



Cao-voorstellen CNV cao Tuinzaadbedrijven 2026

1. Looptijd

In onderling overleg bepalen we de looptijd van deze cao. De hieronder gedane voorstellen zijn gebaseerd op een looptijd van 1 jaar.

2. Beloning, kosten en vergoedingen

2.1 Loonvraag

Werknemers in de Tuinzaadensector hebben het gevoel dat hun beloning de afgelopen jaren onvoldoende is meegegroeid met de hoge inflatie. We vinden het belangrijk dat werknemers voor de inflatie achterstand gecompenseerd worden, koopkracht behouden in 2026 en ook een stukje koopkrachtverbetering krijgen tijdens de looptijd van de cao. Daarnaast speelt het tekort aan werknemers en de extra werkdruk die daardoor ontstaat ook een rol. Daarom zet CNV in op een realistische loonvraag van 5%.

2.2 Eindejaarsuitkering

CNV stelt voor om een (extra) eindejaarsuitkering in te voeren van 1% van het bruto jaarinkomen. Deze uitkering wordt jaarlijks uitgekeerd aan alle medewerkers die op 1 december van dat jaar in dienst zijn.

2.3 Verduidelijking en verbetering huidige afspraken rond stagevergoeding

Kan Plantum toelichten hoe de stagevergoeding geregeld is, los van het artikel over werknemers met een arbeidsbeperking? En kunnen de sociale partners zoals staat onder artikel 4 van bijlage VII (pagina 52 cao) geïnformeerd worden over de gerealiseerde aantallen stagiairs en de bijbehorende ervaringen met de voorgestelde verhoging van de stagevergoeding?

2.4 Reiskostenvergoeding

Momenteel kan in afwijking van Artikel 37, lid 1, in overleg met de OR een reiskostenregeling worden overeengekomen waarbij voor woon-werkverkeer vanaf 5 km tot maximaal 35 km enkele reis een vergoeding van € 0,23 per gereisde kilometer wordt gegeven. CNV stelt voor om deze regeling als standaardregeling in te voeren voor alle werknemers die voldoen aan de afstandscriteria. Hiermee geldt automatisch voor woon-werkverkeer vanaf 5 km tot maximaal 35 km enkele reis een vergoeding van € 0,23 per kilometer, zonder dat daarvoor apart overleg met de OR nodig is.

2.4 Jubileumvergoeding bij 12,5 jaar dienstverband

Momenteel wordt een jubileumuitkering pas toegekend bij 25 en 40 jaar dienstverband. Wij stellen voor om ook bij een dienstverband van 12,5 jaar een jubileum vergoeding toe te voegen. Een tussentijdse erkenning kan de betrokkenheid van werknemers versterken, bijdragen aan behoud van personeel en het gevoel van waardering vergroten.

3. Ontwikkelingen in de sector, de onderneming en de werknemer

3.1 Werktijden

CNV stelt voor om werknemers met een fulltime contract de mogelijkheid te geven hun contracturen te verdelen over vier dagen. Hiermee ontstaat de optie voor een vierdaagse werkweek. Werknemers krijgen hierdoor meer ruimte om werk en privé beter in balans te brengen, wat stress en uitval vermindert. Dit biedt de mogelijkheid om een dag per week te gebruiken voor mantelzorg of familie. Werkgevers profiteren van lagere ziektekosten en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Bovendien zullen bedrijven zich genoodzaakt voelen slimmere werkprocessen te bedenken, wat de productiviteit ten goede komt. Bovendien draagt de mogelijkheid van een vierdaagse werkweek bij aan het aantrekken van jonge mensen. Deeltijdwerken is geen oplossing, omdat de kosten van levensonderhoud zijn gestegen. Met dit voorstel wordt het voor werknemers haalbaar om voltijds te blijven werken, maar met meer balans.

3.2 Tien dagen flexibel rouwverlof

CNV stelt voor om in de cao een regeling op te nemen die werknemers recht geeft op tien dagen flexibel rouwverlof bij het overlijden van een naaste. Volgens onderzoek van CNV krijgt een op de tien rouwende werknemers een burn-out. Ondervraagden gaven ook aan dat ze te snel weer aan het werk moesten of langere tijd niet konden functioneren. Werkgevers geven zelf aan dat er veel problemen zijn rondom mentale gezondheid. Rouw heeft een langdurige impact op het welzijn en de inzetbaarheid van werknemers. Het bieden van flexibiliteit en voldoende tijd om zaken te regelen en te herstellen, draagt bij aan duurzame inzetbaarheid, vermindert ziekteverzuim/burn-outs en getuigt van goed werkgeverschap.

