

Principeakkoord CAO voor de Bouwnijverheid 2012

1. Looptijd

Partijen zijn een nieuwe CAO voor de Bouwnijverheid overeengekomen met een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012.

2. Loon & vergoedingen

Loonsverhoging

Het vast overeengekomen loon/salaris wordt structureel verhoogd:

- Per 1 april 2012 (m.i.v. periode 4): 1,0%
- Per 1 augustus 2012 (m.i.v. periode 8): 0,75%

Bijdrage levensloopregeling/vitaliteitsregeling

Met ingang van 1 april 2012 wordt de werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling (artikel 83) verhoogd van 1,25% naar 1,50% over het vast overeengekomen loon/salaris. De 0,25% verhoging wordt in april (periode 4) uitgekeerd. Indien de werknemer niet deelneemt aan de levensloopregeling wordt de bijdrage in de vorm van een eenmalige uitkering ontvangen.

Als de werknemer de werkgeversbijdrage van 1,25% in 2012 nog niet heeft ontvangen, zal deze alsnog worden uitgekeerd.

Partijen zullen in 2012 werken aan een vitaliteitsregeling ingaande 1 januari 2013. De vitaliteitsbijdrage of de levensloopbijdrage van de werkgever blijft gehandhaafd. Ook hiervoor geldt dat de werknemer de bijdrage als eenmalige uitkering ontvangt, indien niet wordt deelgenomen aan de vitaliteitsregeling of levensloopregeling.

Bijdrage ziektekostenverzekering

Met ingang van 1 april 2012 wordt de werkgeversbijdrage in de ziektekostenverzekering zoals bedoeld in artikel 49 van de cao verhoogd van € 7,50 per maand naar € 12,50 per maand.

Reiskostenvergoeding auto

Met ingang van 1 april 2012 wordt de kilometervergoeding voor het gebruik van de auto verhoogd van € 0,31 per kilometer naar € 0,32 per kilometer (artikel 41a en 41b).

Woon-werkverkeer uta-werknemers

Met ingang van 1 april 2012 ontvangen uta-werknemers een woon-werkverkeervergoeding van € 0,19 per kilometer indien er geen bedrijfsvervoer is geregeld en/of de werknemer geen OV-kaart van de werkgever heeft.

Reisurenregeling bouwplaatswerknemers

De normregeling reisen (artikel 42) wordt aangepast; de verplaatsingssnelheid per uur wordt verhoogd van 50 kilometer per uur naar 60 kilometer per uur. De tabel wordt rechtevenredig aangepast.

3. Opleiding en ontwikkeling

Partijen hebben afspraken gemaakt over een nieuw toekomstbestendig, duurzaam en betaalbaar opleidingsstelsel voor de bedrijfstak Bouwnijverheid. Het opleidingsstelsel sluit aan op de arbeidsmarkt, het onderwijsveld en de behoeften van leerlingen en voldoet aan de vereisten van eenvoud, objectiviteit, transparantie en naleefbaarheid

De afspraken zijn gebaseerd op de volgende uitgangspunten:



- Opleiden is bovenal investeren. Investeren ten behoeve van een toekomstbestendige en duurzame bedrijfstak, waarbij kwaliteit van vakmanschap voorop staat.
- De initiële opleiding van (jonge) werknemers is en blijft daarom in beginsel de BBL-opleiding. De BBL kan ook blijven rekenen op sectorale facilitering.
- Voor zij-instroom vanaf 23 jaar is het werkend leren en kwalificerend vakmanschap het uitgangspunt.
- Voor post-initiële scholing, onderhouden van vakmanschap en loopbaanontwikkeling dragen werknemers en werkgevers in toenemende mate eigen verantwoordelijkheid.
- De verantwoordelijkheid van HRD-beleid (opleidingsbeleid) is de verantwoordelijkheid van de individuele werkgever. Gezien de beperkte mogelijkheden van met name kleine bedrijven voor het ontwikkelen van HRD-beleid faciliteert en stimuleert de sector opleiding & ontwikkeling.
- Het opleidingsstelsel moet toegankelijk zijn voor een bredere en meer gedifferentieerde instroom van werknemers. Hierbij wordt gedacht aan met name jongere leerlingen met een brede technische vooropleiding (niet bouw-specifiek), zij-instroom van oudere werknemers, zzp-ers, uitzendkrachten en buitenlandse werknemers. Deze groepen kunnen tegen marktconforme tarieven gebruik maken van de sector-faciliteiten.

