



Wijzigingsvoorstellen CNV Vakmensen voor een nieuwe cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland ingaande op 1 juli 2023

Het gaat goed met de bedrijven in de Hoveniersbranche. De maatschappij vergroent, er is veel aandacht voor groen en goede mensen om het werk uit te voeren zijn moeilijk te vinden. Tegelijkertijd zijn de medewerkers in de Hoveniersbranche in 2022, ondanks de extra verhoging per 1 februari 2023, fors in koopkracht op achteruit gegaan. Tegelijkertijd is de werkdruk sterk toegenomen. De aflopende cao van juli 2021 tot en met juni 2023 kende in totaal een loonsverhoging van 8%. Daartegenover staat een inflatie van ongeveer 13% over deze zelfde periode. In een sector waar veel krapte is, waar goede omzetten worden gedraaid en die we aantrekkelijk willen hebben en houden voor de arbeidsmarkt, moeten we zorgen dat de koopkracht op peil blijft en daarbovenop een extra loonsverhoging geven. Daarnaast zien we de onderkant van het loongebouw per 1 januari 2024 ingehaald gaat worden door het minimumloon. Dit komt doordat het minimumloon in ruim een jaar tijd met ongeveer 20% is verhoogd. CNV Vakmensen is van mening dat er ook ruimte is voor een stevige loonsverhoging en verbetering van verschillende regelingen in de cao.

Daarom doet CNV Vakmensen de volgende voorstellen.

Looptijd

Wij stellen voor een cao af te spreken met een looptijd van 1 juli 2023 tot 1 juli 2024. Een tweede loopjaar is voor ons bespreekbaar als ook dit tweede contractjaar voldoende wordt ingevuld.

Loonsverhoging

Een structurele loonsverhoging van 10% per 1 juli 2023 bij een looptijd van 1 jaar.

Daarnaast zullen we moeten bekijken wat de verhogingen van het minimumloon per 1 juli 2023 en 1 januari 2024 voor gevolgen gaan hebben voor het loongebouw van de cao Hoveniers.

Imago van de sector

CNV Vakmensen stelt voor om samen verder te werken aan het verbeteren van het imago van de sector en hier ook middelen voor beschikbaar te stellen. Via campagnes als “Groeien door Groen” doen we dat al, maar naast goede arbeidsvoorwaarden moeten we ook verder werken aan het imago van onze sector.

Uitvoering pensioenakkoord

1. Eerder stoppen met werken zware beroepen

Cao-partijen voeren in Colland verband een Sectorplan Duurzame Inzetbaarheid (DIEU) uit. Onderdeel daarvan is de RVU-regeling. Daar blijkt in de praktijk behoefte aan te zijn. 3 maanden na invoering van de regeling nemen al 30 medewerkers deel en naar verwachting zullen de overige 80 plekken ook worden gevuld. CNV Vakmensen wil graag



afspraken maken in de cao om deze regeling na 1 oktober 2024 te verlengen. Daarnaast willen wij met u spreken over de uitbreiding van de mogelijkheid tot verlofsparen en verbetering van de seniorenregeling. Daarbij gaan wij ervan uit dat medewerkers de mogelijkheden zullen afwegen en een keuze zullen maken voor de regeling die het beste bij hen past.

2. Duurzame inzetbaarheid:

Jongere medewerkers worden geacht gezond hun pensioen te halen, mits tijdig de juiste maatregelen worden getroffen. Duurzame Inzetbaarheid gaat over goed, gemotiveerd en gezond je werk kunnen doen, ook als het werk verandert. Goed inzetbare werkenden kunnen beter inspelen op aanpassing van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen in de branche. Duurzame inzetbaarheid houdt rekening met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. CNV Vakmensen wil samen met werkgevers het beleid rond duurzame inzetbaarheid verbeteren voor alle medewerkers, met aandacht voor de individuele voorkeuren en omstandigheden. Wij stellen daarom voor om in de cao-afspraken te maken om ervoor te zorgen dat werknemers beter duurzaam inzetbaar blijven, door o.a. betere scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden en/of verlofafspraken voor een goede werk-privé balans. In dit kader wensen wij af te spreken dat de werknemers ook de beschikking krijgen over een persoonlijk opleidingsbudget bruto door de werkgever uitbetaald op een individuele leerrekening. De werknemer heeft zeggenschap over de aanwending van deze leerrekening ten aanzien van de eigen opleiding en (vak)talentontwikkeling.

