

Cao-voorstellen Tuinzaadbedrijven

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten, 1 januari 2020 t/m 31 december 2020.

Inkomen

Conform ons arbeidsvoorwaardenbeleid stellen wij vanaf 1 januari 2020 voor om de feitelijke lonen, de loonschalen en reiskostenvergoeding en de daaraan gerelateerde vergoedingen structureel te verhogen met 5% bij een cao-looptijd van één jaar.

Koppeling beloning-beoordeling

Wij stellen voor om artikel 20 VERHOGING 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 een bruto (= netto) maandsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.*

Benchmark loongebouw

Gedurende looptijd van de cao stellen wij voor om voor het loongebouw een benchmark uit te laten voeren.

Toekennen overwerkvergoeding voor medewerkers in Loonschaal H

Wij stellen voor om de overwerkvergoedingsregeling uit te breiden voor functies in functiegroep H.

Meer zekerheid in combinatie met gelijk werk, gelijk loon

Wij stellen voor om de “9 uit 12”-regeling op te nemen in de cao. Deze regeling houdt in: *indien een arbeidsplaats over een periode van 12 maanden voor 9 maanden wordt ingevuld met uitzendwerk (door een of meerdere uitzendkrachten) dan dient deze arbeidsplaats omgezet te worden in een dienstverband voor onbepaalde tijd bij de inlener.*

Duurzame inzetbaarheid

Wij stellen voor om een ARBO-catalogus “Tuinzaadbedrijven” aan te vullen met afspraken over de aanpak werkdruk oftewel Psycho Sociale Arbeidsbelasting.

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.

Wij stellen 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 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.

Fit over the Finish & Pensioenakkoord

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.

Wij stellen voor om de volgende protocoltekst in de cao op te nemen:

Sociale partners zullen meewerken aan de afspraken die gemaakt zijn in het pensioenakkoord zijnde:

Het mogelijk maken voor een werknemer om drie jaar voor AOW-datum met pensioen te gaan. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd: Werkgever levert vanaf 2021 een bijdrage van € 19.000 per werknemer maximaal 3 jaar voor AOW-datum. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen

Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk

Wij stellen 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.

Bijzonder verlof

Wij stellen voor artikel 16 Bijzonder Verlof lid G bevallingsverlof/kraamverlof oftewel geboorteverlof per 1 januari 2020 te verruimen naar 10 dagen. Vervolgens per 1 juli 2020 de cao-tekst uitbreiden met het aanvullende geboorteverlof van maximaal vijfmaal de arbeidsduur per week.

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 interpretatieverschillen 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 c.q. compensatieverlof.

Wij stellen voor om artikel 16 Bijzonder Verlof lid K uit te breiden met de volgende cao-tekst

1. Over de verlofuren heeft de werknemer recht op volledige doorbetaling (100%) van het salaris en op de volledige overige arbeidsvoorwaarden.

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 een aaneengesloten periode 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.

Wij stellen voor om artikel 16 Bijzonder Verlof uit te breiden met een loondoorbetalingsverplichting tijdens ouderschapsverlof van 2 maanden per 1 juli 2020.

Overige cao punten

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. Daarbij gaan wij uit van XX extra gerealiseerde banen in 2019 en XX extra gerealiseerde banen in 2020-2021. Deze aantallen zijn additioneel en cumulatief. Eind 2021 zijn er derhalve XX-banen bezet door mensen met een arbeidsbeperking aanvullend op reeds in dienst zijnde mensen met een arbeidsbeperking.*

Cao a 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 voor om artikel 40 uit te breiden met bestedingsdoelen en uitruilmogelijkheden uit te breiden, zoals het extra kopen en verkopen van vakantiedagen.

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.