De afspraken houden op hoofdlijnen het volgende in:

- Het nieuwe opleidingsstelsel treedt in werking met ingang van het schooljaar 2012/2013 voor nieuwe instroom in de BBL 2 en BBL 3.
- Vooraf vindt een onafhankelijke toets plaats om de geschiktheid van een leerling voor een BBL 2 en BBL 3 opleiding te bepalen. Indien bij aanvang de leerling voor BBL 3 geschikt wordt geacht, maar later bij de werkgever er twijfels zijn over de reële mogelijkheden, wordt er opnieuw een onafhankelijke toets gedaan.
- Voor nieuwe leerlingen BBL 2 en BBL 3 in dagonderwijs wordt de schooldag niet langer doorbetaald. De arbeidsovereenkomsten voor leerlingen worden gebaseerd op 40 uur per week; werkgevers zullen aangeven welke uitzonderingsbepalingen opgenomen dienen te worden om de arbeidsovereenkomst sluitend te maken gezien de afspraak dat de schooldag niet wordt betaald.
- Oudere leerlingen (23 jaar en ouder) hebben de keuze om avond/zaterdag-onderwijs te volgen. Dat komt ook tot uitdrukking in het loon.
- Deze keuzemogelijkheid geldt ook voor leerlingen tot en met 22 jaar die aansluitend op afronding BBL 2 in het schooljaar 2012/2013 de BBL 3 aanvagen.
- Uitbetaling BBL 2: eerste 26 weken 25 uur (of 30 uur bij avond/zaterdagonderwijs), daarna 32 uur (of 40 uur bij avond/zaterdagonderwijs). Leerlingen tot en met 21 jaar worden beloond conform het uurloon tabel V en leerlingen vanaf 22 jaar conform het uurloon van tabel I, functiegroep B.
- Uitbetaling BBL 3: 32 uur (of 40 uur bij avond/zaterdagonderwijs). Leerlingen tot en met 21 jaar worden beloond conform het uurloon tabel III 'in BBL 3' en leerlingen vanaf 22 jaar conform het gemiddelde uurloon van tabel I, functiegroepen C en D.
- Tegemoetkomingsgelden blijven noodzakelijk en zullen separaat worden besproken. Deze worden betaald aan de juridisch werkgever.
- Afspraken over BBL 4, kwalificerend vakmanschap, loopbaanbeleid en crisismaatregel.

4. Arbeidstijden: mogelijkheden maatwerk

Bedrijven zullen meer mogelijkheden krijgen om met hun werknemers binnen de afgesproken kaders op cao-niveau maatwerkafspraken te maken. *Met hun werknemers* wordt bedoeld overeenstemming met de ondernemingsraad én schriftelijke instemming van 70% van de betrokken werknemers dan wel 70% van de betrokken werknemers in ondernemingen zonder ondernemingsraad.

