Resultaat cao-overleg Cao Tuinzaadbedrijven

Looptijd en beloning:
De looptijd van de cao bedraagt 24 maanden, te weten van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

- Per 1 juli 2021 worden de salarisschalen en feitelijke salarissen met 2,5% verhoogd
- Per 1 mei 2022 worden de salarisschalen en feitelijke salarissen met 2,5% verhoogd

NB: bedrijven die vooruitlopend op de bovenstaande cao-verhoging met hun medewerkers een ***collectieve*** salarisverhoging hebben toegekend tussen 1 januari 2021 en 1 juli 2021 mogen deze verrekenen met bovenstaande stijgingspercentage indien en ***op de wijze*** zoals dat uitdrukkelijk met de werknemers is gecommuniceerd.

Duurzame inzetbaarheid:

1. Alle werknemers krijgen vanaf 1 januari 2022 recht op een extra vitaliteitsdag. De leeftijdsvakantiedagen zullen ook worden omgezet in vitaliteitsdagen.
2. Per 1 januari 2022 wordt voor de werknemer een verlofspaarmogelijkheid ingevoerd ten behoeve van bestedingen door de werknemer voor doeleinden ter bevordering van zijn duurzame inzetbaarheid, korter werken en zorgverlof. De vervaltermijn voor bovenwettelijk verlof wordt daarvoor verlengd van 5 naar 10 jaar. Hier vallen ook de vitaliteitsdagen onder.
3. Werknemers kunnen vanaf 1 januari 2022 ongeclausuleerd maximaal 10 vakantiedagen kopen om te sparen, tenzij met de OR andere afspraken gemaakt worden. Afwijkende afspraken worden gemeld aan cao partijen.
4. Een paritaire werkgroep gaat de fiscale mogelijkheden onderzoeken of de spaarfaciliteit in de toekomst in euro's in plaats van in verlofdagen kan plaatsvinden.
5. Een paritaire werkgroep zal in de periode september- december 2021 drie bijeenkomsten beleggen met de vraag of en zo ja of er in de Tuinzaadsector zware beroepen onderscheiden kunnen worden en welke dat eventueel zijn. Hierbij zal de door Stigas uitgevoerde nulmeting betrokken worden. Cao-partijen zullen hierbij betrekken of de zogenoemde tijdelijke RVU-regeling mogelijk een adequate oplossing biedt.
6. Zowel voor de centrale verlofspaarregeling als ook eventuele bedrijfsregelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en verlofsparen geldt dat deze geaccordeerd moeten worden door de fiscus.

Thuiswerkvergoeding:

1. Indien een verplichting geldt tot thuiswerken heeft de werknemer per 1 juli 2021 recht op een thuiswerkvergoeding conform de NIBUD-norm. Van een verplichting tot thuiswerken is o.a. sprake indien op advies van het RIVM door de regering opgeroepen wordt zoveel mogelijk thuis te werken. Naast de thuiswerkvergoeding bestaat geen recht op doorbetaling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
2. Als de reiskostenvergoeding is gecontinueerd zal er geen aanspraak komen op een thuiswerkvergoeding

Internationale solidariteit:
Plantum organiseert een bijeenkomst met de vakbonden en de commissie internationale zaken van Plantum over het door Plantum gevoerde internationale sociale beleid m.b.t. o.a. kinderarbeid, leefbaar inkomen e.d.

Benchmark cao beloning:

1. Plantum zal in het eerste kwartaal 2022 een onderzoek laten uitvoeren naar de beloningsniveaus ten opzichte van de markt en dit met de vakbonden bespreken.
2. Plantum zal de belonings-beoordelingsmatrices zoals die tussen haar leden en hun ondernemingsraden zijn afgesproken ten behoeve van de open schalen systematiek inventariseren en bespreken met de vakbonden

Extra faciliteiten voor de OR:
In het kader van de raam-cao worden aan de OR extra faciliteiten toegekend.

Omgaan met Rouw

Plantum brengt bij haar leden het Thema: “Omgaan met Rouw” onder de aandacht door het verspreiden van de brochure van CNV Vakmensen hierover.