

CNV Vakmensen, t.a.v. Niels Rook
FNV Agrarisch Groen, t.a.v. Nelly van Veen
Vakvereniging HZC, t.a.v. Monique van Meerendonk

Datum: 5 oktober 2023

Onderwerp: Voorstellenbrief Cumela cao Groen, Grond en Infrastructuur (GGI)

Geachte heer Rook, mevrouw Van Veen en mevrouw Van Meerendonk,
beste Niels, Nelly en Monique,

Op 17 oktober gaan we met elkaar in gesprek over een nieuwe cao GGI. In deze brief vind je dan ook de voorstellen van Cumela namens werkgevers voor dit gesprek.

Onze voorstellen

Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

- Wij stellen voor een imagocampagne (incl. nulmeting) om de instroom in onze sector te bevorderen en de huidige medewerkers te behouden. De campagne zou gefinancierd kunnen worden met paritair geld.
- Wij willen graag in gesprek om te kijken naar een manier om samen op te trekken richting Den Haag om werken te laten lonen. De lasten op arbeid moeten structureel dalen zodat medewerkers netto meer in handen krijgen.
- Wij vinden het belangrijk dat studenten niet geconfronteerd worden met te maken kosten om stage te lopen. Wij stellen voor in de cao op te nemen dat stagiaires recht hebben op dezelfde (onkosten)vergoedingen als de medewerkers in de sector.
- Graag gaan we tijdens het cao-overleg in gesprek over een redelijke loonontwikkeling passend binnen de context en (financiële) situatie van sector.

Goed werkgeverschap

- Het heeft onze voorkeur om afspraken te maken voor een nieuwe cao met een looptijd van 1 januari 2024 t/m 31 december 2025.
- Wij hebben in de cao 2022/2023 afspraken gemaakt over naleving. Vervolgstep is wat ons betreft de gemaakte afspraken beter onder de aandacht te brengen bij werkgevers en medewerkers.
- Wij stellen voor om te onderzoeken of een cafetariamodel een antwoord zou kunnen zijn op de verschillende behoeftes in de sector.
- Gezien de ontwikkelingen rondom het wettelijk minimumloon (WML) stellen wij voor om functiegroep B te beperken tot 1 schaal zijnde het WML en in functiegroep C schaal 0 het WML op te nemen.
- Gezien het wetsvoorstel om 0-uren contracten te verbieden (behoudens voor scholieren/studenten) stellen wij voor om een jaarennorm als optie in de cao op te nemen. Het ministerie van SZW ziet dit ook als een goede oplossing maar gezien de tekst van de WML moet een jaarennorm in de cao worden opgenomen.

- In artikel 28 lid 5 is geregeld dat een medewerker vanaf 15 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW gerechtigde leeftijd niet verplicht is om arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd. Met het oog op de arbeidsmarkkrapte werkt dit artikel beperkend en zouden we graag willen bespreken of we dit artikel kunnen aanpassen dan wel moderniseren.
- Bij de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 59 lid 1) wordt een onderscheid gemaakt op basis van leeftijd. Dit onderscheid kan niet meer worden uitgelegd. We willen de opbouw van deze dagen dan ook voor alle medewerkers gelijkstellen (6 dagen)
- Daarnaast worden de extra bovenwettelijke vakantiedagen voor de oudere medewerker (artikel 59 lid 2) wat ons betreft niet op de juiste manier ingezet. Veel medewerkers laten deze dagen uitbetalen waarmee aan het doel van deze regeling voorbij wordt gegaan. Ons voorstel is dan ook om deze extra opbouw voor de medewerker geboren na 1 maart 1969 te laten vervallen.
- Sinds het voorjaar van 2023 kunnen medewerkers als ze last hebben van ongewenst gedrag dit melden bij een vertrouwenspersoon. Graag willen we deze gemaakte afspraak als bijlage toevoegen aan de cao.

Vereenvoudiging cao

- Wij merken dat het opzeggen van de arbeidsovereenkomst zorgt voor discussie. Wij zouden dan ook graag een voorbeeld willen toevoegen aan artikel 11 lid 2 sub d, zodat deze discussies worden voorkomen.
- Het lijkt ons juist om de ketenregeling, artikel 11 lid 3, aan te passen aan de wet. Met andere woorden de termijn waarbinnen contracten voor bepaalde tijd kunnen worden gegeven gaat van 24 naar 36 maanden.
- Op dit moment kent de cao twee definities van een seizoenskracht. Om problemen en onduidelijkheid te voorkomen zouden wij graag 1 definitie aanhouden.
- We vragen ons af in hoeverre artikel 75 lid 4 in strijd is met de Wet gelijke behandeling en of dit in deze huidige tijd nog uit te leggen valt aan zowel werkgevers als medewerkers.
- Wij stellen voor in de cao op te nemen dat wanneer er sprake is van een collectieve bedrijfssluiting, de medewerker hiervoor vakantiedagen opneemt.

Graag lichten wij onze voorstellen nader toe. Uiteraard behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met wijzigingen of aanvullingen op onze voorstellenbrief te komen.

Vertrouwend je hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Cumela Nederland

Namens de werkgeversdelegatie
Alie Dijkstra