



Geachte delegatie,

Hierbij de voorstellen voor een nieuwe cao voor alle medewerkers werkzaam in de Groothandel in Groenten en Fruit.

De voorstellen zijn op basis van de input van de vakbonden na raadpleging van de achterban en mede gebaseerd op het arbeidsvoorwaardenbeleid.

1. **Looptijd**

Wij stellen voor om een cao van 12 maanden af te spreken.

2. **Inkomen**

a. **Loonsverhoging**

Vakbonden vragen een structurele loonsverhoging van 8%.

Medewerkers verdienen het om koopkrachtverbetering te krijgen. Dat zal de sector ook aantrekkelijk houden voor huidige werknemer en aantrekkelijk maken voor nieuwe werknemers.

b. **Koopkracht minimum €16 per uur**

Volgens Europese normen is een leefbaar loon een loon dat 60% van het mediane loon in een land bedraagt. Voor Nederland komt dit uit op €16 per uur. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De vakbonden vinden het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De vakbonden willen met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw aanpassen.

c. **Koopkrachtbehoud Automatische Prijs Compensatie**

Daarnaast willen wij ter voorkoming van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2025. Bij de Detailhandel AGF hebben ze deze regeling in de cao opgenomen. De APC betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Tevens maakt de APC de loonsverhogingen beter voorspelbaar. De vakbonden zien de invoering als volgt: 1 januari van ieder jaar worden de brutosalarissen aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

d. **Afschaffen jeugdlonen**

De vakbonden willen dat de jeugdschalen voor volwassenen van 18 jaar en ouder verdwijnen uit het loongebouw.

e. **Loongebouw**

Door de invoering van het Wet minimum uurloon is het loongebouw aan de onderkant in elkaar geschoven. Vakbonden willen weer spreiding met perspectief met eenzelfde percentage afstand tot de WML als voor 1-1-2024. Op het moment dat afgesproken verhogingen niet toereikend zijn om de toekomstige verhogingen van de WML op te vangen aan de onderkant van het loongebouw, wordt er overleg gevoerd tussen cao-partijen over de aangekondigde verhoging WML en hoe de gevolgen daarvan in het loongebouw goed opgevangen kunnen worden.

f. **30-urige werkweek**

Het is nodig om meer ruimte te kunnen bieden voor onszelf en om voor anderen te kunnen zorgen (denk aan toenemende mantelzorgtaken). Wij willen een concrete stap zetten naar het op termijn inrichten van een 30-urige werkweek. Om dit te realiseren willen we een voorstel doen om de werkweek structureel met 1 uur te verkorten. De verwachting is dat een kortere werkweek een positief effect heeft op de gezondheid en inzetbaarheid van mensen.

g. **Thuiswerkvergoeding**

Het Nibud adviseert een thuiswerkvergoeding in verband met de extra gemaakte kosten van thuiswerkers. Werkgevers mogen vanaf 2024 €2,35 belastingvrij vergoeden per thuiswerkdag per werknemer. De vakbonden zou daarom graag een thuiswerkvergoeding van ten minste dit belastingvrije bedrag opnemen in de cao zodat werknemers geen geld bij hoeven te leggen wanneer zij thuiswerken.

3. **Aanpassingen na Heldere uitleg**

A. 1,5 uur pauze veranderen naar 45 minuten.

In artikel 10.2, staat het volgende:

De pauzes worden, voor zover tijdens de diensttijd, genoten op de diensttijd in mindering gebracht tot een maximum van 1,5 uur per dag en van 7,5 uur per week. Indien de diensttijd niet op de standplaats wordt onderbroken, mag worden aangenomen dat de maximaal aftrekbare pauze wordt gemaakt, tenzij het tegendeel wordt aangetoond.

Wij zijn van mening dat 1,5 uur pauze op rekening van werknemer te veel is en wij stellen voor een max van 45 minuten (15 minuten koffie pauze en 30 minuten lunchpauze) als onbetaalde pauze te hanteren.

B. De functiewaarderingstoeslag geldt ook voor de onderwerpen genoemd voor de inschalingstoeslag (voor de bepaling van overwerktoeslagen etc)

C. De reiskostenvergoeding staat momenteel op €0.10 per kilometer. Gezien de stijgende brandstofkosten is het belangrijk een dat een deugdelijke reiskostenvergoeding worden afgesproken.

De vakbonden stellen voor dat de maximaal belastingvrij toe te kennen vergoeding woon/werkverkeer jaarlijks automatisch wordt aangepast. Per 1 januari 2024 is de maximum € 0,23 per km ongeacht het middel van vervoer.

D. Vakantietoeslag wordt opgebouwd over alle structurele loonbestanddelen, dus ook over structureel overwerk en structurele toeslagen werkvenster.

E. Werkgever kan een waarderingstoeslag toekennen. Dit is een extra toeslag om de werknemer te belonen voor zijn inzet. Wij vinden dat deze waarderingstoeslag ook moet worden meegerekend bij alle toeslagen tenzij vooraf expliciet wordt uitgesloten.

F. Wij stellen voor om een aanbeveling op te nemen in de cao die werkgevers adviseert om een excedent pensioen voor salarissen boven het maximaal pensioengevend salaris af te sluiten.

G. Bij structureel overwerk, uitgaande van een referteperiode van 26 weken vóór ziekmelding, geldt voor chauffeurs een overwerkvergoeding tijdens arbeidsongeschiktheid van 70% over maximaal vijf overuren per week. Wij vinden dat er geen onderscheid moet worden gemaakt en dat er geen overuren gemaximaliseerd mogen worden. Alle structurele overuren moeten meegenomen worden tegen dezelfde vergoeding als het reguliere werk, gezien het feit dat overuren inherent zijn aan de functie.

