



Vakbonden FNV, CNV vakmensen, De Unie en branchevereniging VBZ hebben overeenstemming bereikt over de cao voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie.

Dit resultaat is tot stand gekomen mede op basis van de gezamenlijke visie van VBZ, FNV, CNV Vakmensen en De Unie *“stip op de horizon voor de zoetwarenbranche in 2022”*.

## AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN

### PREAMBULE

Het werken in de zoetwarenbranche betekent veelal zwaar werk, niet zelden op onregelmatige uren. Cao-partijen hebben getracht een samenhangend pakket aan maatregelen te treffen waardoor werknemers beter in staat worden gesteld om langer door te werken. Het zware werk vergt ook veel van jongeren; daarom is ook voor hen een aantal ontzietmaatregelen opgenomen in de cao. Het geheel beoogt een levensfasebewust personeelsbeleid te formuleren. Een belangrijk onderdeel van dit beleid is de hersteltijd die met name oudere en jongere werknemers nodig hebben om van het fysiek en mentaal zware werk te kunnen herstellen. Daarom is het vooral voor deze werknemers van belang dat zij extra tijd krijgen om te recupereren, opdat zij hun werkzaamheden zo fit en vitaal mogelijk kunnen blijven verrichten en duurzaam inzetbaar blijven. Andere maatregelen zijn bijvoorbeeld het verruimen van de 80-90-100-maatregel en het verlenen van voorrang voor het verrichten van dagdiensten aan werknemers van 55 jaar of ouder. Extra vrije dagen zijn een geschikt middel om de werknemer in naar mate hij ouder wordt in toenemende mate staat te stellen om de extra rust te nemen die noodzakelijk is om te blijven voldoen aan de fysieke en mentale eisen die van hen verlangd worden. Naarmate werknemers ouder worden neemt de belastbaarheid steeds verder af. Cao-partijen hebben gemeend dat naarmate de leeftijd van de werknemers stijgt, zij meer behoefte hebben aan recuperatie, zodat een oplopend aantal vrije dagen een passende maatregel is om de inzetbaarheid van oudere werknemers te waarborgen.

### Looptijd

De cao Zoetwaren heeft een looptijd van 2 jaar, van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

### Loon

Per 1 januari 2019 wordt het loon verhoogd met 3% en per 1 januari 2020 nog eens met 2,5%.

### Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen willen duurzame inzetbaarheid van werknemers vergroten. Om dit te realiseren zullen partijen:

- een **duurzame inzetbaarheidsscan** ontwikkelen;
- een **toolkit** ontwikkelen **voor het voeren van individuele gesprekken over duurzame inzetbaarheid**, waaronder een **training leiderschapsontwikkeling**, en stimuleren dat individuele gesprekken over duurzame inzetbaarheid regelmatig met iedereen gevoerd worden;
- een budget van €25.000 beschikbaar stellen voor een **financiële foto** (persoonlijk financieel advies), zodat de medewerker beter beslissingen kan nemen in het kader van duurzame inzetbaarheid;
- een **mantelzorgscan** ontwikkelen om gedurende de looptijd van de cao inzicht te krijgen over de invulling en mate waarin mantelzorg wordt gefaciliteerd in de branche;
- een budget van €50.000 beschikbaar stellen voor gebruik van de reeds bestaande **loopbaanscan** op <http://zoetwaren.jamesloopbaan.nl/>, en voor de **loopbaan-adviesgesprekken** die de medewerker kan aanvragen na invullen van de loopbaanscan;
- een budget van €50.000 ter beschikking te stellen voor **arbeidsmarkt gerelateerde scholing**, waarbij een medewerker maximaal €1.000,- vergoed kan krijgen uit het Sociaal Fonds;



- binnen de looptijd van deze cao starten met een pilot zelfroosteren bij tenminste één Zoetwarenbedrijf. In het Georganiseerd Overleg zullen de voorwaarden voor de pilot nader worden ingevuld.