Alle artikelen met betrekking op arbeidstijden en de daaraan gelieerde artikelen zoals artikel 27 zullen worden aangepast zodat deze eenduidig, transparant en consistent worden en de intenties van partijen tot hun recht komen en duidelijk wordt aangegeven waar afgeweken wordt van de normale arbeidsduur:

- Incidenteel overwerk betekent dat er per dag maximaal 13 uur mag worden besteed aan (over)werk, reistijd en pauze.
- Artikel 8 lid 10 wordt aangepast: bedrijven kunnen in overeenstemming met de ondernemingsraad én schriftelijke instemming van 70% van de betrokken werknemers de ene week 7 uur werken en de andere week 9 uur maar in beide gevallen 8 uur betalen als men ervoor zorgt dat over een periode van 13 weken gemiddeld 40 uur per week gewerkt wordt. Indien de onderneming geen ondernemingsraad heeft, dient 70% van de betrokken werknemers schriftelijk in te stemmen.
De uren dienen gewerkt te worden in het dagvenster (07.00 – 18.00 uur) van maandag tot en met vrijdag en binnen de begrenzing van 11,5 uur per dag. Er hoeft geen melding meer te worden gemaakt bij het secretariaat van cao-partijen.
- Nieuw artikel werktijden B&U:
Indien zulks door de opdrachtgever in de voorwaarden wordt geëist, kan bij bewoonde en in gebruik zijnde gebouwen zoals woningen, kantoren, ziekenhuizen en industriële bedrijven op zaterdag onderhouds- en reparatiewerkzaamheden worden verricht binnen het dagvenster. Beloning vindt plaats tegen een toeslag van 50% (artikel 37). Werken op zaterdag kan niet worden verplicht. Ter compensatie zal de werknemer een vaste vrije dag naar keuze hebben in de periode maandag tot en met vrijdag welke niet wordt betaald. In overleg met vakbonden kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt (artikel 8 lid 11).
- Artikel 15 verplicht overwerk wordt aangepast:
 - Bouwplaatswerknemers kunnen per kalenderjaar worden verplicht tot 64 overwerk uren (80 opname-uren). Naast overwerkuren (die betaald worden conform artikel 35a en maximaal drie uur per week) kunnen er ook reisure worden ingelegd; een reisuur is 75% van een gewerkt uur.
 - De opname kan plaatsvinden uiterlijk in het derde kwartaal volgend op het kwartaal waarin de uren gemaakt zijn.
 - Opname vindt plaats in gehele dagen en wordt door de werkgevers minimaal twee weken van tevoren aangekondigd. Indien de werkgever deze periode wil verkorten tot minimaal een week, ontvangt de werknemer op ieder opname uur een toeslag van 15%.
 - Artikel 15 lid 8 wordt aangepast: externe arbeidskrachten kunnen worden ingezet bij spoedopdrachten indien eigen werknemers bij navraag niet bereid zijn het werk te verrichten.
 - De gespaarde uren worden geormerkt en worden gestort in het Tijdsparfonds waarbij deze uren niet kunnen worden opgenomen tot aan het tweede kwartaal van het jaar volgend waarin de uren zijn gemaakt.
 - Bedrijven die gebruik maken van artikel 15 mogen voor maximaal 13 weken gebruik maken van artikel 8 lid 10 en niet gelijktijdig.
- Artikel 16 lid 1a wordt aangepast: "*in de resterende periode in dat kalenderjaar*" komt te vervallen
- In artikel 16 wordt "*representatief deel*" vervangen door "*70% van de betrokken werknemers*"
- Voor wegmarkeerders zullen maatwerkafspraken gemaakt worden. Tegen die achtergrond hebben cao-partijen uitgesproken bereid te zijn meer maatwerkafspraken te maken voor specifieke groepen in de bedrijfstak.
- Artikel 71 lid a zal worden aangepast: spoedwerkzaamheden tijdens nachtvorst worden toegestaan indien de veiligheidsvoorschriften en de gezondheid van de werknemers worden geborgd.

