



## PER MAIL

FNV Agrarisch Groen  
Postbus 9208  
3506 GE Utrecht

CNV Vakmensen  
Postbus 2525  
3500 GM Utrecht

Den Haag, 14 mei 2024

Betreft: voorstellen werkgevers cao open teelten

Geachte heer, mevrouw,

We nodigen u uit voor overleg om een nieuwe cao Open Teelten af te sluiten. In deze brief noemen we eerst enkele ontwikkelingen die van belang zijn voor het overleg. Daarna schetsen we enkele ontwikkelingen in de verschillende deelsectoren waarvoor deze cao geldt. Tot slot noemen we enkele concrete onderwerpen die we tijdens het cao-overleg aan de orde willen stellen.

We bevinden ons in roerige tijden en dat geldt zowel voor de ondernemers én voor de werknemers in onze sector. Dat zal de gesprekken over de cao niet gemakkelijk maken, maar met gezamenlijke inzet zien we uit naar constructief overleg en een nieuwe cao Open Teelten.

### *Inflatie en economie*

In 2022 was de inflatie in de westerse wereld fors hoger dan in de decennia daarvoor. Dit had te maken met het aantrekken van de economie na de Covid-pandemie en met de daaropvolgende stijging van de energieprijzen door de oorlog in de Oekraïne. De centrale banken zetten een beleid in om de inflatie af te remmen. De inflatie in 2023 lag gelukkig behoorlijk lager en voor dit jaar verwacht het CPB een inflatie van onder de 3%. Wel is de economische groei in 2023 tot stilstand gekomen. Dit jaar zien we een licht herstel en ook voor 2025 verwacht het CPB slechts een geringe groei.

De gestegen (energie)kosten hebben ook geleid tot flinke kostenstijgingen voor de bedrijven in onze sector. Een stijging van kosten die in veel gevallen niet is door te berekenen. Daar komt dan nog de snelle stijging van de arbeidskosten bij, daarover hieronder meer.

### *Verhoging minimumloon*

De afgelopen jaren is er veel maatschappelijke aandacht voor de inkomensposities van mensen met een laag inkomen. Dan gaat het bijvoorbeeld om werkenden die ondanks een baan toch niet kunnen rondkomen met alle gevolgen van dien voor henzelf en hun gezin. Dit heeft de politiek ertoe bewogen om het minimumloon en daaraan gekoppeld de uitkeringen te verhogen. Wanneer we deze verhogingen bij elkaar optellen spreken we ten opzichte van 2021 over een stijging van bijna 30%. Voor werkgevers betekent dit een snelle kostenstijging en veel werkgevers naderen het punt dat deze kostenverhogingen nauwelijks of niet meer zijn te absorberen.

### *Arbeidsmarktontwikkelingen*

Daar staat tegenover dat de krapte op de arbeidsmarkt blijft aanhouden en politiek gezien is er veel te doen rondom de inzet van internationale werknemers. Dit geeft ondernemers zorgen over de beschikbaarheid van voldoende personeel. Als sector willen we eigen dienstverbanden zoveel mogelijk bevorderen en constructies tegenaan. Hier is voldoende kwalitatieve huisvesting voor nodig, maar ook een verlaging van regeldruk en werkgeverslasten.

### **Situatie in de sectoren**

De sector staat de komende jaren voor een groot aantal uitdagingen die direct of indirect raken aan het werkgeverschap. Een schets van wat er speelt in de diverse deelsectoren:

#### *Akkerbouw en vollegrondsgroente*

Er komt een groot aantal uitdagingen af op ondernemers in de akkerbouw en vollegrond. De kern is dat er veel onzekerheid heerst over de toekomst van de sectoren door een gebrek aan consistent beleid. Daarmee worden veel teelten in hun bestaan bedreigd.

Vanaf 2022 werd de sector flink opgeschrikt door aangescherpt mestbeleid (7e APN). Onderdelen hiervan zijn de verplichting van 1 op 4 rustgewassen op zand en lössgronden en bufferstroken. Er is al aangekondigd dat de maatregelen nog verder worden aangescherpt met eventuele teeltverboden als gevolg. Daarnaast is het nieuwe GLB zeer complex geworden met een scala aan duurzaamheidsmaatregelen. De sector is murw geslagen door de vele middelvoorschriften die over haar uit wordt gestort. Ook het wegvallen van toegelaten gewasbeschermingsmiddelen is een groot zorgpunt. Anderzijds neemt de druk van ziekten en plagen toe. De uitvoerbaarheid van sommige teelten hangt daardoor aan een zijden draadje, doordat men afhankelijk is van één toegelaten middel.

