

Inzet werkgevers nieuwe cao Bouw & Infra Een toekomstbestendige cao voor werkgevers en werknemers

De sector zit in een bijzondere fase. Oa. door de stikstof en PFAS problematiek stagneert de groei. De cao-onderhandelingen zijn hierdoor uitgesteld. Hoewel de problemen nog niet zijn opgelost, spreken werkgevers toch met de bonden over een nieuwe cao. De opgave in de sector is immers groot.

Het afgelopen jaar hebben werkgevers zich ingespannen om bij de achterban op te halen wat volgens hen een toekomstbestendige cao is. In alle regio's is daarvoor gesproken met werkgevers en werknemers.

Zetten werkgevers in op een vermindering? Nee! De cao moet werkbaar zijn. Werkgevers zijn in het ongewis hoe de markt zich gaat ontwikkelen en stellen daarom een cao voor met een korte looptijd. Maar dat doen we niet zonder de opgave voor het komende jaar vast te stellen.

1. EEN CAO DIE IEDEREEN BEGRIJPT

We leggen de collectieve arbeidsvoorwaarden uit in heldere taal.

Het is zowel voor werkgevers als voor werknemers van belang te weten, maar vooral te begrijpen, welke afspraken er in de cao zijn vastgelegd. We zorgen voor een cao die in begrijpelijke taal is geschreven.

Voorstel: Aanpassing van de cao per 1 april 2020.

2. BEEINDIGING VAN HET TIJDSPAARFONDS

Werknemers beschikken zelf over vakantiegeld en de waarde van roostervrijdagen.

Het tijdspaarfonds is opgericht in een tijd met een andere kijk op de eigen verantwoordelijkheid van werknemers. De maatschappelijke opvatting daarover is inmiddels fors veranderd. De uit die periode stammende systematiek van het opbouwen en uitbetalen van vakantiegeld sluit niet meer aan bij de rest van de samenleving. Bovendien geldt deze binnen de cao alleen voor de bouwplaatswerknemers. En is er bovendien een ongelijkheid met inleenkrachten via een uitzendbureau. Los van de principiële argumenten, bedragen de uitvoeringskosten van het fonds bijna € 4 miljoen euro per jaar. Anders dan in het verleden is dit geld binnenkort niet meer beschikbaar.

Voorstel: Tijdspaarfonds in huidige vorm eindigt per 1 januari 2021.

3. AANDACHT VOOR DUURZAME INZETBAARHEID

Werknemers bereiken gemotiveerd, gezond en actief hun pensioengerechtigde leeftijd.

Duurzame inzetbaarheid in de bouw en infra is en blijft een aandachtspunt. We zien in de rapportages dat met name de groep oudere werknemers in zwaar werk kwetsbaar is. De sector heeft zich hierop de afgelopen periode ontwikkeld. Zo is Vollandis, Duurzaam inzetbaarheidsanalyses (DIA's) gaan houden en hebben werknemers een individueel budget gekregen om te investeren in dagen, arbeidsmobiliteit en zaken die bijdragen aan een gezonder leven. Er wordt nu 4 jaar op deze manier gewerkt. Inmiddels kunnen werkgevers de werking van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van de sector goed inschatten.

Daarin zien we 4 ontwikkelingen:

- 1) Het DI budget wordt door werknemers nauwelijks aangewend voor duurzame inzetbaarheid.
- 2) Werkgevers hebben onvoldoende stuurmiddelen op de besteding van het DI budget.
- 3) De DIA adviseur wordt door Vlandis ingezet, waardoor het DIA gesprek het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van de werkgever kan dwarsbomen.
- 4) Werkgevers willen eigen regie kunnen voeren op hun duurzame inzetbaarheidsbeleid

Voorstel:

- De werkgever wil grip hebben op de besteding van het DI budget dat moet worden aangewend voor duurzame inzetbaarheid.
- Werkgevers kunnen bepalen of de DIA door het bedrijf of door Vlandis wordt uitgevoerd.

4. GEZOND WEER AAN HET WERK

Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor verzuim en re-integratie.

In de afgelopen decennia zijn de verantwoordelijkheden voor verzuim en re-integratie bij werkgevers en werknemers neergelegd. De werkgever moet diverse inspanningen verrichten om de medewerker weer gezond aan het werk te krijgen. De werknemer moet meewerken aan zijn herstel. De cao schrijft een bonus voor bij re-integratie tijdens het 2^e ziekte jaar. Deze bonus werkt niet stimulerend. Werkgever en werknemer hebben immers al de opgave om alles op alles te zetten om weer gezond aan de slag te gaan.

Ook de loondoorbetaling tijdens de ziekte kent een verbetering. De verdeling van de loondoorbetalingsverplichting is nu als volgt; 100% in het 1^e jaar en 70% in het 2^e jaar. Werkgevers zien dat de terugval naar 70% voor werknemers erg groot is. Het voorstel is dan ook om de 170% loondoorbetaling op een andere manier in te zetten.

Een overlijden in de familie is altijd bijzonder pijnlijk. De cao beschrijft dat werknemers recht hebben op dagen voor de stervensbegeleiding en het rouwverlof. In sommige gevallen zijn de dagen in de cao onvoldoende om na een verlies weer gezond aan het werk te gaan. In andere gevallen zijn de dagen in de cao teveel. Werkgevers kunnen prima in goed overleg met de medewerker bepalen wat er nodig is om na het verlies weer gezond terug aan het werk te gaan.

