



Voorstel voor eindbod voor de cao Open Teelten

De werkgeversorganisaties betrokken bij de cao Open Teelten, te weten Anthos, KAVB, LTO Nederland en NFO, doen hierbij een eindbod om te komen tot vernieuwing van de huidige cao. Het eindbod bevat de volgende punten voor aanpassing van de cao Open Teelten. Bij volledige aanvaarding door de vakorganisaties van dit bod, is er een cao-akkoord.

1. Loonbod en looptijd

De loontabellen als bedoeld in bijlage IV van de cao Open Teelten en de feitelijke lonen worden als volgt verhoogd:

- Per ingang eerstvolgende betaalperiode na totstandkoming cao-akkoord met 2%
- Per 1 juli 2022 met 2%

De cao heeft een looptijd van 1 maart 2021 tot 1 maart 2023.

2. Zondagstoelage

De venstertoelage als bedoeld in artikel 13, lid 3 sub a onder iii van de cao Open Teelten, is 100%, tenzij het zondagen betreft die als vijfde werkdag aangemerkt kunnen worden en het rooster waarop deze dag staat vermeld uiterlijk vier weken van tevoren aan de werknemer persoonlijk en kenbaar bekend is gemaakt. In dat laatste geval wordt de venstertoelage 50%.

3. Onwerkbaar weer

Het artikel onwerkbaar in de huidige cao (art. 16, lid 4) wordt vervangen. Zie hiervoor bijlage I.

4. Protocolaire afspraken

Lage WW-premie voor seizoensgerelateerde arbeid

In grote delen van de sector open teelten worden tijdelijke arbeidskrachten ingezet om seizoensgebonden werkzaamheden te verrichten. Voor deze werknemers wordt in het kader van de WAB de hoge WW-premie afgedragen omdat het gaat om tijdelijke arbeid. De minister van SZW heeft aangegeven voor seizoensgebonden, tijdelijke arbeid een uitzondering te willen maken.

CNV Vakmensen en FNV zullen, wanneer de overheid sectoren ruimte biedt om via de betreffende cao-tafels de lage WW-premie voor seizoensarbeid uit te werken, op constructieve wijze hun medewerking verlenen zodat in de cao wordt vastgelegd welke seizoensarbeid dan in aanmerking komt voor de lage WW-premie. Werkgevers vragen vakbonden niet zich bij voorbaat te committeren om mee te gaan in het creëren van ruimte voor de lagere WW-premie voor seizoensarbeid bij de regering en parlement. Deze protocolafpraak zal noch door de betrokken individuele werkgeversorganisaties noch als collectief gebruikt worden om de discussie hierover op nationaal niveau met de minister te beïnvloeden.

Toekomstbestendige huisvesting

Werkgevers zorgen graag goed voor hun internationale werknemers. Comfortabele huisvesting die voldoet aan de normen maakt daar een belangrijk deel vanuit. De kosten hiervan mogen tot op zekere hoogte op het minimumloon worden ingehouden. Werkgevers stellen een paritaire werkgroep voor om te onderzoeken:

- binnen welke reglementaire, wettelijke en financiële kaders de huisvesting toekomstbestendig verbeterd kan worden
- de hoogte van de inhouding van huisvestingskosten op het salaris van werknemers
- of en hoe er gedifferentieerd kan worden tussen prijs en kwaliteit van de huisvesting

De werkgroep levert voor het einde van de looptijd van de cao een advies op aan cao-partijen over de genoemde onderzoekspunten. Het advies van de werkgroep geldt als gezaghebbend in de volgende cao-onderhandelingen.

Duurzame inzetbaarheid

Partijen willen gezond en veilig werken bevorderen, en werkgevers- en werknemers stimuleren tot een leven lang ontwikkelen. Duurzame inzetbaarheid start bij de betreding van de arbeidsmarkt, de werkvloer en eindigt bij pensionering. Doel is dat zo gezond en inzetbaar mogelijk te doen.

In de looptijd van de cao Open Teelten gaan partijen de middelen voor realisatie van genoemde wens onderzoeken. Cao-partijen richten hiervoor een paritaire werkgroep in. Een dergelijk onderzoek komt voort uit pensioenafspraken die op centraal niveau door sociale partners zijn gemaakt. Voor een nadere uitwerking zie bijlage II.

