

CAO VOORSTELLEN BOUW & INFRA 2024

FNV Bouwen & Wonen

UTA- en Bouwplaats medewerkers bouwen samen aan de toekomst!

De werkdruk in de Bouw & Infra is al jaren hoog als gevolg van de personeelstekorten en de krappe deadlines.

Het UTA-onderzoek zoals in 2023 uitgevoerd, heeft laten zien dat breed werkdruk wordt ervaren en dat meer dan een kwart van de UTA-werknemers de werkdruk als te hoog ervaart. Korte deadlines, overuren en beschikbaarheid buiten reguliere werktijd (via mail, app of telefoon) zijn de belangrijkste redenen. Het UTA-onderzoek vormt de basis voor meerdere cao voorstellen, zoals hieronder opgenomen.

Na de totstandkoming van de cao Bouw & Infra 2023 in de eerste helft van 2022 heeft de torenhoge inflatie in 2022 een fors gat geslagen in de koopkracht van de werknemers werkzaam in de Bouw & Infra. De koopkracht is verder afgenomen in 2023, waarbij de cao-loonsverhogingen bij lange na niet voldoende zijn om te voorzien in afdoende compensatie. Laat staan dat de werknemers in een betere positie zijn gebracht ondanks hun onmisbare bijdrage aan de uitstekende prestaties van de sector.

De Nederlandse bouwsector behoorde de afgelopen jaren tot een van de best presterende sectoren ondanks verschillende uitdagingen waar de sector mee te maken heeft.¹ De bouwproductie groeide in 2022 met 3%. De werknemers in de Bouw & Infra hebben hier niet van geprofiteerd, sterker nog hebben fors ingeleverd aan koopkracht. Dat moet anders. De orderpositie in 2023 is nog altijd stabiel. De verwachtingen voor 2024 zijn minder positief, maar de verwachting is dat de totale bouwproductie op de middellange termijn met gemiddeld 2½% per jaar toeneemt.²

Naast het fors inleveren van koopkracht speelt een andere problematiek die niet alleen de werkenden in de Bouw & Infra raakt, maar de sector als geheel. De flexibilisering van arbeid in de Bouw & Infra heeft ertoe geleid dat niet alleen de werknemersrechten en – voorzieningen worden ondergraven, maar doet afbreuk aan de kwaliteit van het werk en de veiligheid op de werkvloer. Een duurzame bouwsector wordt juist gekenmerkt door het organiseren van structurele arbeid in structurele banen, het beperken van de keten van onderaanneming en een verbod op uitzendarbeid. Invoering van Bouwplaats-ID moet daarnaast bijdragen aan veilig en eerlijk werk. De FNV maakt zich op verschillende tafels sterk voor deze agenda, zo ook in het kader van de cao Bouw & Infra.

De voorstellen voor de cao rubriceert de FNV onder de volgende onderwerpen:

LOOPTIJD

De FNV stelt voor een tweejarige cao af te spreken voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

¹ <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/stand-van-sectoren/bouw/turbulentie-in-prijzen-van-bouwmaterialen-houdt-aan.html>

² Eerste herijking bouwraming 2023, EIB, 8 juni 2023

LOON, SALARIS

De FNV stelt voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2024 structureel te verhogen met een percentage van 10% verhoging van het loon/salaris en daarnaast een structurele verhoging van € 100 bruto per maand. Het gaat daarbij om compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud en om inkomensverbetering voor de werknemers in de Bouw & Infra.

De FNV stelt voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2025 structureel te verhogen met een percentage van 5% naast de verhoging met de automatische prijscompensatie (zie hieronder).

AUTOMATISCHE PRIJSCOMPENSATIE (APC)

De FNV stelt voor dat de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2025 door middel van prijscompensatie jaarlijks worden geïndexeerd. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de bruto salarissen en salarisschalen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober – oktober, afgerond op 2 decimalen). Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI worden de lonen niet verlaagd.

LOON, SALARIS

Afschaffen starttabellen

De FNV stelt voor dat de starttabellen voor bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers worden afgeschaft. De reguliere loontabellen worden leidend.

Koppelen afgeronde vaktechnische opleiding aan functie-indeling

De FNV stelt voor dat de indeling in de functiegroep op basis van de cao (mede) wordt gekoppeld aan de afgeronde vaktechnische opleiding.

