

CNV Vakmensen, de heer J. Warnaar en mevrouw S. Koppejan

De Unie, de heer G. van der Lit

FNV, de heer J. Brandenburg

Betreft: Voorstellenbrief voor het Cao-Overleg Tuinzaadbedrijven

Beste Sophie, Jeroen, Jeroen en Gerard

Wij nodigen jullie uit voor het cao-overleg voor de Cao Tuinzaadbedrijven volgend op de huidige cao die op 31 december van dit jaar eindigt. Zie voor de vastgestelde overlegdata bijlage I.

Namens Plantum willen wij jullie met deze brief informeren over onze visie op de huidige economische situatie en de implicaties daarvan voor de Tuinzaadsector en het komende cao-overleg. Daarna noemen we enkele punten die we graag aan de cao-tafel bespreken en toelichten. Wij hechten waarde aan een constructieve en toekomstgerichte dialoog, waarin wederzijds begrip en gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal staan.

Economische situatie in Nederland en internationaal perspectief

De Nederlandse economie bevindt zich momenteel in een fase van gematigde groei, met een verwachte bbp-stijging van 1,6 % in 2025[1] [2] [5]. Deze groei wordt voornamelijk gedragen door particuliere consumptie en overheidsbestedingen, terwijl bedrijfsinvesteringen en export onder druk staan. De afkoeling van de economie zorgt ervoor dat de vraag en productiecapaciteit meer in balans komen, waarmee het eerdere vraagoverschot verdwijnt.

Internationaal gezien is de economische omgeving gekenmerkt door verhoogde onzekerheid. Geopolitieke spanningen, met name rondom handelsconflicten en invoertarieven, beïnvloeden de wereldhandel negatief. De recente Amerikaanse invoertarieven op buitenlandse goederen hebben geleid tot verstoringen in internationale handelsstromen. Dit raakt ook de Nederlandse export, mede door een verslechterde concurrentiepositie als gevolg van loonkostenstijgingen en een sterkere euro [1] [2].

Hoewel er op termijn enige verlichting wordt verwacht – onder andere door mogelijke rentedalingen en aantrekkende wereldhandel – blijft het internationale speelveld fragiel. De Nederlandse industrie, sterk verweven met internationale waardeketen, ondervindt bovengemiddelde hinder van deze ontwikkelingen [3].

Ontwikkelingen in de Nederlandse zaadveredelingssector

De Nederlandse tuinzaadsector is wereldwijd toonaangevend in innovatie, kwaliteit en duurzaamheid. Onze rassen worden geteeld in alle klimaatzones, voeden miljoenen mensen en dragen bij aan een weerbare en duurzame voedselproductie.

Deze sterke positie is het resultaat van decennialange investeringen in kennis, onderzoek en internationale samenwerking. Wij willen deze positie behouden én verder uitbouwen, juist in een tijd van mondiale uitdagingen. Daarvoor zijn omvangrijke investeringen nodig in onderzoek en ontwikkeling, duurzame teeltmethoden, digitalisering en internationale uitbreiding. Deze investeringen zijn essentieel voor het behoud en de verdere uitbouw van de sterke positie van de sector, maar gaan gepaard met onzekerheid vanwege de lange termijn waarin ze renderen.

Dit vraagt om zorgvuldig financieel beleid en kostenbeheersing om de continuïteit en innovatiekracht van de sector te waarborgen. Een beleid waarin ruimte voor innovatie en investeringen hand in hand gaat met eerlijke en verantwoorde beloning voor onze medewerkers.

Druk op marges en noodzaak tot investeringen

Onze sector is kapitaal- en kennisintensief, met Loonkosten als een van de grootste uitgavenposten. Tegelijkertijd zijn omvangrijke investeringen nodig in:

- Onderzoek & ontwikkeling van klimaatbestendige en duurzame rassen.
- Duurzame teeltmethoden en naleving van steeds strengere ESG-regelgeving.
- Digitalisering en automatisering van productieprocessen.
- Internationale uitbreiding in opkomende markten.

Binnen verschillende concerns is de winstgevendheid momenteel onvoldoende, of dreigt dat te worden, om de noodzakelijke investeringen te kunnen realiseren.

Geopolitieke en macro-economische onzekerheden

De sector wordt beïnvloed door oorlogen, handelssancties, importheffingen en meer lokale (productie)eisen. Importheffingen kunnen gezien de marktpositie niet één op één worden doorberekend en verminderen het rendement. De sterke euro zet onze exportpositie verder onder druk, omdat veel van onze omzet wordt gerealiseerd in markten waar andere valuta worden gebruikt. Ongunstige wisselkoerseffecten kunnen onze inkomsten in euro's aanzienlijk verlagen, zonder dat wij de verkoopprijzen evenredig kunnen verhogen.

