

Informeel onderhandelingsresultaat Cao Glastuinbouw 2014-2015

LTO Glaskracht Nederland en Plantum en FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen overlegden in mei en juni met elkaar over een nieuwe cao voor de glastuinbouw. Zij spraken af na de zomer het overleg voort te zetten. Op donderdag 7 augustus 2014 maakte Rusland een importstop bekend voor o.a. alle groenten en fruit uit EU. Als gevolg van de importbeperkingen voor groenten en fruit vanuit Polen door Rusland in de weken daarvoor en de daardoor overvoerde Duitse markt was de opbrengstprijz voor de kasgroenten al tot een dramatisch laag niveau gedaald. Hiermee en met de afgekondigde importstop is na de slechte prijsvorming gedurende het eerste halfjaar het perspectief op een enigszins gunstige afloop van het teeltseizoen verloren gegaan. Een licht herstel van opbrengstprijzen verandert daar niets aan. Cao-partijen hebben zich beraden op de vraag hoe zij tot een cao kunnen komen rekening houdend met het op veel bedrijven ontbreken van financiële ruimte, en waarmee zij er tegelijkertijd voor zorgen dat de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de sector niet stil valt. De huidige crisis in de sector herinnert partijen aan die van 2009 als gevolg van de EHEC uitbraak. Ook toen hebben de organisaties van werkgevers en werknemers gekozen voor de cao en niet voor het ongewisse van een cao-loze periode. Eén van de bijzondere afspraken destijds was de oprichting van het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw (MCG) dat inmiddels een vaste plaats heeft in de sector en ook juist in deze crisis medewerkers en bedrijven van dienst kan zijn. Partijen zullen in het bestuur en met de leiding van het MCG nagaan of en zo ja een beleidsintensivering voor de komende cao periode nodig is.

Met inachtneming van het hierboven gestelde wijzen sociale partners nadrukkelijk op het volgende. De overheid heeft de sector de ruimte gegeven om deeltijd WW dan wel arbeidsduurverkorting te kunnen aanvragen dan wel toe te passen. Artikel 4.3 van de cao betreft een "Gedragslijn bij overname, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging. Sociale partners roepen in dit kader de werkgevers nog eens nadrukkelijk om de vakbonden te betrekken bij dergelijke ingrepen.

Het voorstel voor de Cao Glastuinbouw zoals hierna is beschreven, bouwt voort op het overleg van voor de zomervakantieperiode. Het is minder dan wat partijen destijds hebben willen afspreken, maar het is meer dan een ongewijzigde verlenging. Zo bevat het de afspraak over de zogenoemde "80-90-90-regeling", waarmee recht wordt gedaan aan wat in 2012 beoogd is met het levensfase bewust personeelsbeleid en het langer doorwerken. Ook voorziet het voorstel in een aanpassing van de uitzendbepaling die tegemoet komt aan de ontwikkelingen bij SNA en de ABU cao voor uitzendkrachten. Zaken waarover partijen nog geen overeenstemming hebben weten te bereiken, als de aanpassing ketenbepaling bij tijdelijke contracten en reparatie 3^e jaar WW, zijn niet van de agenda verdwenen. Partijen komen overeen daar gedurende de looptijd van de cao verder over te spreken. Dit geldt ook voor de regeling voor de arbeidstijden.

Onderhandelaars voor de glastuinbouw menen met dit akkoord een passend voorstel te doen en leggen het met een positief advies voor aan hun achterbannen.

Looptijd: 1 juli 2014 - 30 juni 2015

Loonaanpassing:

1 juli 2014: Aanpassing loongebouw B, schaal B trede 1,2,3 WML = 0,65%.

1 januari 2015: Aanpassing loongebouw B, schaal B trede 1,2,3 conform WML.

1 maart 2015: Overige loonschalen 1%.

80-90-90 regeling en vouchers in combinatie met het bevriezen van leeftijds- en dienstverbanddagen:

Ingangsdatum: 1 juli 2015.

Introductie loonsomheffing: 0,5% brutoloon m.i.v. 1 juli 2015.

Bekostiging: 0,25% uit reservering overleg 2012-2014 + 0,19 (inlevering halve vakantiedag) +0,06 (afrondering en bevriezing). Uitwerking vouchers afhankelijk van financiële ruimte.

Werknemersorganisaties zeggen toe nog een halve vakantiedag in te leveren indien dit voor financiële uitvoering van beide regelingen nodig mocht zijn.

Bestaande aanspraken op leeftijds- en dienstverbanddagen (art. 23 lid 3, 4, 5) worden met ingang van 1 juli 2015 bevroren. Medewerkers die gebruik van de 80-90-90 regeling verliezen hun aanspraak op leeftijds- en dienstverbanddagen.

Van regeling gelegenheidsarbeid naar de regeling piekarbeid.

De regeling Piekarbeid wordt opgenomen in de cao en komt in de plaats van de regeling Gelegenheidsarbeid. Voor piekarbeiders is op grond van een besluit van de bedrijfstakfondsen geen premie verschuldigd aan de bedrijfstakfondsen. De piekarbeiders kunnen geen rechten ontleen aan de bedrijfstakregelingen.

Piekarbeiders kunnen worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend.

Uitzendarbeid. Opnemen van een vergewisbepaling ook indien bedrijven gebruikmaken van SNA gecertificeerde uitzendbedrijven en de omschrijving uit welke acties het vergewissen door de inlener bestaat. Werkgevers en werknemers bevorderen actief en gezamenlijk bij uitzenders en inleners de juiste toepassing van de afspraken die in deze en de cao's voor uitzendkrachten zijn gemaakt. Zij ontwikkelen daartoe instrumenten.

Opnemen van protocolafspraken:

1. Cao-partijen werken gedurende de looptijd van de cao voorstellen (in combinatie) uit over de nieuwe ketenbepaling (art. 668a lid. 5 Bk.7 BW) en over de reparatie van de inkorting van de wettelijke duur van de WW van maximaal 38 naar maximaal 24 maanden middels regelingen bij cao (zie voor het tweede onderdeel ook de brief van de Stichting van de Arbeid van 11 juli 2014 over de aanvullende verzekering opbouw duur WW in cao's).
2. Werkgevers bezien de redactie van hoofdstuk 3 Arbeidsduur van de cao en in het bijzonder die van de uitgebreide regeling (art. 14 e.v.). Doel is primair de leesbaarheid te verbeteren waarmee de juiste toepassing van de regelingen kan worden bevorderd. Werkgevers betrekken daarbij ook hun wens om te komen tot een regeling die tegemoet komt aan de trend dat de bedrijfstijd zich op meer bedrijven feitelijk over 7 dagen in de week uitstrekt. Werkgevers betrekken werknemers in de aanloop naar de volgende cao bij hun bevindingen met oog op de aanpassingen van de regeling.

Redactionele en andere kleine wijzigingen waar overeenstemming over bestaat.

Henk Onstwedder
Jaap Bosma
Leo van der Zon
Jaap den Dekker
Arend Hekman

Bleiswijk, 08-09-2014