Daarnaast bevorderen partijen duurzame inzetbaarheid met de volgende afspraken:

- **80/90/100 Regeling:** De 80/90/100 regeling wordt verruimd met 1 jaar. Werknemers kunnen voortaan niet 7 maar 8 jaar voorafgaand aan de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd, de arbeidsduur met 20% verkorten teneinde de werknemer fysiek en mentaal langer inzetbaar te houden in zijn functie en het werkrooster. De regeling wordt ook voor parttimers beschikbaar gesteld onder de geldende voorwaarden zoals genoemd in bijlage XII van de cao.
- **Gezondere roosters:** Cao-partijen zullen onder begeleiding van specialisten van FNV en AWWN komen tot gezondere roosters. Daarbij is alles bespreekbaar. Uiterlijk 1 juli 2019 zullen de uitkomsten met werkgevers en werknemers worden besproken ter verkrijging van draagvlak.

### **Vervaltermijn ontziebepalingen (artikel 35 en 36)**

Ontziebepalingen zijn bedoeld voor recuperatie. De werknemer dient de extra vrije dagen en uren uiterlijk op 31 december van het jaar waarin de rechten zijn toegekend op te nemen. Alleen wanneer er tussen werknemer en werkgever een concreet spaardoel overeengekomen is kan hiervan worden afgeweken.

### **Flexibiliteit met meer vaste banen**

Sociale partners streven er naar om de flexibiliteit minder in te vullen met uitzendkrachten en meer met vaste krachten en zijn het eens dat flexwerk beperkt dient te worden tot pieken in de productie, vervanging bij ziekte en werving en selectie. De werkgever zal als eerste stap ernaar streven de inzet van uitzendarbeid te beperken tot 25% van het totale aantal arbeidsuren.

### Pilot verkorting aanzegtermijn en lengte roosters

Om tot flexibiliteit en meer vaste banen te komen wordt voor de duur van de cao gestart met een pilot waarbij de aanzegtermijn van roosters kan worden verkort zodat werkgevers beter in staat zijn om pieken en dalen in de productie met vast personeel op te kunnen vangen en minder uitzendkrachten in piekperiodes ingezet hoeven te worden.

Voorwaarden voor deelnemende bedrijven:

- de aanzegtermijn mag worden verkort naar 6 werkdagen te rekenen vanaf vrijdag en het rooster wordt voor een periode van minimaal 2 weken vastgesteld. Dat betekent in de praktijk dat roosters voortaan tenminste twee vrijdagen voordat het werkrooster ingaat door de werkgever aan de werknemer moeten worden meegedeeld;
- Deelnemende bedrijven committeren zich om in het pilotjaar een vermindering van het gemiddelde aantal uitzendkrachten te realiseren t.o.v. kalenderjaar 2018, hiervoor geldt:  
Bedrijven met >30% uitzenduren realiseren een vermindering van 25%  
Bedrijven met <30% uitzenduren realiseren een vermindering van 15%  
Bedrijven met <25% uitzenduren realiseren een vermindering van 10%
- De verkorte aanzegtermijn en periode van 2 weken mag maximaal één jaar worden toegepast tijdens de gehele looptijd van deze cao.



- Bedrijven overleggen een 0-meting over het kalenderjaar 2018 m.b.t. het gemiddelde aantal uitzenduren en een eindmeting na één jaar inclusief accountantsverklaring.

VBZ zal zich inspannen om 6 bedrijven te vinden die deel willen nemen aan de pilot.

Gezamenlijk doel is een succesvolle pilot, waaruit blijkt dat een verkorte aanzegtermijn van roosters substantieel bijdraagt aan het reduceren van de inzet van uitzendkrachten en daarmee het stimuleren van meer vaste banen. De pilot zal door cao-partijen worden geëvalueerd in het Georganiseerd Overleg. In dat overleg zullen partijen vaststellen óf en onder welke voorwaarden een verkorte aanzegtermijn kan worden vastgelegd in de cao.

### **Uitzendkrachten**

Sociale partners streven er naar om flexibiliteit minder in te vullen met uitzendkrachten en meer met vaste krachten. Partijen zijn het eens dat flexwerk beperkt dient te worden tot piekbelasting, vervanging bij ziekte en werving en selectie. De intentie is om uitzendarbeid te beperken tot 25% van het totale aantal arbeidsuren.

### Vergewisbepaling

Uitzendkrachten hebben volgens de wet recht op gelijke beloning. Werkgevers dienen zich er daarom van te vergewissen dat uitzendkrachten de inlenersbeloning ontvangen conform het bepaalde in de cao.

