

Bijlage: wijzigingsvoorstellen CAO BOS en NATUUR 2021

1. Looptijd

- Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten 1 juli 2021 t/m 30 juni 2022. Een langere looptijd is bespreekbaar onder de voorwaarde dat óók de langere looptijd voldoende wordt ingevuld.

2. Loon

- Conform het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid stellen wij voor om de feitelijke lonen, de loonschalen en de nominale vergoedingen structureel te verhogen met 5% per 1 juli 2021. Bij een looptijd van 2 jaar stellen wij tevens 5% structurele loonsverhoging voor per 1 juli 2022.
- Deze structurele loonsverhoging willen we afspreken met een bodembedrag (vloer) van 1500 euro bruto per contractjaar. Dit minimum van 1500 euro bruto per jaar bij 5% loonsverhoging levert voordeel op voor salarissen beneden 30.000 euro bruto per jaar.
- We stellen voor het minimumuurloon in de cao op tenminste 14 euro te brengen.
- Daarbij worden in ieder geval de jeugdlonen in de bosbouw afgeschaft.

3. Zekerheid

- We willen afspraken maken over de verhouding tussen vast werk en flexwerk in het (toekomstig) personeelsbestand. We ontvangen daartoe graag inzicht van werkgevers in de verhouding vast werk en flexwerk in het huidige personeelsbestand (per ondernemingsdeel).

4. Duurzame inzetbaarheid

- We stellen voor in het verlengde van het pensioenakkoord afspraken te maken over het aanbieden van de tijdelijke RVU-boetevrije regeling (21.200 euro per jaar) aan ouderen om hen daarmee te helpen om 3 jaar vóór hun AOW-leeftijd te stoppen met werken.
- We willen daartoe tevens een tijdspaarregeling afspreken, overigens niet alleen voor de oudere medewerkers maar voor alle medewerkers.
- Wij stellen voor dat mantelzorgers het recht krijgen om 80% te gaan werken tegen 90% van het salaris, met terugkeerrecht naar 100% werk tegen 100% salaris.
- We willen afspreken dat samen met iedere werknemer een persoonlijk opleidingsplan (POP) wordt gemaakt, dat jaarlijks tijdens het functioneringsgesprek wordt geëvalueerd en geactualiseerd.
- We willen de mogelijkheden bespreken van het invoeren van een zgn. employability-regeling waarbij medewerkers scholing voor bredere ontwikkeling kunnen aanvragen.
- We willen afspraken maken om de psychosociale arbeidsbelasting van de medewerkers aan te pakken met ondersteuning van Stigas. Opdrachtformulering, tussenrapportages en eindevaluatie vinden plaats door cao-partijen.

5. Thuiswerkregeling en reiskostenregeling

- We stellen voor om een goede thuiswerkregeling in de cao op te nemen.
- We willen afspreken dat de reiskostenregelingen zodanig worden aangepast, dat deze daadwerkelijk de kosten van het woon-werkverkeer vergoeden.

6. Voorbehoud

We behouden ons het recht voor om gewijzigde of aanvullende voorstellen in te dienen.