Verder stellen werkgevers voor de regeling scholingsvouchers te verlengen voor de duur van de looptijd van de cao.

Leesbaarheid cao verbeteren

De cao maakt een belangrijk deel uit van de afspraken tussen werknemer en werkgever. Daarom is het belangrijk dat iedereen die afspraken kent en begrijpt – ook diegene die niet dagelijks met de cao werkt. Cao-partijen richten een werkgroep in om de nieuwe cao-tekst te ‘hertalen’. Daarbij is ook oog voor eventuele inhoudelijke te maken verbeterlagen. De hertaling wordt ingebracht in de eerstvolgende cao-onderhandeling.

5. Overige punten

In de nieuwe cao wordt een spiegelbepaling opgenomen ter afbakening met de cao Groothandel Bloemen en Planten.

In de nieuwe cao wordt eveneens een spiegelbepaling opgenomen ter afbakening met de cao Groothandel Groenten en Fruit. De gevolgen voor de representativiteit na instemming van deze bepaling, moeten eerst worden onderzocht.

In artikel 42 wordt onder 1.3b en 3.2. naast de cao ook verwezen naar de AKF-normen.

Graag vernemen wij binnen twee weken na dagtekening of uw organisaties dit eindbod aanvaarden.

Met vriendelijke groeten,

Wim van den Boomen

Voorzitter werkgevers onderhandelingsdelegatie Open Teelten

Bijlage I artikel voor de regeling onwerkbaar weer

Onwerkbaar weer

Lid 1 Er is sprake van onwerkbaar weer in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden als de werknemer zijn (gebruikelijke) werkzaamheden niet kan verrichten. De leidinggevende beoordeelt in overleg met de betrokken werknemer(s) of sprake is van onwerkbaar weer en wanneer en hoe lang als gevolg hiervan niet gewerkt kan worden.

Lid 2 Als een werknemer ten gevolge van onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet kan verrichten, is ongeacht de tijdsduur van die omstandigheden:

- a. de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
- b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten;
- c. Voor de jaarurennorm geldt dat:
 - de uren waarin de werknemer vervangend werk verricht, meetellen voor het bereiken van de jaarurennorm;
 - elke dag waarop een aanvang is gemaakt met werkzaamheden voor minimaal 3 uur meetelt voor het bereiken van de jaarurennorm;
 - wanneer op een dag geen werkzaamheden worden verricht de uren van die dag niet meetellen voor het bereiken van de jaarurennorm.

Lid 3 In afwijking van lid 2 sub a. en artikel 7:628 lid 1 BW bestaat geen verplichting tot doorbetaling van het feitelijk loon wanneer niet gewerkt kan worden als gevolg van:

- a. vorst, ijzel, sneeuwval zoals nader bepaald in lid 4 sub a.;
 - b. overvloedige regenval zoals nader bepaald in lid 4 sub b.;
 - c. hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden zoals nader bepaald in lid 4 sub c.;
- en:
- d. het volgende aantal wachtdagen is verstreken:
 - bij vorst, ijzel of sneeuwval: twee werkdagen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
 - bij overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar;
 - andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: twee werkdagen per kalenderjaar.

Lid 4 a. Vorst, ijzel of sneeuwval in de periode van 1 november tot en met 31 maart.

Er is sprake van vorst als één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:

- de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius;
- de gemeten temperatuur is om 07.00 uur en om 09.00 uur $-0,5^{\circ}$ Celsius of lager;
- de gemeten temperatuur is om 09.00 uur $-1,5^{\circ}$ Celsius of lager;
- de vorst zit om 10.00 uur nog in de grond;
- de gevoelstemperatuur is om 09.30 uur volgens de meting van 09.00 uur $-6,0^{\circ}$ Celsius of lager. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van vorst;

Er is sprake van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.

Er is sprake van sneeuwval als de sneeuw, ongeacht de hoeveelheid, minimaal 24 uur blijft liggen.

b. Van overvloedige regenval is sprake als volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent.

c. Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden:

- storm: windkracht 8 schaal Beaufort of hoger
- hitte: 35°C of hoger of 5 aaneengesloten dagen een dagtemperatuur 27° of hoger;

of:

3 dagen aaneengesloten: nachttemperatuur >18° en dagtemperatuur >30°;

of:

3 dagen aaneengesloten: nachttemperatuur >20° en dagtemperatuur >32°;

- wateroverlast ten gevolge van overstroming van rivieren, sloten e.d. maar ook regelmatige regenval en/of stortbuiten waardoor het werkobject niet toegankelijk is;
- de gevolgen van vorst of sneeuw het werken onmogelijk of onveilig maken.

d. als er geen sprake is van KNMI-cijfers die het onwerkbaar weer onderbouwen, dan geldt dat de werkgever zelf documentatie/foto's bewaart om eventueel op een later moment te kunnen aantonen waarom het werk geen doorgang kon vinden.

