

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten, 1 januari 2023 t/m 31 december 2023

Inkomen

- Conform ons arbeidsvoorwaardenbeleid stellen wij Per 1 januari 2023 de automatische prijscompensatie (APC) plus € 100,- per maand meer salaris voor. We stellen voor de afspraak te maken dat er ieder jaar een automatische prijscompensatie (APC) plaatsvindt met een jaarmutatie op 1 januari met als ijkmaand de inflatiecijfers in oktober in het voorafgaande jaar. En dat boven op een APC, elke werknemer een loonsverhoging krijgt van € 100 euro bruto per maand.
- We stellen voor dat 14 euro het minimumuurloon is.
- Wij stellen voor dat medewerkers vanaf 18 het vakvolwassen salaris ontvangen
- We stellen om de reiskostenregeling aan te passen, waarbij er op basis van minimaal € 0.19 cent per KM woon werkverkeer worden vergoed

Koppeling beloning-beoordeling

Wij stellen voor om artikel 20 VERHOOGING VAN HET SCHAALSALARIS lid 2 aan te passen. Wij moeten constateren dat de huidige openschalen (RSP)-systematiek nog steeds nadelig kan uitpakken voor de medewerkers. Wij stellen voor om de openschalen (RSP)-systematiek aan te passen, waarbij iedere medewerker bij een voldoende beoordeling tenminste een verhoging ontvangt van 2%.

Dienstjubilea

Wij stellen voor om de volgende tekst inzake dienstjubilea in de cao op te nemen: *Zodra een werknemer 12,5 25 of 40 jaar in dienst is, ontvangt de medewerker bij 12½ jaar in dienst: een bruto uitkering van een half maandsalaris. Bij 25 jaar dan wel 40 jaar in dienst 1 bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering die netto wordt uitgekeerd.*

Toekennen overwerkvergoeding voor medewerkers in Loonschaal H

Wij stellen voor om de overwerkvergoedingsregeling uit te breiden voor functies in functiegroep H. Daarnaast stellen wij voor om ieder geval bij meer dan 5 werkdagen de overwerkvergoeding toe te kennen. Wij willen hiermee de grip en zeggenschap voor medewerkers over hun arbeidstijden vergroten.

Duurzame inzetbaarheid & Pensioenakkoord (Fit over the Finish)

- Wij stellen voor om in het kader MDIEU regeling, duurzame inzetbaarheid in de komende looptijd samen met de vakbonden een plan van aanpak te maken om de inzetbaarheid van de medewerkers verder te vergroten. Wij stellen o.a. voor om artikel 45 “Verlofsparen” qua dagen verder uit te breiden
- Wij stellen voor om in het kader van het pensioenakkoord afspraken te maken over een RVU regeling (€ 22.488,- boetevrij te verstrekken) en een uitgebreidere tijdspaarregeling (100 weken in plaats van 50 weken) in te zetten.
- Wij willen in het kader van duurzame inzetbaarheid voorstellen om de 80%-90%-100% regeling in de cao op te nemen bij het bereiken van de leeftijd vanaf 60 jaar. Kortom 80% werken, 90% van het laatste verdiende loon en met behoud van 100% pensioenopbouw.

Vervolg Duurzame inzetbaarheid

Recht op scholing & loopbaanadvies

Op basis van de 0-meting duurzame inzetbaarheid blijkt, dat medewerkers het erg belangrijk vinden om zichzelf te ontwikkelen. Ruim **97 %** van de medewerkers geeft bij het onderdeel "**Mezelf ontwikkelen**" dit (Heel) Belangrijk te vinden

- Wij stellen in dat kader voor om iedere medewerker de komende 3 jaar jaarlijks het recht te geven op een persoonlijk ontwikkelingsplan met daarbij bijbehorend individueel scholingsbudget toe te kennen ter waarde van € 2.000 per jaar. *Met als bijkomend doel om de score uit het onderzoek "nulmeting duurzame inzetbaarheid" op "minst tevreden met eigen ontwikkeling" terug te brengen van 64,1 % naar < 30 % binnen 3 jaar.*
- In dit kader stellen wij voor ook om de werkgever te verplichten de medewerker op diens verzoek verlof te verlenen met behoud van salaris, gedurende de benodigde tijd voor het afleggen van examens, verband houdende met individueel scholingsbudget.
- Wij stellen voor dat de medewerker de mogelijkheid krijgt om gebruik te maken van een externe loopbaanadviseur/coach naar keuze, waaronder FNV Loopbaanadvies.
- Wij stellen wederom voor om een ARBO catalogus "Tuinzaadbedrijven" aan te vullen met afspraken over de aanpak werkdruk oftewel Psychosociale Arbeidsbelasting: <https://www.inspectieszw.nl/campagnes/psychosociale-arbeidsbelasting-psa>
- Op basis van de uitkomsten van de nulmeting "duurzame inzetbaarheid" op het thema van intimidatie, agressie of geweld in de sector stellen wij om een "agressieprotocol" op te stellen.

Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk

Op basis van de uitkomst van de 0-meting duurzame inzetbaarheid blijkt dat **98,4 %** van de medewerkers de zeggenschap over werktijden (Heel) Belangrijk vindt.

Wij stellen in dat kader voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken (zelfroosteren). Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden/invloed op roosters en werktijden door de medewerker vergroten. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé, zonder dat de werkdruk van de werknemer toeneemt.

Thuiswerkregeling

Wij stellen voor om artikel 35 aan te passen met een ruimere thuiswerkregeling op te nemen, waarbij er gebruikt wordt gemaakt van de fiscale ruimte.

Uitbreiden artikel 16 bijzonder verlof

- Wij stellen voor artikel 16 Bijzonder Verlof lid J te verduidelijken, met name bij toepassing buitengewoon verlof bij doktersbezoek. Er blijkt soms sprake te zijn van interpretatie verschillen tussen werkgever en werknemer. Duidelijk is dat doktersbezoek of specialistische zorg (fysio, tandarts etc) zoveel mogelijk in eigen tijd gebeurt, tenzij dit niet mogelijk is. Maar indien doktersbezoek noodzakelijkerwijs onder werktijd plaats dient te vinden, moet duidelijk uit de tekst blijken dat niet wordt gekort op vakantie cq compensatie-verlof.
- Wij stellen voor om artikel 16 Bijzonder Verlof (kortdurend zorgverlof) lid K uit te breiden met de volgende cao tekst: Over de verlofuren heeft de werknemer recht op volledige doorbetaling (100%) van het salaris en op de volledige overige arbeidsvoorwaarden.
- Wij stellen voor om de uitkering van het ouderschaps- en aanvullend geboorteverlof van 70% te verhogen naar 100%

Overige cao punten

Mantelzorg

Wij stellen voor om artikel 16 uit te bereiden met een regeling ten behoeve van Mantelzorg. Voor medewerkers die mantelzorg verlenen is het mogelijk om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De medewerker, die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan de 80-90-100 regeling gedurende een periode van maximaal 12 maanden, per elke 5 jaar. De periode dat de medewerker 80-90-100 opneemt is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand. Partijen zullen nader bespreken en desgewenst met elkaar overeenkomen op welke wijze de werknemers indien nodig kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen.“

Voorstellen die voortvloeien uit het Sociaal Akkoord/Participatiewet. Wij stellen in dit kader voor om het volgende artikel in de cao op te nemen: *De tuinzaadbedrijven committeren zich wederom aan de afspraak uit het Sociaal Akkoord om haar bijdrage te leveren aan de realisatie van 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking.*

Cao à la Carte

Wij stellen voor om artikel 28 lid 3 te verruimen, waarbij overwerk te compenseren in Tijd voor Tijd (TvT) met daarbij de mogelijkheid om TVT uren te sparen dit conform het pensioenakkoord. Wij stellen om hoofdstuk 8 uit te breiden met bestedingsdoelen en uitruilmogelijkheden zoals het extra kopen en verkopen van vakantiedagen.

Communicatie vakbonden

Wij stellen voor om artikel 6 lid 11 en 12 aan te passen. Wij stellen voor om Lid 11 te verruimen 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 email adressen van de werknemers werkzaam binnen de onderneming

Internationaal solidariteit

Wij stellen voor om het project ten behoeve van het bevorderen van internationaal vakbondswerk en het terugdringen van kinderarbeid bijvoorbeeld in de zaadsector in India voort te zetten. Ten behoeve van deze activiteiten stellen wij voor om een bedrag van € 5,- p.j. per werknemer te storten in het Solidariteitsfonds van de FNV Mondiaal.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen.