

WERKGEVERSNOTA CAO 2024

Inleiding

De besprekingen om te komen tot vernieuwing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst in de bedrijfstakken van de afbouw vormen aanleiding om stil te staan bij enkele ontwikkelingen in de bedrijfstak sinds de vorige onderhandelingen. Bij de start van de vorige CAO onderhandelingen werd er nog gesproken over de bouw van honderdduizend woningen per jaar vanaf 2022. Inmiddels zien we dat de minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening door de stikstof en PFAS crisis de verwachtingen rondom het aantal te bouwen woningen al drastisch heeft bijgesteld. De verwachting is dat het aantal nieuw te bouwen huizen verder afneemt door o.a. de invoering van de WKB per 1 januari 2024. Deze ontwikkelingen zorgen voor meer afname van werk in onze bedrijfstakken.

Eind 2021 vonden de vorige onderhandelingen plaats in een tijd waarin de gemiddelde loonsverhogingen op 12 maanden basis rond de 2% lag. Echter wij hebben in die onzekere tijden (evenals in eerdere onderhandelingsrondes) gekozen om de randen op te zoeken van wat mogelijk was qua loonsverhoging. Er werden stevige loonsverhogingen voor 2022 en 2023 afgesproken die ruim boven het gemiddelde van 2% lagen. Ondanks het afsluiten van een stevige loonsverhoging voor 2022 en 2023 hebben we gemeend, gezien de consequenties van de oorlog in Oekraïne, dat het voor onze werknemers van belang was om de CAO open te breken om een extra structurele loonsverhoging af te spreken. Wij staan nog steeds achter deze extra gemaakte stap, maar willen wel onder de aandacht brengen dat naast de gestegen loonkosten ondernemers ook nog veel andere gestegen kosten hebben.

In de afgelopen jaren heeft de verandering van arbeidspatronen zich onveranderd voortgezet. Twee jaar geleden spraken we nog over ongeveer 11.000 ZZP'ers in de bedrijfstak, inmiddels zijn dit er meer dan 12.500. De bedrijfstak telt nog iets meer dan 1.350 ondernemers met personeel waarbij opgemerkt wordt dat in 2023 het aandeel werknemers helaas al weer met meer dan 2% is afgenomen. Graag gaan wij met elkaar in gesprek over de ontwikkeling van het arbeidsbestand in onze sectoren en zoeken we naar mogelijkheden om het draagvlak onder collectieve regelingen, waar partijen aan hechten en waar de bedrijfstak belang bij heeft, te borgen. We willen er tot slot nadrukkelijk op wijzen dat we naast goede garantielonen in de CAO ook nog toeslagen (b.v. diplomatoeslagen en prestatietoeslagen) kennen die in veel gevallen leiden tot fors hogere lonen. Onze leden geven heel nadrukkelijk mee dat de verhoging van de loonkosten dient te worden beperkt in verband met de hiervoor beschreven zorgen over diverse ontwikkelingen. Voor de onderhandelingen voor de CAO vanaf 2024 presenteren wij een beperkt pakket aan voorstellen.

1. Duur van de CAO

NOA heeft een voorkeur voor een CAO voor 2 jaar, maar wil de duur van een nieuwe CAO-Afbouw laten afhangen van het verloop van de gesprekken.

2. Loon

Werkgevers constateren dat de afbouw in 2021 bij de vorige CAO onderhandelingen een principeakkoord heeft bereikt over een nieuwe CAO met voor dat moment stevige loonafspraken. Toen de kosten voor werknemers fors stegen, hebben we de CAO

opengebroken om het personeel tegemoet te komen. Werkgevers menen dat met deze aanvullende afspraak in 2023, en de tegemoetkomingen die ervan overheidswege zijn geweest, al het mogelijke is gedaan om werknemers tegemoet te komen. Werkgevers willen bij de aanvang van den onderhandelingen geen percentage of bedrag noemen

voor een mogelijke loonaanpassing. De loonaanpassing is geheel afhankelijk van het uiteindelijke kostenbeslag van het totaal aan afspraken. Bij verhogingen gaat onze voorkeur uit naar een nominaal bedrag of een combinatie van een nominaal bedrag en een percentage. Wij stellen voor dat de lonen van de BBL'ers de komende CAO periode niet stijgen i.v.m. de forse stijgingen in de huidige CAO periode.

3. Duurzame inzetbaarheid

Werkgevers en werknemers in de bedrijfstak vinden het zeer belangrijk dat werknemers gezond de pensioengerechtigde leeftijd behalen. De bedrijfstak kent diverse maatregelen om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, waaronder de 80/90/100-regeling. NOA krijgt signalen dat het wellicht gunstiger is voor de werknemer om de leeftijdsgrens voor de 57-jarigenregeling op te schuiven hierover willen we met elkaar van gedachten wisselen en eventueel vragen om een externe expert een toelichting te laten geven.

Daarnaast stellen we voor om de 61,5-jarigenregeling alleen van toepassing te laten zijn voor afbouwwerknemers. De uta-werknemer heeft fysiek minder (lang) zwaar werk gehad en vaak ook meer mogelijkheden om desgewenst zelf minder te gaan werken.

