



Cao-voorstellen CNV Vakmensen cao Tuinzaden 2021

1. Looptijd:

deze voorstellen zijn gebaseerd op een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. Een andere looptijd is bespreekbaar, maar zal gevolgen hebben voor (een deel van) de onderstaande voorstellen.

2. Loonvraag:

5% ten aanzien van de lonen en loonschalen. Wij zijn van mening dat de coronacrisis de Tuinzadenbranche maar beperkt heeft geraakt, in tegenstelling tot wat wij bij het afsluiten van de vorige cao dachten, dus een robuuste loonsverhoging is op zijn plaats;

3. Rouwverlof:

CNV Vakmensen constateert dat er te weinig sprake is van begrip voor rouw op de werkvloer. De eerste dagen en weken is dat begrip er nog wel, maar daarna wordt het snel minder. CNV Vakmensen stelt dan ook voor een rouwprotocol in de cao af te spreken met daarin opgenomen de volgende maatwerkafspraken:

- het bevorderen van bewustwording en begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's.
- Tijdelijke aangepaste werktijden;
- Tijdelijk minder belastende werkzaamheden;
- Een flexibel op te nemen regeling van doorbetaald rouwverlof. Te denken valt aan een verlofbudget:
 - van maximaal de werktijd gedurende twee weken;
 - op te nemen in dagen, dagdelen en uren.
 - opname vindt plaats door middel van een eenvoudige melding door de werknemer en voor zo lang de werknemer dat nodig acht.

4. Overwerktoeslag: beperking cao van betaling **overwerktoeslag** tot en met schaal G verwijderen. Iedereen die valt onder de cao moet recht krijgen op overwerktoeslag;

5. Tijd en kosten van **scholing** (zowel voor eigen functie, gericht op andere functie binnen het bedrijf als gericht op functie buiten bedrijf) komen voor rekening werkgever. Op termijn wil CNV Vakmensen de leerrekening invoeren, waarbij de werknemer jaarlijks van de werkgever een bedrijf gestort krijgt op de leerrekening die buiten het bedrijf wordt gezet, die meegenomen kan worden naar andere werkgevers en waar de werknemers zelf scholing uit kan betalen.

6. Duurzame inzetbaarheid:

Nadere afspraken maken over voortgang project **duurzame inzetbaarheid**

Duurzame Inzetbaarheid gaat over goed, gemotiveerd en gezond je werk kunnen doen, ook als het werk verandert, zoals nu het geval in de coronacrisis. Goed inzetbare werkenden kunnen beter inspelen op aanpassing van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen in de branche. Duurzame inzetbaarheid houdt rekening met de specifieke



omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. CNV Vakmensen wil samen met werkgevers het beleid rond duurzame inzetbaarheid verbeteren voor alle medewerkers, met aandacht voor de individuele voorkeuren en omstandigheden.

Wij stellen daarom voor om in de cao afspraken te maken om ervoor te zorgen dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven, door o.a. scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden en/of verlof afspraken voor een goede werk-privé balans. CNV Vakmensen wenst verder afspraken te maken over het vervroegd uittreden van werknemers die drie jaar voor hun AOW-leeftijd zitten en waarbij bijvoorbeeld vanwege gezondheidsklachten uitval dreigt te ontstaan. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de tijdelijke maatregelen zoals de fiscale vrijstelling Vervroegd Uittreden en de Subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden 2021-2025.

7. In het kader van duurzame inzetbaarheid invoering van een **generatiepact** waarbij 5 jaar voor aow-datum gebruik kan worden gemaakt van een regeling om 80% te gaan werken tegen 90% van het loon en volledige opbouw van pensioen (de zogenaamde **80/90/100-regeling**). De vrijkomende tijd wordt ingevuld door jonge nieuwe arbeidskrachten die begeleid worden door ervaren collega's;
8. We stellen voor de minimale jaarlijkse verhoging bij eigen **open schalen systematiek** bij voldoende presteren gelijk maken aan procentuele stijging in de salarisschalen. Tevens stellen we voor de **cao-schalen** naast de loonsverhoging te koppelen aan de gemiddelde verhogingen van de M-schalen/Hay schalen. We constateren dat de cao-lonen steeds meer achter blijven bij deze M-schalen/Hay schalen en dat het gat te groot wordt.
9. **Geboorteverlof partners** van tweemaal het aantal werkuren per week. Verder vooruitlopend op uitbreiding van de wetgeving op dit vlak daar 5 weken aanvullend geboorteverlof op aanvullen tegen 100% vergoeding (waarvan 70% per maand verhaald kan gaan worden op het UWV).

10. Flexkrachten

CNV Vakmensen wil de onevenwichtigheid op de arbeidsmarkt oplossen. Dit doen we door in de cao afspraken te maken voor meer zekerheid en dezelfde beloning voor werknemers met een vast contract en werknemers met een flexibel contract. De commissie Borstlap deelt onze analyse en aanpak. Het hervormen van onze arbeidsmarkt is een prioriteit in ons arbeidsvoorwaardenbeleid.

We stellen in dat kader voor de afspraken in artikel 7 van de cao inzake **uitzendkrachten** te evalueren. Daarnaast stelt CNV Vakmensen voor op uitzendkrachten na een half jaar volledig de cao Tuinzaden toe te passen.

CNV Vakmensen stelt verder voor in de cao op te nemen dat flexkrachten bij goed functioneren na een jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen.



Daarnaast wordt in de cao vastgelegd dat werknemers met een flexibel of tijdelijk contract dezelfde rechten op scholing en duurzame inzetbaarheid krijgen als werknemers met een vast contract.

11. **Storings/consinatie dienst:** we stellen voor in de cao op te nemen dat storings-/consignatiedienst vanaf 60 jaar niet meer verplicht kan worden gesteld.
12. **Internationale solidariteit** van CNV Vakmensen is gericht op internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, sociale dialoog en jeugdemployability in Latijns Amerika, West en Noord- Afrika, Azië en Oost-Europa. Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) door de sector Tuinzaden kan een belangrijke rol spelen in de versterking van de positie van werknemers wereldwijd en in de bevordering van verantwoorde productieketens en betere arbeidsomstandigheden. Verbetering van de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers, door middel van sociale dialoog, is een belangrijk thema van CNV Internationaal. In het licht van de groeiende – jonge - bevolking in ontwikkelingslanden is voorts inzet op de verhoging van kansen voor jongeren om werk te vinden eveneens van groot belang. In het kader van deze drie prioritaire thema's wensen wij in de cao nadere afspraken te maken over het beschikbaar maken van budget ter bevordering van dit vakbondswerk.
13. **Sociaal Akkoord/Participatiewet.** Wij stellen in dit kader voor om het volgende artikel in de cao op te nemen: De tuinzaadbedrijven committeren zich wederom aan de afspraak uit het Sociaal Akkoord om haar bijdrage te leveren aan de realisatie van 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking.

Ten slotte behouden wij ons het recht voor om, als daartoe op enig moment aanleiding voor is, tijdens het overleg met aanvullende voorstellen te komen.

Utrecht, 11 november 2020



Samen vieren we een *beweging van vakmensen*.
Benieuwd naar onze jubileumactiviteiten? Kijk op onze website.