

# ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO Betonproductenindustrie 2021 - 2022



Op 6 december 2021 zijn cao partijen het navolgende onderhandelingsresultaat overeengekomen.

## 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 oktober 2021 tot en met 31 december 2022.

## 2. Loon

De salarisschalen, en de in de onderneming, al dan niet in overleg met de vakverenigingen vastgestelde, bedrijfssalarisschalen als ook het feitelijk maandsalaris / periodesalaris worden gedurende de looptijd van de CAO als volgt verhoogd:

- 3% per 1 januari 2022

## 3. Reiskosten

De reiskostenvergoeding wordt met ingang van 1 januari 2022 verhoogd van € 0,12 naar € 0,15 per kilometer over maximaal 30 kilometer enkele reis per dag. Cao partijen wijzen werkgevers op de huidige mogelijkheid om het verschil tussen deze vergoeding en de fiscaal maximale toegestane vergoeding fiscaalvriendelijk uit te ruilen, op basis van onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer, zolang de Belastingdienst dit toestaat.

## 4. Mens en Werk

Cao-partijen hebben een studie afspraak gemaakt. Er wordt een paritaire werkgroep Mens en Werk samengesteld (50% werkgevers/ 50% werknemers), die advies gaat uitbrengen aan sociale partners met betrekking tot onder meer de volgende onderwerpen:

- Sectorale aow
- Generatiepact (4-daagse werkweek)
- Inzet DI dagen
- Mantelzorg
- Balans privé / werk
- Tijdsparen
- Roosters
- Flexwerk
- Bezetting
- Gezondheid / arbo
- Veiligheid
- Opleiding / ontwikkeling

De werkgroep zal zonder vooringenomen positie en op objectieve basis de voorstellen voorbereiden. Gestreefd wordt naar afronding van deze studie per 1 juli 2022. Als eerste zal de werkgroep een plan van aanpak inclusief tijdsplanning 2022 opstellen.

## **5. Pensioen**

Cao partijen hebben afgesproken voor het jaar 2022 een tijdelijke verhoging van de pensioenpremie te accepteren van 19,2% naar 20,1% van de loonsom, tegen de huidige procentuele premieverdeling tussen werkgevers en werknemers. Met ingang van 1 januari 2023 vormt de premiestelling 2021 opnieuw het uitgangspunt voor nadere afspraken.

## **6. Hoofdzakelijkscriterium**

Cao partijen hebben afgesproken om een hoofdzakelijkheids criterium op te nemen in de werkingsfeer van de CAO, gericht op de afbakening met andere bouwgerelateerde, algemeen verbindend verklaarde CAO's.

## **7. Werkgeversbijdrage vakorganisaties**

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties van € 45.000 per jaar wordt ongewijzigd voortgezet.

## **8. Overig**

- Cao partijen committeren zich om artikel 18 lid 3 Vierdaagse werkweek te verduidelijken door te spreken over het vast overeengekomen uurloon, zie de nieuwe artikeltekst in de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat.
- Bij langdurige arbeidsongeschiktheid kan de werknemer de kooldagenregeling stopzetten in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid.
- Cao partijen wensen de reparatie van het 3<sup>e</sup> WW-jaar voort te zetten, via de SPAWW.

## **Bijlage: Nieuwe tekst Artikel 18 lid 3**

### **3. 4 daagse werkweek**

Werknemer verkrijgt het recht om, in het kader van Duurzame Inzetbaarheid, gedurende maximaal 72 maanden voor zijn individuele AOW-gerechtigde leeftijd vier dagen per week te gaan werken. Om dit te realiseren is er een koopdagensystematiek waarbij als uitgangspunt geldt: 100% dienstverband en 100% pensioenpremieheffing en pensioenopbouw.

De 4 daagse werkweek kan gerealiseerd worden door middel van spreiding van verlofdagen, feestdagen en roostervrije dagen, aanwending van duurzame inzetbaarheidsdagen, het persoonlijk budget en dagen tegen evenredige inlevering van loon waarbij de prijs van een dag 8 maal het vast overeengekomen uurloon is vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 3,5% uitkering.

Voor de werknemer in voltijd arbeid betekent gebruikmaking van deze koopdagenregeling dat de werknemer voor alle arbeidsvoorwaarden in deze CAO als voltijd werknemer wordt beschouwd. Voor de werknemer in deeltijd arbeid geldt dat hij naar rato van zijn contractueel overeengekomen deeltijdpercentage aanspraak behoudt op alle arbeidsvoorwaarden uit deze CAO.

De koopdagen worden omgerekend naar een waarde via de volgende formule: Uurloon x 8 x aantal roostervrije dagen Voor de berekening van het vast overeengekomen uurloon bij een maandbetaling wordt het maandinkomen op basis van een fulltime dienstverband gedeeld door 173,33. Voor de berekening van het vast overeengekomen uurloon bij een 4-wekenbetaling wordt het periode inkomen op basis van een fulltime dienstverband gedeeld door 160.

Werknemer kan het persoonlijk budget als financieringsbron gebruiken om te komen tot een 4-daagse werkweek. Wanneer werknemer het persoonlijk budget (1.c van dit artikel) als financieringsbron inzet om te komen tot een 4 daagse werkweek is de bijdrage van werkgever bij een maximaal persoonlijk budget 5 roostervrije dagen, in plaats van de maximale bijdrage van € 500 als bedoeld in lid 1 onder d.

Wanneer een werknemer 10 dagen (duurzame inzetbaarheidsdagen, maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen of maximaal 5 roostervrije dagen) inlegt om te komen tot een 4 daagse werkweek – via het persoonlijk budget dan wel rechtstreeks in het jaarrooster – dan bedraagt de bijdrage van de werkgever bij deze maximale inleg door de werknemer 5 roostervrije dagen.

Indien werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid van de 4 daagse werkweek, wordt voor 1 januari van het betreffende jaar het rooster door werkgever in overleg met werknemer vastgesteld. De dagen die uitgeroosterd worden zijn roostervrije dagen (bij arbeidsongeschiktheid is er geen recht om de roostervrije dag op een ander moment in te zetten).