Inflatie, Internationale oriëntatie en prijszetting

Wij erkennen het belang van koopkracht voor medewerkers. Tegelijkertijd geldt dat inflatiecijfers uit de Nederlandse economie slechts beperkt relevant zijn voor onze sector. De tuinzaadbedrijven realiseren het overgrote deel van hun omzet op internationale markten, waar prijzen en marges voornamelijk worden beïnvloed door wisselkoersen, geopolitieke omstandigheden en internationale concurrentie – en nauwelijks door de Nederlandse inflatie.

Een generieke koppeling van loonontwikkeling aan inflatiecijfers in Nederland zou daarom niet representatief zijn en leiden tot onnodige lastenverzwaringen voor onze sector. Dit zou direct ten koste gaan van onze ruimte voor investeringen in innovatie, duurzaamheid en uitbreiding van en uitbreiding van werkgelegenheid. Bovendien bestaat het risico van een loon-prijsspiraal, die de internationale concurrentiepositie van Nederland verder zou verzwakken en onze export negatief zou beïnvloeden.

Voor werknemers zijn de investeringen en de daarmee gepaard gaande groei van de onderneming van meerwaarde. Zij werken in een innovatieve en aantrekkelijke bedrijfsomgeving met doorgroeimogelijkheden.

De huidige inflatie is stabiel en lager dan in voorgaande jaren [4]. In juni kwam het Europese inflatiecijfer (HCIP) uit op 2%, in Nederland was het cijfer volgens de HCIP 2,5%.

Concernbudgetten en internationale verplaatsing

Binnen internationale concerns geldt dat het CAO-loonbudget in Nederland soms uit de pas loopt met de beschikbare salarisbudgetten op groepsniveau. Dit creëert spanning en vergroot het risico dat functies of activiteiten naar goedkopere landen worden verplaatst. Hoge loonkosten in Nederland kunnen er dus direct toe leiden dat posities die niet land specifiek gebonden zijn, elders worden ondergebracht.

Langetermijncontinuïteit en werkgelegenheid

Een evenwichtige loonontwikkeling is noodzakelijk om continuïteit, werkgelegenheid en innovatiekracht in Nederland te behouden.

Een deel van de omzet wordt door bedrijven jaarlijks geïnvesteerd in R&D voor de ontwikkeling van nieuwe rassen met hogere opbrengsten, ziekteresistentie en klimaatbestendigheid. Dit proces duurt gemiddeld 6–10 jaar en vereist continue investeringen. Te hard stijgende loonkosten in Nederland zijn zoals hierboven aangegeven lastig door te berekenen, wat leidt tot interne verschuivingen in budgetten. Met als gevolg bijvoorbeeld minder proefvelden, vertraagde marktintroducties en uitstel van digitaliseringsprojecten. Een te snelle stijging van de loonkosten beperkt zo de innovatiecapaciteit en vergroot het risico op verlies van marktaandeel. Op langere termijn kan dit ook negatieve gevolgen hebben voor de werkgelegenheid.

Beheersbare loonkosten, die meer zijn afgestemd op ontwikkeling van de productiviteit creëren juist ruimte voor:

- Opleiding en ontwikkeling van medewerkers om zo perspectief en groei te bieden en talent in onze sector te behouden.
- Investeren in de toekomst, waaronder duurzaamheid, R&D en digitalisering
- Uitbreiding van personeel waar nodig om werkdruk te verlagen of een hogere werkdruk te voorkomen.

Beloningsonderzoek

We hebben de resultaten van ons beloningsonderzoek met jullie gedeeld. Naar aanleiding daarvan hebben jullie kritiek geuit op de vergelijking met de Cao Glastuinbouw en de Cao Open Teelten. Voor ons ligt de primaire vergelijking echter bij de mediaan van het bedrijfsleven in Nederland.

Wij zijn van mening dat deze mediaan een passend referentiepunt biedt voor onze sector. Onze sector is namelijk een belangrijke toeleverancier binnen de agrarische keten, maar onderscheidt zich ook door bredere disciplines zoals verkoop en marketing, onderzoek en ontwikkeling, HR, financiën, productie en logistiek. Deze diversiteit in functies sluit goed aan bij het gemiddelde bedrijfsleven. De mediaan

van de BV Nederland weerspiegelt de beloningsstructuur van een breed scala aan bedrijven, inclusief kennisintensieve en internationaal opererende organisaties.

