



## Voorstellenbrief cao Dierenparken 2024 2025

Wij doen de volgende voorstellen als inzet voor de komende cao-onderhandelingen.

### 1. Looptijd

Een looptijd van één jaar.

### 2. Loonontwikkeling

Het CNV stelt een structurele verhoging voor van de salarissen en salarisschalen van 8% om de inflatieachterstand te repareren.

- a) Ons voorstel is deze 8% loonsverhoging ook te verwerken in een vermindering van het aantal te werken uren bij een fulltime dienstverband. We stellen voor om toe te werken naar een 30-urige werkweek, met behoud van salaris. Dit stimuleert mensen om fulltime te gaan werken, duurzaam inzetbaar te blijven en werk-privé balans beter op elkaar af te stemmen.
- b) Afschaffen jeugdloon vanaf 18 jaar  
Het jeugdloon is vanaf 1 januari 2025 niet meer van toepassing voor 18-jarigen.
- c) 16€-meridiaan  
De Europese richtlijn is om het WML naar 16€ per uur te krijgen. In het nieuwe loongebouw zorgen we ervoor dat 16 €bruto per uur terechtkomt minimaal als start schaal 5.

### 3. Contractomvang, opvang piek en ziek

Structureel werk - werk dat meer dan 9 maanden per jaar beschikbaar is – wordt uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Voor flexibele contracten is alleen plaats in geval van piek en ziek. Voor seizoensarbeid is ook een vast contract de norm. Het verdient aanbeveling de cao te doorlopen op contractvormen die passen bij het SER MLT advies.

Voor een leefbaar inkomen streven we ernaar dat er contracten van gemiddeld 25 uur worden afgesproken, voor werknemers met structureel werk. In de komende cao willen we brede inzetbaarheid bevorderen. Met werknemers wordt gekeken wat hun wensen zijn om breder ingezet te worden.

Ons streven is toe te werken naar een cao op basis van een fulltime werkweek van 30 uur. Hiermee vergroten we de inzetbaarheid van met name vrouwen in deze sector. Het verlaagt de werkdruk en vergroot de duurzame inzetbaarheid. Het inzetten van ZZP'ers is niet toegestaan om structureel werk mee op te vangen. Het inlenen van personeel is bedoeld voor het opvangen van piek en ziek.

### 4. Scholing en ontwikkeling

- a. Budget per bedrijf 1% van de loonsom verplicht reserveren voor persoonlijk ontwikkeling en professionele ontwikkeling en bij voorkeur de medewerkers een eigen ontwikkelingsbudget te geven.
- b. Ontwikkelpaden ontwikkelen. Wat is het carrière pad van iemand die als 16-jarige met een bijbaantje in het zwembad begint? Hoe kom je van de ene naar de andere schaal? Welke opleidingen worden er geboden? Waar kun je daarvoor terecht? Is er een loket, een begeleider? De mensen kloppen nu aan bij hun leidinggevende. Het in kaart brengen van de ontwikkelpaden en het opleiden van leidinggevende dit pad te faciliteren zijn onderdeel van de te maken afspraken in deze cao.



### 5. Werkdruk

Vakbonden vinden het van belang dat de werkdruk/werkstress structureel aangepakt wordt in dierenparken. In de komende cao nemen we een paragraaf op over de verplichte uitvoering van een inventarisatie van werkdruk/werkstress. Werkgevers en werknemers kunnen vervolgens aan de hand van deze signalen tot een gezamenlijke aanpak komen of zich laten bijstaan door een externe onafhankelijke deskundige. Door de werkgever en vakbond gezamenlijk kan er een deskundige geselecteerd worden voor het maken van een inventarisatie. Als de werkgever echter geen activiteiten onderneemt dan kan de Inspectie SZW worden ingeschakeld.

### 6. Duurzame inzetbaarheid

- a. Duurzame inzetbaarheid betreft alle leeftijdsgroepen. Echter, het werken in een dierenpark vraagt fysiek zijn tol; en vraagt ook om fysieke fitheid. Werkgever én werknemer hebben hierin hun verantwoordelijkheid te nemen. Aandacht voor fysieke fitheid stimuleren door bijvoorbeeld vergoeden van kosten sportschool of vitaliteit programma's.
- b. Ruimer en meer persoonlijk inzetbaar verlof  
In de komende cao zien wij graag extra ontsie maatregelen voor mensen ouder dan 55. Wij zijn ook voorstander van het invoeren van de leermeesterregeling voor 5 jaar voor je pensioendatum: 60-80-100 (60% werken, 80% salaris, 100% pensioen) en 80-90-100 10 jaar voor pensioendatum. De ervaren medewerker zet zich in als leermeester voor de jongere generatie.
- c. Gezondheid en vitaliteit bevorderen  
Leidinggevenden scholen in bevorderen duurzame inzetbaarheid. Gezondheid bevorderen is daar een onderdeel van. Leidinggevenden zien toe op correcte naleving van de RI&E. Werknemers hebben daarin ook hun plichten. Wij stellen een PMO (Preventief Medisch Onderzoek, gezondheidscheck of health check) voor, niet verplicht, maar wenselijk. Op basis van de test kan de werkgever maatregelen op het werk nemen om de gezondheid van de werknemers te beschermen of te verbeteren.

Vitaliteitsbudget: €25 bruto per maand vergoeding aanvullende ziektekosten-verzekering of bijdrage kosten sportabonnement, onderdeel van de WKR.

### 7. Werkgeversbijdrage

Verkennen voordelen van werkgeversbijdrage per medewerker voor inzet vakbonden in het ontwikkelen van de cao en branche en het bieden van ondersteuning (werkgevers en werknemers) bij kwesties die voortkomen uit afspraken in de cao of uit wetgeving.

Uiteraard behouden we ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te brengen, voorstellen te wijzigen of voorstellen in te trekken.

Willem Kruithof  
Bestuurder CNV  
mei 2024