Lid 5 Wanneer de werkgever op grond van lid 3 niet verplicht is om het feitelijk loon door te betalen, kan de werkgever in het kader van de Regeling onwerkbaar weer namens de werknemer een WW-uitkering aanvragen bij het UWV.

Hierbij geldt dat:

- a. op een bij UWV gemelde dag de werkgever de werknemer geen (vervangende) werkzaamheden mag laten uitvoeren of een derde voor de gebruikelijke werkzaamheden van de werknemer inzetten.
- b. de werkgever de WW-uitkering van de betrokken werknemer aanvult tot 100% van het feitelijk loon.
- c. samenloop van de UWV-uitkering in het kader van onwerkbaar weer met een uitkering uit het Overbruggingsfonds is uitgesloten.

Lid 6 Als de werkgever geen WW-uitkering aanvraagt of als de aanvraag door het UWV wordt afgewezen, is lid 2 van toepassing en is de werkgever gehouden om het feitelijk loon door te betalen.

Lid 7 a. Van iedere dag waarop een werknemer door weersomstandigheden zoals benoemd lid 4. van dit artikel de arbeid niet kan worden verricht doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV middels het daarvoor door het UWV beschikbaar gestelde formulier. Hij meldt daarbij per werknemer voor welk aantal arbeidsuren op welke werklocatie de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.

b. De melding door werkgever bij UWV dient wegens de omstandigheden genoemd in lid 4 a en c van dit artikel op dezelfde dag door het UWV vóór 10.00 uur in de ochtend te zijn ontvangen. De werkgever is gehouden is, gelijktijdig met de aanvraag bij het UWV, hiervan melding tot doen aan de paritaire commissie (paritaire.commissie@actor.nl);

c. De werknemer moet vóór 10.00 uur in de ochtend bericht ontvangen, dat hij die dag vanwege weersomstandigheden niet op het werk hoeft te verschijnen dan wel om die reden door zijn werkgever daadwerkelijk naar huis is gestuurd.

Bijlage II Onderzoeksopzet duurzame inzetbaarheid

Inhoud van het onderzoek

Alle middelen worden in samenhang gezien en onderzocht. Specifieke aandacht zal gaan naar:

- reeds bestaande middelen voor duurzame inzetbaarheid
- mogelijkheden om medewerkers in zware beroepen eerder voor hun pensioen te laten stoppen
- de pensioenregeling
- nut en noodzaak van boven- en nawettelijke uitkeringen
- mogelijkheden van een andere inrichting van de werkweek
- invloed van werknemers op hun werk- en rusttijden
- learning/development en talent management

Onderzoeksmethodiek

- breed werknemers- en werkgeversonderzoek door een onafhankelijke gezaghebbende partij. In dit onderzoek worden de wensen maar ook de gevolgen daarvan van werknemers per middel onderzocht.
- in het onderzoek worden de financiële haalbaarheid van de diverse middelen onderzocht, op haalbaarheid en op effectiviteit.

Oplevering

De werkgroep levert voor het einde van de looptijd van de cao een advies op aan cao-partijen over de implementatie, verbetering of voortzetting van middelen voor duurzame inzetbaarheid. De randvoorwaarden van dit advies:

- de middelen zijn in lijn met de wensen van werkgevers- en werknemers voortvloeiende uit het brede werknemers- en werkgeversonderzoek; en
- leiden niet tot een verhoging van werknemers- en/of werkgeverslasten en zijn binnen een redelijk kader uitvoerbaar; en
- laten maatwerk toe en passen binnen de bedrijfscultuur en denkwereld van de werknemer.

Partijen bespreken de samenhang met de andere werkgroep duurzame inzetbaarheid in de sector open teelten. De bedoeling van werkgevers is, zoveel mogelijk dubbel werk te voorkomen.