Hoewel de tuinzaadsector op onderdelen vergelijkbaar is met andere technologisch innovatieve sectoren- zoals internationale gerichtheid, hoge innovatie-intensiteit en strategisch belang voor Nederland, zijn er ook wezenlijke verschillen die aanleiding zijn voor een afwijkende dynamiek in de loonontwikkeling. In tegenstelling tot deze sectoren werkt de tuinzaadsector met natuurproducten die onderhevig zijn aan onvoorspelbare biologische processen en seizoensinvloeden. Bovendien is de sector sterk afhankelijk van complexe en veranderlijke fytosanitaire regelgeving, die per land verschilt en directe invloed heeft op handelsstromen en producttoelating. Deze complexiteit komt terug in de diversiteit aan expertises binnen de sector waaronder R&D, productie, verwerking, logistiek, marketing, verkoop en ondersteunende diensten. Door de combinatie van biologische onzekerheid en regelgevingsdruk is de sector kwetsbaarder en minder voorspelbaar dan andere technologische sectoren. Het rechtstreeks vergelijken van loonniveaus gaat voorbij aan de specifieke dynamiek en complexiteit van de sector, en is daarom niet passend.

Bovendien kan een beloningsniveau dat boven de mediaan van het bedrijfsleven ligt, leiden tot verplaatsing van functies naar goedkopere landen, zoals hierboven al genoemd. Temeer daar de lonen in Nederland in vergelijking met andere Europese landen tot de top behoren.

Belonen op mediaan niveau is in onze ogen daarom rechtvaardig, transparant en marktconform.

Conclusie

We zijn bekend met jullie speerpunten qua beloning, tot zelfs 6%. Gezien bovenstaande maken wij ons hierover grote zorgen. Wij vragen jullie om bij de Cao-onderhandelingen rekening te houden met de internationale, kapitaalintensieve en wisselkoersgevoelige positie van de tuinzaadsector. Een evenwichtige loonontwikkeling is in het belang van werkgevers én werknemers, omdat dit:

- Ruimte geeft voor innovatie, duurzaamheid en groei,
- Helpt een loon-prijsspiraal te voorkomen,
- Zo de wereldpositie van de Nederlandse tuinzaadsector veiligstelt.

Graag maken we met jullie daarom afspraken die de lange termijn continuïteit, welzijn en werkgelegenheid van de sector in standhoudt en bevordert.

Voorstellen

In bijlage II treffen jullie een aantal voorstellen die we tijdens het cao-overleg met jullie willen bespreken.

Slotopmerkingen

Wij zien het cao-overleg als een kans om samen te bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt in de veredelingssector, waarin ruimte is voor groei, zekerheid en innovatie.

Onze insteek is daarbij gericht op het continueren van de huidige raam-cao met ruimte om een deel van het sociaal beleid en de arbeidsvoorwaarden decentraal

in te vullen. Dat betekent dat we kritisch zijn op voorstellen die deze decentrale ruimte beperken doordat meer zaken centraal geregeld worden.

Wij kijken uit naar een open en constructieve dialoog en zijn bereid om onze voorstellen nader toe te lichten in een eerste overleg. Wij houden ons het recht voor gedurende het overleg met nieuwe voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,

Jaap den Dekker

Plantum

Referenties:

- [1] [Voorjaarsraming 2025 | De Nederlandsche Bank - dnb.nl](#)
- [2] [Concept – Macro Economische verkenningen 2026](#)
- [3] [Nederlandse economie in zicht - Eén zwaluw maakt nog geen zomer](#)
- [4] [CBS Inflatiecijfers](#)
- [5] <https://www.cpb.nl/cijfers/kerngegevens-mev-2026>

Bijlage 1: Overlegdata

Voor het cao-overleg zijn voorsnog de volgende data gepland:

- 25 september van 09.00 – 13.00 uur (vanaf 09.00 vooroverleg), te Gouda bij Plantum.
- 22 Oktober van 09.00 – 17.00 uur, (vanaf 09.00 vooroverleg) te Gouda bij Plantum.
- 27 november van 09.00 – 13.00 uur (vanaf 09.00 vooroverleg), locatie nog te bepalen.
- 3 december van 13.00 uur – 21.00 uur (vanaf 13.00 vooroverleg), te Gouda bij Plantum.

