

Aan: de werkgeversonderhandelingsdelegatie CAO GGI

Nieuwegein, 5 oktober 2024

Geachte leden van de werkgeversonderhandelingsdelegatie,

Tijdens de laatste cao onderhandelingen stond de hoge inflatie van de voorgaande jaren centraal. Door de afgesproken verhogingen van de salarissen is een deel van de inflatie gecompenseerd. Een vergelijkingsonderzoek met andere vergelijkbare cao's heeft echter aangetoond dat de loonontwikkeling binnen de GGI-sector, ondanks de goede loonsverhoging van vorig jaar, nog steeds achterblijft bij andere sectoren.

HZC heeft een enquête onder haar leden uitgezet en de resultaten hiervan zijn verwerkt in onze voorstellen.

De enquête onder onze leden bevestigt dat met name de onderwerpen werktijden en de balans tussen werk en privé belangrijke aandachtspunten zijn. Deze thema's staan centraal in de bredere context van een groeiende behoefte aan individualisering, waarbij werknemers meer regie over hun eigen werk en leven willen. De vraag naar flexibilisering speelt hierin ook een rol. Hieronder de uitslag.

Tevredenheid werktijden (2024 vs. 2023):

- Zeer ontevreden: 1,06% (2024) versus 0% (2023).
- Enigszins ontevreden: 6,38% (2024) versus 2,47% (2023)
- Tevreden: 45,74% (2024) versus 60,49% (2023)

Tevredenheid werkomstandigheden (2024 vs. 2023):

- Ontevreden: 3,19% (2024) versus 0% (2023).
- Tevreden: 54,26% (2024) versus 45,68% (2023)

Tevredenheid werk-privébalans (2024 vs. 2023):

- Tevreden: 42,55% (2024) versus 44,44% (2023)

Daarnaast is veiligheid altijd een belangrijk punt van aandacht binnen HZC. Binnen de GGI-sector wordt hier veel aandacht aan besteed. Onze wens is dan ook dat we op dit gebied intensief blijven samenwerken. De omstandigheden voor medewerkers veranderen, mede door het gedrag van buitenstaanders. Het blijft dan ook noodzaak om hier aandacht voor te blijven vragen. Dit gebeurt al doormiddel van initiatieven als "Veilig werken op de

vluchtstrook". Het streven van HZC is om samen op te trekken om de veiligheidsbewustwording te vergroten.

De uitkomsten van de enquête en veiligheid hebben een directe invloed op de aantrekkelijkheid van onze sector voor nieuwe instroom. We zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om deze aandachtspunten op te pakken en de sector nog meer toekomstbestendig te maken.

Gezien deze uitkomsten is het belangrijk om in de komende onderhandelingen niet alleen naar de loonontwikkeling te kijken, maar ook aandacht te blijven schenken aan deze belangrijke factoren die de tevredenheid van de medewerkers beïnvloeden.

Wij gaan er van uit dat we tijdens de komende cao onderhandelingen samen zullen bijdragen aan een gezamenlijk doel: een aantrekkelijke sector en daarmee het behoud van de werknemers voor de GGI.

Wij zullen uiteraard onze ingebrachte punten verder mondeling toelichten.

Hoogachtend,

Namens Vakvereniging HZC

Monique van Meerendonk
Stefan van der Land

Cao voorstellen 2025

Looptijd

Wij stellen een cao voor met een looptijd van 1 jaar, te weten van periode 1-1-2025 tot en met 31-12-2025.

Loon

Om de achterstand tov de andere sectoren in te lopen is er een verhoging nodig van 5,8% bij een 1jarige cao. We hebben het dan nog niet over koopkrachtverbetering.

toeslagen

Indexering van toeslagen en vergoedingen. (artikel 55 bereikbaarheidsvergoeding lid 2 - artikel 56 werkkleding en kledingvergoeding lid 2 - artikel 58 huisvesting lid 3)

Toeslag speciale vakkennis

Artikel 51 Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden. Er wordt nu gesproken van een toeslag van ten hoogste 20%. Voorstel is om ook een minimum van 10% vast te stellen.

Jaarurenmodel

Bespreken van het tekstvoorstel van de werkgroep jaarurenmodel d.d. 25 juni 2026

seniorenregeling

Aanvullende seniorenregeling artikel 85 lid 1.b. Vast onderdeel maken van de seniorenregeling.

(vooruitlopend: de terugkoppeling vanuit de werkgroep bespreken)

ZZP

HZC pleit ervoor dat de GGI-sector de intentie uitspreekt om uitsluitend volledig verzekerde zzp'ers in te huren. Hoewel HZC zich ervan bewust is dat dit moeilijk afdwingbaar of controleerbaar is, wil de organisatie afspraken maken over hoe we als cao-partijen werkgevers kunnen ondersteunen en stimuleren in dit proces.

Tekstvoorstel: CAO partijen sporen werkgevers aan om zzp'ers tegen een maatschappelijk verantwoord tarief in te zetten. Dit tarief moet niet alleen de reguliere beloning in de sector dekken, maar ook de zelfstandige in staat stellen om zich te beschermen tegen de risico's van het zelfstandige ondernemerschap, zoals arbeidsongeschiktheid, pensioenopbouw en aansprakelijkheid. Zo wordt schijnzelfstandigheid tegengegaan en wordt voorkomen dat onverzekerde zzp'ers ingehuurd worden.

Werktijden en werk-privébalans, in lijn met de bredere trends van individualisering en flexibilisering.

.Afspraken over thuiswerken

- Voor functies en werksituaties waar het mogelijk is, kunnen werknemers één of meer dagen per week thuiswerken, afhankelijk van de aard van het werk en in overleg met de werkgever. Dit biedt extra flexibiliteit voor werknemers die een betere balans tussen werk en privé zoeken

Tekstueel

Art. 53 Er is veel verwarring over welke routeplanner gebruikt dient te worden. Ons voorstel is om de ANWB routeplanner als richtlijn op te nemen in het artikel. De cao spreekt van werkelijke reistijd en niet over het aantal kilometers. Hierdoor ontstaat discussie over hoelang de reis nu werkelijk heeft geduurd.

Art. 43 Verduidelijking van de BBL berekening, namelijk dat je ook een formule moet toevoegen voor een max 80% dienstverband.

Art. 43 lid 4 (vooruitlopend) aanpassingen van beloningspercentage t.o.v. het WML.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen indien het overleg daartoe aanleiding geeft.

Hoogachtend,

Namens Vakvereniging HZC

Monique van Meerendonk
Stefan van der Land