

Aan:

CNV Vakmensen, de heer J. Warnaar

De Unie, de heer J. Kapteijn, de heer G. van der Lit

FNV, de heer J. Brandenburg

Geachte heren, Beste Gerard, Jeroen en Jeroen,

Wij nodigen jullie uit voor het cao-overleg voor de Cao Tuinzaadbedrijven volgend op de huidige cao die op 31 december van dit jaar eindigt. Voor het cao-overleg zijn vooralsnog de volgende data gepland:

11 oktober 10.00 – 17.00 (vanaf 09.00 vooroverleg), te Gouda bij Plantum

23 oktober 10.00 – 17.00 (vanaf 09.00 vooroverleg), te Gouda bij Plantum

14 november 09.00 – 17.00 (vanaf 09.00 vooroverleg), locatie nog te bepalen

20 november 09.00 – 20.00 (?) (vanaf 09.00 vooroverleg), te Gouda bij Plantum

Ontwikkelingen

Zoals gewoonlijk schetsen we kort de externe omgeving die van invloed is op onze sector en geven vervolgens onze visie op de loonontwikkeling. Daarna noemen we enkele andere punten die we graag aan de cao-tafel bespreken en toelichten.

In de 2^e helft van 2022 werden we, mede als gevolg, van de oorlog in Oekraïne geconfronteerd met sterk stijgende prijzen. Deze plotselinge negatieve ontwikkeling voor de koopkracht is zowel door overheidsmaatregelen als bedrijven ondersteund. De overheid ondersteunde door bijdragen in de energiekosten en energieplafond, accijns-verlaging, BTW-verlaging en verhoging van de arbeidskorting. Bedrijven ondersteunde via cao-afspraken en soms ook door specifieke bedrijfsregelingen.

Op grond van de nieuwe rekenmethode van het CBS kwam de gemiddelde CPI 2022 uit op 6,7%. Volgens de oude methode was dit 10%. De afgeleide inflatie in 2022 volgens de oude methode was 11,7%.

In 2023 is in de cao Tuinzaadbedrijven de koopkracht van de medewerkers door een algemene verhoging van de lonen met ruim 6% verhoogd en daarnaast ontvingen zij een eenmalige uitkering van € 500, =. Een verhoging die ook in vergelijking met de markt cao's in Nederland boven het gemiddelde ligt van 5,8% (CPB, cMev augustus 2023).

Inmiddels is een daling van de inflatie ingezet en wordt door het CPB een inflatie van 3,9% in 2023 en 3,8% in 2024 verwacht. De verwachte afgeleide inflatie is 3,2% in 2023 en 3,4% in 2024.

Om de inflatie te beteugelen hebben de centrale banken in rap tempo de rente verhoogd en daardoor is de markrente flink gestegen. Zo is het belangrijkste rentepercentage van de ECB nu 4% terwijl dat percentage in de eerste helft van 2022 nog negatief was.

Dit heeft zijn invloed op de economie en Nederland is sinds kort in een recessie geraakt doordat het Bruto Binnenlandsproduct (BBP) twee kwartalen achter elkaar daalde. In de Verenigde Staten groeit de economie nog steeds door maar in China is een duidelijke krimp waarneembaar. Dit laatste zou op termijn mogelijk een dempend effect kunnen hebben op de prijsstijgingen. Tegelijkertijd zien we dat de Nederlandse arbeidsmarkt, mede door de hoge vraag naar diensten, nog steeds krap is. Wel zijn er de eerste signalen van een mogelijk veranderende arbeidsmarkt. Een zogenaamde

loon/prijsspiraal ligt op de loer temeer daar de inflatie in Nederland hoger is dan de gemiddelde Europese inflatie.

De omzet van de tuinzaadbedrijven in volume staat op dit moment onder druk en daardoor is de ruimte voor prijsverhogingen beperkt. Als gevolg van de hoge energieprijzen nam en neemt de Noordwest-Europese markt minder zaad af. Ook de afzet op internationale markten en met name de Aziatische markt is moeizaam.

Vorig jaar zagen we een gezamenlijke rol voor werkgevers, werknemers en overheid om te komen tot een aanvaardbaar evenwicht bij de loonontwikkeling. Correctie van de zeer hoge inflatiecijfers zagen we als onmogelijk met het oog op de continuïteit van de bedrijfstak. Dit jaar neem de inflatie gelukkig af ten opzichte van 2022. Daarnaast is de koopkracht voor veel werkende licht verbeterd. In het licht van deze ontwikkelingen is het wederom een grote uitdaging om te komen tot een verantwoorde loonontwikkeling die de loon-prijsspiraal niet aanwakkert waarbij we tegelijkertijd de koopkracht van onze medewerkers zoveel als mogelijk willen bevorderen.