Op het gebied van arbeid zien we dat er een grote vraag is naar robotisering om landwerk zoals wieden en oogsten steeds meer te kunnen automatiseren. Er is nog altijd tekort aan voldoende kwalitatief personeel, dit speelt met name in de vollegrondsgroentesector. De afzetprijzen zijn de laatste twee jaar uit het dal geklommen. Dat is positief. Gezien de hogere prijzen voor uitgangsmaterialen, kunstmest, gewasbeschermingsmiddelen en personeel is dit ook broodnodig.

#### *Bloembollen*

De bloembollensector zit in transitie naar een meer duurzame manier van telen. Dit doet een groot beroep op het ondernemerschap en zorgt voor onzekerheid bij ondernemers over bestaande en toekomstige beleidsmaatregelen.

Deze transitie kost de ondernemer veel geld, omdat hij moet voldoen aan strengere milieunormen en moet investeren in moderne technologieën en onderzoek. Daarnaast neemt de administratieve lastendruk toe en zijn de kosten voor lonen en huisvesting de afgelopen paar jaar flink gestegen. Resultaat: een enorme kostprijsverhoging. Op dit moment staat de marktwaarde van bloembollen niet in verhouding tot de sterk toegenomen kosten. Het is voor veel ondernemers lastig om het hoofd boven water te houden.

Een risico is dat door de hogere kosten de innovatiekracht van de sector onder druk komt te staan. En dat terwijl de sector juist nu die innovatie nodig heeft vanwege de transitie waarin de sector zich bevindt. Voor de sector is het essentieel dat er een goede balans blijft tussen kosten en baten en wordt het tijd voor rust in het kostenplaatje.

#### *Boomkwekerij, vaste planten en zomerbloemen*

Door de veelheid aan type bedrijven in deze sector zijn de uitdagingen ook zeer divers. Gemeenschappelijke issues die voor alle ondernemers spelen hebben te maken met wet- en regelgeving, arbeidsmarkt en afzetmarkt. De wet- en regelgeving vraagt steeds meer van de ondernemers, met name de spuitvrije zones vragen om veel aanpassingen binnen het bedrijf. Maar ook regelgeving rondom veenvrije teelt is iets wat niet zomaar uitgevoerd is. Dit vraagt veel onderzoek - trial en error - bij de bedrijven.

De arbeidsmarkt is een punt van aandacht: goed opgeleid en ingewerkt personeel is niet eenvoudig te behouden. De sector richt zich voornamelijk op arbeidskrachten in vaste dienst. Automatisering is niet eenvoudig doordat er gewerkt wordt met natuur en natuurproducten. Tenslotte is de afzetmarkt onzeker. Er wordt veel geëxporteerd in deze sector. Een rumoerige wereld maakt export moeilijk. Met name de vruchtboomkwekerijen en de onderstammen-kwekerijen staan hierdoor onder hoge druk.

#### *Fruitteelt*

De sector gaat door een enorme vergroeningsslag. Hierdoor zijn gewasbeschermingsmiddelen steeds moeilijker in te zetten en de risico's op misoogsten of minder mooie producten nemen toe. Het is noodzakelijk dat ondernemingen hiervoor extra reserves opbouwen om daarmee klappen op te kunnen vangen en werkgelegenheid te behouden. Ook klimaatverandering speelt een belangrijke rol. Reserves zijn hier noodzakelijk om gevolgen van schade door (extreme) weersomstandigheden op te kunnen vangen. Zo komt er dit jaar bijvoorbeeld op grote schaal hagelschade voor. Op dit moment zijn de prijzen van fruit gunstiger dan in de afgelopen jaren. Het is helaas niet zo dat er nu ook écht geld verdiend wordt door sterke kostenstijgingen op het gebied van arbeid, energie, inkoop materialen, machines en advies. Hierdoor zijn er stevige gaten van afgelopen jaren die dicht gereden dienen te worden.

## Voorstellen

De hierboven beschreven ontwikkelingen zijn van belang bij het komen tot hernieuwde collectieve arbeidsvoorwaarden. Het is van essentieel belang recht te doen aan de positie van werknemers, maar ook voorzichtig te zijn met het verder ophogen van de loonkostencomponent. Daarom komen wij tot de volgende voorstellen:

### 1. Looptijd

In het licht van bovenstaande zetten wij in op een cao met een looptijd van 12 maanden, dus van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.

