

Nieuwe CAO 2009-2011 gespecialiseerde bloemendetailhandel

Op 2-7-09 hebben de sociale partners FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, VBW Centrale Vereniging Bloemendetailhandel en Centrale Vereniging voor de ambulante handel een principeakkoord voor de nieuwe CAO gespecialiseerde bloemendetailhandel (gevestigd en ambulante) bereikt. In dit akkoord zijn de volgende zaken overeengekomen:

1. Fuwa:

Om betere aansluiting te krijgen bij de arbeidsmarkt zullen er in de komende CAO-periode, in aansluiting op het advies van de paritaire werkgroep, nieuwe functiebeschrijvingen worden opgesteld, aangevuld met een herzien functiewaarderingssysteem, hetgeen resulteert in een nieuw functiegebouw. Ter toetsing hiervan zal hierbij een door sociale partners te selecteren externe, geaccrediteerde organisatie worden ingezet. In deze nieuwe CAO-periode zal geen herzien loongebouw worden ontwikkeld.

2. Jaarurenmodel:

Ter bevordering van de kwaliteit van samenwerking tussen werkgevers en werknemers zal met ingang van 1-1-2010 het jaarurenmodel worden ingezet, dit in aansluiting met het advies van de paritaire werkgroep. Doel daarvan is enerzijds het bedrijfsbelang door een optimale afstemming van de inzet van medewerkers op momenten van pieken en dalen in productie en verkoop, anderzijds dat er voor medewerkers een betere afstemming tussen werk en privé mogelijk wordt gemaakt. Er is dus sprake van een duidelijk wederzijds belang.

Het overeengekomen jaarurenmodel heeft de volgende kenmerken:

- Planning en opstellen van de roosters: in goed overleg tussen werkgever en werknemer wordt de planning opgesteld; idealiter geven de werkgever en de werknemer ruim van te voren (liefst voorafgaand aan het nieuwe jaarrooster) hun planningswensen en beschikbaarheid aan; minimaal 28 dagen van te voren (conform huidige CAO) kunnen vervolgens mutaties in het rooster worden doorgegeven;
- Referteperiode: 12 maanden, waar ondernemer zelf kan bepalen of dit met kalenderjaar samenvalt of deze bijvoorbeeld van 1 februari tot 31 januari volgende jaar kan laten lopen;
- Contract en salaris: medewerkers hebben een contractueel basisdienstverband met bijbehorende arbeidsuren en ontvangen een overeenkomstig maandelijks vast salaris; bij structurele afwijking van het werkelijke t.o.v. de overeengekomen aantal uren, zal het arbeidscontract in overleg worden bijgesteld;
- Plus-/Minuren: plus- en minuren worden verrekend in de vorm van tijd voor tijd; als er na 12 maanden plusuren mochten zijn, kunnen deze of uitbetaald worden of als vrije uren worden meegenomen naar het volgende jaar; minuren worden in overleg verwerkt in de planning voor het volgende jaar;
- Compensatie: compensatietoeslag wordt alleen gegeven op zon- en feestdagen en op werkdagen na 22.00 uur (conform bestaande CAO);
- Wachtdagen: bij invoering van het jaarurenmodel wordt het aantal wachtdagen per werknemer verminderd naar 2 per jaar;

3. Winnen met leren:

Sociale partners onderschrijven het belang van deskundige medewerkers en vakkrachten. Dit betekent allereerst dat in deze nieuwe CAO-periode de reguliere vakopleidingen getoetst en waar nodig verbeterd zullen worden. Dit betreft niet alleen het BOL- en BBL-onderwijs, maar ook de aangeboden (vakmatige) cursussen. Daarbij wordt in overleg tussen scholen, bedrijfsleven en werknemersorganisatie ook een herzien protocol voor praktijkleren met een praktijkleerplan ontwikkeld, waarin rechten, plichten en afspraken van de stagiair, de school en het bedrijfsleven nadrukkelijk omschreven staan. Hierbij worden werkgevers nadere training

aangeboden in het coachen en begeleiden van praktijkleren. Tevens zullen de normen voor leerbedrijf waar nodig aangepast en op het juiste leernivo worden gebracht. Daarnaast zal in aansluiting op het instrument Bloemist-in-Beeld een module worden toegevoegd, waarmee gemakkelijk inzicht kan worden verkregen in het huidige en gewenste kwaliteitsnivo van de medewerkers in de bedrijven. Werkgevers en werknemers kunnen dan bij een jaargesprek deze informatie gebruiken voor de kwaliteitsontwikkeling van medewerkers. Sociale partners zullen zorgdragen voor het aanbieden van een passend vakmatig trainings- en ontwikkelprogramma, waarbij in de komende CAO-periode een pilot zal worden gehouden met de inzet van een trainingsconsulent/adviseur.

Op grond van bovenstaande analyse zullen sociale partners in goed overleg bepalen voor welke opleiding/training er een diplomapremie beschikbaar wordt gesteld, die met ingang van 1-1-2010 zal worden verhoogd van € 250,-- naar € 275,--.

4. Mobiliteitscentrum:

Niet alleen vanwege huidige economische omstandigheden, maar ook gericht op de toekomst, zijn sociale partners overeengekomen een (digitaal) mobiliteitscentrum te ontwikkelen en in te richten. In dit mobiliteitscentrum kunnen allereerst huidige medewerkers voor de branche behouden blijven, door begeleiding van werk-naar-werk. Tegelijkertijd biedt het mobiliteitscentrum instroomkansen aan nieuwe en toekomstige medewerkers, door ook stageplaatsen aan te bieden. Tenslotte ondersteunt het mobiliteitscentrum werkgevers in het vinden van nieuwe medewerkers en het begeleiden van werk-naar-werk bij overtollige capaciteit. Volgens planning zal dit mobiliteitscentrum operationeel zijn per 1-1-2010.

5. CAO-voorlichting:

In het kader van optimalisatie van toepassing van de CAO zal de CAO-voorlichting worden verbeterd. Allereerst zal de CAO-tekst door een paritaire werkgroep worden vereenvoudigd en verbeterd, aansluitend zullen er aan werkgevers en werknemers CAO-boekjes worden aangeboden. De CAO-hulpdesk zal ook in de komende CAO-periode gehandhaafd blijven.

6. Looptijd en loonontwikkeling:

Sociale partners hechten grote waarde aan structurele ontwikkeling van de kwaliteit van goed werkgeverschap, medewerkers en de onderlinge samenwerking tussen werkgevers en medewerkers in de bedrijven. Deze kwaliteitsontwikkeling kost tijd en energie. Tevens is er bij sociale partners oog voor de huidige economische moeilijke tijden. Om genoemde redenen is er voor de nieuwe CAO-periode een looptijd van 27 maanden overeengekomen, ingangsdatum is 1 januari 2009, einddatum is 31 maart 2011. In deze CAO-periode zullen de lonen als volgt ontwikkelen:

- per 1 oktober 2009 en 2010: 1,4% structurele loonontwikkeling;
- in december 2009 en 2010: eenmalige loonontwikkeling van 0,7%;

Resterende opmerking:

Sociale partners hechten er grote waarde aan om in gezamenlijkheid de arbeidsmarkt voor de bloemendetailhandel in de komende jaren goed te ontwikkelen. Het hebben van een gestructureerde paritaire organisatievorm (zoals BBB) is hierbij geen bindende voorwaarde. Periodiek goed overleg geeft voldoende ruimte en mogelijkheden.

7 juli 2009

FNV Bondgenoten

CNV Dienstenbond

VBW Centrale Vereniging
Bloemendetailhandel