De FNV stelt voor dat werknemers met een afgeronde opleiding op minimaal MBO niveau 3 minimaal in functiegroep D worden ingedeeld.

Afschaffen wachtdagen bij ziekte

De FNV stelt voor dat het loon ook over de eerste ziektedag wordt doorbetaald bij een tweede of derde ziekmelding. Daarmee komen de wachtdagen bij ziekte te vervallen.

Doorbetaling schooldag

Conform de geconstateerde praktijk bij bedrijfsopleidingen in de bouw stelt de FNV voor dat leerling-werknemers die vier dagen per week werken en 1 dag per week naar school gaan (leerwerktraject BBL) deze schooldag volledig doorbetaald krijgen.

Verplichte stagevergoeding

De FNV stelt voor dat de werkgever verplicht is stagiaires MBO, HBO en WO een stagevergoeding van 747 euro per maand te betalen. Deze stagevergoeding is gebaseerd op een vijfdaagse werkweek, waarbij wordt uitgegaan van 40 uur stage (5 dagen van 8 uur) per week. De FNV wijst daarbij voor de stagiaires MBO op het Stagepact MBO van februari 2023. Daarnaast worden de reiskosten, de kosten

van eventuele andere tijdelijke woonruimte en de overige kosten die de stagiair moet maken om stage te kunnen lopen geheel vergoed.

VERGOEDINGEN

Verhoging vergoedingen

De FNV stelt voor om alle vergoedingen te verhogen met hetzelfde percentage als de overeengekomen loonstijgingen. Dat wil zeggen: per 1 januari 2024 met 14% (procentueel en bedrag opgeteld) en per 1 januari 2025 met zowel het percentage van 5% als met de automatische prijscompensatie. Afrondingsverschillen worden op de lat gezet en bij een latere verhoging opgeteld.

Voormantoeslag

De FNV stelt voor dat de voormantoeslag onderdeel gaat uitmaken van het vast overeengekomen loon.

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoedingen voor bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers worden gelijk getrokken op tenminste het niveau van de regeling voor bouwplaatswerknemers.

Daarnaast stelt de FNV voor dat de reiskostenvergoeding met ingang van 1 januari 2024 door middel van prijscompensatie jaarlijks wordt geïndexeerd. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de reiskostenvergoeding wordt aangepast aan de hand van de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer Gebruik van privé-voertuigen (072000) (referteperiode oktober – oktober, niet afgeleid, afgerond op 2 decimalen). Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI wordt de reiskostenvergoeding niet verlaagd.

Reisurenvergoeding

De FNV stelt voor dat reisureen woon-werk van bouwplaatswerknemers tegen het garantieloon van de geldende functiegroep worden vergoed.

Daarnaast stelt de FNV voor dat reisureen woon-werk van UTA-werknemers van en naar het werk (bouwplaats) worden vergoed als reguliere werkuren. Dit geldt ook voor UTA-werknemers met een wisselende werkplek.

Toelichting: Het UTA-onderzoek laat zien dat het gros van de UTA-werknemers met minimaal wekelijks tot vrijwel dagelijks woon-werkverkeer naar het werk (bouwplaats) hier geen vergoeding voor ontvangt.

Overwerk

De FNV stelt voor dat de overuren van UTA-werknemers worden vergoed als reguliere werkuren plus een overwerktoeslag. Dit geldt ook voor UTA-werknemers die in deeltijd werken. Naar keuze van de UTA-werknemer kan ook geopteerd worden voor compensatie in tijd voor tijd.

Toeslag verschoven uren infra

De FNV stelt voor dat de toeslag verschoven uren infra wordt meegeteld als grondslag voor de vakantietoeslag en de pensioenopbouw.

Registratie reisen en overuren

Ten behoeve van het arbobeleid in de onderneming en met betrekking tot de uitbetaling/compensatie van reisen en overuren van de werknemers legt de werkgever het aantal kilometers en de reisvergoeding en daarnaast het aantal overuren en de overwerkvergoeding per werknemer schriftelijk vast. De werknemer heeft inzage in de eigen registratie. De werkgever rapporteert over de gewerkte (over)uren en de gereisde uren aan het medezeggenschapsorgaan in het bedrijf.