### Indiensttreding uitzendkrachten (artikel 6 lid 2)

Cao-partijen hebben er voor gekozen om de periode voor indiensttreding uitzendkrachten voortaan aan te duiden in weken i.p.v. maanden.

### **Afbouwregeling ploegentoeslag (artikel 21 en 22)**

Wanneer op initiatief van de werkgever wordt overgeschakeld van een werkrooster met arbeid buiten het dagvenster naar een werkrooster waarin uitsluitend binnen het dagvenster arbeid wordt verricht of naar een werkrooster met een lagere roostertoeslag, wordt over het verschil tussen de oorspronkelijke ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag (of het ontbreken daarvan) een afbouwregeling toegepast. De duur van deze afbouwregeling is afhankelijk van het aantal jaren dat een werknemer voorafgaand en onafgebroken aan de roosterwijziging arbeid heeft verricht buiten het dagvenster. De afbouwregeling bedraagt:

voor 0 tot 1 jaar arbeid buiten het dagvenster geldt een afbouw termijn van 0 (nul) weken;

voor 1 tot 2 jaren arbeid buiten het dagvenster geldt een afbouw termijn van 52 weken;

voor 2 tot 5 jaren arbeid buiten het dagvenster geldt een afbouw termijn van 104 weken;

5 tot 10 jaren arbeid buiten het dagvenster geldt een afbouw termijn van 156 weken;

voor meer dan 10 jaren arbeid buiten het dagvenster geldt een afbouw termijn van 208 weken.

Over genoemde periodes geldt een afbouw van 100 – 80 – 60 – 40 – 20 procent van het verschil in toeslag.

Deze afbouwregeling geldt voor alle werknemers ongeacht hun leeftijd. Met uitzondering van werknemers geboren voor 1 januari 1969, voor hen geldt dat de oude regeling van toepassing blijft zoals vermeld in bijlage \_\_\_\_ (oude artikel 21 en 22.)

### **Verruiming Cao à la carte**

De Cao à la carte wordt verruimd. De Cao à la carte bood al een beperkte mogelijkheid om



arbeidsvoorwaarden uit te ruilen tegen tijd, geld of scholing. Per 1 januari 2019 kunnen naast het brutoloon en bovenwettelijke vakantiedagen ook ontziebepalingen (artikel 35 extra vrije uren en artikel 36 nachtarbeid) worden omgezet naar een persoonlijk budget voor o.a. scholing, ontwikkeling, zorgtaken, financiële scan en andere duurzame inzetbaarheids-stimulerende initiatieven. Het is niet mogelijk om deze ontziebepalingen uit te ruilen tegen loon.

#### **Kopen van vakantiedagen**

De cao biedt de mogelijkheid om 10 vakantiedagen op jaarbasis te kopen indien de werkgever geen à la Carte-regeling aanbiedt (artikel 18 lid 4). Het kopen van vakantiedagen is alleen mogelijk indien het vakantiedagensaldo in het lopende kalenderjaar ontoereikend is. Gekochte vrije uren kunnen niet worden meegenomen naar volgende jaren of worden gebruikt voor andere doeleinden dan het genieten van vakantie. Als per 31 december van het jaar waarin de vakantiedagen zijn gekocht blijkt dat niet alle dagen zijn genoten, dan zullen de resterende uren worden uitbetaald op basis van hetzelfde loonniveau als waarvoor ze zijn gekocht.

#### **Actualiseren, opschonen en leesbaarheid vergroten van de cao Zoetwaren**

Cao-partijen hebben afgesproken om de cao-teksten op te schonen en te actualiseren om de leesbaarheid van de cao te vergroten. Uitgangspunt is om dit voor het einde van de looptijd van deze cao te realiseren zodat de vernieuwde teksten opgenomen kunnen worden in de cao van 2021. Daarnaast zullen cao-partijen gezamenlijk invulling geven aan het moderniseren van voorlichtingsmateriaal m.b.t. de cao (bijvoorbeeld in de vorm van filmpjes, animaties e.d.)

#### **Cao-boekjes**

De cao tekst zal - naast een digitale versie – in hard copy worden gedrukt. Elk vakbondslicid ontvangt 1 gratis exemplaar. Werkgevers ontvangen 5 gratis exemplaren. Naar behoefte kunnen extra exemplaren worden besteld tegen kostprijs. Het aantal gewenste exemplaren kan worden doorgegeven aan het secretariaat van VBZ.