

Inzet werkgevers nieuwe cao Bouw & Infra

Een cao voor werkgevers en werknemers die perspectief biedt.

Onze leden bouwen elke dag door aan een mooier, duurzamer en veiliger Nederland. Tegelijkertijd zorgt de aanhoudende stikstofproblematiek ervoor dat projecten niet of later vergund kunnen worden. Door krapte op het elektriciteitsnet worden gebouwen niet of later aangesloten. Gestegen rentes, bouwkosten en aangescherpte wet- en regelgeving zorgen dat, opdrachten niet rendabel gebouwd kunnen worden. En dat terwijl de bevolking naar verwachting harder blijft groeien dan verwacht en steeds meer mensen een passende woning zoeken. Renovatie en nieuwe aanleg zijn nodig om in te kunnen spelen op de groeiende mobiliteitsvraag. Ook staan we aan de vooravond van een gigantische energietransitie. De bouw- en infrasector is een belangrijke oplossing voor het halen van deze maatschappelijke ambities. Daarom gaan werkgevers en werknemers ook nu weer met elkaar in gesprek over een volgende cao die perspectief biedt.

In de afgelopen periode is in alle regio's daarvoor gesproken met werkgevers over de vraag wat volgens hen een toekomstbestendige cao. Tijdens de cao-besprekingen zullen werkgevers de achterban blijven raadplegen.

Onderstaand zetten wij onze punten uiteen.

1. 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 perspectief biedt 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 na de gesprekken van de vorige onderhandelingen door te pakken en het functie- en loongebouwproject af te ronden. De voorstellen van de werkgroep zijn daarbij het vertrekpunt.

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 2024.

2. UTA

In de vorige cao spraken cao-partijen af om een onafhankelijk en representatief onderzoek te laten doen naar de positie van bouwplaatsgebonden uta-werknemers op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden. Het doel was om de werknemers gezond en fit te houden en een aantrekkelijke sector te zijn.

De eindrapportage van dit paritaire onderzoek is bekend.

Voorstel:

Werkgevers willen graag tezamen de eindrapportage van het paritair onderzoek bespreken. We willen daarbij ook kijken naar de manier waarop de invoering van een transparant functie- en loongebouw bijdraagt aan de aantrekkelijkheid van de sector voor deze uta-werknemers.

3. 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 medewerker moet meewerken aan zijn herstel. De loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte is nu als volgt: 100% in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede jaar.

Twee jaar loondoorbetaling bij ziekte weegt zwaar bij werkgevers. Werkgevers zouden de overgang van 100% naar 70% meer geleidelijk willen laten verlopen.

Voorstel:

Verdeel de loondoorbetaling bij ziekte als volgt: maand 1-6 100%, maand 7-12 90%, maand 13-18 80%, maand 19-24 70%.

4. Zwaarwerkregeling

Een aantal jaar geleden hebben werkgevers en vakbonden de zwaarwerkregeling afgesproken. Met deze regeling kunnen bouwplaatsmedewerkers met een zwaar beroep onder voorwaarden vanaf hun 64^e stoppen met werken. Deze regeling stoelt op de fiscale vrijstelling RVU.

Voorstel:

Werkgevers willen deze regeling onder de huidige voorwaarden na 2025 voortzetten voor een periode van drie jaar, met dien verstande dat dit alleen mogelijk is als de overheid besluit tot een verlenging van de fiscale vrijstelling RVU.

5. Een transparant en eenduidige reisuregeling

Zowel de tekst als de rekenregels moeten voor iedereen begrijpelijk zijn. In 2014 is er een verandering geweest in de reisuregeling. Door deze wijziging sluit de tabel niet meer aan bij de tekst en de rekenregels. Hierdoor ontstaat veel discussie over de juiste toepassing.

Voorstel:

De reisuregeling zodanig aanpassen dat er geen onduidelijkheden meer zijn en de reisuregeling begrijpelijk, uitlegbaar en rekenkundig correct is. Het betreft geen inhoudelijke wijziging maar een tekstuele.

6. Een werkbaar bedrijfsoverdracht- en fusieartikel

Het artikel over de informatieplicht bij bedrijfsoverdracht en fusies en sluit niet aan op de SER-Fusiegedragsregels 2015 en levert in situaties strijd op met de effectenrecht wetgeving. Het artikel bepaalt dat een onderneming die een fusie of bedrijfsoverdracht overweegt, verplicht is om cao partijen hierover te informeren. De SER-Fusiegedragsregels 2015 maken een uitzondering indien voorafgaande in kennisstelling van de vakbonden zich niet verdraagt met effectenrechtelijke verplichtingen. Onze cao maakt geen vergelijkbare uitzondering ten aanzien van de informatieplicht. Hierdoor moeten beursgenoteerde ondernemingen een fusie of overname ook voorafgaand aan openbaarmaking melden op het moment dat dit strijdig is met hun effectenrechtelijke verplichtingen.

Voorstel:

Pas het artikel in de cao aan en sluit aan bij de SER-Fusiegedragsregels 2015 zodat beursgenoteerde ondernemingen niet in strijd hoeven handelen met hun effectenrechtelijke verplichtingen om aan de cao te voldoen.

7. Regeldruk

De administratieve lasten nemen voor werkgevers al jaren toe. Werkgevers zien graag dat de administratieve lasten vanuit de cao niet nog meer toenemen.

Voorstel:

Voeg een artikel aan de cao toe waarin wordt vastgelegd dat cao-partijen de intentie hebben om de administratieve lasten voor werkgevers niet nog meer te verzwaren.

8. Loon en looptijd

Voorstel:

Een eerlijke en redelijke loonsverhoging en een looptijd van minimaal 12 maanden, ingaande op 1 januari 2024.

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