Bijlage II: Voorstellen

Loon en looptijd

We stellen een evenwichtige loonsverhoging passend bij de lange termijn continuïteit van onze sector.

Vitaliteitsverlof

Dit verlof uit artikel 17 lid 2 kan volgens lid 2c worden ingezet ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid, korter werken en/of zorgverlof van de werknemer. Het vitaliteitsverlof maakt onderdeel uit van een breder personeelsbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Het is een goede arbeidsvoorwaarde met een direct effect als deze dagen ook daadwerkelijk worden opgenomen.

Volgens artikel 46 kan dit verlof ook worden ingezet voor verlofsparen. Dit is tegenstrijdig en we zijn van mening dat wanneer de vitaliteitsdagen worden ingezet voor verlofsparen er voorbijgegaan wordt aan het oorspronkelijke doel om de oudere medewerker meer ruimte te geven om recupereren. De medewerker spaart de dagen op, puur en alleen om een paar weken eerder te kunnen stoppen met werken. Hierbij wordt voorbijgegaan aan het feit dat deze dagen bestemd zijn om langer vitaal door te kunnen blijven werken.

Wij stellen daarom voor om de vitaliteitsdagen te laten opnemen in het jaar waarin ze worden opgebouwd, door de mogelijk te geven om de dagen na dat jaar te laten vervallen, wordt de medewerker ook gestimuleerd om deze dagen bewust in te zetten.

Overwerk en Deeltijd

Door uitspraken van het Europese hof van Justitie zullen we in de cao een aantal wijzigingen aan moeten brengen voor de overwerkvergoeding van deeltijders. Onze voorkeur gaat uit naar een kostenneutrale aanpak. In dat kader willen we ook bespreken hoe we kunnen voorkomen dat medewerkers gebruikmaken van hun recht op arbeidsduurvermindering, wat zou kunnen leiden tot een toename van uit te betalen overuren.

Arbeidsongeschiktheid

Wij stellen voor aanpassingen te doen in artikel 35 over arbeidsongeschiktheid. Het betreft zowel aanpassingen om een eenduidige interpretatie en uitvoering te bevorderen als wijzigingsvoorstellen om meer eenduidigheid aan te brengen in verschillende regelingen. Hierdoor ontstaat een evenwichtig voorstel dat al eerder informeel is gepresenteerd.

Toekennen functiejaaren

De bespreking van een zaak bij de Vaste Commissie is voor ons aanleiding enkele wijzigingen voor te stellen over het toekennen van een functiejaar. We vinden het daarvoor gewenst in de cao-bepalingen over de volgende punten op te nemen:

- Wanneer er een extra functiejaar wordt toegekend: Op een door de werkgever vast te stellen moment.
- Toevoegen aan artikel 23 lid 3: dat jaarlijks een periodiek wordt toegekend.

- De mogelijkheid om bij een slechte beoordeling geen functiejaar toe te kennen.
- Bij langdurige arbeidsongeschiktheid in het tweede jaar geen extra functiejaar toe te kennen.

Daarnaast is bij de beoordeling van de artikelen 21 en 23 is geconstateerd dat deze beter geïntegreerd kunnen worden. We zullen hiervoor een concreet tekstvoorstel doen.

Reiskostenvergoeding

We stellen voor om artikel 37 lid 1 te schrappen en van lid 2 de basisregeling te maken.

Overige voorstellen voor tekstwijzigingen.

We bespreken graag enkele verbeter voorstellen van de tekst voor de volgende artikelen:

- Artikel 15 lid Werktijden. We willen 1a en 1b wijzigen in respectievelijk lid 2 en 3.
- Artikel 17 lid 2 Vitaliteitsverlof, we willen toevoegen: "Dit recht ontstaat op 1 januari van het jaar waarin de werknemer de betreffende leeftijd bereikt".
- Artikel 34 lid 2. Consignatievergoeding, we willen toevoegen: voor de tijd die langer dan een uur tijdens een consignatiedienst wordt gewerkt is overwerkvergoeding verschuldigd.
- Artikel 43 Kopen van vakantiedagen. Voorstel "tenzij met de OR andere afspraken gemaakt worden zijn gemaakt".
- Artikel 51 Loopbaancoach, we willen het artikel aanvullen met: "In overleg met de OR kan ook gebruik gemaakt worden van niet Noloc gecertificeerde coaches".

Protocolafspraken

Graag bespreken we tijdens het overleg de volgende protocolafspraken:

- Beleid werknemers met een arbeidsbeperking
- Internationale solidariteit
- Lidmaatschap uitzendbureaus.