

## **Onderhandelingsresultaat Cao Hoveniers 28 april 2011**

### **1. Looptijd**

De looptijd is 2 jaar; 1 maart 2011 tot en met 28 februari 2013.

### **2. Lonen**

Per 1 juli 2011	: 0,5%
Per 1 januari 2012	: 1%
Per 1 juli 2012	: 0,75%
Per 1 januari 2013	: 1%

### **3. Werkzekerheid/werkgelegenheid**

Er is een concept intentieverklaring opgesteld (zie bijlage). In de redactiecommissie wordt de tekst nog definitief vastgesteld. Na vaststelling wordt deze verklaring als protocol in de Cao opgenomen.

### **4. Levensfasebewust Personeelsbeleid**

Partijen nemen de adviezen van de werkgroep Levensfasebewust Personeelsbeleid integraal over. Onder de voorwaarde dat de regeling faillissementsproof wordt gemaakt, spreken partijen af dat de premie per 1 januari 2012 verhoogd wordt van 0,2% naar 0,5%. Deze extra 0,3% komt uit de scholingsheffing. De communicatie naar de bedrijven over de regeling wordt verbeterd.

Werkgevers zullen het saldo van het individuele budget vermelden op de loonstrook. Indien dit niet mogelijk is, zal het saldo minimaal 1 keer per jaar aan de werknemer gecommuniceerd worden.

Er wordt een werkgroep Modernisering scholingsbeleid ingesteld. Er wordt onderscheid gemaakt tussen scholing welke gewenst is vanuit de werkgever (ten laste van de werkgever) en scholing welke vanuit de werknemer gewenst is c.q. die gericht is op het employable blijven (ten laste van de werknemer).

### **5. Seniorenregeling**

Er wordt gedurende de looptijd van de Cao een werkgroep ingericht die een mogelijke ombouw van de huidige regeling naar het individuele levensfasebudget nader beziet. Ook hier geldt de voorwaarde dat een en ander faillissementsproof moet zijn en fiscaal mogelijk is. De regeling inzake 4 extra betaalde seniorendagen vervalt over 5 jaar. Dit wordt ook meegenomen in de werkgroep.

### **6. Goed werknemerschap**

De term 'bruikleen' in artikel 39 lid 4 wordt verduidelijkt. Het tekstvoorstel wordt nog nader bekeken in de redactiecommissie.

### **7. Objectief gerechtvaardigd beoordelingssysteem**

Een werkgroep gaat de mogelijkheden van een modern beoordelingssysteem onderzoeken. Dit kan op termijn leiden tot een ander loongebouw en een andere methode van toekennen van periodieken.

### **8. Arbeidsomstandigheden**

Partijen dienen een project bij Stigas in inzake het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

### **9. Werkingsfeer**

Partijen gaan onderzoeken hoe de werkingsfeer van de Cao kan worden geborgd om te voorkomen dat bedrijven die in onze sector werkzaam zijn een andere Cao toepassen.

### **10. Verlof / opname in uren**

Los van het toegepaste werkschema zoals genoemd in Bijlage II / schema II van de Cao wordt verlof in uren gedefinieerd. Omgerekend zijn 25 vakantiedagen 200 uur en 20 ADV dagen 160 uur (op basis van een fulltime dienstverband).

## **11. Flexibiliteit**

Er is een mogelijkheid om een doordeweekse werkdag te ruilen met de zaterdag. Als het bedrijf deze regeling openstelt, kunnen werknemers op basis van vrijwilligheid hiervoor kiezen. De zaterdag wordt dan uitbetaald als een gewone werkdag zonder toeslagen. De aldus ontstane vrije doordeweekse dag wordt bij overwerk voor betrokkene beschouwd als een zesde werkdag waarop de zaterdagtoeslagen en overwerkbepalingen (artikel 20 lid 3) van toepassing zijn

## **12. Overwerkverplichting 50 plus**

De genoemde leeftijd van 50 jaar in artikel 20 lid 2 wordt als volgt aangepast:

Per 1 januari 2012 wordt de leeftijd verhoogd naar 52 jaar;

Per 1 januari 2013 wordt de leeftijd verhoogd naar 54 jaar;

Per 1 januari 2014 geldt geen leeftijdsgrens meer en kunnen alleen mensen die deelnemen aan de seniorenregeling niet meer verplicht worden tot overwerk boven het 9<sup>e</sup> uur en de weekenden conform artikel 20 lid 2.

## **13. Vrijwilligerswerk**

De werknemer krijgt hiervoor vrij, maar wordt niet doorbetaald. Uiteraard is het ook mogelijk om verlof op te nemen.

## **14. Artikel 49, kort verzuim verlof met behoud van loon**

De werknemer krijgt hiervoor vrij, maar wordt niet doorbetaald. Uiteraard is het ook mogelijk om verlof op te nemen.

## **15. Artikel 47 lid 2, vakantiedagen (jubileumdagen)**

Partijen onderzoeken het afschaffen van deze dagen onder voorwaarde dat bestaande rechten gehandhaafd blijven. Toekomstige rechten worden gewaardeerd en toegevoegd aan het levensfase budget.

Dit wordt nader uitgewerkt gedurende de looptijd van de Cao in de werkgroep Levensfasebewust Personeelsbeleid.

## **16. Bijlage I lid 2 en 3**

Deze onderdelen worden verplaatst van de bijlage naar de Cao tekst met het doel algemeen verbindend verklaring te verkrijgen.

## **17. Artikelen die komen te vervallen**

De artikelen 16 lid 1, 34, 35 en 49 lid 1 sub b en c.

## **Bijlage: Protocolafspraken werkgelegenheid**

De hovenierssector wil een sector zijn waarin goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen centraal staan. De hovenierssector wil dat nadrukkelijk uitstralen richting de arbeidsmarkt.

Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven er naar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan.

Voorbeelden van dergelijke constructies zijn:

- Werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus.
- Werken met stage- of detacheringsovereenkomsten waarbij de werknemers een stagevergoeding krijgen voor regulier werk.
- Het direct of indirect aanstellen van werknemers, waaronder buitenlandse werknemers en ZZP-ers, voor regulier werk op, voor de werknemers, slechtere contracten en tegen voor de werknemers slechtere arbeidsvoorwaarden dan in de cao voorgeschreven.

Momenteel zijn er ten gevolge van de economische crisis relatief veel oudere werknemers werkloos. Door de vergrijzing en ontgroening van de maatschappij is het echter steeds moeilijker om jongere werknemers te werven. Cao-partijen streven er naar om in het kader van een duurzaam arbeidsmarktbeleid naast de focus op instroom van 'jongere' werknemers nadrukkelijk ook oudere werknemers, die al of niet zonder werk zijn, in te laten stromen in de sector. Onder oudere werknemers verstaan we mannen of vrouwen van 45 jaar en ouder. Aan werkgevers wordt door cao-partijen verzocht om bij hun aannamebeleid hier nadrukkelijk rekening mee te houden en positief in te zetten op het werven van oudere werknemers.