

Concept cao-voorstellen De Unie voor de CAO Tuinzaadbedrijven 2026

Namens De Unie willen wij graag onze voorstellen voor een nieuwe Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor de cao Tuinzaadbedrijven met u delen. Onderstaand de onderwerpen die we willen agenderen en bespreken tijdens de komende onderhandelingen. Tijdens dit overleg zal indien nodig ook een nadere toelichting gegeven worden.

Looptijd

Wij stellen een looptijd van 1 jaar voor van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar zal ook direct gevolgen kunnen hebben voor de gedane voorstellen.

Salarissen en Koopkrachtverbetering

Wij wensen een substantiële salarisverhoging om de koopkracht van onze medewerkers te verbeteren en hun financiële welzijn te ondersteunen. Het uitgangspunt hierbij voor De Unie is dat we het verlies aan koopkracht van de afgelopen jaren en de verwachte inflatie willen repareren en daar bovenop 1% koopkrachtverbetering. Wij komen dan uit op een loonvraag van 5,6%.

Overwerkvergoeding voor medewerkers in Loonschaal H

De Unie stelt voor om de overwerkvergoedingsregeling te verruimen voor functies in functiegroep H en te maximaliseren op 5 dagen. Dit mede om te voorkomen dat het niet meer “loont” een loonschaal te stijgen.

Aanpassing RPS- systematiek

De Unie stelt voor om Artikel 23, lid 7 zo aan te passen dat iedereen bij normaal, voldoende of goed functioneren een minimale jaarlijkse verhoging 2% krijgt totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt.

Reiskosten

We willen voor iedere werknemers een goede reiskostenregeling afspreken gebaseerd op de fiscaal maximaal uit te keren bedrag per km.

Duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers

We willen graag met u over in gesprek om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te vergroten.

- Iedere medewerker krijgt recht op een periodieke loopbaancheck.

Wij zetten in op praktische, toegankelijke en werkbare oplossingen binnen de cao, die werkenden daadwerkelijk helpen om wendbaar te zijn en blijven op deze veranderende arbeidsmarkt. Vanuit deze gedachte stellen wij de Loopbaancheck “Toekomstproof” via De Unie voor. Concreet betekent dit dat elke medewerker ten minste één keer per drie jaar een onafhankelijke loopbaanscan kan laten uitvoeren via Toekomstproof, het loopbaanplatform van De Unie.

Budget en financiering: voor iedere loopbaancheck wordt een individueel budget van €975 beschikbaar gesteld, te besteden bij Toekomstproof. Waarbij de toegankelijkheid van de check los staat van beoordelingstrajecten en functioneringsgesprekken. Werknemers kunnen de check zelfstandig aanvragen, zonder tussenkomst van de leidinggevende, om maximale vertrouwelijkheid en autonomie te waarborgen.

- Leiderschapsprogramma's binnen het bedrijf.

We willen Investerings in opleiding en ontwikkelingsmogelijkheden om de vaardigheden en het leiderschapspotentieel van medewerkers te vergroten en daarmee het perspectief en doorgroeimogelijkheden van de huidige medewerker te verbeteren. Een voorbeeld is het stimuleren van leiderschapsprogramma's binnen het bedrijf.

- Uitbreiding 80/90/100 regeling.

Verder willen we een zogenaamde 80-90-100 regeling afspreken voor werknemers vanaf 60 jaar. Ook willen we verkennen hoe we deze regeling in kunnen zetten voor werknemers jonger dan 60 jaar die hier gedurende 3 jaar éénmalig gebruik van kunnen maken voor bijvoorbeeld mantelzorg of andere calamiteiten.

Invoeren loyaliteits-lustrumdag voor de huidige medewerkers.

Momenteel is er alleen een bonus beschikbaar voor medewerkers die 25 of 40 jaar in dienst zijn. De huidige trend is dat medewerkers steeds sneller hoppen van de ene naar de andere werkgever. Om meer medewerkers te binden aan de organisatie stellen wij voor een lustrumdag in te voeren. Dit is een extra vrije dag in dat jaar dat een medewerker respectievelijk 5, 10, 15 en 20 jaar in dienst is.

Met het pakket aan bovenstaande voorstellen hebben de medewerkers in de branche een inkomensgroei en voelen zich gewaardeerd. Dit versterkt het ambassadeurschap voor hun beroep en voor de hele sector.

We kijken uit naar dit overleg om het gesprek te voeren over de wensen en noden van onze leden en overige medewerkers en de bedrijven in deze sector. Samen kunnen we dan werken aan een CAO die zowel recht doet aan de belangen van de medewerkers en de sector als geheel om de aantrekkelijkheid om in deze sector te (blijven) werken zal vergroten.

We behouden ons het recht voor om tijdens het onderhandelingsproces met aanvullende, aangepaste voorstellen te komen, of om gedane voorstellen in te trekken.

We zien ernaar uit om uw inzichten te horen en constructief samen te werken aan een evenwichtige CAO voor alle werknemers in deze mooie sector waar Nederland trots op mag zijn.

Met vriendelijke groet,

Gerard van der Lit
De Unie