3.3 Hitteprotocol

Om de gezondheid en veiligheid van met name werknemers in uitvoerende functies bij extreme hitte te beschermen, stelt CNV voor om hierover afspraken op te nemen in de cao. Door klimaatverandering neemt de warmte in de zomer toe, wat kan leiden tot gezondheidsproblemen.

3.4 Meerwerk schrappen: gelijke behandeling bij overwerk

CNV stelt voor om de cao in lijn te brengen met de recente uitspraak van het Europese Hof. We willen dat het onderscheid tussen meerwerk en overwerk verdwijnt. Voor een deeltijd medewerker is er sprake van overwerk wanneer hij meer werkt dan de in de arbeidsovereenkomst afgesproken arbeidsomvang. CNV stelt voor dat overwerk voor zowel deeltijd als voltijd medewerkers kunnen worden gecompenseerd in tijd voor tijd of uitbetaald met overwerktoeslag. Ook stelt CNV voor dat over alle overuren pensioen en vakantiegeld wordt opgebouwd.

3.5 Aanpassing verhogingsregeling open salarisschalensystematiek

Momenteel is in Artikel 23, lid 7 vastgelegd dat bij "normaal/goed" functioneren de minimale jaarlijkse verhoging 2% bedraagt totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt. CNV stelt voor deze regeling aan te passen zodat ook bij "voldoende" functioneren een jaarlijkse verhoging van 2% wordt toegekend. Een beoordeling als "voldoende" betekent immers dat de werknemer voldoet aan de gestelde eisen en zijn of haar bijdrage levert aan de organisatie.

3.6 Flexkrachten en uitzendkrachten

CNV stelt verder voor in de cao op te nemen dat flexkrachten en uitzendkrachten bij goed functioneren en na een jaarrond werken een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen bij de inlener. Bij structureel werk hoort een vast contract. We willen daarom in cao's afspraken maken die werkgevers ertoe zetten gelijkwaardigheid te creëren tussen contracten.

3.7 Vakvolwassenloon vanaf 18 jaar

Medewerkers vanaf 18 jaar leveren in veel gevallen gelijkwaardige arbeid als vakvolwassen collega's. Desondanks ontvangen zij vaak nog een jeugdloon of een sterk verlaagd loon, terwijl de werkzaamheden en prestaties niet wezenlijk verschillen van die van oudere werknemers. CNV stelt daarom voor om structureel meer waardering en gelijkheid in beloning te realiseren door het vakvolwassenloon toe te passen vanaf de leeftijd van 18 jaar. Dit voorstel bevordert gelijke beloning voor gelijk werk, vergroot de aantrekkelijkheid van leer-werktrajecten en draagt bij aan de waardering en binding van jonge werknemers binnen de sector.

4. Duurzame inzetbaarheid

4.1 Seniorenregeling

In de cao van 2023 hebben we een seniorenregeling ingevoerd waarbij men 5 jaar voorafgaand aan de AOW-datum kan werken voor 80% van de uren, met 80% loondoorbetaling en doorbetaling van 100% van de pensioenpremie.

CNV stelt voor om deze regeling te verbeteren voor alle medewerkers door de loondoorbetaling te verhogen naar 90%. Zo ontstaat een 80-90-100-regeling: 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw. Dit maakt het financieel aantrekkelijker om gebruik te maken van de regeling, zodat meer mensen – ongeacht hun salarisschaal – gezond en met behoud van inkomen hun werk kunnen blijven doen tot aan de AOW-leeftijd.

4.2 Stoppen met consignatiediensten of weekenddiensten vanaf 60 jaar

We krijgen signalen dat onregelmatige werktijden, zoals consignatiediensten (storingsdiensten) en weekenddiensten, vanaf 60 jaar zwaar op de gezondheid drukken. Daarom stellen wij voor dat medewerkers vanaf die leeftijd worden vrijgesteld van deze diensten. Dit voorkomt overbelasting, verlaagt het risico op verzuim en maakt het mogelijk dat ervaren medewerkers gezond en gemotiveerd kunnen doorwerken tot hun pensioen. Het past binnen het bredere doel van duurzame inzetbaarheid.

4.3 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

CNV stelt voor dat cao partijen met elkaar vaststellen welke functies onder een zwaar beroep vallen. Deze definitie zal vervolgens getoetst moeten worden door een externe partij. Daarnaast stellen wij voor om gebruik te maken van de bestaande fiscale ruimte.

5. Overige voorstellen

Ten slotte behouden wij ons het recht voor om, tijdens het overleg, als daar op enig moment aanleiding voor is, met aanvullende voorstellen te komen.