

Cao Bos en Natuur: Inzet werkgeversorganisaties 2024

Het einde van de huidige looptijd van de cao Bos en Natuur nadert. Dit betekent dat de onderhandelingen voor een nieuwe cao weer van start gaan. In dat kader hebben de werkgeversorganisaties uitvoerig met elkaar gesproken over de stand van zaken bij de individuele werkgevers.

Andere uitgangspositie

We zitten in een andere situatie toen we de vorige onderhandelingen starten. Toen hadden we te maken met een forse inflatie, die de koopkracht van werknemers alsmede de inkomsten en uitgaven van werkgevers onder druk zetten. Die inflatie is gelukkig bijna verdwenen. De jaarmutatie per september 2023 lag op 0,2%. Het jaargemiddelde over 2023 is 3,8% en gezien het lage cumulatieve percentage van dit moment ligt een daling van het jaargemiddelde eerder voor de hand dan een stijging.

De sector Bos en Natuur is een sector die zich kenmerkt door de diversiteit. De sector bestaat uit goede doelen, verenigingen, stichtingen, commerciële werkgevers, grote werkgevers en ook kleine (familie)bedrijven. De inkomstenbronnen van deze diverse werkgevers lopen zeer uiteen. Dat maakt onze sector interessant maar ook een uitdaging.

Bosbouwbedrijven staan onder druk door afnemend maatschappelijk draagvlak voor houtoogst en steeds meer regels (Gedragscodes, toenemende overheidsbemoeienis met particulier bosbeheer). Dit heeft tot gevolg dat de omvang van de houtoogst in Nederland afneemt en dat de oogst in een steeds kleinere periode in het jaar moet plaatsvinden (het geïnvesteerde kapitaal in houtoogstmachines moet in 6-7 maanden per jaar worden terugverdiend). Het verdienvermogen van de sector loopt daardoor hard terug.

Ook de beheerorganisaties hebben te maken met overheidsbemoeienis, gedragscodes etc. die negatieve effecten hebben op het verdienvermogen.

Afweging

De werkgeversorganisaties hebben daarom uitvoerig stilgestaan bij de financiële situaties van de werkgevers, de sector zelf en de ontwikkelingen zoals hierboven beschreven. We hebben, in tegenstelling tot de vorige keer, niet in onze inzetbrief alleen gekeken naar een loonbod.

Wel hebben we bij alle voorstellen gekeken of deze in de ogen van de werkgeversorganisaties voldoen aan de volgende punten:

- Het duurzaam overeind houden van de werkgelegenheid binnen onze bedrijven en organisatie;
- Zorgdragen voor welzijn van onze medewerkers en zorgdragen voor ontwikkeling van hen
- Concurrentiepositie van werkgevers goed houden;
- Tegemoetkomen aan de portemonnee van de werknemers;
- Rekening houden met terugloop in inkomsten van diverse werkgevers die grotendeels subsidie en/of pacht gedreven zijn;
- Evenwicht tussen loonkosten en investeringen in natuur en landschap
- Recht doen aan de huidige realiteit.

Looptijd en loonbod

Alles bij elkaar genomen doen werkgevers het volgende voorstel omtrent de looptijd en het loonbod. We zijn op dit moment veel meer rust op gebied van economie. Weliswaar betekent een aantrekkende economie niet dat de inkomsten toenemen, we zien vooral dat onzekerheid afneemt en de inflatie. We baseren ons daarbij op de cijfers van het CPB (Centraal Economisch Plan 2024). Zij verwachten dat de inflatie in 2024 verder daalt naar 2,9%, en in 2025 naar 2,2%.

Juist vanwege deze lagere inflatie stellen wij voor om met een loonbod van 2,6 % op 1 juli 2024 voor de duur van één jaar.

Andere punten

Naast looptijd en loonbod hebben we nog een aantal andere punten waarover we afspraken willen maken in deze CAO.

Onwerkbaar weer

In 2022 is het artikel Onwerkbaar weer aan de ondernemingsdelen toegevoegd. Graag willen wij dit artikel (laten) evalueren en als er aan de hand van de uitkomsten aanleiding voor is, dit inbrengen in de volgende onderhandelingen.

Ondernemingsdeel Landschappen

Onregelmatigheidstoeslag:

- Tijdens de afgelopen onderhandelingen is afgesproken om de regelingen die gekoppeld zijn aan onregelmatig werken te onderzoeken om te beoordelen of en hoe er meer eenduidigheid en gelijkheid in gebracht kan worden voor Landschappen en Natuurmonumenten. Het is gebleken dat dit een lastige opgave is en de verschillen groot zijn. Wij willen ons inspannen om hier toch zo snel mogelijk –zeker voor de BOA's/toezichthouders- uit te komen.

ADV Landschappen (artikel 3.4):

- Bij het overnemen van de spaarregeling van Natuurmonumenten is er een weeffout ontstaan. In de huidige regeling staat bijvoorbeeld dat “Door de werkgever kunnen, in overleg met OR/PVT, op jaarbasis maximaal 10 ADV-dagen verplicht worden ingeroosterd.” (art 3.4.2). Je kunt niet aan de ene kant verlofsparen toestaan en aan de andere kant daar 10 dagen van afnemen voor verplichte opname. We stellen voor de genoemde dagen in artikel 3.4.2 te vervangen voor verlofdagen.

Geen ADV opbouw tijdens ziekte en re-integratie (artikel 6.6.2)

- Tijdens geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt geen ADV opgebouwd. Bij het re-integreren is het belangrijk te focussen op herstel en volledige terugkeer in de functie. Dit zal altijd gaan volgens een opbouwschema van de arbo-arts. Het is niet de bedoeling dat deze persoon vervolgens méér gaat werken om daarmee voor een later moment verlof op te bouwen. Zoals het nu in artikel 6.6.2 staat, kan wél ADV worden opgebouwd. Dit is niet wenselijk.

Ondernemingsdelen Natuurmonumenten en Landschappen

Andere Tekstuele wijzigingen:

- We hebben een aantal wijzigingen in de bestaande CAO-teksten omdat die niet meer actueel zijn of onduidelijkheid oproepen, zie bijgevoegde matrix.

Tot slot

Alle bovenstaande voorstellen worden graag door de werkgeversorganisaties nader toegelicht tijdens het volgende overleg die bestemd is voor de onderhandelingen. De werkgeversorganisaties vertrouwen op een constructieve discussie en afronding van de nieuwe cao.

Werkgeversorganisaties – 18 maart 2024