

Concept Cao-voorstellen Tuinzaadbedrijven

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten, 1 januari 2021 t/m 31 december 2021.

Inkomen

Conform ons arbeidsvoorwaardenbeleid stellen wij vanaf 1 januari 2021 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 opschalen (RSP)-systematiek nog steeds nadelig kan uitpakken voor de medewerkers. Wij stellen voor om de opschalen (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 & functiehuis

Gedurende looptijd van de cao stellen wij voor om voor het loongebouw en functiehuis 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 dit in combinatie met meer zeggenschap over arbeidstijden.

Duurzame inzetbaarheid

Wij stellen 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.

Fit over the Finish;

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 in het kader van het pensioenakkoord de mogelijkheden te verkennen de fiscale regeling (€ 21.200,- boetevrij te verstrekken) en de tijdspaarregeling (100 weken in plaats van 50 weken) in te zetten.

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 om ook 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.

Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk

Op basis van de uitkomst van de 0-meting duurzame inzetbaarheid blijkt dat 98,4 % van de medewerkers deze 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 een thuiswerkregeling op te nemen, waarbij er gebruikt wordt gemaakt van fiscale ruimte.

Uitbreiden 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 c.q. 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.

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. 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 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 voor om artikel 40 uit te breiden met bestedingsdoelen en uitruilmogelijkheden 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.