

Concept voorstellen cao Royal FloraHolland.

1. Looptijd

- Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, dus van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023.

2. Inkomen

- Conform ons arbeidsvoorwaardenbeleid willen wij per 1 januari 2023 de automatische prijscompensatie (APC) plus een nominale verhoging van € 100,- per maand. Daarbij willen wij een afspraak maken dat er ieder jaar een automatische prijscompensatie (APC) plaatsvindt met een jaarmutatie op 1 januari met als ijkmaand de inflatiecijfers in oktober van het voorafgaande jaar en dat bovenop een APC, elke werknemer een loonsverhoging krijgt van € 100 euro bruto per maand.
- We stellen voor dat 14 euro het minimumuurloon is.
- Wij stellen voor dat medewerkers vanaf 18 jaar het vakvolwassen salaris ontvangen

3. Koppeling beloning-beoordeling

De huidige RSP-systematiek werkt nadelig uit voor de medewerkers bij RFH en met name wordt de groei in de schaal belemmerd/vertraagd. Wij stellen voor om artikel 124 de RSP-systematiek aan te passen, waarbij iedere medewerker bij een voldoende beoordeling in een periode van 7 jaar tot schaal maximum een periodieke verhoging krijgt.

- Wij stellen voor om de huidige staffel aan te passen door het onderstaande voorstel:

Positie RSP	Verhoging bij voldoende beoordeling	Verhoging bij uitstekend beoordeling
70 tot 80%	8%	13%
80 tot 90%	6%	9%
90 tot 95%	4%	6%
95 tot 100%	2,5%	4%
100%	0%	0%

Verhoging bij constante (elk jaar) voldoende beoordeling duurt 7 jaar.

Verhoging bij constante (elk jaar) uitstekend beoordeling duurt 4 jaar.

Dialogocyclus

Wij stellen om de huidige beoordelingssystematiek oftewel “de Dialogocyclus” aan te passen, waarbij het uitgangspunt moet zijn dat de gemiddelde FloraHolland medewerker voldoende/normaal functioneert. In de huidige beoordelingsmethodiek worden de criteria om een goed te scoren voor je beoordeling als zeer hoog en niet realistisch ervaren. Wij zien dat de beoordelingsruimte tussen matig en goed de afgelopen jaren ver uit elkaar zijn komen te liggen en daardoor medewerkers sneller in aanmerking komen voor een verbetertraject en geen periodieke verhoging krijgen.

4. Duurzame inzetbaarheid & gezond met pensioen

- Wij stellen voor om in het kader MDIEU regeling, duurzame inzetbaarheid in de komende looptijd samen met de vakbonden plan van aanpak te maken om de inzetbaarheid van de medewerkers verder te vergroten.
- We stellen voor om conform het pensioenakkoord afspraken te maken over het aanbieden van de tijdelijke RVU-boetevrije regeling (22.488 euro per jaar) aan oudere werknemers om hen daarmee te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW leeftijd te stoppen met werken.
- We stellen voor om startleeftijd van de 80/90/100 regeling te vervroegen naar 60 jaar.
- We willen daartoe tevens een tijdspaarregeling (verlofspaarregeling) afspreken, overigens niet alleen voor oudere werknemers maar voor alle werknemers. Wij stellen voor dat medewerkers 1500 verlof uren te kunnen sparen.
- We stellen voor dat mantelzorgers het recht krijgen om 80% te gaan werken tegen 90% salaris, met terugkeerrecht naar 100% werk tegen 100 % salaris.
- Wij stellen voor om de uitkering van het ouderschaps- en aanvullend geboorteverlof van 70% te verhogen naar 100%
- Wij stellen voor om een individueel scholingsbudget van € 1.500 per jaar toe te kennen
- Wij stellen voor om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen door middel van een 2-jaarlijkse PAGO c.q. PMO (Periodiek Medisch Onderzoek).
- Wij stellen voor om een onafhankelijk onderzoek naar arbeidsomstandigheden te laten uitvoeren, waaronder gezondheid door stof, kou en belastbaarheid van medewerkers

5. Meer zeggenschap over arbeidstijden & kwaliteit van werk

Wij stellen voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken dit conform **Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden** en de Wet werken waar je wilt die per 5 juli 2022 door de tweede kamer is goedgekeurd. Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden/invloed (zelfroosteren) op roosters en werktijden door de medewerker vergroten. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé, zonder dat de werkdruk en onzekerheid van de werknemer toeneemt.