- In de cao zal in artikel 10 worden opgenomen dat 4 x 8 uur werken mogelijk is onder verwijzing naar de Wet Aanpassing Arbeidsduur; de relevante wettekst zal worden opgenomen in de bijlage.
- Nulurencontracten zijn niet meer mogelijk. Oproepcontracten zonder enige urengarantie voor een bepaalde periode zijn eveneens niet meer mogelijk.
- De mogelijkheid om deeltijdpensioenen te introduceren zal meegenomen worden in de te maken afspraken over een nieuwe pensioenregeling.
- Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen een paritaire voorlichtingscampagne ontwikkelen over nieuwe werkvormen zoals deeltijdwerk en thuiswerken. Deze zal op zijn vroegst in het tweede kwartaal van 2013 worden uitgerold.

5. Verlof en kort verzuim

Bevalling van de partner

De bevalling van de partner wordt uit de kort verzuim regeling gehaald (artikel 21). De werknemer krijgt recht op betaald verlof van 1 dag voor de bevalling van de partner.

Chronische ziekte of ernstig ongeval

Partijen komen overeen dat werknemers die onder behandeling staan van een arts of therapeut als gevolg van chronische ziekte of een ernstig ongeval, vanaf de vierde behandeling van dezelfde aandoening recht hebben op doorbetaald verlof van minimaal 50% van het vast overeengekomen loon/salaris.

Vakantiewetgeving

Uitgangspunt is dat de wettelijke vakantiedagen eerst worden opgenomen.

Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof

Aan de regeling verlof stervensbegeleiding en rouwverlof (artikel 22) wordt de stiefouder toegevoegd.

6. Duurzame inzetbaarheid

Wajong/WSW

Partijen zullen projecten opzetten met het doel 100 Wajongers en/of WSW-ers voor eind 2013 geschikt te maken om aan de slag te gaan in de bouwnijverheid. Begeleiding en opleiding maakt onderdeel uit van deze projecten.

Onderzoek uta-werkdruk

Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen zal er een onderzoek plaatsvinden naar de oorzaken van stress/werkdruk bij uta-werknemers met name bij uitvoerders zodat partijen op basis van de resultaten daarvan tot adequate oplossingen kunnen komen voor de hoge mate van werkdruk bij deze werknemers.

Werkgroep Duurzame inzetbaarheid

Partijen komen overeen een werkgroep duurzame inzetbaarheid in te stellen om de volgende zaken in kaart te brengen:

- alle aspecten en consequenties van leeftijdsbewust personeelsbeleid en het aanreiken van mogelijke alternatieven incl. financiële gevolgen;
- de consequenties en effecten van het niet langer opnemen van het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) in de kort verzuim regeling;
- een voorstel voor het actualiseren van PAGO inclusief aandacht voor psychosociale belasting, verhogen van de participatie en realiseren van een duurzaam en betaalbaar PAGO-systeem.

7. Arbeidsomstandigheden

Onderzoek hitteverlet

Partijen komen overeen Stichting Arbouw te verzoeken een onderzoek uit te voeren naar hitteverlet voor asfalteerders, lassers en kraanmachinisten.

Veiligheid op de bouwplaats

Partijen zullen met de Stichting Arbouw zoeken naar middelen om de naleving van de Arbowetgeving op met name het punt van de borging van de adequate communicatie op de werkvloer met buitenlandse arbeidskrachten te verbeteren.

8. Oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en concurrentievervalsing

Het niet toepassen van de cao terwijl deze wel van toepassing is, leidt tot oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en concurrentievervalsing. Concurrentievervalsing is slecht voor de bedrijven, slecht voor de betrokken werknemers en slecht voor het imago van de bouw. Partijen willen dat bedrijven en werknemers 'gelijk aan de streep' staan en als sector wanpraktijken beter kunnen aanpakken. Daartoe zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Het bureau Naleving zal met één FTE worden uitgebreid.
- Het Nalevingprotocol zal worden aangescherpt zodat er meer mogelijkheden komen om ontduiking van de cao aan te pakken.
- Er komt een adequater sanctioneringsbeleid in de cao met focus op notoire overtreders die de cao moedwillig ontduiken. Vóór 1 juli 2012 zal dit uit te werken sanctioneringsbeleid in werking treden. Er zal een sanctie rusten op overtreding van artikel 96b (inleen uitzendkrachten) cao. Hierbij zal rekening worden gehouden met proportionaliteit.
- De bestaande werkingssfeer zal op een eenduidige en zorgvuldige wijze worden geherformuleerd zodanig dat er sprake is van een werkingssfeer die geen ruimte laat voor een afwijkende interpretatie door derden en zonder dat ongewenste overlap ontstaat met aanpalende sectoren. De huidige paritair ontwikkelde werkingssfeer is daarbij het uitgangspunt.
- Partijen zijn overeengekomen een onderzoek te doen naar de aard en omvang van payrollen in de bouw.
- Gedurende de looptijd van deze cao worden de mogelijkheid en de (financiële) consequenties van een meldingsplicht voor werkgevers die werken met buitenlandse arbeidskrachten onderzocht. Daarbij wordt ook gekeken naar een mogelijke koppeling met het Bureau Werkingssfeer en Naleving.
- Er zal een paritair onderzoek worden gestart om gebruik van schijnconstructies in kaart te brengen alsmede de voor- en nadelen en (financiële) gevolgen van mogelijke maatregelen. Daarbij wordt betrokken de onderaannemingsclausule in relatie tot de ketenaansprakelijkheid alsmede de wijze waarop het risico op aansprakelijkheidsstelling kan worden geregeld door werkgevers.

9. Overige onderwerpen

Fusie

Artikel 75 (fusie) lid 1 wordt het aantal werknemers verlaagd van 75 naar 50 werknemers.

AOW

In artikel 5b lid 8 wordt de formulering in overeenstemming gebracht met wetgeving ingangsdatum AOW.

Fiscaalvriendelijke betaling vakbondscontributie

Partijen komen overeen gezamenlijk een lobby te starten om de 'fiscaalvriendelijke betaling vakbondscontributie' onder de werkkostenregeling fiscaal vrijgesteld te krijgen, zodanig dat het niet drukt op de forfaitaire ruimte.

Crisismaatregelen

- Partijen delen de zorg over leerlingen die na hun opleiding niet kunnen werken in de bouw en daardoor verloren raken voor de bouw. Op verzoek van partijen zal de vakgroep opleidingsbedrijven een haalbaarheidsonderzoek doen voor de optie een leerling na zijn of haar opleiding in dienst te nemen in een rechtspersoon die vanuit de Bouw CAO werkt. Hiertoe zal zij eerst een inventarisatie maken en de problematiek in kaart brengen alsmede een bedrijfsplan opstellen welke zal worden doorgerekend en getoetst op bedrijfseconomische haalbaarheid. Als er een realistische oplossing is voor (een deel van) deze leerlingen, zullen de opleidingsbedrijven zich inspannen daaraan uitvoering geven.
- Met enkele grote NEN-gecertificeerde uitzendbureaus zullen de mogelijkheden worden onderzocht om werknemers (niet-leerlingen) te behouden voor de sector. Met deze uitzendondernemingen wordt de mogelijkheid van een arbeidspool verkend onder voorwaarden van de cao Bouw.

Verdere vernieuwing cao bouw

Partijen hebben met de realisatie van de cao bouw 2012 grote stappen gemaakt in de vernieuwing van de cao. Partijen verbinden zich dit vernieuwingsproces vast te houden en door te zetten bij toekomstige cao-afspraken.

De overige afspraken in de CAO voor de Bouwnijverheid 2011 worden ongewijzigd voortgezet en integraal meegenomen in de nieuwe cao.

Aldus overeengekomen d.d. 24 maart 2012 te Harderwijk

Namens Bouwend Nederland, Aannemersfederatie sectie cao bouwnijverheid, OBn, Vereniging van Waterbouwers en NVB

J. Knoester

Namens FNV Bouw

M.B. van Veldhuizen

Namens CNV Vakmensen

G. Lokhorst