- H. Over de uren waarin de werknemer volgens zijn re-integratieplan passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde brutoloon. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeid therapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
- I. Wij willen het artikel over betrokkenheid van 'vertegenwoordigers van werknemers' herschrijven en de verplichting opnemen voor de uitnodiging van de betrokken vakbonden bij reorganisaties/fusies/overnames etc. om te overleggen over opvang sociale gevolgen.
- J. In de cao staat dat de seniorenregeling moet geëvalueerd worden. Wij hebben al uitvraag gedaan bij onze leden. Een ruime meerderheid zegt gebruik te willen maken van de regeling. Meer dan de helft zegt behoefte aan verruiming te willen richting 60/80/100. Daarnaast stellen vakbonden voor verbreding van de doelgroepen bijvoorbeeld richting mantelzorgers gedurende enige tijd.
- K. Uit het onderzoek van de vakbonden blijkt een brede wens om meer mogelijkheden te hebben om al eerder te kunnen stoppen met werken. Naast de RVU-mogelijkheid, is er ook de mogelijkheid om 100 weken verlof te sparen. De vakbonden stellen voor om deze mogelijkheid een plek te geven binnen de cao.
- L. 24 uursvergoeding chauffeurs indexatie
Artikel 36. Verblijfskosten 1. De chauffeur internationaal ontvangt per buitenlandse reis een bedrag aan verblijfskosten per 24 aaneengesloten uren. De netto vergoeding bedraagt € 45,12 per 24 aaneengesloten uren. De onderweg gemaakte verblijfskosten bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire vergoedingen worden vergoed.
Deze vergoeding is al jaren niet meer geïndexeerd en daarom vragen wij om een redelijke indexatie of verhoging van deze vergoeding. Met een toekomst bestendige indexatie.

4. Overige onderwerpen

a. Stagevergoeding

We maken ons sterk voor voldoende stageplaatsen, een substantiële stagevergoeding, goede begeleiding vanuit school en het bedrijf en een goede invulling van stages. Het komt nog te vaak voor dat stagiairs geen stagevergoeding ontvangen of voor een stagevergoeding regulier werk moeten doen. Een stagevergoeding dient minimaal de onkosten van de student te dekken. We stellen voor om een stagevergoeding op te nemen van minimaal €500 per maand bij een voltijdstage ongeacht het opleidingsniveau.

b. Rouwverlof

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner of kind. Het verlies van een dierbare is een schokkende en vaak een levens veranderende gebeurtenis. We willen hiervoor rouwverlof mogelijk maken waarbij de werknemer recht heeft op rouwverlof bij het overlijden van een partner of direct familielid. Wij stellen een periode van 10 dagen volledig doorbetaald voor. Het verlof begint in beginsel direct aansluitend aan het overlijden.

c. Planning advies gesprek Financiële situatie

De werknemers krijgen het recht om één keer per twee jaar op kosten van de werkgever een financieel (plannings)adviesgesprek met een deskundige te voeren. Het doel van dit adviesgesprek is dat de werknemer een beeld krijgt van zijn of haar financiële situatie. Daarbij wordt de samenhang met eventuele andere problematiek globaal geïnventariseerd en worden mogelijke oplossingstrajecten in kaart gebracht

d. Loopbaanontwikkeling en Leerambassadeurs

Voor werknemers is het van belang dat zij zelf aan het roer kunnen staan van hun eigen ontwikkeling. Enerzijds om optimaal voorbereid te zijn om de grote (digitale) veranderingen in de toekomst; anderzijds om hun loopbaanwensen in de meest brede zin te kunnen realiseren. Vakbonden zijn daarbij dé logische partner voor begeleiding en ondersteuning van alle werkenden gedurende hun gehele loopbaan. Om deze visie te realiseren kunnen er diverse concrete afspraken worden gemaakt waarbij vakbonden werknemers ondersteunen. Eén daarvan is de introductie van de leerambassadeur.

Met een leerambassadeurs op de werkvloer van bedrijven ontstaat er een verbindende schakel tussen HR en medewerkers om scholing en ontwikkeling te stimuleren. De leerambassadeur denkt en zoekt mee naar een geschikte opleiding of cursus en wijst collega's op opleidingsspotjes binnen de organisatie.

Daarnaast zijn er op dit moment afspraken in de cao over beschikbare budgetten voor duurzame inzetbaarheid binnen Handel Groeit. De vakbonden stellen voor dat, naast een verzoek via de werkgever, ook de werknemer zelf aanspraak kan maken op dit budget, gebaseerd op een persoonlijk budget

e. Internationale Solidariteit

Wij hebben niet alleen aandacht voor werknemers in Nederland. In het kader van internationale solidariteit steunen wij projecten in het buitenland die er op zijn gericht mensen in staat te stellen op aanvaardbare wijze zelf hun inkomen te verdienen en lokale vakbondsactiviteiten te ondersteunen. Hiervoor spreken wij graag een bijdrage uit deze organisatie af.

f. Open over de overgang

Ervaat de medewerker klachten door haar menstruatie of menopauze die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer? Dan kan zij aan de werkgever een maatwerkoplossing vragen voor haar inzetbaarheid. Vanwege medische privacy hoeft de medewerker alleen te melden dat zij hiervan gebruik wil maken. Daarna maken de werkgever en medewerker maatwerkafspraken om te zorgen dat de medewerker haar contracturen kan werken. En dat er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de beperkingen die zij ervaart door haar menstruatie.

Voorbehoud:

Wij behouden ons het recht om voorstellen te wijzigen, in te trekken of met aanvullende voorstellen te komen tijdens de cao onderhandelingen. Wij vertrouwen erop dat het mogelijk om op korte termijn overeenstemming te bereiken over de nieuwe cao