

Inzet werkgevers nieuwe cao Bouw & Infra Een cao voor werkgevers en werknemers die perspectief biedt.

Een groot deel van onze sector bouwt, ondanks de beperkingen, elke dag door aan een mooier, beter en veiliger Nederland. En dat is hard nodig. Want de uitdagingen zijn groot. Elke dag zoeken duizenden mensen naar een passende woning. De mobiliteitsvraag blijft groeien en we staan aan de vooravond van de grootste transitie van onze tijd, waar we met elkaar de stap naar een toekomstbestendig, circulair en duurzaam land gaan maken. En dat allemaal in een periode waarin Nederland hard is getroffen door het coronavirus. Waarin de sector naast de corona-beperkingen te maken heeft met aanhoudende stikstofproblematiek, gestegen kosten, opdrachten die worden ingetrokken en aanbestedingen die worden uitgesteld. De bouw- en infrasector levert een enorme bijdrage aan het economisch herstel van ons land de komende jaren. Daarom gaan werkgevers en werknemers ook nu weer met elkaar in gesprek over een volgende cao die perspectief biedt.

Cao-partijen hebben in de afgelopen jaren ambitieuze plannen ontwikkeld. Door korte looptijden van de afgelopen cao's slagen partijen er tot nu toe nog niet in om die protocolafspraken verder uit te werken. Werkgevers roepen op om de ambitieuze plannen, zoals de introductie van een nieuw functie en loongebouw en de lobby op verantwoord opdrachtgeverschap, met een beperkte agenda uit te werken en af te ronden. Werkgevers vinden het daarom passend om afspraken te maken en die vast te leggen in een cao met een looptijd van minimaal 2 jaar.

In de afgelopen jaren 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. Tijdens de cao-besprekingen zullen werkgevers de achterban blijven raadplegen over de werkgever-inzet.

1. BEEINDIGING VAN HET TIJDSPAARFONDS

Werknemers beschikken zelf over vakantiegeld en de waarde van roostervrijedagen.

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. In de afgelopen onderhandelingen hebben partijen afgesproken om onderzoek te doen naar het draagvlak van het tijdsspaarfonds. Tijdens de onderhandelingen zullen resultaten van het onderzoek worden besproken.

Voorstel:

- Bij gebrek aan draagvlak voor het tijdsspaarfonds moet het fonds beëindigd worden per 1-1-2023.

2. 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.

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%.

3. 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 intreding 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.

Voorstel:

- Ketenregeling conform Artikel 7:668a BW
- De wettelijke tussenpoos waarna de keten is doorbroken blijft meer dan zes maanden, maar bij cao is het wel mogelijk om die te verkorten tot drie maanden als sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden verricht. Het huidige artikel 1.3.4 weer uitbreiden met meer beroepen.

4. DOORWERKEN NA AOW

Als de werkgever en de werknemer het samen eens zijn over het doorwerken na de AOW, dan moet de cao hier ruimte voor bieden conform de huidige wetgeving.

Werkgevers en werknemers worden door de cao beperkt in afspraken over het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De wetgever heeft inmiddels mogelijkheden gecreëerd om het werken na de AOW aantrekkelijker te maken. De cao kent deze mogelijkheid (nog) niet.

Voorstel:

Toevoegen aan artikel 1.6:

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 1.3, 1.6 en 9.1 van de cao Bouw & Infra.

5. TRANSPARANT FUNCTIE- EN LOONGEBOUW

De sector heeft een transparant functie- en loongebouw nodig dat aansluit bij de actuele invulling van functies en bijbehorende beloning en biedt perspectief voor werknemers .

De huidige systematiek voor het functie- en loongebouw dateert al van 1978. Functies die toen zijn opgenomen in de cao zijn aanzienlijk gewijzigd of bestaan zelfs niet meer. Werkgevers en werknemers zijn al jaren bezig met het bouwen van een nieuw functie- en loongebouw. De noodzaak wordt dan ook gevoeld om nu door te pakken en het functie- en loongebouwproject af te ronden. We zorgen er daarom voor dat er per januari 2022 kan worden gewerkt met de nieuwe systematiek.

Voorstel:

Invoering van een budgetneutraal functie- en loongebouw dat perspectief biedt voor werknemers en werkgevers in de bouw & infra. Introductie van het nieuwe functie en loongebouw per januari 2022.

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