Bespreekpunten

Loon en looptijd

Vanwege de bijzondere sociaaleconomische situatie met een krimpende economie, de gespannen arbeidsmarkt, de flinke inflatie en de onverwachtse verkiezingen is ons uitgangspunt een eenjarige cao op hoofdzaken. Ook in dit cao-overleg willen werkgevers tot een reële loonafpraak komen rekening houdend met de verwachte inflatie in 2023/2024.

Arbeidsongeschiktheid

Wij willen aanpassingen aanbrengen in artikel 35 over arbeidsongeschiktheid. De ontwikkelingen in wet- en regelgeving en de besluitvorming van het UWV bij gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid zijn hiervoor o.a. de aanleiding. Het betreft deels tekstuele aanpassingen om een eenduidige interpretatie en uitvoering te bevorderen en deels wijzigingsvoorstellen om meer eenduidigheid aan te brengen in verschillende regelingen. Het betreft met name de volgende punten:

- Ook voor de aanvullingsregeling voor 35% - 80% arbeidsongeschikt, de indexatie opnemen
- Het vakantiegeld toevoegen
- De afbouwregeling ook voor <35% arbeidsongeschiktheid vanaf het 6^e jaar laten vervallen
- Beide aanvullingsregelingen beperken tot maximale premieloon
- Omdat werken in ploegendienst in de sector weinig voorkomt blijvend uitgaan van maandsalaris.

Informeel is hierover al met jullie gesproken.

Werkweek

De Cao kent volgens artikel 12 lid 1 een normale werkweek van 38 uur als hoofdregel. Wij willen de mogelijkheid in de cao opnemen dat op verzoek van werkgever met de werknemer een regeling kan worden getroffen waarbij ook een structurele werkweek tussen 38 en 40 uur overeengekomen kan worden inclusief uiteraard verhoging van het salaris voor deze uitbreiding met maximaal 2 uur per week. Ook de overige arbeidsvoorwaarden worden dan natuurlijk naar rato aangepast.

BBL-leerlingen

wij stellen voor in de cao-afspraken op te nemen voor de beloning van BBL-leerlingen.

Duurzame Inzetbaarheid

De afgelopen jaren zijn in hoofdstuk 9 van de cao verschillende regelingen opgenomen ter

bevordering van de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van de werknemers. Zoals het budget voor duurzame inzetbaarheid (artikel 43), het opstellen van beleid in overleg met de OR (artikel 44), verlofsparen (artikel 45) en een seniorenregeling (artikel 47). Deze nieuwe en mooie regelingen vragen van de bedrijven en hun ondernemingsraden tijd om in de bedrijven “te landen”. We stellen daarom voor de bedrijven de ruimte te geven deze regelingen goed in en uit te voeren zodat de regelingen gaan bijdragen aan het totale bedrijfsbeleid voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Dat betekent dat we nu op brancheniveau geen regelingen willen toevoegen of wijzigen. Voor individuele bedrijven is er, als de specifieke omstandigheden of het bedrijfsbeleid daarom vraagt voldoende ruimte in de raam-cao om met de OR specifieke regelingen vorm te geven.

Protocolafspraken

Een van de protocol afspraken heeft betrekking om de algemeenverbindendverklaring van de cao. Door een interne werkgroep van Plantum is samen met specifieke deskundigheid van de AWWN onderzocht of de raam-cao algemeen verbindend verklaard kan worden. Onze conclusie dat de artikelen 2, 3 en 4, die het karakter van de raam-cao bepalen het niet mogelijk maken de cao algemeen verbindend te laten verklaren. Het raam-karakter van de cao staat wat ons betreft niet ter discussie, in het verleden hebben we daar samen voor gekozen en de consequentie daarvan is nu dat de cao Tuinzaadbedrijven niet algemeen verbindend verklaart kan worden.

Tot slot

Wij zien uit naar constructief overleg en houden ons het recht voor gedurende het overleg met nieuwe voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,

Namens de CAO-onderhandelingsdelegatie Voedingstuinbouw Zaden.

Jaap den Dekker

Plantum