- Wij stellen voor om voor de logistiek-afdelingen incl. het flexpunt een centraal rooster/planningstelsel per 1 januari 2023 te voeren. Waarbij alle beschikbare werkuren van werknemers worden gekoppeld aan het werkaanbod.
- Wij stellen voor om artikel 59 aan te passen, zodat er ook recht ontstaat op een overwerktoeslag bij meer dan > 8 uur per dag.
- Wij stellen voor om artikel 49 Afspraken over werktijden artikel 4 aan te passen, waarbij de werkgever de gewijzigde werktijden minimaal 7 dagen van tevoren meldt
- Wij stellen voor om hoofdstuk 17 Afspraken over werktijden artikel 50 en 51 te verduidelijken (Plus/Minuren). Waarbij we de staffel de min/plusuren systematiek aan willen passen, waarbij de min uren na 6 maanden worden kwijtgescholden.
- Wij stellen voor dat plus/minuren systematiek alleen voor contracten tot max 24 upw wordt toegepast en dan specifiek voor de verdeelprocessen van bloemen en planten
- Wij stellen voor dat de meer/plus & overuren op verzoek van de werknemer kunnen worden gecompenseerd in vrije tijd
- Wij stellen voor om de arbeidsduur voor de zware roosters, waaronder roosters met veel wisselende werkroosters (avond/nachtroosters) te verlagen naar 36 uur per week.
- Wij stellen voor om artikel 49. Afspraken over werktijden aan te passen met een regeling voor thuiswerken conform de Wet werken waar je wilt. Dus ook de mogelijkheid om 4*9 te werken of thuiswerken voor medewerkers die dat willen.
- Wij stellen voor om duidelijke spelregels op te stellen voor medewerkers met jaaruren overeenkomsten.

6. Reiskostenregeling

- We stellen om de reiskostenregeling aan te passen, waarbij er op basis van minimaal € 0.19 cent per KM woon werkverkeer worden vergoed. Het beperken van de vergoeding tot een maximaal bedrag per dag (art. 78 Afspraken over kosten van woon-werkverkeer en artikel 91, lid 2) dient daartoe te vervallen.

7. Meer zekerheid in combinatie met gelijk werk, gelijk loon

- Wij stellen voor om de werkingssfeer van de cao aan te passen conform het volgende tekstvoorstel: *Deze cao is van toepassing op de werknemers die werkzaam zijn in de onderneming van de werkgever. De cao is ook van toepassing op werknemers, die niet in dienst zijn van de werkgever, maar werkzaamheden in zijn onderneming uitvoeren die gebruikelijk zijn in de onderneming.*
- Wij stellen voor dat bij het inlenen van personeel (Piek & Ziek) uitsluitend gewerkt wordt met uitzendbureaus met een allocatieve functie conform het onderstaande tekstvoorstel. *'Het is de werkgever alleen toegestaan te werken met uitzendbureaus/ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen, die een allocatiefunctie vervullen. Onder allocatie wordt verstaan dat het uitzendbureau/de ter beschikking stellende onderneming/concern zich uitsluitend bezighoudt met de werving en selectie van personeel en het actief bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijk werk op de arbeidsmarkt.'*

8. Diverse artikelen

9. Wij stellen voor om een koude toeslag in de cao op te nemen inclusief het aanbieden beschermende werkkleding
10. Wij stellen voor om artikel 62. Aanpassing contracturen en tijdelijke contractuitbreiding bij deeltijders aan te passen conform artikel 7:610 BW rechtsvermoeden arbeidsomvang
11. Wij stellen voor om bijlage 1 uit te breiden met de naleving van de cao te bevorderen door middel van het instellen van een paritaire nalevingscommissie die proactief controleert op de cao naleving.
12. Wij stellen voor dat de aftrekbaarheid vakbondscontributie van de vakbondsleden voor deze contractperiode wederom te verlengen
13. Wij stellen voor om de vergoeding van het solidariteitsfonds te indexeren en voor deze contractperiode wederom te verlengen
14. Wij stellen voor om de afspraken uit het sociaal akkoord mbt tot de banenafpraak te verruimen.

15. Voorbehoud

- We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende of gewijzigde voorstellen te doen.