarin wordt samengewerkt tussen de ISZW, SZW, CNV Vakmensen en Glastuinbouw Nederland. Hier staan twee actielijnen centraal, voorlichting richting Arbeidsmigranten over rechten en plichten en voorlichting naar telers. Bij de laatste gesprekken is ook de ISZW aanwezig om werkgevers inzicht te geven in veel voorkomende overtredingen, hoe die kunnen worden voorkomen en hoe het proces er uit ziet op het moment dat de ISZW over de vloer komt. Dit stelt werkgevers met ISZW ervaring ook in de gelegenheid vragen te stellen naar aanleiding van eigen ervaringen.

11. Duurzame inzetbaarheid

Onderzoek: Wij stemmen in met een onderzoek naar de omvang van flex-arbeid in de sector in de belangrijkste teelten. We wijzen er op dat ook in jaarrond teelten veel seizoenswerk voorkomt. Daarnaast laten we in beeld brengen de kosten en risico's verbonden aan werkgeverschap en de dienstverlening bij (gedeeltelijke) uitbesteding van het werkgeverschap.

We onderzoeken welke afwegingen bij werkgevers een rol spelen voor de keuze voor werkgeverschap en/of uitbesteding.

12) Ontwikkeling van de medewerker:

Vouchers: Werkgevers staan voor goed werkgeverschap. Als vanzelfsprekend vinden zij ontwikkeling van medewerkers belangrijk. Maar de afspraken die we hierover in de twee voorgaande CAO's hebben gemaakt zijn nog niet gerealiseerd. Geconstateerd is dat er beperkt vouchers worden uitgereikt.

Werkgevers stellen daarom voor eerst onderzoek te doen op welke wijze de vouchers kunnen worden uitgegeven zodat werknemers ze gebruiken.

Ontwikkeling uitzendkrachten:

Werkgevers merken op dat de ondersteuning bij scholing door CAMB voor werknemers slecht werkt. Dit moet toch eerst verbeteren voordat er ook aandacht door CAMB aan uzk kan worden gegeven.

Wel kunnen we verkennen of we in samenwerking met DOORZAAM, het O&O-fonds in de uitzendsector iets kunnen ontwikkelen. DOORZAAM heeft een werkmethodiek ontwikkeld waarin middelen beschikbaar worden gesteld aan uitzendbureau's/inleners/uitzendkrachten die een ontwikkelingstraject in willen zetten.

13) Differentiatie in werkzaamheden en Arbo:

ARBO, PAGO, vitaliteit:

- In samenwerking met Stigas wordt een voorlichtingscampagne gestart om ondernemers te attenderen op de fysieke risico's van monotoon (relatief zwaar) werk.
- In samenwerking met DOORZAAM en Stigas onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om uitzendkrachten een PAGO te bieden.
- Voorgesteld wordt om een pilot te doen met bedrijfsfitness op een aantal bedrijven met een grote populatie met Oost-Europese flexkrachten. Dit om te bezien hoe en door wie gebruik wordt gemaakt van de apparaten. Als dit succesvol is zouden we mogelijk middels Collandsubsidie bedrijfsfitness kunnen stimuleren.

14) Geldzorg

Werkgevers stemmen in met het voorstel van CNV Vakmensen ten aanzien van 'Geldzorg'. Waarbij wel zoveel mogelijk aangesloten wordt bij Westland Financieel Fit.

15) Functiewaardering

Huidige NOK Matrix – medewerker glastuinbouw vervalt en door komt de op 23052019 definitief gemaakte 10.00 NOK Mdw glastuinbouw productie I en II NOK 23052019 definitief voor in de plaats.

Huidige functiebeschrijving medewerker II (Functienr. 10.01) en huidige Medewerker glastuinbouw I (functienr. 10.02) vervalt. Hier komt voor in de plaats Mdw glastuinbouw productie I (10.00.1.1 tm 10.00.4.1) en Mdw glastuinbouw productie II (10.00.1.2 tm 10.00.1.4). Bijgevoegd in aparte bijlagen de definitieve NOK matrix en functiebeschrijvingen. Voor bovenstaande actualisatie van de functies geldt dat de aanpassingen geen neerwaartse indeling tot gevolg hebben voor de werknemers die al in dienst zijn voor 1 juli 2019.

Werkgevers zijn van mening met dit voorstel in alle redelijkheid een aanbod te hebben gedaan wat in balans is en past bij de omstandigheden van de glastuinbouw.

Met vriendelijke groet,
onderhandelingsdelegatie van ondernemersorganisaties
Glastuinbouw Nederland, LTO Nederland en Plantum