### 2. Herinrichting loongebouw

De ontwikkeling van het wettelijk minimumloon vraagt om aanpassing van het loongebouw. Wij stellen voor het loongebouw aan te passen op basis van de volgende uitgangspunten:

- De huidige functiewaardering op basis van de ORBA-systematiek blijft intact;
- De trede 0 – eerste halfjaar vervalt voor alle functiegroepen. Trede 0 – tweede halfjaar wordt voor alle functiegroepen trede 0.
- Het wettelijk minimumloon bepaalt de hoogte van trede B0. Bij verhoging van het WML per 1 januari 2025 wordt schaal B opnieuw ingedeeld zodat er opnieuw 4 treden van € 0,20 cent zijn.
- Voor alle functiegroepen gaan vaste nominale stappen per trede gelden:

Funcatiegroep	Trede
B en C	€ 0,20
D	€ 0,27
E	€ 0,42
F	€ 0,55
G	€ 0,65
H	€ 0,74

- De startsalarissen (het salaris van trede 0) van iedere functiegroep worden eenmalig opnieuw bepaald per 1 juli 2024 met een nominale verhoging ten opzichte van de lagere functiegroep op basis van het WML per 1 juli 2024.

Funcatiegroep	Start trede 0
C	+ € 0,30 ten opzichte van B0
D	+ € 0,30 ten opzichte van C0
E	+ € 0,35 ten opzichte van D0
F	+ € 0,42 ten opzichte van E0
G	+ € 0,85 ten opzichte van F0
H	+ € 1,25 ten opzichte van G0

Deze herinrichting van het loongebouw leidt tot een gemiddelde verhoging van de schaalsalarissen met 4,7 %. De loonkosten stijgen door deze herziening nog veel harder. De snelle verhogingen van de loonkosten zijn voor sommige bedrijven nauwelijks te dragen. Wij stellen daarom voor om ons te concentreren op de herziening van het loongebouw.

### **3. Loonkosten en nettoloon**

Werkgevers vinden het belangrijk dat een zo hoog mogelijk percentage van de totale werkgeverslasten bij de werknemer op de bankrekening komt. De verhouding tussen de totale, sterk gestegen loonkosten en de netto uitbetaling dient, wat werkgevers betreft, zo gunstig mogelijk te zijn. Graag nodigen we u uit met ons mee te denken en vooral ook mee te werken aan het bewerkstelligen van een zo gunstig mogelijke verhouding tussen loonkosten en nettoloon.

### **4. Toevoeging artikel 2 beperkte toepassing**

Aan artikel 2 lid wordt toegevoegd dat bij parttimers – werknemers met een arbeidsduur van minder dan 38 uur per week – het SV-premieloon naar rato wordt bepaald.

### **5. Verrekenen plus- en minuren bij einde dienstverband op verzoek van werknemer**

Aan de cao Open Teelten een bepaling toevoegen waarmee het mogelijk wordt om minuren te verrekenen met openstaande vakantiedagen of salaris en plusuren worden uitbetaald tegen 100% wanneer het dienstverband eindigt op verzoek van de werknemer.

### **6. Seizoenarbeid**

De agrarische sector zal blijvend te maken hebben met seizoenarbeid dat is inherent aan een sector die zo afhankelijk is van de seizoens- en weersomstandigheden. Om het werk te kunnen doen in een krappe arbeidsmarkt willen we medewerkers die tijdelijk naar Nederland komen zo effectief mogelijk in zetten, daarin hebben beide, werknemer en werkgever belang. We stellen daarom voor om artikel 11 lid 2 van de regeling voor seizoenarbeid te verruimen.

### **7. Protocollaire afspraken**

In de huidige cao staat een aantal protocollaire afspraken. Deze willen wij graag herzien en aanvullende afspraken maken. Daarbij wijzen wij met name op de studie huisvestingskosten. Wij stellen voor om artikel 42 lid 2 aan te passen om bij huisvesting die voldoet aan specifieke vereiste maximum 25% van het WML door te kunnen belasten en hiermee aan te sluiten bij het wettelijke maximum van 25%.

### **8. Seniorenregeling**

Voor een van de deelsectoren, namelijk de Boomteelt, dreigen er financiële tekorten. Een werkgroep is hierover al in gesprek. Wij maken graag afspraken om deze tekorten terug te dringen en bespreken graag de werkgroep voorstellen om te bezien of dit effect heeft op de cao-afspraken.

### **9. Aanvullingen**

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandeling aanvullende voorstellen te doen.

**Onderhandelingsdelegatie namens werkgevers**

Deze voorstellen zijn opgesteld door de regiegroep open teelten. Daarin zijn alle deelsectoren van de open teelten vertegenwoordigd.

Wij kijken uit naar een overleg waarin we in een constructieve sfeer kunnen komen tot overeenstemming over een nieuwe cao.

Met vriendelijke groeten,  
namens LTO Nederland, Anthos, NFO en KAVB,

Eric Douma  
Voorzitter regiegroep open teelten

Jaap den Dekker  
Voorzitter cao-onderhandelingsdelegatie Open Teelten