



Wijzigingsvoorstellen CNV Vakmensen voor een nieuwe cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland ingaande op 1 juli 2021

Economische situatie 2021

De gevolgen van corona brengen veel onzekerheid, maar in de Hoveniersbranche blijft het over het algemeen goed gaan. Daarbij is het helder dat er tussen sub branches wel wat verschillen zijn. Daar zal een oplossing voor moeten worden gezocht, waarbij in ieder geval inflatie (1,9% voorspeld voor 2021) moeten worden gecompenseerd, zodat koopkracht van de medewerkers op peil blijft. Daarnaast zal de medewerkers, die hard werken onder moeilijker omstandigheden waarbij de ondernemer veelal ook nog eens een hogere omzet heeft dan in de voorgaande jaren, een passende loonsverhoging moeten krijgen. Ook hebben werkgevers en werknemers er belang bij dat de branche aantrekkelijk is en blijft voor werknemers om in te werken. Werkgevers en werknemers ervaren dagelijks een tekort aan personeel, wat samen met de coronamaatregelen de werkdruk sterk heeft doen toenemen. Een goede cao met een goed loon spelen daarbij een belangrijke factor. CNV Vakmensen is van mening dat er ook ruimte is voor een goede loonsverhoging.

Looptijd

Wij stellen voor een cao af te spreken met een looptijd van 1 juli 2021 tot 1 juli 2022. Een tweede loopjaar is voor ons bespreekbaar indien ook dit tweede contractjaar voldoende wordt ingevuld.

Loonsverhoging

Een structurele loonsverhoging van 4% per 1 juli 2021 bij een looptijd van 1 jaar. Daarnaast zouden we de startsalarissen voor nieuwe instromers in de branche (schaal I) met 2% extra willen verhogen, zodat de branche qua beloning aantrekkelijker wordt om in te starten.

Uitvoering pensioenakkoord

1. Eerder stoppen met werken zware beroepen

Cao-partijen voeren in Colland verband een Sectoranalyses Duurzame Inzetbaarheid (DIEU) uit. Het kabinet heeft in het kader van het pensioenakkoord veel subsidie beschikbaar gesteld om werknemers gezond hun pensioen te halen. Aangezien de pensioenleeftijd de afgelopen jaren naar achteren geschoven en met name de oudere medewerkers in de zware beroepen zwaar belast zijn, heeft de regering onder andere de mogelijkheid gegeven om een werknemer boetevrij (geen RVU-boete) 3 jaar voor zijn pensioen te laten stoppen met werken. CNV Vakmensen wil graag afspraken maken in de cao, zodat deze groep eerder kan stoppen met werken. Daarnaast willen wij met u spreken over de uitbreiding van de mogelijkheid tot verlofsparen en uitbreiding 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 wel 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, zoals nu het geval in de coronacrisis. 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. Daarbij kan ook gebruik worden gemaakt van de tijdelijke maatregelen zoals de Subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden 2021-2025.

Daarnaast willen we in het kader van duurzame inzetbaarheid afspraken maken over werken bij hitte.

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:

1. **Rouwverlof:** CNV Vakmensen constateert landelijk dat er te weinig sprake is van begrip voor rouw op de werkvloer. De eerste dagen en weken is dat begrip er nog wel, maar daarna wordt het snel minder. CNV Vakmensen stelt dan ook voor een rouwprotocol in de cao af te spreken met daarin opgenomen de volgende maatwerkafspraken:
 - i. Het bevorderen van bewustwording en begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's.
 - ii. Tijdelijke aangepaste werktijden;
 - iii. Tijdelijk minder belastende werkzaamheden;
 - iv. Een flexibel op te nemen regeling van doorbetaald rouwverlof. Te denken valt aan een verlofbudget:
 1. van maximaal de werktijd gedurende twee weken;
 2. op te nemen in dagen, dagdelen en uren



3. opname vindt plaats door middel van een eenvoudige melding door de werknemer en voor zo lang de werknemer dat nodig acht.
2. **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 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.
3. **Opstappunt:** definitie opstappunt verfijnen door aan te geven dat een opstappunt niet verder van woning mag liggen dan vestiging of plaats waar werkzaamheden worden uitgevoerd. Als dat wel het geval is mag naar vestiging of direct naar de plaats waar werkzaamheden worden uitgevoerd gereisd worden.
4. **Reiskostenvergoeding:** de cao kent in artikel 39 lid 1 een reiskostenvergoeding per dag voor vervoer woning/vestiging en vervoer woning/opstappunt. Omdat het opstappunt buiten de invloed van de werknemer kan wijzigen, willen wij de maximum reiskostenvergoeding per dag uit dit lid schrappen.
5. **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.
6. **Terugbetalingsregeling opleidingskosten:** CNV Vakmensen stelt voor dat kosten voor opleidingen die door de werknemer worden gevolgd niet terug hoeven te worden betaald bij een beëindiging van het dienstverband, tenzij dit expliciet van tevoren schriftelijk is afgesproken.

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

Utrecht, mei 2021