

VBW

T.a.v. De heer M. Maasse, directeur

Horaplantsoen 20

6716 LT Ede

Onderwerp:

Voorstellenbrief AVV cao-bloemisten

Utrecht, oktober 2024

Introductie

In een tijd van krapte op de arbeidsmarkt willen de werknemers als eerste de aandacht vestigen op de sfeer en samenwerking op de werkvloer. In de branche leeft heel erg de gedachte “we moeten het samen doen” dat geldt voor AVV, CVAH en VBW maar ook voor medewerkers onderling. Hoe gaan we met elkaar om? Hoe houden we rekening met de fase van het leven van de individuele medewerker? Houden we rekening met collega’s die een dagje ouder worden? Kunnen we die op een of andere wijze ontzien? Doen we dat voldoende met zwangere collega’s? Met collega’s die mantelzorg verrichten of een druk gezin hebben? Moeten we alles borgen met cao-afspraken of kunnen we als sociale partners de branche inspireren tot het houden van rekening met elkaar? AVV stelt voor de nieuwe cao van een introductie te voorzien langs bovenstaande lijnen en daar samen met VBW en CVAH aandacht aan te besteden bij het bekend maken van de nieuwe cao-afspraken.

De afgelopen cao’s hebben we ons vooral bezig gehouden met de lonen. De stijgingen van het WML hebben het grootste deel van de loonruimte opgesoupeerd en uit alle macht hebben we geprobeerd een loongebouw overeind te houden dat tot ver in de functieschalen onder water stond. Dat leidde tot een cao met een relatief mager loongebouw.

Daarnaast en misschien wel daardoor is er moeilijk aan personeel te komen op de hele arbeidsmarkt. Dat levert extra werkdruk op voor de medewerkers die op de vloer staan.

Uitstroom uit de branche is een aandachtspunt. Veel gehoorde signalen uit de achterban zijn de relatief lage lonen.

We willen ons hard maken voor het aantrekkelijker maken van het werk in de sector.

Hieronder puntsgewijs onze voorstellen.

Inzet

Wij komen tot de volgende thema's voor de inzet:

1. Aantrekkelijkheid van werken in de sector
2. Aanpassen aanloopschalen
3. Investeren in persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid
4. Vakantie en werk
5. Looptijd
6. Werkdruk en lichamelijke belasting
7. Klachten rondom de overgang en menstruatie

Overige punten

8. Reiskostenregeling
9. Verlof bij overlijden
10. Jubileumuitkering in een moderner jasje
11. Juridisch vervolg meldpunt en verwijzing ernaar in de cao, naleving van de cao

1 Aantrekkelijkheid van werken in de sector

Uit de reacties, gegeven tijdens de stemming van AVV over de huidige cao blijkt dat een groot deel van de werknemers die hebben gereageerd ontevreden is over de hoogte van hun salaris. De roep klinkt om een **hoger, eerlijker en marktconform** loon.

Ook blijkt dat het moeilijk is om aan personeel te komen en dat werknemers geneigd zijn te kijken naar sectoren zoals tuincentra en supermarkt. Het werk wordt als fysiek zwaar ervaren, het vraagt kennis en expertise en behelst veel staan.

Daarentegen werken er mensen met passie voor het vak en een creatieve inslag. Helaas voelen werknemers zich niet altijd gewaardeerd. De nieuwe afspraken moeten kunnen concurreren met de lonen van sectoren om ons heen zoals de supermarkten en tuincentra. De gemiddelde loonstijgingen tot nu toe in 2024 ligt net onder de 5,5% per 12 maanden.

<https://cao-kijker.awvn.nl/>

We nodigen VBW uit met ons creatief mee te denken in oplossingen. Zo is het verstrekken van een extra standaard vakantiedag in dit kader ook een bespreekbare optie.

Het loongebouw biedt op dit moment nog steeds weinig perspectief. In schaal C staat een medewerker wel 7 jaren stil vanaf het vakvolwassen loon en het verschil met WML is te klein om geloofwaardig te zijn. Het doet geen recht aan het verschil in opleiding en ervaring die de medewerkers die al langer in de branche werken hebben t.o.v. de jonge beginnende medewerkers.

2 Aanpassen aanloopschalen

Gelijk werk zou gelijk beloond moeten worden. Dat is echter niet in alle gevallen zo. Het meest duidelijk is dat in de jeugdloonschalen, aanloopschalen in deze cao. Een medewerker van 15 verdient 30% van het WML en iemand van 18 (een volwassene) 50%.

Nederland is daar een uitzondering in t.o.v. ons omringende landen. Nergens in Europa is het jeugdloon zo diep. Nederlandse jongeren werken het meest en meer dan ooit. Dat moet ook wel want met halfloon betalen ze hele prijzen. AVV ziet dat ook in deze cao en stelt voor daar eens over in gesprek te gaan. Hoe (snel) kunnen we in deze branche toegroeien naar een eerlijk beloningsmodel? Dit lichten we tijdens de onderhandelingen verder toe.

3 Investeren in persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

In de vorige cao's is een persoonlijk studiebudget afgesproken en zijn de scholingsverlof dagen gehandhaafd. In de praktijk zien we dat er nog weinig gebruik van wordt gemaakt. Bij navraag blijkt dat de mogelijkheden tot (bij)scholing en het volgen van workshops of bijwonen van vakevenementen niet of nauwelijks aan de medewerkers wordt gecommuniceerd laat staan gestimuleerd.

AVV stelt voor om gezamenlijk met VBW in te zetten op meer bekendheid van deze mogelijkheden en werkgevers en werknemers aan te sporen en te stimuleren gebruik te maken van deze mogelijkheden.