Voorstel:

- Schaf de re-integratiebonus af, de verplichtingen zorgen al dat iedereen zich inspant om gezond weer aan het werk te gaan.
- Verdeel de loondoorbetaling tijdens ziekte anders: 1^e jaar 1^e helft 100%, 1^e jaar 2^e helft 90%, 2^e jaar 1^e helft 80%, 2^e jaar 2^e helft 70%.
- Pas het artikel stervensbegeleiding zodanig aan dat werkgevers samen met werknemers afspraken kunnen maken over de benodigde hersteltijd.

5. EEN TRANSPARANTE EN EENDUIDIGE REISURENREGELING

Zowel de tekst als de rekenregels van de reisenregeling moeten voor iedereen begrijpelijk.

In 2014 is er een verandering geweest in de reisenregeling. Door deze wijziging sluit de tabel niet meer aan bij de tekst en de rekenregels. Hierdoor ontstaat veel discussie over de juiste toepassing. De huidige regeling werkt daardoor discussies in de hand. Dat mag nooit het geval zijn.

Voorstel: Een reisenregeling die te begrijpen is, uitlegbaar en rekenkundig correct.

6. MEER WERKNEMERS IN BOUW EN INFRA

Doordat de cao beter aansluit bij de wet kunnen meer werknemers de kans krijgen op een contract in de bouw en infra

Door de invoering van de WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) is de maximale duur van de ketenregeling verruimd. Het is door de intrede van de WAB mogelijk om 3 bepaalde tijdscontracten binnen 36 maanden aan te bieden. De huidige cao beperkt deze mogelijkheid tot 24 maanden. Mede door de onduidelijke economische situatie bestaat de kans dat werkgevers medewerkers geen contract voor onbepaalde tijd kunnen bieden. Door de wettelijke regeling over te nemen in de cao, worden de werkgevers die verbonden zijn aan de cao gelijkgesteld aan hen die daaraan niet gebonden zijn.

De strenge klimatologische eisen uit Wet Werk en Zekerheid voor verkorten tussenpoos van de ketenregeling van 6 maanden naar 3 maanden gelden niet meer.

Voorstel:

- Ketenregeling conform Artikel 7:668a BW
- Genoemde beroepen in de bouw weer uitbreiden met meer beroepen

7. DOORWERKEN NA AOW

Als de werkgever en de werknemer het samen eens zijn over het doorwerken na de AOW dan is hier aparte wetgeving voor ingericht.

Werkgevers en werknemers worden beperkt door de cao in afspraken over doorwerken na AOW leeftijd. De wetgever heeft inmiddels mogelijkheden gecreëerd om werken na AOW aantrekkelijke te maken. De cao kent deze mogelijkheid niet.

Voorstel: Toevoegen aan artikel 20a en 20b:

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij door partijen een latere datum overeen is gekomen. Besluiten partijen daarna opnieuw met elkaar een arbeidsovereenkomst aan te gaan dan geldt voor die arbeidsovereenkomst de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in plaats van de artikelen 17, 20a, 20b en 76 van deze CAO

8. DOORKIJK NAAR 2021

Werkgevers zetten in op een korte looptijd van de cao, er zijn daarom een aantal zaken die werkgevers nu al met werknemersvertegenwoordigers moeten bespreken voor de daarop volgende cao.

a. Betaalbare regeling voor oudere werknemers met zwaar werk.

Voor een aantal werknemers in de Bouw & Infra is het verschuiven van de aow en het opdrogen van ouderenvoorzieningen belastend. Hierdoor komt een enorme druk op de arbeidsrelatie te staan. Werkgevers hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. We zien dat jongeren een gezond perspectief hebben. Maar de regelingen komen voor de groep ouderen met zwaar werk niet op tijd. Daarom zetten werkgevers zich in om voor 2021 een betaalbare ouderenregeling voor medewerkers met zwaar werk te bouwen.

Voorstel: Een regeling voor oudere werknemers die in zwaar werk werkzaam zijn.

b. Meer budget voor DI

De keus om het DI budget naar het tijdspaarfonds of naar de loonrekening van de werknemer over te maken kent een fiscaal nadeel. Werkgevers genieten belastingaftrek en werknemers betalen inkomstenbelasting over dit budget. Werkgevers haken graag aan bij het ontwerp van de leerrekeningen zodat er optimaal gebruik kan worden gemaakt van de faciliteiten.

Voorstel: DI budget naar leerrekening.

c. Transparant functie- en loongebouw

Werkgevers en werknemers zijn al jaren bezig met het bouwen van een nieuw functie- en loongebouw. Daarom is het realistisch om te stellen dat er per januari 2022 gewerkt kan worden met de nieuwe systematiek. De huidige systematiek dateert namelijk al van 1978. Functies die toen zijn opgenomen in de cao zijn aanzienlijk gewijzigd of bestaan zelfs niet meer. Er is dan ook een noodzaak om door te pakken en het functie en loongebouw project af te ronden.

Voorstel : Invoering van een kostenneutraal functie en loongebouw per jan 2022.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe en/ of aangepaste voorstellen te komen.