

Voorstellen CNV Vakmensen cao Glastuinbouw 2024

1. Looptijd

In onderling overleg bepalen we de looptijd van deze cao. De hieronder gedane voorstellen zijn gebaseerd op een looptijd van 1 jaar.

2. Beloning, kosten en vergoedingen

2.1 Loonvraag

De loonontwikkeling is in de periode tussen 2020 en 2022, mede door de hoge inflatie in 2022 (10%) achtergebleven bij de ontwikkeling van de inflatie. Dit heeft een negatief effect gehad op de koopkrachtontwikkeling voor medewerkers in de Glastuinbouw. Daarnaast lijkt de inflatie ook in 2023 (3,9%) en 2024 (3,8%) relatief hoog te blijven. Als we dit combineren met een hogere arbeidsproductiviteit, vinden we een stevige loonsverhoging op z'n plaats. CNV Vakmensen is van mening dat deze achterstand ten opzichte van de inflatie over de afgelopen jaren moet worden ingelopen en voor 2024 ook moet worden gecompenseerd. Daarnaast vinden we de enige koopkrachtverbetering op z'n plaats is.

Omdat met name de laagst betaalden zwaar worden getroffen door de nog steeds hoge energieprijzen en de stijgende prijzen van levensmiddelen, stellen we voor het hele loongebouw en de feitelijke salarissen met een nominaal bedrag per uur te verhogen, waardoor de laagst betaalden er relatief wat meer op vooruit gaan dan de hoogst betaalden. Dit zorgt ook weer voor een betere spreiding in het loongebouw na de verhoging van het minimumloon die per 1 januari 2024 wordt doorgevoerd (naast de eerdere verhogingen per 1 januari 2023 en 1 juli 2023) en de waarschijnlijke verhoging per 1 juli 2024. Verder ontkomen we er ook niet aan om de hogere salarisklassen enigszins mee te laten groeien met het minimumloon om extra taken en verantwoordelijkheden ook extra te blijven belonen. Wij zullen dit nominale bedrag per uur tijdens de onderhandelingen nader concretiseren.

2.2 Reiskosten

De huidige reiskostenvergoeding wordt met de huidige brandstofprijzen door de CNV-leden als onvoldoende ervaren. CNV Vakmensen stelt voor de reiskostenvergoeding aan te passen naar fiscaal maximum per kilometer (per 1 januari 2024 €0,23) voor alle kilometers die werknemer feitelijk reist van de woonplek naar de werkplek.

2.3 Indexeren

CNV Vakmensen stelt voor de overige vergoedingen te indexeren met de overeengekomen loonstijging.

3. Ontwikkeling in de sector, de onderneming en de werknemer

3.1 Overwerk/plusuren voor parttimers

Werknemers die een deeltijddienstverband hebben is er een ongelijkheid met het moment van toekennen van de overuren/plusuren t.o.v. de werknemers met een voltijdsdienstverband. Bij voltijders gaan de overuren in aansluitend aan hun tijd van werken en bij deeltijders is dat pas nadat

zij de voltijdsdeel hebben gewerkt. Dat klopt niet en dus stelt CNV Vakmensen voor om de overurentoeslag in te laten gaan aansluitend aan de tijd die zij volgens contract moeten werken.

3.2 Van Flex naar Vast

CNV Vakmensen erkent dat interne- en externe flex van belang is om het werk in piekperiode te kunnen doen en om ziekte op te vangen. Wij constateren echter dat er in de sector jaarrond flexkrachten worden ingezet, vaak ook voor meerdere jaren en dat na meerdere jaren goed functioneren het de arbeidsrelatie toch wordt beëindigd en dat nieuwe flexkrachten weer worden aangetrokken. Dit vinden wij niet wenselijk. Wij vinden dat de Glastuinbouw een volwaardige sector moeten zijn waarin een medewerker een bestaan kan opbouwen en enige zekerheid heeft over werk en inkomen. Daarom stellen wij voor dat werknemers die structureel werk verrichten ook een vast contract krijgen.

3.3 Eigen budget voor ontwikkeling

Medewerkers worden steeds meer zelf verantwoordelijk gehouden voor hun toekomst en ontwikkeling. Daar past dan ook een eigen budget bij voor die scholing en ontwikkeling, een budget dat niet vast zit aan een werkgever, maar dat een werknemer mee kan nemen bij stappen naar een volgende werkgever. Dit noemen we de Persoonlijke Leerrekening. De cao-glastuinbouw zou dit moeten faciliteren, zodat medewerkers ook echt in staat worden geacht die verantwoordelijkheid te pakken

5. Overig

5.1 Onderzoek gezondheidsgevolgen werken bij hitte

De toenemend warmte in de zomer als gevolg van klimaatverandering heeft gevolgen voor het werken in de kas. CNV Vakmensen stelt voor door Stigas onderzoek te doen naar de gezondheidsgevolgen van het werken bij grote warmte in de kas.

5.2 5 mei feestdag

CNV Vakmensen stelt voor 5 mei toe te voegen aan de lijst van feest- en gedenkdagen in de cao. Wij weten dat deze vrije dag in het verleden uit de cao is gehaald, maar onze leden dringen erop aan 5 mei weer als feestdag in te voeren in cao.

5.3 Thuiswerkregeling

CNV Vakmensen realiseert zich dat thuiswerken voor een groot deel van de werknemers in de Glastuinbouw niet aan de orde is, maar voor de kantoorfuncties stellen wij voor een thuiswerkregeling in de cao op te nemen. Nu is vaak onduidelijk of er thuis gewerkt mag worden en welke vergoedingen dan van toepassing zijn.

5.4 Jubileumuitkering

CNV Vakmensen stelt voor om naast de jubileumuitkering voor 12,5 en 25 jaar ook een jubileumuitkering toe te voegen voor 40-jarig dienstverband ter grootte van 1 maandloon.

5.5 Aanvulling aanvullend geboorteverlof

CNV Vakmensen stelt voor om de werknemer een aanvulling van 30% te verstrekken op de uitkering van het UWV als de medewerker aanvullende geboorteverlof opneemt. Hierdoor wordt het ook voor de lager betaalde medewerkers gebruik te maken van deze regeling.

5.6 Kwaliteit

We zien in de praktijk steeds meer functies ontstaan in de Glastuinbouw met betrekking tot kwaliteit, zoals kwaliteitsmedewerker of kwaliteitsmanager. In het functieraster komen we bij disciplines wel de groep “Kwaliteit” tegen, maar de enige functie die daarbinnen wordt genoemd is die van laboratoriummedewerker/laborant. Wij willen graag laten onderzoeken of dit nog wel voldoende is en of er aan deze discipline een aantal kwaliteitsfuncties moeten worden toegevoegd.

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, 29 november 2023