

CNV Vakmensen
De heer J. Warnaar
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT



Datum : 17 april 2023
Kenmerk : 1073-23
Onderwerp : Voorstellenbrief cao
Behandelaar : Nagib Benamar

Geachte heer Warnaar,

Het cao-jaar 2023 zal het vierde jaar op rij zijn waarin ongekende situaties van buitenaf invloed hebben op de Nederlandse economie en haar herstel. Na 2020 en 2021, waarin COVID-19 haar sporen trok door de wereld, zullen 2022 en 2023 later bekendstaan als de jaren waarin oorlog in Oekraïne leidde tot grote geopolitieke onrust en een energiecrisis. Met andere woorden, de economische en politieke vooruitzichten zijn onvoorspelbaar.

Het afgelopen jaar heeft zich door de inflatie en stijgende energiekosten een unieke en onvoorziene situatie voorgedaan. Dit heeft gevolgen voor zowel werkgevers als werknemers.

Werkgevers hebben in de afgelopen periode intensieve onderhandelingen met hun klanten gevoerd om de kostenverhogingen door te berekenen. Helaas is dat niet altijd of slechts ten dele gelukt. Het spreekt voor zich dat dit invloed heeft op de winstgevendheid van de ondernemingen. Gezien de economische wetmatigheid dat het in tijden van inflatie verstandig is om loonstijgingen te matigen, stellen wij dan ook voor om de lonen gematigd te laten stijgen. Dit is in lijn met de ontwikkeling die de hovenierssector de laatste 15 jaar bestendig heeft laten zien.

Gelukkig heeft de overheid met de koopkrachtmaatregelen, tweemaalige energiecompensatie en het prijsplafond voor gas en energie een groot deel van het koopkrachtverlies verzacht. Daarnaast hebben werkgevers in de hoveniersbranche ook hun verantwoordelijkheid genomen door een extra loonsverhoging van 3% in februari 2023 aan de werknemers toe te kennen.

Onze bedrijven zijn voldoende innovatief en veerkrachtig om - ondanks het dynamische speelveld - vertrouwen te hebben in de toekomst. Doel is om in gezamenlijkheid tot een goede en verantwoorde cao te komen. Een cao die recht doet aan deze complexe tijden.

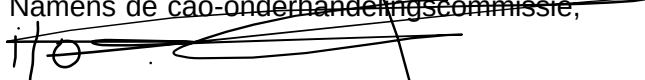
Op 26 april a.s. gaan wij graag met u in gesprek over het vormgeven van een nieuwe cao, zoals wij dat de voorgaande jaren steeds op constructieve wijze met elkaar hebben gedaan. Wij willen dan aan onze cao-tafel graag een aantal onderwerpen met u bespreken. Deze staan in bijgaande voorstellenbrief aangegeven.

Uiteraard behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met wijzigingen of aanvullingen op onze voorstellenbrief te komen.

Graag vertrouwen wij erop dat wij met deze voorstellenbrief een goede bijdrage leveren aan de start van een vruchtbaar overleg.

Met vriendelijke groet,
Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners

Namens de cao-onderhandelingscommissie,


Olaf Janssen,
Voorzitter cao-onderhandelingscommissie

VOORSTELLENBRIEF KONINKLIJKE VHG INZAKE CAO

Looptijd

Gelet op de onzekere tijd waarin we leven, stellen we een cao voor met een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 juli 2023 t/m 30 juni 2024.

Arbeidsrecht

Ketenregeling

Sinds de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans per 1 januari 2020 kunnen werkgever en werknemer 3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar aangaan. Het volgende contract is dan automatisch een vast contract.

We stellen voor om artikel 9 lid 1 cao aan te passen conform de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Met andere woorden: de periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd, wordt verlengd van 2 naar 3 jaar (24 naar 36 maanden). Deze aanpassing zou betekenen dat artikel 9 lid 3 cao komt te vervallen.

Opzegtermijn

Op grond van artikel 10 lid 4 moet de werknemer 1 maand in acht nemen bij opzegging van de arbeidsovereenkomst. Om de werkgever de mogelijkheid te geven zich hierop tijdig voor te bereiden, stellen wij voor om artikel 10 lid 4 te vervangen door de navolgende zinnen:

'De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.'

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid van werknemers in de hoveniers- en groenvoorzieningssector heeft altijd hoog op de agenda gestaan. Als gevolg hiervan hebben sociale partners in de branche een Regeling Vervroegd Uitreiden (RVU) ingericht voor werknemers in deze branche. Van 1 januari 2023 tot 1 oktober 2024 kan van de regeling gebruik worden gemaakt. Maximaal 110 medewerkers kunnen in deze periode hiervoor in aanmerking komen.

