

Looptijd	1 juli 2005 tot en met 30 juni 2007
Loon	<p>1 oktober 2005 1,25%</p> <p>1 juli 2006 1,25%</p> <p>1 april 2007 0,5%</p> <p>- Indien premie SUWAS II in 2005 vrijvalt (0,15%) in 2006 verhoging vakantietoeslag met 0,08% van 8,25 naar 8,33%.</p> <p>- salaris verhogingen over het feitelijk loon.</p> <p>- eerste verhoging nieuw loongebouw 1 juli 2006.</p>
Loongebouw	<p>Er is een nieuw loongebouw. Het nieuwe loongebouw geldt voor werknemers die op 1 juli 2005 of daarna in dienst treden.</p> <p>Werknemers kunnen gedurende een nader te bepalen periode van drie maanden bezwaar maken tegen een eerdere functie-indeling.</p> <p>Periodiek bij deeltijd. De tekst wordt: <i>Werknemers van 22 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep. Aan werknemers van 22 jaar en ouder in de functiegroepen A, B, C, D, E, F, G, H wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende functiegroep tenminste 1200 uur (i.p.v. 6 maanden) heeft geduurd en niet reeds het hoogste aantal functie jaren in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.</i> (in deeltijd werken en in de loop van het jaar in dienst treden vallen zo onder hetzelfde artikel)</p> <p>Het woord functiejaar vervangen door trede of periodiek.</p>
Uitzendarbeid	<p>Redigeren werkingssfeer CAO Glastuinbouw, zodat agrarische loonbedrijven/uitzendbedrijven niet onder de werkingssfeer van de CAO Glastuinbouw vallen.</p> <p>Handhaven bestaande tekst artikel 37 maar schrappen lid 4. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van toepassing op uitzendkrachten. (Dus niet pensioen en geen aanspraak op fondsen)</p> <p>Artikel 37 aanvullen met vergewisbepaling onder voorwaarde dat de hieruit voortvloeiende verplichtingen voor de inlener beperkt blijven. (bij het maken van de afspraken met de inlener). Bezien of de eerder door Colland geredigeerde tekst niet aangepast kan worden.</p>
Kinderopvang	Er worden geen bepalingen opgenomen in de CAO
Vakbondscontributie	Indien de werknemer daarom verzoekt kan de vakbondscontributie lopen via de loonstrook waardoor fiscaal voordeel ontstaat. Dus geen bijdrage van de werkgever in de kosten van het lidmaatschap.
Naleving, nawerking	<p>Er komt geen nalevingclausule in de CAO</p> <p>Er komt een geschillencommissie waar werknemers en werkgevers een geschil over de interpretatie van de CAO kunnen voorleggen.</p> <p>Partijen overleggen nader over een voorlichtingsinspanning met betrekking tot de CAO. Genoemd zijn ruime verspreiding boekjes, internet (Colland), brochure, opnemen van het onderwerp CAO in de bestaande voorlichtingsacties. Aanvullende financiering via CAO Colland onder B2 (voorheen Stosas Arbvo)</p>
Arbeidsomstandigheden	Geen nieuwe bepalingen in de CAO of bijlagen.

n	
Arbeidsmarktbeleid	Geen nieuwe afspraken
Pensioen en andere sector overschrijdende onderwerpen	<p>Overnemen afspraken zoals in de Colland bijeenkomst van 29 juni door de sectorraad zijn aanbevolen</p> <p>Voor de pensioenregeling is overeengekomen een gegarandeerde uittreedleeftijd van 63 jaar en een streven naar een uittreedleeftijd van 62 jaar, afhankelijk van de positie van het fonds. Voor 55-plussers komt er een overgangsregeling, met een staffel naar 62 jaar. Voor mensen onder 55 jaar komt er een staffel vanaf 40 jaar naar 62 met een uitloop naar 63.</p> <p>De CAO afspraak over lonen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid in de eerste twee jaar van ziekte houden in - uitgaande van voldoende reïntegratie-inspanningen van de werknemer - dat in het eerste halfjaar 100% van het oude loon wordt uitbetaald, in het tweede halfjaar 90%, het tweede ziektejaar 85%.</p> <p>Via een onderlinge verzekering (SAZAS) <u>kunnen</u> werkgevers zich indekken tegen ziektewetrisico's. Voor loonaanvullingen gedurende de eerste twee jaar is afgesproken, dat werknemers hieraan een financiële bijdrage zullen leveren. In de praktijk houdt dit in dat het loon bij ziekte wordt aangevuld tot 100%. Daarna volgt nog 5 jaar aanvulling tot 80%. Speciaal voor de mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, komt er een aparte regeling. Ook voor de aanvullingen geldt de voorwaarde dat voldoende wordt meegewerkt aan de reïntegratie.</p> <p>Onderzocht wordt nog of preventie van arbeidsongeschiktheid en reïntegratie van werknemers gecombineerd kan worden met een nieuw te ontwikkelen ziektekostenverzekering. Deze nieuwe aanpak kan besparingen opleveren, die zowel de werknemers als de werkgevers ten goede kunnen komen</p>