

Wijzigingsvoorstellen CAO Agrarische Bedrijfsverzorging 2023

Algemene situatie

De agrarische sector in Nederland staat al jaren stevig onder druk. Veel ondernemers hebben de afgelopen jaren fors moeten investeren in maatregelen ten behoeve van milieu, dierenwelzijn etc. Het gevolg hiervan is dat veel bedrijven zwaar gefinancierd zijn door banken en overige kredietverleners. Nu als gevolg van de stikstofproblematiek en de nitraatrichtlijn het productievolume dreigt te moeten krimpen, komen veel bedrijven serieus in de knel. Ondernemers gaan zwaar gebukt onder hoge kosten en veel onzekerheid. Hieruit kan ook de grote actuele weerstand onder boeren tegen de op handen zijnde maatregelen van de politiek verklaard worden.

Voor de AB's in Nederland, die gezien kunnen worden als leverancier van arbeid bij 'ziek & piek', is dit een uitdagende periode. Bij de AB's waar het overgrote deel van deze arbeid in reguliere loondienst wordt uitgeoefend, betekent dit bij stijging van de kosten een nóg snellere daling van het volume. Veel boeren kunnen het simpelweg niet meer betalen. Een tendens die overigens al een tijd aan de gang is. De sterke en toenemende daling van het aantal boeren zet een forse druk op onze functie bij 'ziek', en maakt het in bepaalde regio's en sectoren zelfs onmogelijk om het klassieke bedrijfsmodel in de lucht te houden.

In specifiek de sectoren glastuinbouw en varkenshouderij is momenteel sprake van extreem ongunstige economische omstandigheden (extreme kostenstijgingen voor bijvoorbeeld energie en voer). De actuele economische situatie in de melkveehouderij, pluimveehouderij en akkerbouw is thans als gevolg van geopolitieke omstandigheden voor de korte termijn tevredenstellend. Echter ook in deze sectoren is heel grote onzekerheid over de toekomst als gevolg van stikstof, de nitraatrichtlijn en exponentieel stijgende kosten.

De structurele krapte op de arbeidsmarkt stimuleert een snellere automatisering en robotisering van het werk, wat óók een neerwaartse druk zet op ons afzetvolume.

Deze ontwikkelingen bepalen voor een belangrijk stuk de context waarin wij graag met u het overleg over een nieuwe CAO willen voeren.

Wijzigingsvoorstellen

Looptijd cao

Uitgangspunt in de onderhandelingen en voorstellen is om de cao met een jaar te verlengen tot 1 maart 2024. Een looptijd van de cao tot 1 september 2024 is voor werkgevers eveneens ook bespreekbaar.

Duurzame inzetbaarheid

Primair wordt het duurzaam inzetbaarheidsbeleid vorm gegeven door tal van maatregelen op bedrijfsniveau op het HR-terrein, zoals het Arbo- en veiligheidsbeleid, scholing en ontwikkeling, werkoverleg en jaarlijkse functioneringsgesprekken, periodiek medisch onderzoek e.d. De cao kent daarnaast ook arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen zoals seniorenverlof voor oudere werknemers. Deze maatregelen hebben onder andere tot doel de werknemer gezond tot de pensioengerechtigde leeftijd in het bedrijf te laten werken.

Het is van groot belang dat werkgever en werknemer nog bewuster stilstaan bij blijvende inzetbaarheid in een functie in het bedrijf. Uitgangspunt moet zijn dat tijdig maatregelen genomen kunnen worden om ziekte/arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Werkgever en werknemer hebben beide de verantwoordelijkheid dit te signaleren en bespreekbaar te maken en afspraken te maken en vast te leggen op welke wijze de werkgever kan faciliteren om inzetbaarheidsproblemen te voorkomen. Werkgevers willen van gedachten wisselen welke aanvullende maatregelen hier nog genomen kunnen worden. Werkgevers zijn bereid voor preventief beleid ook extra financiële middelen beschikbaar te stellen. Hierbij denken werkgevers ook uitdrukkelijk invulling te kunnen geven aan één van de belangrijke uitkomsten van het sectoronderzoek door Colland en Actor inzake duurzame inzetbaarheid in onze sector, nl. de interne voorlichting, het faciliteren van het 'kruispunt'-gesprek en om- of bijscholingsmogelijkheden.

RVU

Werkgevers zijn ook bereid in specifieke gevallen tijdelijk curatieve maatregelen te financieren in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd. Tot 31 december 2025 kan gebruik gemaakt worden van een fiscale faciliteit waardoor de werkgever aan de werknemer onder bepaalde voorwaarden een AOW vervangende uitkering mag verstrekken.

In het kader van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid wil de WAB invulling geven aan deze tijdelijke faciliteit en de werknemer die lange tijd als bedrijfsverzorger in de sector heeft gewerkt. Hierbij moet sprake zijn van een combinatie van zware fysieke en mentale werkzaamheden en omstandigheden bij zijn werkzaamheden op het boerenbedrijf waarnaar hij is uitgezonden. De eerste bedrijfsverzorger en de bedrijfsverzorger A voldoen aan deze criteria.

Om voor een AOW vervangende uitkering in aanmerking te komen moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- Werknemer moet gedurende tenminste 35 jaar in de functie van bedrijfsverzorger werkzaam zijn geweest bij werkgever;
- Deelname is vrijwillig en kan maximaal 24 maanden voor de AOW leeftijd ingaan.
- Werknemer dient 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum een verzoek tot deelname aan de regeling bij werkgever in te dienen;
- Met de werknemer zal een vaststellingsovereenkomst worden aangegaan waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en de afspraken en voorwaarden van de uitkering worden vastgelegd.

Inkomen

Gelet op de sterk toegenomen energiekosten in 2022 wordt voorgesteld om in de cao aan alle werknemers een nominale eenmalige uitkering van €350,- in maart 2023 en €350,- in november 2023 te verstrekken.

Tevens stellen we voor bij de aanvang van het contract, c.q. zo spoedig mogelijk nadat een onderhandelingsresultaat is bereikt, de salarisschalen met 2,8% te verhogen. Hierbij sluiten we aan bij de inflatieraming van het CPB voor 2023 van 2,6% zoals gedaan in de macro economische verkenning 2023.

Overig***Functiewaardering***

De NOK en de 4 beschreven niveaus van de functie van algemeen medewerker, Bedrijfsverzorger A, Bedrijfsverzorger B en 1^e Bedrijfsverzorger die door het functiewaarderingssysteem ORBA opnieuw beschreven en gewogen zijn, zullen met ingang van 1 maart 2023 in het functieraster van de cao opgenomen worden.

Verouderde cao teksten

Tijdens het overleg willen we aan de orde stellen of de cao tekst geschoond kan worden van onderwerpen die verouderd zijn of geen of nauwelijks nog betekenis hebben. (bijv. dienstplicht, levensloop, beoordelingssysteem etc.). Graag willen wij ook de vakbonden verzoeken de cao tekst hierop eens door te nemen, opdat wij een beter leesbare en praktisch toepasbare cao krijgen.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe of gewijzigde voorstellen in te dienen.

Werkgeversvereniging AB Nederland,
namens de onderhandelingsdelegatie,

Marco Meijer