

Voorstellenbrief voor een nieuwe cao voor de medewerkers in de Groothandel in Bloemen en Planten

CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat iedereen op een volwaardige manier aan onze samenleving kan deelnemen. Dat de cao wordt nageleefd, mensen voor een vaste baan in aanmerking komen, de roosters binnen de afspraken van de cao worden opgesteld, oudere medewerkers tijd en ruimte krijgen om blijvend goed te kunnen functioneren, arbeidsomstandigheden worden geoptimaliseerd, enz. In het kader hiervan en na raadpleging van de leden zijn deze voorstellen tot stand gekomen.

Looptijd: Wij stellen u een looptijd van 1 jaar voor. Een meerjarige cao wijzen wij niet af mits (het niveau van-) de afspraken daartoe aanleiding geeft.

Inkomen: Bij een éénjarige cao stellen wij u voor om de feitelijke lonen, de loonschalen en de daaraan gerelateerde vergoedingen structureel te verhogen met 10%. Dit percentage is tot stand gekomen op basis van economische factoren (waaronder productiviteit en inflatie). Wij stellen voor dat een belangrijk deel van deze loonsverhoging nominaal tot uitkering komt.

Tevens stellen wij voor om de eindejaarsuitkering te laten groeien naar een volwaardige “13^e maand”. Om dit binnen 5 jaar te bereiken dient die uitkering vanaf 2023 jaarlijks met 1,4% te groeien.

Lonen voor jongeren: De beloning van de mensen moet zijn gebaseerd op basis van functie, prestatie en werkervaring. Niet op basis van leeftijd. Ingevolge deze cao verdient een 21-jarige werknemer het dubbele in vergelijking tot een 16-jarige terwijl de werkzaamheden in de praktijk inhoudelijk vaak niet dat verschil rechtvaardigen. We willen de leeftijdsschalen tot 21 jaar stapsgewijs afschaffen. Het voorstel is om in de eerste fase (tijdens de looptijd van deze nieuwe cao, mits 1-jarig) de schalen voor 16 en 17-jarigen weg te nemen. In de cao daaropvolgend dienen de schalen voor de 18 en 19 jarigen te worden weggenomen.

Nieuw pensioenstelsel: Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. CNV Vakmensen kiest voor een solidair stelsel met als uitgangspunt een goed pensioen te realiseren tegen een zo laag mogelijke premie en uitvoeringskosten. We willen met u de huidige stand van zaken doornemen en stellen voor het pensioen én de premieverdeling voor de werknemers (deelnemers) aantrekkelijker te maken.

Reiskosten: In de huidige cao is een reiskostenvergoeding opgenomen. Maar het kost veel medewerkers nog steeds geld om naar het werk te komen omdat de vergoeding soms erg gering is en bovendien de kosten van vervoer zijn gestegen. De sector maakt zich aantrekkelijker door een goede reiskostenregeling te hanteren. Wij stellen daarom voor om de vergoeding te koppelen aan het belastingvrije bedrag (2023 0.21 cent en 2024 0.22 cent) per kilometer.

Duurzame inzetbaarheid: De gevoelens van CNV leden op de verschillende DI-thema's zijn divers. Men ziet en begrijpt doorgaans de drang om te vernieuwen maar men eist ook behoedzaamheid in wijziging van arbeidsvoorwaarden. We streven naar consensus op de verschillende thema's waarbij alle generaties werkenden worden betrokken. We willen een doelgerichte aanpak.

Van een flexibel contract naar een vast contract: Algemeen is het gebruik van flexibele contracten, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. Vooral onder jongeren en laagopgeleiden is het aantal flexibele contracten sterk gestegen. Het gaat dan onder meer om contracten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen, nul-urencontracten, uitzendwerk, bemiddeling van ZZP'ers en contracting.

CNV Vakmensen wil deze ontwikkeling tegengaan en de verhouding tussen flex en vast herstellen. Iedereen, ongeacht functie, heeft recht heeft op een zo lang mogelijk perspectief in werk. We willen in de cao-afspraken maken dat de bedrijven gestimuleerd worden meer mensen in (vaste)dienst te nemen en stellen u voor om de medewerker, die 9 van de 12 maanden als flexmedewerker heeft gewerkt, een vast contract aan te bieden.

Ter aanvulling: In de cao zien we graag een betere “vergewisbepaling” opgenomen dan verwoord in artikel 32 van deze cao. Deze tekst kan daarvoor worden gebruikt:

Voorbeeld 1: Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:

- A. Vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
- B. Activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
- C. Kennelijk onvoorziene omstandigheden.

Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het betreffende uitzendbureau v.w.b. salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van het inlenende bedrijf. De werkgever is op grond van deze cao verplicht dit te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat dit wordt toegepast.

Voorbeeld 2: De werkgever wil een goed werkgever zijn en voelt zich medeverantwoordelijk voor de wijze waarop ingeleende uitzendkrachten worden behandeld. Voor uitzendkrachten die werken in deze bedrijfstak en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van de onderneming gelden vanaf het begin van de uitzendovereenkomst de bepalingen uit deze cao met betrekking tot salaris en salarisaanpassing, vergoedingen (w.o. overwerk- en werktijdtoeslag) en reiskostenvergoeding (*zie voorstel daartoe*). De werkgever verzekert zich ervan dat de ingeleende uitzendkracht met betrekking tot deze arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloond conform de cao.

Persoonlijke ontwikkeling / individuele leerrekening, maar dan als arbeidsvoorwaarde: Persoonlijke ontwikkeling kan het beste worden vormgegeven door werknemers, naast budgetten uit de bedrijfstak/ onderneming te laten beschikken over een individueel keuzebudget dan wel individuele leerrekening. De werknemer wordt daarmee in staat gesteld verantwoorde keuzes te maken voor zijn toekomst. Het gaat dan om loopbaanoriëntatie, ontwikkeling van persoonlijke competenties en functie overstijgende vaardigheden. CNV Vakmensen wil een budget opbouwen dat steeds opgehoogd wordt. Uiteindelijk moet er een bedrag gelijk aan een dertiende maand beschikbaar zijn voor de werknemer.

Zo'n budget is nadrukkelijk *niet* bedoeld voor vakgerichte cursussen die enkel gericht zijn op het vergroten van productiviteit dan wel het bijblijven in de huidige functie. Daarvoor moeten de aangewezen andere middelen blijven bestaan. Uitgangspunt hierin is dat de werkgever deze lasten moet dragen.

Wachtdagen bij ziekte: Wij stellen voor om het inleveren van vakantiedagen bij ziekmelding af te schaffen.

Verlof: Leden zien in de cao graag de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen zonder inmenging van medezeggenschap en/of vakorganisaties, maar ook om extra vakantiedagen te kopen. Dit betreft een andere invulling van hetgeen in artikel 24 van de cao is opgenomen.

Afspraken tussen cao-partijen (hoofdstuk VIII huidige cao): Met u willen we de destijds gemaakte afspraken doornemen, opvolging van die afspraken beoordelen en waar nodig actualiseren.

Internationale solidariteit: CNV Vakmensen heeft niet alleen aandacht voor werknemers in Nederland. In het kader van internationale solidariteit steunen wij projecten in het buitenland die erop gericht zijn 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 sector af.

Werkgeversbijdrageregeling: De vakorganisaties stellen voor om voor de komende cao-periode aansluiting te zoeken bij de AWWN-werkgeversbijdrage.

We behouden ons het recht voor gedurende de cao-onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, voorstellen te wijzigen of in te trekken. We hopen op een prettig en constructief overleg.

Arie Kasper, april 2023