

Aan:

CNV Vakmensen, de heer J. Warnaar

De Unie, de heer J. Kapteijn

FNV, de heer J. Brandenburg

Geachte heren, Beste Jeroen, John en Jeroen,

Op 18 november staat een afspraak gepland voor het overleg voor een cao Tuinzaadbedrijven volgend op de huidige cao die afloopt op 31 december 2020. In deze brief geven we aan jullie allereerst een beschrijving van de rol die Plantum en haar leden tuinzaadbedrijven zien voor de cao Tuinzaadbedrijven. Dit vooral in relatie tot de positie van de bedrijven met een professionele hr-afdeling in een internationale context. We beschrijven daarbij ook enkele door ons geconstateerde knelpunten in de cao en het cao-overleg. Daarna gaan we in op de economische vooruitzichten en vervolgens doen we een voorstel voor de bespreking van de toekomst van de cao en de verlenging van de huidige cao.

Tuinzaadbedrijven en de cao

De internationale context van de tuinzaadbedrijven heeft zich het afgelopen decennium verder ontwikkeld. De meeste bedrijven hebben een globale organisatiestructuur met ook buitenlandse stakeholders. Veel medewerkers zijn internationaal actief en werken volop samen met collega's uit andere landen. De meeste tuinzaadbedrijven hebben daarom een internationale hr-strategie en hr-beleid. Deze hr-strategie en hr-beleid worden op globaal niveau door de bedrijven vastgesteld en vervolgens in de verschillende landen geïmplementeerd. Voor deze implementatie beschikken de bedrijven over professionele hr-afdelingen. Hierdoor kunnen de bedrijven het hr-beleid samen met de medewerkers en/of OR op een goede wijze lokaal vormgeven waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke bedrijfssituatie en de lokale omstandigheden.

Met oog voor de regionale Nederlandse context en de medezeggenschap op bedrijfsniveau is de cao daarom voor de Plantum-leden een instrument om vooral een beperkt aantal arbeidsvoorwaarden af te spreken op sectorniveau. Dit tot op het niveau van de huidige cao-populatie (tot 194,5 ORBA-punten). De cao had en heeft daarom het karakter van een raam-cao. De gemaakte cao-afspraken moeten zoveel mogelijk passen binnen het globale hr-beleid en de lokale arbeidsvoorwaardelijke behoeften. Daarnaast kan op landenniveau het globale beleid van de onderneming verder worden ingevuld samen met de lokale ondernemingsraden en/of met de vakorganisaties.

Bij de af te spreken arbeidsvoorwaarden op sectorniveau gaat het vooral om het loongebouw en de daarbij behorende functiewaardering, de normale arbeidstijd per week en het aantal verlofdagen. Ook pensioen, als uitgesteld loon, hoort hierbij.

De afgelopen jaren zien we een neiging van de vakorganisaties, om op cao-niveau geleidelijk weer meer voorstellen tot detailafspraken te doen.

De leden van de sociale commissie van Plantum hebben recentelijk aangegeven dat het afdrijven van de raam-cao niet past in de visie van de bedrijfstak over het subsidiariteitsbeginsel in de arbeidsvoorwaardenvorming, zoals eerder door middel van de verschillende overlegniveaus in de raam-cao is afgesproken. Dit betekent dat decentrale afspraken over arbeidsvoorwaardenvorming

uitgangspunt zijn en ruimte moeten bieden voor eigen identiteit en maatwerk. Het mandaat van de onderhandelingsdelegatie van Plantum is hierop recentelijk aangescherpt.

Als voorbeelden noemen we de consignatietoeslag, het kopen van vakantiedagen en de invulling van de beloningsmatrix bij de open-schalen. Verder agenderen jullie als onze gesprekspartner onderwerpen voor het cao-overleg die naar onze mening behoren tot het hr-beleid van de individuele ondernemingen. Hierbij denken we aan de invulling van verlofregelingen, jubileumuitkeringen, scholingsbeleid en het beleid rondom duurzame inzetbaarheid. De hr-afdelingen van de bedrijven zijn ook prima in staat om aan deze onderwerpen op bedrijfsniveau, samen met de OR, vorm te geven.

