



Cao-voorstellen CNV Vakmensen cao Tuinzaden 2023

1. Looptijd:

Deze voorstellen zijn gebaseerd op een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Een andere looptijd is bespreekbaar, maar zal gevolgen hebben voor (een deel van) de onderstaande voorstellen.

2. Loonvraag:

CNV Vakmensen heeft een centrale loonseis vastgesteld van 5 tot 10%. Wij zijn van mening dat de Tuinzadenbranche een relatief goed draaiende branche is in de Nederlandse economie en dat gezien de hoge inflatie in 2022 in relatie tot de loonsverhoging in 2022 en de te verwachten inflatie in 2023, een stevige loonsverhoging op zijn plaats is. Omdat met name de laagste betaalden zwaar worden getroffen door de verhoging van de gasprijzen en de prijzen van levensmiddelen, stellen we voor het hele loongebouw en de feitelijke salarissen met €250 bruto per maand te verhogen. Voor de medewerkers in het maximum van Groep A betekent dit een loonverhoging van ongeveer 10% en voor de medewerkers in het maximum van Groep H een verhoging van 5,4%.

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

4. 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.

5. Reiskosten: we stellen voor de reiskostenvergoeding in artikel 35 lid 2 te verhogen van €0,19 per kilometer naar €0,21 per kilometer in verband met de fiscale ruimte die vergroot wordt per 1 januari 2023 en de hoge brandstofprijzen.

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. 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 verlofafspraken 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 (RVU) en de Subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) 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. **Werktijden:** op verzoek van de fulltime werknemer kan het aantal te werken uren per week in 4 dagen worden gewerkt, waardoor voor een fulltimer de vierdaagse werkweek mogelijk wordt.
9. 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 achterblijven bij deze M-schalen/Hay schalen en dat het gat te groot wordt.

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. **Communicatie vakbonden:** Wij stellen voor om artikel 6 lid 11 en 12 te verduidelijken en aan te passen aan deze tijd, waarbij lid 11 de volgende tekst wordt toegevoegd: met digitale publicatiekanalen zoals bedrijfsintranet en/of digitale publicatieborden. Daarnaast stellen wij voor om Lid 12 tekstueel aan te vullen: gebruik maken van de bedrijfsemail en de emailadressen van de werknemers werkzaam binnen de onderneming



12. Aanbieden **excedent-regeling voor arbeidsongeschiktheid**: bij behandeling van een individuele casus door de Vaste Commissie heeft deze geconcludeerd dat de toepassing van artikel 32 lid 11, en met name de maximering daarvan, kan leiden tot grote financiële gevolgen voor een individuele werknemer. De Vaste Commissie vraagt sociale partners na te gaan of dit onderwerp bij hen, bij werkgevers en bij de medewerkers voldoende onder de aandacht is gebracht. Het verzoek is dit te inventariseren en de uitkomst daarvan met elkaar te delen en te bespreken. Wij stellen in dit kader voor in de cao op te nemen dat de werkgever werknemers die meer verdienen dan het maximum een excedent-regeling aanbieden, waarbij de werknemer dan zelf kan beslissen of hij/zij daar gebruik van wil maken.
13. **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.

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

Utrecht, 11 oktober 2022