Maxima voor werktijd, pauze(s) en reistijd

De FNV stelt voor dat voor werknemers werktijd, pauzes en werkelijke reistijd samen gemaximeerd worden op 12 uur per dag. Zo nodig wordt de werktijd ingekort. De reisen die daardoor in werktijd vallen, worden als gewerkte uren betaald.

EERDER STOPPEN MET WERKEN

De FNV stelt voor dat alle partijen verlenging voor onbepaalde tijd, verruiming van de fiscale ruimte RVU en verdere verbetering van de Zwaarwerkregeling na 2025 onderschrijven en voorstaan. Gegeven de wijze waarop de RVU na 2025 vorm zal worden gegeven, treden partijen in het eerste kwartaal van 2025 in overleg over tenminste een gelijkwaardige regeling.

De Zwaarwerkregeling wordt voor UTA-werknemers uitgebreid, waarbij UTA-werknemers met een uitvoerende en/of technische functie met ingang van 1 januari 2024 gebruik kunnen gaan maken van de Zwaarwerkregeling. De extra voorwaarde dat iemand 5 jaar gewerkt moet hebben als bouwplaatsmedewerker onder de Cao Bouw & Infra komt voor deze groepen te vervallen.

Toelichting: UTA-werknemers hebben te maken met een sterk toegenomen werkbelasting/-druk in combinatie met zeer lange werkdagen. Zij hebben vaak moeite om hun pensioen te halen. Uit het UTA-onderzoek blijkt dat een aantal functiegroepen op de volgende thema's op een negatieve manier hoog scoren in belastbaarheid:

- Werkdruk
- Overwerk
- Reisen
- Dag- en nachtwerk
- Werken in het weekend
- Bereikbaarheid
- Beschikbaarheid
- Onmogelijkheid tot thuiswerk

PENSIOENOPBOUW

De FNV stelt een herverdeling van de pensioenpremie voor, waarbij 80% van de pensioenpremie voor rekening van de werkgever komt en 20% van de pensioenpremie voor rekening van de werknemer.

WERK-PRIVÉBALANS

Thuiswerken

De FNV stelt voor om in de cao het recht op thuiswerk op te nemen, tenzij er redenen zijn waarom het werk thuis niet verricht kan worden. Voor zover het werk wel thuis verricht kan worden, kan de werkgever een verzoek tot thuiswerken alleen schriftelijk afwijzen op basis van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De werkgever stelt na instemming van de medezeggenschap in het bedrijf een thuiswerkregeling vast, waarin tenminste de volgende elementen zijn opgenomen:

- Veilige en gezonde thuiswerkplek
- Kosten van thuiswerken worden vergoed

Recht op onbereikbaarheid

De regels uit de Arbeidstijdenwet van privacy en onbereikbaarheid (11 uur per etmaal niet gestoord mogen worden) zijn op elke arbeidsplaats van toepassing, dus ook thuis. Werknemers (bouwplaats- en UTA-werknemers) zijn niet verplicht buiten werktijd te reageren op berichten van de werkgever en/of collega's. Werknemers mogen wel reageren. De FNV stelt voor dat als de werkgever wil dat de werknemer bereikbaar/oproepbaar is, dat dat kan via een consignatieregeling/ beschikbaarheidsregeling waarin een vergoeding is opgenomen.

De FNV stelt voor om een consignatieregeling/ beschikbaarheidsregeling in de cao op te nemen.

Vierdaagse werkweek

De FNV stelt voor om in de cao vast te leggen het recht op een vierdaagse werkweek bij een fulltime dienstverband dan wel een dienstverband waarvan de omvang gelijk is aan, of hoger is dan 0,9 FTE door inzet van het duurzame inzetbaarheidsbudget en roostervrije dagen.

WERKDRUK

Partijen komen overeen om de werkdruk bespreekbaar te maken in de bedrijven. Op verzoek van een partij (werkgeversorganisatie en/of werknemersorganisatie) treedt de werkgever in overleg met deze partij over concrete activiteiten die kunnen leiden tot werkdrukvermindering. Er wordt gekeken naar de belangrijkste oorzaken van te hoge werkdruk en de te treffen maatregelen. De te treffen maatregelen vergen draagvlak in alle betrokken geledingen: de werkgever, de werknemers, de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan.

