

Onderhandelingsresultaat cao bos en natuur

Op 7 maart 2019 hebben de werkgevers- en werknemersorganisaties een akkoord bereikt over de cao Bos en Natuur.

Over de gemaakte afspraken is uitvoerig en in constructieve sfeer gesproken. Het resultaat kon worden bereikt door wederzijds begrip en de bereidheid er samen uit te komen, ondanks in eerste instantie behoorlijke verschillen van inzicht. Belangrijke punten betroffen de looptijd van de cao en de loonparagraaf. De afspraken hierover steunen nadrukkelijk op wederzijds vertrouwen en zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Aan beide zijden bestond behoefte aan rust op het cao front. Ruimte en tijd is nodig om de uitdagingen in de sector het hoofd te kunnen bieden en ons te kunnen richten op duurzame inzetbaarheid en continuïteit in de sector.

Het zwaarste onderwerp bij deze onderhandelingen vormde de afspraak bij Natuurmonumenten over het bevriezen van de uitlooperperiodieken totdat deze zijn ingelopen op het maximum van de functieschaal.

Los van de financiële aspecten, gaat het de werkgevers hier vooral om het belang van rechtvaardige beloningsverhoudingen die langdurig verstoord blijven in de bestaande situatie. Gelijke behandeling van werknemers en gelijke beloning van werknemers met vergelijkbare werkzaamheden, ook tussen organisaties die onder dezelfde cao vallen, is van belang voor goede arbeidsverhoudingen en mobiliteit.

Rechtvaardigheid in beloning en het gelijkheidsprincipe is de rode draad aan de onderhandelingstafel geweest. Zowel aan de kant van het bevriezen van de uitlooperperiodieken als aan de introductie van een nieuwe salarisschaal voor BBL en met betrekking tot het belonen van verschoven werktijden. Tijdens het raadplegen van de werknemersgroepen zijn de hieraan gelieerde onderwerpen diverse malen aan de orde gekomen. De werknemersgroepen herkennen de problematiek en hebben begrip getoond voor de situatie. Hiervoor bestaat grote waardering. Partijen zijn van mening een afspraak te hebben gemaakt die recht doet aan de situatie en het belang van alle betrokkenen.

Hieronder volgt een opsomming van de gemaakte afspraken. Het onderhandelingsresultaat wordt door de vakbonden voorgelegd aan de leden. Na goedkeuring worden de afspraken uitgewerkt in nieuwe cao teksten. Nieuwe salaristabellen worden z.s.m. beschikbaar gesteld.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 3 jaar, van 1 juli 2018 tot 1 juli 2021.

Met de lange looptijd van drie jaar beogen partijen rust te creëren, om zich te kunnen richten op de problematiek in de sector. Die vraagt om investeringen in en visie voor de langere termijn.

Loonparagraaf

Partijen zijn loonsverhogingen overeengekomen conform onderstaande tabel. Om de financiële lasten en de druk op de bedrijfsvoering te verdelen gaat de loonsverhoging geleidelijk. De loonsverhogingen zijn ook van toepassing op de toeslagen voor de bereikbaarheidsdiensten.

Uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten

De loonsverhoging van 1% per 1-1-2019 geldt voor alle periodieken bij Natuurmonumenten, ook de uitlooperperiodieken. De overige overeengekomen loonsverhogingen zijn níet van toepassing op deze uitlooperperiodieken. De uitlooperperiodieken worden 'bevroren'. Dat houdt in dat de uitlooperperiodieken na 1-1-2019 niet meer in aanmerking komen voor cao-loonsverhogingen, zolang deze periodieken uitstijgen boven het schaalmaximum van de

functieschaal. Als deze zijn ingelopen gaan zij uiteraard weer mee met de cao-loonsverhogingen.

Premiepercentage Fonds Colland Arbeidsmarkt

De reserves in het Fonds Colland Arbeidsmarkt uit de tijd van het Bosschap raken uitgeput. In verhouding tot de uitdagingen in de sector zijn de jaarlijks beschikbare middelen voor uitvoering van projecten, bijvoorbeeld gericht op duurzame inzetbaarheid, in het Fonds Colland Arbeidsmarkt beperkt. Investeren in duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

Partijen hebben besloten het premiepercentage van de B-premie voor het Fonds Colland Arbeidsmarkt te verhogen van 0,34% naar 0,44% met ingang van 1-1-2021. De loonsverhoging per 1-6-2021 zal om die reden 0,4% bedragen.

De B-premie voor het Fonds Colland Arbeidsmarkt wordt betaald door de werkgevers. Hiermee worden de activiteitenplannen ten bate van werknemers in de sector gerealiseerd.

Verdeling van de overeengekomen loonsverhoging			
Ingangsdatum	Loonsverhoging	Opmerkingen	
1-1-2019	1%	Deze verhoging is ook van toepassing op de uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten.	
1-7-2019	0,5%	Deze verhoging is níet van toepassing op de uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten.	
1-10-2019	0,5%	Deze verhoging is níet van toepassing op de uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten.	
1-1-2020	1%	Deze verhoging is níet van toepassing op de uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten.	
1-7-2020	0,5%	Deze verhoging is níet van toepassing op de uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten.	
1-10-2020	0,5%	Deze verhoging is níet van toepassing op de uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten.	
1-1-2021	1%	Deze verhoging is níet van toepassing op de uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten.	
1-4-2021	0,5%	Deze verhoging is níet van toepassing op de uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten.	
1-6-2021	0,4%	0,4 i.p.v. 0,5% loonsverhoging in ruil voor verhoging premiepercentage B-premie Fonds Colland Arbeidsmarkt van 0,34% naar 0,44% per 1-1-2021	Deze verhoging is níet van toepassing op de uitlooperperiodieken bij Natuurmonumenten.

