

Principe akkoord cao Open Teelten – 1 september 2014

1. Een loonsverhoging voor de werknemers werkzaam in de sector Open Teelten t.w. 1,5% per 1 januari 2015 over feitelijke salarissen en salarisschalen
2. Looptijd: 1 juli 2014 t/m 30 juni 2015.
3. Opname van de definitie Piekarbeid in de cao Open Teelten.
4. FUWA: invoering nieuw functiehandboek inclusief nieuw funktieraster.
5. WAGA: gemaakte afspraken implementeren in de cao
6. WW: afspraak m.b.t. reparatie WW Sociaal Akkoord (zie bijlage 1)
7. Aparte loonschaal werknemers met een arbeidsbeperking: tekst AWWN, FNV en CNV (zie bijlage 2)
- 8a. Cao Naleving (bijlage 3) opnemen in protocol
- 8b. Sociale partners krijgen de ruimte om voor de uitvoering van cao naleving gebruik te maken van de reserves uit het sociaal fonds van de sector (Colland).
9. Gezamenlijk persbericht waarin sociale partners hun inzet gericht op het werken aan een duurzame sector, gekenmerkt door duurzame arbeidsverhoudingen, openbaar maken.
10. Bovenstaande afspraken z.s.m redactioneel uitwerken.

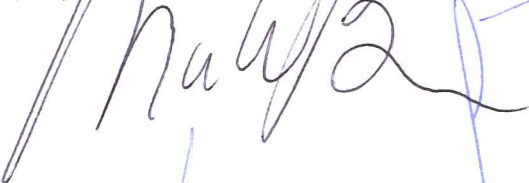
M.M. Shoek



MANS. Kulto



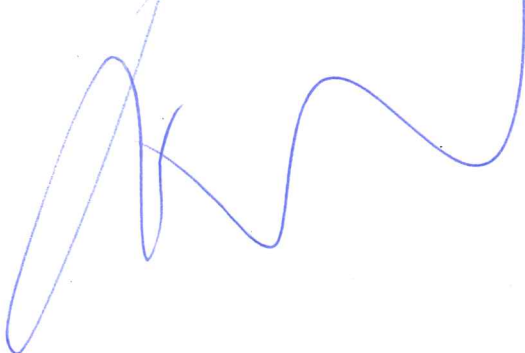
m/c. Bense



F.A.M. de Wj



J.R. F.C. - Sanders



Bijlage 1: cao tekst WW

Cao partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt.

Na het SER-advies "rol sociale partner bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014 zullen cao partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao open gebroken.

Bijlage 2 Tekst aparte loonschaal mensen met arbeidsbeperking

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het Wettelijk minimumloon (WML) te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben - Wajongers, SW'ers op de wachtlijst en de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015 - wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt door aan te sluiten op het bestaande loongebouw, waarbij met name gekeken wordt naar het maximum van de laagste loonschaal maar in ieder geval op 120% WML. Indien het schaalmaximum van de reguliere laagste loonschaal - dat wil zeggen uitgezonderd de bestaande (lagere) loonschalen voor specifieke doelgroepen zoals gelegenhedswerknemers, starters - substantieel hoger is dan 120% WML zal het maximum van de nieuwe specifieke loonschaal ook substantieel hoger zijn.

De nieuw in te richten loonschaal kent groeistappen die aansluiten op de bestaande stappen in het bestaande loongebouw (tussen 1% en 2,5 % van WML). De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is."

NB. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de participatiewet behoren, werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Bijlage 3 cao naleving

Cao partijen stellen nog tijdens de looptijd van de cao (t/m 30 juni 2015) een methode vast op basis waarvan de cao naleving in de sector gerealiseerd en gehandhaafd kan worden om zo oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen en het gebruik van (schijn) constructies tegen te gaan om uiteindelijk te streven naar een duurzame sector met duurzame arbeidsverhoudingen.