CONCURRENTIEBEDING

Gegeven het feit dat het concurrentiebeding vaak oneigenlijk wordt gebruikt en eenzijdig verplichtingen oplegt aan de werknemer, waar geen verplichtingen van de werkgever tegenover staan, stelt de FNV voor dat de cao bepaalt dat concurrentiebedingen niet worden aangegaan en dat reeds aangegane concurrentiebedingen niet (meer) gehandhaafd worden.

ZELFSTANDIGEN

De FNV stelt voor dat de zelfstandige die door de werkgever wordt ingeschakeld geen personeel in dienst mag hebben. De zelfstandige mag daarnaast geen werk in onderaanneming geven of uitbesteden, of arbeidskrachten inlenen.

De FNV stelt voor dat zelfstandigen rechtstreeks, dat wil zeggen zonder tussenkomst van een onderaannemer of tussenbureau, door de werkgever worden ingehuurd voor een afgebakend deel van het werk door middel van een overeenkomst met een resultaatverplichting.

Zelfstandigen moeten zich ook rechtstreeks voor het afgebakende deel van het werk kunnen inschrijven. Het aantal uren is niet doorslaggevend bij het factureren, maar de op te leveren prestatie.

VERLOF

5 mei

De FNV stelt voor 5 mei als jaarlijkse officiële feestdag te erkennen en als zodanig op te nemen in de cao.

Bijzonder verlof naar keuze

De FNV stelt voor om twee extra dagen bijzonder verlof naar eigen keuze van de werknemer op te nemen in de cao. De werknemer ontvangt het gebruikelijke loon over deze dagen. De werknemer heeft de vrijheid om zelf te kiezen waar hij/zij de twee extra dagen bijzonder verlof voor inzet.

Extra vakantiedag

De FNV stelt voor dat UTA-werknemers conform de regeling voor bouwplaatswerknemers één extra vakantiedag krijgen in elk jaar waarin tussen Kerstmis en Nieuwjaar vijf werkdagen vallen.

Ouderschapsverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen, recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

Aanvullend geboorteverlof

De Wet arbeid en zorg regelt het wettelijke recht op geboorteverlof met behoud van loon van 5 werkdagen gedurende een tijdvak van 4 weken. De werknemer heeft tevens recht op aanvullend geboorteverlof, gedurende 5 keer de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte. Werknemers hebben recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg van 70% van het dagloon. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

VEILIG WERKEN

De FNV stelt voor dat alle werkenden op de bouwplaats verplicht door de hoofdaannemer in de eigen taal schriftelijk geïnformeerd worden (bijvoorbeeld door middel van een flyer) over hun rechten en verplichtingen met betrekking tot veilig werken en arbeidsvoorwaarden. De werkgever is verplicht correcte informatie te verstrekken over onder meer de belangrijkste veiligheidsrisico's en

veiligheidsvoorschriften op de bouwplaats, en over de functie-indeling, de gebruikelijke arbeidsduur en de beloning inclusief vergoedingen (waaronder de toepasselijke cao-regelingen). Deze informatie wordt voor aanvang van de werkzaamheden verstrekt.

Indien er gebruik gemaakt wordt van buitenlandse werknemers (door de hoofdaannemer of van een onderaannemer), dan is er altijd iemand aanwezig die de taal van deze werknemers alsmede de Nederlandse taal vloeiend spreekt. Dit in het belang van de veiligheid op de werkvloer. Als dit niet geregeld is, dan mag er niet gewerkt worden.

In geval van infra-activiteiten aan de weg (vernieuwing, onderhoud en reparatie van wegen) wordt het werk acuut stilgelegd, wanneer door weersomstandigheden of andere omstandigheden het zicht minder is dan 50 meter

Voor alle werkzaamheden aan de weg wordt de weg afgesloten.

De FNV stelt voor om een verbod in de cao op te nemen met betrekking tot het werken met diisocynaathoudende producten (zoals PUR, kitten, coatings etc). Er zijn voldoende alternatieven voorhanden.