Duurzame inzetbaarheid, mobiliteitsbrigade

Partijen onderstrepen het belang van investeren in duurzame inzetbaarheid. Ten behoeve van vitaliteit, weerbaarheid, ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers zal door de werkgevers een plan voor een mobiliteitsbrigade worden uitgewerkt. De mobiliteitsbrigade richt zich, op basis van vrijwilligheid, op uitwisseling van werknemers van diverse werkgevers voor bepaalde tijd. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft in stand.

De resultaten zullen door de werkgevers aan de werknemersorganisaties worden gerapporteerd. Aan het eind van de looptijd van de cao zullen de bevindingen over de mobiliteitsbrigade worden geëvalueerd.

Werken op andere dagen en verschoven uren

Verschoven uren zijn uren die buiten het dagvenster en/of in het weekend worden gewerkt.

Bij meerdere functies is het inherent aan de werkzaamheden dat wordt gewerkt tijdens verschoven uren en dagen. Voor werkgevers in de sector begint de verplichting tot het betalen van toeslagen hun tol te eisen.

Partijen komen overeen dat per 1 maart 2019:

- voor het werken in het weekend en buiten het dagvenster geen toeslagen meer worden toegekend als dit werken in het weekend en/of buiten het dagvenster gebeurt **op verzoek van de werknemer**;
- bij het aangaan van nieuwe arbeidsovereenkomsten afspraken gemaakt worden over het arbeidsrooster. Wanneer in het arbeidsrooster het werken in het weekend en/of buiten het dagvenster is opgenomen, dan worden daarvoor geen toeslagen meer toegekend;
- bij wijzigingen van het overeengekomen arbeidsrooster **op verzoek van de werkgever** worden voor het werken in het weekend en/of buiten het dagvenster de gebruikelijke toeslagen wèl toegekend.
- ongeacht het voorgaande worden de reeds op 28-2-2019 bestaande structurele afspraken over het arbeidsrooster en toeslagen gerespecteerd.

Deze afspraak geldt voor de hele sector, m.u.v. het ondernemingsdeel Landschappen. Het ondernemingsdeel Landschappen kent geen toeslagenregeling. Bestaande bedrijfsregelingen die in positieve zin afwijken van de cao, blijven bestaan.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de ondernemingsdelen Natuurmonumenten en Landschappen

Partijen komen overeen om de in de cao opgenomen afwijkingen op de wettelijke ketenbepaling te schrappen. De uitzondering voor contracten voor projecten voor (her)inrichting van natuurgebieden, gefinancierd door geormerkte externe gelden, niet zijnde SNL gelden, wordt geschrapt voor nieuwe arbeidsovereenkomsten. De bepaling dat werknemers die vast werk op vaste formatieplekken verrichten na maximaal 1 jaar bij goed functioneren een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen wordt eveneens geschrapt.

Voor de reeds lopende reeks van tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor bijzondere projecten, waarvoor in de cao 2017-2018 is bepaald dat er 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 4 jaar mochten worden afgesloten, blijft deze afspraak gelden. Voor deze medewerkers geldt derhalve dat de lopende trajecten kunnen worden afgerond binnen de oorspronkelijke 6 contracten in 4 jaar.

Per 1 maart 2019 zullen de wettelijke bepalingen van de WWZ en de WWB gevolgd worden.

Protocol werkzekerheid en werkgelegenheid

Partijen besluiten het protocol werkzekerheid en werkgelegenheid te vervangen door onderstaande tekst:

Werkgevers zullen, indien zij verlies van aanzienlijke structurele arbeidsplaatsen voorzien, de vakorganisaties hierover informeren en zullen, indien nodig, met de vakorganisaties over de ontstane situatie in gesprek treden.

Jeugdlonen bosbouw

Voor het behoud van passende instroom van jonge werknemers zijn partijen overeengekomen om bij

bosbouw de afbouw van de jeugdlonen te bevriezen op het huidige percentage. Aan het eind van de looptijd zal een evaluatie plaatsvinden van de instroom van jongeren.

Beloning van BBL-leerlingen

Om de instroom van BBL-leerlingen te bevorderen zal er een nieuwe loonschaal worden gehanteerd. Deze bedraagt het wettelijk minimum(jeugd-)loon plus 20%. Reeds bestaande contracten blijven gehandhaafd.

Deze loonschaal geldt ook voor medewerkers die via de participatiewet aan het werk zijn.

Het functiehuis van Ondernemingsdeel De Landschappen

In 2017 is in de CAO-ronde afgesproken dat het functiehuis van het ondernemingsdeel de Landschappen gemoderniseerd zou gaan worden. Dit was zowel een wens vanuit de vakbonden als van de aangesloten organisaties. In 2018 heeft deze modernisering plaats gevonden. In 2019 wordt het functiehuis in gebruik genomen, als onderdeel van de cao Bos en Natuur 2018-2021.

In een separaat 'begeleidend memo bij het nieuwe functiehuis Ondernemingsdeel De Landschappen' zijn de wijzigingen toegelicht. Dit memo maakt deel uit van het onderhandelingsresultaat.