Om duurzame inzetbaarheid in onze sector nog meer te bevorderen, stellen we voor om - voortbordurend op de werkgroep duurzame inzetbaarheid - verder te onderzoeken of het mogelijk is om de seniorenregeling uit te breiden.

Scholing

Praktijkleren en/of een niveau 1 BBL-opleiding.

Binnen de sector maken steeds meer mensen gebruik van de regeling Praktijkleren en/of een niveau 1 BBL-opleiding. Voor deze doelgroep zijn er geen afspraken gemaakt binnen de cao en zijn er ook geen faciliteiten beschikbaar binnen de Colland scholingsregeling. Dit in tegenstelling tot leerlingen die een niveau 2 BBL-opleiding of hoger volgen. We zijn van mening dat er ook voor deze mensen scholingsfaciliteiten beschikbaar moeten komen binnen de regeling van Colland. Graag willen we met u in overleg treden om tot een regeling voor deze groep te komen.

BOL-stagiaires

Binnen de Cao voor het Hoveniersbedrijf kennen we geen regeling voor BOL-stagiaires. In het kader van het stagepact MBO 2023-2027 hebben sociale partners op landelijk niveau afgesproken dat er een uniforme regeling voor MBO-stagiaires komt. We stellen voor om te onderzoeken of we in de cao een regeling voor BOL-stagiaires kunnen opnemen.

Overige cao-voorstellen

Normale bedrijfstijd (artikel 17 lid 3 sub a)

Wij willen graag de normale bedrijfstijd laten beginnen vanaf 5.00 uur in plaats vanaf 6.00 uur. Immers, klanten vragen steeds vaker of wij onze werkzaamheden willen verrichten op een eerder tijdstip, zodat hun primaire processen zo min mogelijk verstoord worden.

Overschrijding arbeidstijd (Artikel 22 lid 4)

Op grond van artikel 22 lid 4 kan een werknemer op een zesde dag uitsluitend verplicht worden om in de ochtend over te werken. Gelet op de grotere werkdruk door de groeiende markt en gebrek aan gekwalificeerd personeel, stellen we voor om de verplichting tot overwerk op de zesde dag ook voor de middag te laten gelden.

Vakantietoeslag (artikel 46 lid 3)

We stellen voor om aan artikel 46 lid 3 toe te voegen dat het ook mogelijk is om in overleg met de werknemer de vakantietoeslag van 8% maandelijks uit te keren.

Wachtdag bij ziekte

Wij stellen voor dat een werkgever conform artikel 7: 629 lid 9 jo lid 10 BW, één wachtdag mag invoeren bij ziekte van een werknemer. Dit betekent dat de werkgever de eerste dag (7,4 uren) van ziekte het loon niet hoeft door te betalen. Per kalenderjaar kan de werkgever maximaal 5 wachtdagen inhouden. De gedachte hierachter is dat een werknemer zich niet al te snel ziekmeldt bij een 'te leuk weekend' of 'baaldag'.

TER BESPREKING IN DE REDACTIECOMMISSIE

Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (artikel 10 lid 11 sub d)

Er dient aan artikel 10 lid 11 sub d de navolgende zin toegevoegd te worden "met uitzondering op de periode van loondoorbetaling bij ziekte".

Immers, de periode van loondoorbetaling bij ziekte voor werknemers met AOW bedraagt geen 104 weken, maar 13 weken (per 1 juli 2023 wordt deze periode overigens verlaagd van 13 naar 6 weken).

Overgangsregeling jaarurenmodel (artikel 21)

We stellen voor om artikel 21 te laten vervallen. Het jaarurenmodel bestaat namelijk al 9 jaar (invoering 1 april 2014).

Artikel 25 lid 6 (loontabel)

In de loontabel is abusievelijk aanlooptrede A t/m C weggelaten. Om verwarring te voorkomen dient deze omissie hersteld te worden.

Artikel 49 lid 1 sub 2 (huwelijk van de werknemer)

49 lid 1 sub 2 stelt dat bij het huwelijk van de medewerker de medewerker recht heeft op 2 dagen verlof met behoud van loon. Het is weliswaar in de begrippenlijst (artikel 2 lid 1 sub z) opgenomen, echter ter verduidelijking dient in dit lid opgenomen te worden dat dit ook geldt bij geregistreerd partnerschap.

Kort verzuim met en zonder behoud van loon (artikel 49 en 50)

We stellen voor om de leesbaarheid van artikel 49 en 50 in de redactiecommissie te verbeteren.