Tegelijkertijd zien we in de praktijk dat bedrijven de raamregeling die de cao volgens artikel 2 biedt beperkt of onvoldoende kunnen gebruiken. Dit komt doordat in de cao bij specifieke onderwerpen niet is geformuleerd dat de raamregeling van toepassing is en dat afspraken op een lager niveau gemaakt kunnen worden. Als voorbeeld noemen we artikel 16 over bijzonder verlof en artikel 31A over de consignatietoeslag waarbij geen bepaling is opgenomen om af te kunnen wijken op een lager niveau. Artikel 35 is een voorbeeld waar de kaders wel goed zijn omschreven. Een ander knelpunt is dat nieuwe sectorale regelingen bovenop of naast bestaande bedrijfsregelingen komen die niet bij de cao worden afgeschaft.

Deze ontwikkelingen leiden ertoe dat de cao steeds minder aansluit bij de bedrijfs- en concerndoelstellingen van het hr-beleid van de bedrijven. Dit alles vormt een bedreiging voor het draagvlak voor de cao bij werkgevers. Wij willen graag met jullie verkennen hoe deze bedreigingen te beantwoorden, zodat er voor de cao een blijvend draagvlak is bij de bedrijven en haar werknemers.

Economische vooruitzichten

Begin dit jaar zijn we overvallen door een pandemie van het coronavirus met een ziekte die COVID-19 is gaan heten. Dit heeft wereldwijd geleid tot het zoveel als mogelijk beperken van fysieke menselijke contacten. Hierdoor zijn grote delen van de economie tijdelijk tot stilstand gekomen. Op dit moment hebben veel landen te maken met een tweede golf aan uitbraken van COVID-19. Opnieuw komen daarom economische activiteiten tot stilstand door de maatregelen die overheden tegen verspreiding van de ziekte treffen.

De meeste tuinzaadbedrijven konden de bedrijfsactiviteiten op aangepaste wijze goed voortzetten; wel werden bedrijven die hoofdzakelijk in de sierteelt actief zijn harder getroffen. Op dit moment worden de internationale gevolgen van de pandemie wel steeds meer duidelijk. De afzet van zaad staat nu in meerdere landen onder druk door de economische situatie die is ontstaan door het stil leggen van economisch activiteiten vanwege COVID-19.

Naast de COVID-19-pandemie worden we op het Europese continent geconfronteerd met de slepende discussie over de Brexit. Deze zorgt voor veel onzekerheid en onzekerheid is niet goed voor het vertrouwen van consument en bedrijven en heeft daarom een negatieve invloed op de economie.

Een cao die past bij de bedrijfstak

Gezien bovenstaande zouden wij graag in gesprek treden over het herstel van de raam-cao. Zodanig dat de cao bijdraagt aan de ontwikkeling van een goed arbeidsvoorwaardenbeleid van de sector en de bedrijven met hun werknemers voor het komende decennium. Waarbij we rekening houden met de eigenheid van de bedrijven met een professionele hr-afdeling en de globale context van de bedrijven.

Met jullie, als vakorganisaties willen we verkennen hoe we in de cao de kaders voor bedrijfsregelingen en het overleg op bedrijfsniveau helder kunnen vastleggen. Daarbij willen we ook aandacht besteden aan de decentrale rol van vakorganisaties.

Wij vertrouwen erop met jullie hierover een constructieve discussie te kunnen voeren en oplossingen te bereiken die recht doen aan de wederzijdse belangenbehartiging en het noodzakelijke draagvlak voor de cao te versterken.

Gelet op de onzekere economische ontwikkelingen en (overleg)beperkingen als gevolg van COVID 19 stellen wij voor een cao van een jaar af te sluiten en gedurende dat jaar ernaar te streven het overleg over de toekomst van de cao Tuinzaden te organiseren.

Gezien het bovenstaande stellen we voor de cao met 1 jaar ongewijzigd te verlengen met een nog nader overeen te komen verhoging van de salarissen.

Met vriendelijke groet,

Jaap den Dekker

Plantum