4 Vakantie en werk

Vanwege het veelal samenvallen van schoolvakanties met feestdagen voelen medewerkers zich belemmerd om vakantie te nemen. De beperking om in de zomervakantie niet het recht te hebben om drie weken vakantie aaneengesloten op te nemen veroorzaakt dat veel medewerkers met schoolgaande kinderen daar ontevreden over zijn. AVV stelt daarom de volgende regelingen voor:

- Medewerkers hebben het recht drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen.
- In navolging van artikel 29 lid 2 kun je niet door je werkgever verplicht worden op een feestdag te werken.

Daarnaast constateren we dat werkgevers hun medewerkers niet adequaat informeren over de mogelijkheid om vakantiedagen terug te kopen en dat in de praktijk blijkt dat als een medewerkers die wens doorgeeft, door tekort aan personeel, er geen ruimte is voor de extra vakantiedagen.

Daarom stellen we voor de bovenwettelijke vakantiedagen weer structureel als vakantiedagen op te nemen.

5 Looptijd

AVV stelt een looptijd voor van 2 jaar, te weten van 1-1-2025 tot 31-12-2027

6 Werkdruk en lichamelijke belasting

AVV wil teruggrijpen op een inzet uit de vorige cao-onderhandelingen en waarborgen opnemen om te garanderen dat werknemers gedurende de werkdag voldoende hersteltijd hebben om het lange staan en sjouwen met de waren te compenseren.

AVV wil onderzoeken of er mogelijkheden zijn om de fysieke belasting van het werk in de bloemenwinkel te verminderen. Daarvoor zou AVV graag een protocolafpraak maken.

Daarnaast horen we uit de achterban teveel geluiden dat er niet of nauwelijks gelegenheid is om een pauze op te nemen. Als medewerkers alleen in de winkel staan of voor een bepaalde tijd bestellingen af moeten hebben schiet de lunchpauze er vaak bij in of is er pas na 1400 tijd voor. Daarover wil AVV graag afspraken maken. Soms worden medewerkers ook verplicht langer dan nodig pauze te nemen waardoor de door hen te werken betaalde uren in het gedrang komen.

7 Klachten rondom de overgang

'Vrouwenkwaaltjes'; de buik- en rugpijnen, migraines, moodswings, en alle andere perikelen die horen tot het hebben van een vrouwelijke cyclus (of de afname daarvan) blijken een veel diepgaandere invloed op het dagelijks leven van vrouwen te hebben dan voorheen bekend.

Er heerst dikwijls nog een taboe op klachten door menstruatie en menopauze. Onderzoek wijst uit dat beperkingen die een medewerker ervaart als gevolg van klachten door menstruatie of menopauze (overgang) van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen leiden regelmatig tot verzuim.

Dat (vrouwelijke) werknemers overgangsklachten kunnen krijgen is een onderwerp dat nog niet overal bespreekbaar is. Het is goed om dit uit de taboesfeer te halen, beter bespreekbaar te maken en ook kennis over het onderwerp op te bouwen bij bijvoorbeeld HRM en Arbodiensten. AVV stelt voor om in samenwerking met VBW deze problematiek op te pakken, bespreekbaar te maken en te vertalen naar een cao-afpraak.

Overige punten

8 Tegemoetkoming reiskosten woon-werk

In de cao 2020-2022 is een tegemoetkoming reiskosten woon-werk opgenomen van €0,17 per kilometer vanaf de elfde kilometer enkele reis. AVV stelt voor om dit bedrag te verhogen naar €0,23 per kilometer en de eerste 10 kilometer ook te vergoeden aan medewerkers die per fiets naar het werk komen. Daarnaast stelt AVV voor de toename van reiskosten bij verhuizing door de medewerker niet zuiver ten laste van die medewerker te leggen. Graag wisselen we daarover van gedachten met VBW,

9 Verlof bij overlijden

Een veel gehoorde roep uit de achterban is uitbreiding van het verlof bij overlijden. Momenteel geeft de cao recht op 2 dagen verlos bij het overlijden van je eigen ouders. Dat leidt in de praktijk tot praktische en emotionele problemen. AVV stelt voor de regeling op te rekken naar de periode van de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart met een maximum van 6 dagen.

10 Jubileumgratificatie

In de vorige cao is een eenmalige uitkering afgesproken voor werknemers die oploopt naarmate de medewerker langer in dienst is. Dat wordt gewaardeerd. Er is de afgelopen en huidige cao veel verbeterd aan de kant van de jonge, nieuwe medewerker wat voor minder ruimte zorgde voor de ervaren en trouwe medewerker.

AVV stelt voor een regeling op te nemen die waardering toont voor medewerkers die lang in dienst blijven bij hun werkgever. Daarbij denken we aan een modernere variant. Tegenwoordig is lang meer uitzondering dan regel. Elke 5 jaar zou een mooie moderne variant kunnen zijn. Wij stellen voor een nominaal bedrag van €250 bij elke 5 jaar in dienst af te spreken.

11 In 2020 is het cao-meldpunt in samenwerking met VBW live gegaan. Gebleken is dat bij een conflict geen route is buiten die van mediation of de rechter om een conflict te beslechten. AVV stelt voor een commissie op te stellen die een bindende uitspraak kan doen. Een voorbeeld van cao-controle is te vinden bij het Sociaal Fonds Mobiliteit

<https://sfmobiliteit.nl/werkgever/cao/cao-controle>

Ook stelt AVV voor om in de cao een verwijzing naar het meldpunt op te nemen om er zo meer bekendheid aan te geven.

AVV behoudt zich het recht voor om aanvullende voorstellen te doen. AVV gaat het traject in met een open blik om een goed gesprek te voeren om tot een nieuwe cao te komen.

Vertrouwend op een constructief overleg,

Valérie Rijckmans

Bestuurder AVV