

Principe-akkoord Cao Hoveniersbedrijf

Na vier onderhandelingsdagen is op 12 april 2016 een principe-akkoord bereikt voor de cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland. De onderhandelingen zijn constructief en prettig verlopen. De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 juli 2016 t/m 28 februari 2018.

In hoofdlijnen zijn de volgende afspraken gemaakt:

Lonen

Viermaal een structurele loonsverhoging van 0,75%; te beginnen per 1 juli 2016, vervolgens 1 januari 2017, 1 juli 2017 en tenslotte 1 januari 2018.

Participatie

Er wordt gestreefd naar 95 garantiebanen voor werknemers met een arbeidsbeperking. Voor deze doelgroep is een aparte loonschaal met 100 tot 120% WML afgesproken. De schaal wordt ingericht met stappen van 2,5% en is gekoppeld aan het beoordelingsafhankelijk beloningssysteem in de cao.

Vergoeding Brancheopleiding

Voor de VHG Brancheopleiding wordt via het fonds Colland Arbeidsmarkt een vergoeding voor de werkgever en een diplomabonus van € 250,- voor de werknemer mogelijk gemaakt.

Employabilitybudget

De huidige afspraak in artikel 78 blijft behouden.

Bovenwettelijke WW

De duur en de opbouw van de bovenwettelijke WW (derde WW-jaar) zal worden gerepareerd waarbij de premie ten laste komt van werknemers. Dit wordt de komende tijd nader uitgewerkt.

Verhoging jeugdlonen

De jeugdlonen voor 15 t/m 17-jarigen worden verhoogd met 2,5%. In ruil hiervoor komen de extra bovenwettelijke vakantiedagen voor deze groep te vervallen.

Sectorspecifieke modelovereenkomst voor ZZP'ers

Partijen hebben het gezamenlijk belang van flexibiliteit besproken, gekoppeld aan het voorkomen van risico's en excessen. Daarom zal door een werkgroep een modelovereenkomst voor ZZP-schap worden opgesteld. Hierbij worden meerdere partijen betrokken.

Opbouw bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte

Na 2 maanden volledige ziekte wordt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen gestaakt. Uitzondering hierop is ziekte als gevolg van een bedrijfsongeval.

Consignatie

Zowel het actieve als het niet-actieve rooster moet conform de Arbeidstijdenwet worden opgesteld.

Wet Werk en Zekerheid

Het uitgangspunt is de basisregeling vanuit de wet WWZ. Daarnaast komt voor een aantal specifieke functies een uitzondering van de ketenregeling (uitzondering BW 668 lid 5) die 3 contracten van minimaal 9 maanden in 3 jaar mogelijk maakt. In de cao worden de specifieke functies nader omschreven.

Gedurende de looptijd van de cao wordt door partijen onderzoek gedaan naar de verdere wensen en mogelijkheden.

Reistijd en reiskosten

Als een vestigingsplaats van een bedrijf of opstappunt op initiatief van de werkgever wijzigt, dan ontvangt de werknemer als compensatie voor de extra reistijd en kilometers hiervoor een vergoeding (gedurende 3 jaar met een afbouwregeling). Dit onder voorwaarde dat het gaat om minimaal 10 kilometer extra woon-werkverkeer.

Protocolafspraken

Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar modernisering van cao-afspraken in relatie tot oudere werknemers. Onderwerpen daarbij zijn de seniorenregeling in combinatie met functie-inhoud en afspraken in relatie tot beloning en overwerk. De uiteindelijke afspraken moeten bijdragen aan duurzame inzetbaarheid tot de aow-gerechtigde leeftijd.

Partijen hebben tevens afspraken gemaakt om gelden beschikbaar te stellen voor onderzoeken in het kader van naleving.

De cao-redactiecommissie zal er de komende tijd voor zorgen dat de gemaakte afspraken uit het principeakkoord nader uitgewerkt worden.

Het onderhandelingsresultaat is bereikt door Branchevereniging VHG, FNV Agrarisch Groen en CNV Vakmensen.