4. Totale duur van de werktijd

Werkgevers in de afbouw hebben om werk binnen te kunnen blijven halen een uitbreiding nodig van de totale duur van de werktijd, rusttijd en reistijd. Een uitbreiding van 10 ³/₄ naar 12 uur helpt de ondernemers om ook, ondanks files en reisafstand, daadwekelijk de werknemers de normale arbeidsuren te kunnen laten werken.

5. Aanpassing relevante ervaringsjaren

In de sector merken werkgevers dat nieuwe werknemers vaak na gemiddeld een jaar of 6 volledig in staat zijn om hun werkzaamheden te verrichten. Werkgevers willen in de afbouw de ervaringsjarenstaffels dan ook aanpassen aan deze praktijk.

Huidig	Nieuw
Zonder relevante werkervaring	Zonder relevante werkervaring
1 jaar relevante werkervaring	1,5 jaar relevante werkervaring
2 jaar relevante werkervaring	3 jaar relevante werkervaring
3 jaar relevante werkervaring	4,5 jaar relevante werkervaring
4 jaar relevante werkervaring	6 jaar relevante werkervaring

6. Ziekte

Wij stellen voor dat bij ziekte een wachtdag kan worden gehanteerd.

7. Kort verzuim (artikel 30 lid 2 sub n)

Werkgevers stellen voor om het verlof voor huisarts, tandarts etc. te beperken tot maximaal 8 uur per jaar.

8. Reiskosten

Op dit moment is er geen vergoeding voor reiskosten afgesproken als de medewerker met de fiets komt. Werkgevers willen dat kilometers per fiets ook voor reiskostenvergoeding in aanmerking komen. Dit voorstel willen we combineren met het voorstel om vanaf 5 kilometer (enkele reis) reiskostenvergoeding toe te gaan kennen.

9. Aanpassing artikel 89 Vakopleiding via samenwerkingsverbanden:

Wij stellen voor om artikel 89 lid 2 sub a en b te vervangen door de volgende tekst: *‘de leerling die geschikt is bevonden voor de opleiding, wordt ingeschreven voor een bbl-opleiding en begint met aanvullende praktijkscholing voor maximaal 3 maanden bij het samenwerkingsverband. Gedurende deze periode ontvangt de leerling een stagevergoeding voor de dagen dat hij stage loopt bij een erkend leerbedrijf.’* De reden voor deze voorgestelde aanpassing is dat de eerste 3 maanden vaak een proefperiode is waarin de leerling kennis maakt met de sector en waarin ze de basisbeginselen leren en nog nauwelijks een bijdrage leveren aan het werkproces.

Aanvullend willen we afspreken dat het wettelijk collegegeld (voor 18 jaar en ouder), bijdrage lespakket, bijdrage praktijk en bijdrage gereedschap voor rekening van de opleidingsbedrijven gaat komen. Dit komt erop neer dat de leerling geen collegegeld meer hoeft te betalen, geen kosten voor het lespakket maakt, geen bijdrage voor de praktijk hoeft te betalen en geen gereedschap hoeft te betalen. Kortom we willen met deze aanpassing ervoor zorgen dat leerlingen enerzijds niet op kosten worden gejaagd en anderzijds de samenwerkingsverbanden een reële vergoeding betalen in de eerste 3 maanden.

We vinden het van groot belang dat het centraal afleggen van de proeve van bekwaamheid (centraal examineren), wat kenmerkend is voor onze sector, behouden blijft voor de toekomst. Werkgevers zijn van mening dat het centraal afleggen van de proeve van bekwaamheid bijdraagt aan het in stand houden van het ambacht en werkgevers willen dit nu voor de zekerheid borgen in de CAO. Graag willen wij met elkaar afstemmen hoe we dit op een goede wijze kunnen realiseren. Mogelijke oplossingsrichtingen zullen wij tijdens de volgende gesprekken inbrengen.

10. Bedrijfsleermeestertoeslag

In artikel 59 van de CAO Afbouw wordt gesproken over ‘het eenmalig de cursus leermeester/praktijkopleider moeten volgen’ om vervolgens zonder bijscholing dit te kunnen blijven doen. Wij stellen voor om, als voorwaarde om bedrijfsleermeester te blijven, bedrijfsleermeesters te verplichten eens in de 2 jaren een bijscholingscursus/opfriscursus te doen. Hiermee borgen we de kwaliteit van onze leermeesters.

11. Redactioneel

Er is onduidelijkheid ontstaan over de jeugdstaffels en ervaringstabellen in de CAO. In het verleden hebben ze er soms wel en soms niet in gestaan. Wij stellen voor om met elkaar af te stemmen of de jeugdstaffels en ervaringstabel opnieuw moeten worden opgenomen.

In artikel 47 in de CAO wordt gesproken over BBL 2/3. Het is duidelijker om hiervan te maken BBL2, eerste en tweede opleidingsjaar en vervolgens BBL3 eerste en tweede opleidingsjaar.

12. Recht tot aanpassing en indienen nieuwe voorstellen tijdens de onderhandelingen

NOA behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen aan te passen of in te trekken dan wel met nieuwe voorstellen te komen.