Toelichting: De FNV vindt, zoals de overheid ook in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) stelt, dat werknemers geen gezondheidsschade mogen oplopen door het werken met gevaarlijke stoffen. Daarnaast staat de FNV voor de wettelijk verplichte arbeidshygiënische strategie. Dit wordt ook wel de bronaanpak genoemd. Eerst kijken of vervanging van de gevaarlijke stof mogelijk is, vervolgens technische maatregelen invoeren en anders het gevaar beperken met organisatorische maatregelen. Persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals handschoenen en adembescherming, zijn hooguit een laatste redmiddel, als andere oplossingen écht niet mogelijk blijken.

OMGANGSVORMEN IN DE BOUW

Ongewenst gedrag komt net als in andere sectoren ook in de bouw voor, zo blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 en onderzoek door Vlandis. Het gaat daarbij om pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie en lichamelijke agressie. De FNV stelt in dit kader het volgende voor:

- Minimaal 1x per jaar organiseert de werkgever voorlichting over sociale veiligheid op de werkvloer voor alle werknemers. Daarbij wordt aangegeven welk beleid inclusief welk sanctiebeleid de werkgever op dit gebied hanteert.
- De werkgever is verplicht naast de intern vertrouwenspersoon ook de externe vertrouwenspersoon van Vlandis bekend te maken.
- De externe vertrouwenspersoon:
 - moet opgeleid en bijgeschoold worden aan een gecertificeerd opleidingsinstituut;
 - moet goed en makkelijk benaderbaar zijn (dus zonder tussenkomst van manager of P&O); en
 - moet onafhankelijk zijn.
- Bij het start werk gesprek worden ook de externe en interne vertrouwenspersoon bekend gemaakt.
- Minimaal 1x per jaar organiseert de werkgever een training voor alle leidinggevenden om de competenties van leidinggevenden op dit vlak te vergroten. De uitvoerder en meewerkend voorman worden hierin meegenomen.

Minimaal 1x per jaar organiseert de werkgever een omstandstraining voor alle werknemers.

DUURZAME INZETBAARHEID

De FNV stelt voor dat de tijd waarin werknemers hun arbeid niet verrichten vanwege het deelnemen aan de PAGO/DIA, inclusief de benodigde reistijd, wordt doorbetaald door de werkgever. De PAGO/DIA vindt plaats tijdens werktijd.

De FNV stelt voor dat ter bevordering van de digitale basisvaardigheden van werknemers de werkgever jaarlijks minimaal 1 verplichte trainingsdag besteedt aan digitale basisvaardigheden voor alle werknemers (maatwerk per groep) gedurende werktijd en op kosten van werkgever.

De FNV stelt voor dat de cao zodanig wordt aangepast dat uitzendkrachten recht krijgen op het individueel budget Duurzame inzetbaarheid.

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De FNV stelt voor dat de vergoeding voor de door de werknemer betaalde vakbondscontributie wordt verhoogd naar € 75 netto met ingang van 1 januari 2024.

REDACTIONELE AANPASSINGEN:

- Voorstel: aanvullen tekst van 4.16: “Zie bijlage 7.2 onder 4.16 voor de regeling van pensioen bij uitzendwerk in de bouw & infra. De vakkracht is deelnemer in bpfBOUW:
 - als hij voorafgaand aan het uitzendwerk al deelnemer was in bpfBOUW en/of
 - nadat hij twaalf maanden als vakkracht in de bouw & infra heeft gewerkt.”
Toelichting: hier komen te vaak vragen over (jaar wachttijd). De tekst in bijlage 7.2 dus opnemen in het artikel zelf.
- Tijdens het betaald ouderschapsverlof en het aanvullend geboorteverlof bouwt de werknemer volgens de wet vakantie op. De cao wordt zodanig aangepast dat afdracht aan het Tijdsparafonds met betrekking tot volledige loondoorbetaling over vakantiedagen plaatsvindt/ gewaarborgd is tijdens de periode van het betaald ouderschapsverlof en het aanvullend geboorteverlof.
- De opzegtermijn in de cao Bouw & Infra roept veel vragen op, waar het de bouwplaatswerknemers betreft. Voorstel is om evenals bij UTA-werknemers de opzegging voor bouwplaatswerknemers te laten plaatsvinden tegen het einde van de kalendermaand. Dit conform de praktijk van het UWV.

Voor alle info over het cao-traject, ga naar fnv.nl/caobouwinfra2024