

Voorstellen van FNV Agrarisch Groen voor de cao open teelten per 1 juli 2025

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd van 1 jaar voor. De nieuwe cao gaat in op 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dat is afhankelijk van de inhoud van de afspraken.

2. Eerlijke beloning

- Wij willen een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 7% per 1 juli 2025 om de koopkracht te behouden maar ook te verbeteren.
- Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.
- Wij stellen voor dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar € 16,- per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar € 16,- heeft effect op de rest van het loongebouw.
- Wij stellen voor om per 1 juli 2025 de reiskosten woon-werkverkeer vanaf de eerste kilometer te vergoeden tegen het maximaal fiscaal toegestane vrijstellingsbedrag.
- Wij stellen voor dat medewerkers vanaf 18 jaar het vakvolwassen salaris ontvangen.
- Wij stellen voor dat de vakbondscontributie van de vakbondsleden door de werkgever wordt betaald.

2. Zekerheid en gelijk loon, gelijk werk

- FNV vindt de uitzonderingspositie van de werknemers die onder de werking van seizoen-, piekarbeid en zaterdaghulpvallen ongewenst. Deze uitzonderingspositie strookt niet met 'gelijk loon voor gelijk werk'. De FNV wil een gelijkwaardige behandeling van deze werknemers.
- Wij stellen voor dat het overwerk van werknemers die in deeltijd werken gelijk worden beloond als bij werknemers die werken in voltijd.
- Wij stellen voor dat uitzendarbeid alleen wordt ingezet bij uitzonderlijke situaties, zoals in de piek en vervanging bij ziekte. Daarnaast moeten uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden en behandeling krijgen als werknemers in vaste dienst.

3. Kwaliteit van werk

- We stellen voor om conform het pensioenakkoord 'gezond naar het pensioen', waarmee ook LTO Nederland heeft ingestemd, afspraken te maken over het aanbieden van de RVU-boetevrije regeling aan oudere werknemers om hen daarmee te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW-leeftijd te stoppen met werken.
- Wij stellen voor om de protocolafpraak uit de cao open teelten 1 juli 2024-30 juni 2025 te verlengen. We zijn al enige tijd bezig om deze afspraak in gezamenlijkheid uit te werken. Wij stellen voor om budget te realiseren voor de activiteiten die werknemers 'fit naar de finish' toe leiden, zoals de voortzetting van de seniorenregeling, een fietsregeling, een activiteitenbudget en een budget om financieel inzicht te bevorderen (financiële fitheid).
- De werkdruk bij werknemers neemt steeds meer toe. Dit wordt onder andere veroorzaakt door personeelsgebrek en een extra hoge werkdruk in de piek. Wij stellen voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken. Daarmee willen wij de invloed 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 dat werknemers die verplicht worden te werken op een roostervrije feestdag recht hebben op betaling van de uren die ze werken, de feestdagen- en overurentoeslag (dit mag worden vergoed in tijd of geld).
- Uit recent onderzoek van [TNO en KFW](#) blijkt dat bij 68% van de kankerdiagnoses in 2021 kunnen worden toegeschreven aan beroepsmatige blootstellingen van UV-straling van zonlicht. Ook voor werknemers in de open teelten geldt dat zij risico lopen op huidkanker door de blootstelling aan UV-straling. Hierdoor moeten werkgevers alle maatregelen treffen die nodig zijn om dit risico te vermijden. Wij stellen voor dat in de cao een richtlijn aan de hand van objectieve criteria wordt opgenomen, naast het hitteprotocol en de maatregelen vanuit de arbocatalogus.

4. Voorbehoud

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

4 april 2025