Zeggenschap werknemer jaarurenmodel

De cao kent een jaarurenmodel (JUM) dat een aantal jaren geleden is ingevoerd. CNV Vakmensen wil meer zeggenschap van de werknemer over de wijze van verrekening van de meeruren in tijd of geld. CNV Vakmensen wil naar een situatie toe waarin de werknemer volledig de keuze heeft of de meeruren in tijd en/of geld wordt uitbetaald. Dit zou eventueel gecombineerd kunnen worden met de mogelijkheid van verlofsparen uit het pensioenakkoord.

Overige voorstellen

Het blijft belangrijk om als sector aantrekkelijk te zijn en te blijven voor toekomstige werknemers. Dat kan in onze ogen worden verbeterd met de volgende voorstellen:

1. **Flexkrachten:** CNV Vakmensen wil de onevenwichtigheid op de arbeidsmarkt oplossen. Dit doen we door in de cao-afspraken te maken voor meer zekerheid en dezelfde beloning voor werknemers met een vast contract en werknemers met een flexibel contract. De commissie Borstlap, en de recente uitwerking daarvan, deelt onze analyse en aanpak. Het hervormen van onze arbeidsmarkt is een prioriteit in ons arbeidsvoorwaardenbeleid. CNV Vakmensen stelt verder voor in de cao op te nemen dat flexkrachten bij goed functioneren na een vol jaar werkzaam te zijn geweest, een directe arbeidsovereenkomst bij werkgever aangeboden krijgen. Daarnaast wordt in de cao vastgelegd dat werknemers met een flexibel of tijdelijk contract dezelfde rechten op scholing en duurzame inzetbaarheid krijgen als werknemers met een vast contract.



2. **Doorbetaling scholingsdag Brancheopleiding:** CNV Vakmensen stelt voor de scholingsdag die gebruikt wordt voor de brancheopleiding door te betalen net als bij de BBL-opleiding;
3. **Consignatie-/Strooivergoeding** verhogen naar €10 bruto per etmaal naast de gebruikelijke vergoeding van de daadwerkelijke inzet. Daarnaast dient bij een structureel rooster van consignatie de vergoeding ook structureel te worden uitbetaald.
4. **Klimaatbudget voor verduurzaming:** CNV Vakmensen stelt voor alle medewerkers die op 1 juli 2023 in de branche werkzaam zijn eenmalig een klimaatbudget ter beschikking te stellen van €2.500 om hun woning duurzaam te verbeteren. Hiermee wordt verduurzaming gestimuleerd en worden de energiekosten in de toekomst beperkt.
5. **Reiskostenvergoeding:** de cao kent in artikel 39 lid 1 een reiskostenvergoeding op grond van €0,19 per kilometer met een maximumvergoeding per dag voor vervoer woning/vestiging en vervoer woning/opstappunt. De fiscale ruimte voor de reiskostenvergoeding is per 1 januari 2023 verhoogd van €0,19 naar €0,21 per kilometer en wordt per 1 januari 2024 verhoogd naar €0,22 per kilometer. Wij stellen voor dit maximaal te benutten en over te nemen in de cao. Daarnaast stellen we voor de maximumvergoedingen te verhogen met 20%.
6. **Thuiswerkvergoeding:** CNV Vakmensen stelt voor een thuiswerkvergoeding in de cao op te nemen volgens de Nibud-normen voor medewerkers die toestemming hebben om thuis hun werk te doen dan wel door overmacht daartoe gedwongen worden.
7. **Blijf bonus:** aan dienstjubilea “blijf bonus” toevoegen van ¼ maandsalaris bruto bij 5 jaar dienstverband. Dit om medewerkers te stimuleren in de branche te blijven.
8. **Bijdrage aanvullende ziektekostenverzekering** met fysiotherapie verhogen naar €15 bruto per maand.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.

Utrecht, april 2023