

Principeakkoord Cao voor de Bouwnijverheid 2009/2010

Looptijd

Partijen zijn een nieuwe Cao voor de Bouwnijverheid overeengekomen met een looptijd van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2010.

Lonen en vergoedingen

Lonen

Het vast overeengekomen loon/salaris wordt structureel verhoogd:

- Per 1 oktober 2009: 0,50%
- Per 1 januari 2010: 0,75%
- Per 1 juli 2010: 0,50%
- Per 1 oktober 2010: 0,25%

Indien de werknemer tussen 1 juli 2009 en 1 oktober 2009 wordt geconfronteerd met gedwongen ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, ontvangt de werknemer bij de laatste loonbetaling een eenmalige bruto uitkering van 0,50% van het vast overeengekomen jaarloon/jaarsalaris. Een en ander laat onverlet een eventueel in het kader van een sociaal plan dan wel bijvoorbeeld bij rechterlijke uitspraak toegekende ontslagvergoeding.

Reiskostenvergoeding auto

Met ingang van 1 juli 2009 wordt de kilometervergoeding voor het gebruik van de auto verhoogd van € 0,28 per kilometer naar € 0,31 per kilometer.

Bijdrage ziektekostenverzekering

Met ingang van 1 juli 2009 wordt de werkgeversbijdrage in de aanvullende ziektekostenverzekering zoals bedoeld in artikel 49 van de cao, verhoogd van € 4,50 per maand naar € 7,50 per maand.

Premie bedrijfstakfondsen

Partijen komen overeen de werkgeverspremie voor het S-fonds voor 2010 te verlagen met 0,4000%. Tevens wordt voor de looptijd van deze cao een plafonnering van de totale O&O-premie overeengekomen op het premieniveau van 2009. In het verlengde hiervan komen partijen overeen te streven naar een betere beheersbaarheid van de totale uitgaven van het O&O-fonds.

Werkgelegenheid

Aanvulling pensioenopbouw

Partijen komen overeen dat de navolgende afspraken onder dit kopje Werkgelegenheid, met uitzondering van het kopje Financiering cursuskosten uta-werknemers, geen onderdeel uit zullen maken van de cao, doch als aanvullende afspraken in de ACO overeenkomst worden opgenomen. Deze ACO-overeenkomst loopt in beginsel tot 1 april 2011.

Partijen komen een tijdelijke overbruggingsmogelijkheid naar de (vroeg-) pensioenregeling overeen voor werknemers die in de periode van 1 juli 2009 tot 1 april 2011 worden geconfronteerd met gedwongen ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Voorwaarden daarbij zijn dat de werknemer maximaal drie jaar van zijn (vroeg-)pensioendatum verwijderd moet zijn en voldoet aan de uittredingsvoorwaarden

gesteld in de aanvullingsregelingen 55- of 55+. De werknemer heeft ter overbrugging gedurende maximaal drie jaar recht op betaling van het daartoe benodigde bedrag aan de pensioenuitvoerder ten behoeve van de vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw. Partijen stellen voor de financiering hiervan maximaal 10 miljoen euro beschikbaar vanuit de reserves van het Aanvullingsfonds gedurende de looptijd van de ACO-overeenkomst.

Van werk naar werk

Vanuit het Aanvullingsfonds wordt gedurende de looptijd van deze cao een bedrag van maximaal € 500.000,- beschikbaar gesteld voor het begeleiden van met ontslag bedreigde uta-werknemers naar een functie als ambtenaar Bouw- en Woningtoezicht bij gemeenten, wanneer de werknemer zelf aangeeft een dergelijke functie te ambiëren. Per uta-werknemer wordt een bedrag van maximaal € 1000,- beschikbaar gesteld.

Fondsenwerving ten behoeve van opleiding uta-werknemers

Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen voor het verwerven van middelen bij derden zoals gemeenten en provincies ter financiering van scholings- en werkgelegenheidsafspraken. Bij de aanwending van deze middelen zal de focus zijn gericht op uta-werknemers.

Financiering cursuskosten uta-werknemers

Indien de uta-werknemer een cursus volgt in het kader van artikel 61b, zal de werkgever gedurende de looptijd van de cao in plaats van tweederde, 90% van de kosten hiervan voor zijn rekening nemen.

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Partijen komen overeen het volgende artikel in de Cao voor de Bouwnijverheid op te nemen.

Artikel ..

1. Met ingang van 1 januari 2010 zal bij de inleen van uitzendkrachten van in Nederland gevestigde uitzendbureaus, alleen nog gebruik mogen worden gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus in het Register Normering Arbeid.
2. Zes maanden na de totstandkoming van een vergelijkbare certificeringregeling voor buitenlandse uitzendbureaus, zal deze afspraak ook gelden met betrekking tot deze buitenlandse uitzendbureaus.
3. Dit artikel is niet van toepassing in geval van (collegiaal) in- en uitlenen door bouwbedrijven of opleidingsbedrijven, alsmede ingeval uitzendbureaus een onderdeel uitmaken van bouwbedrijven of opleidingsbedrijven.

Studie intersectorale scholing uitzendbranche

Partijen komen overeen een studie te verrichten naar de mogelijkheden om gebruikname van opleidings- en loopbaanfaciliteiten in de sector tegen betaling mogelijk te maken voor uitzendkrachten.

Tijdelijke contracten

Partijen komen overeen dat bij meerdere elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor onbepaalde tijd indien:

- Drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met een tussenliggende periode van niet meer dan drie maanden en een periode van vierentwintig maanden, deze tussenpozen inbegrepen, is overschreden;
- meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden.

Indien de werkgever de gelegenheid heeft om een contract voor bepaalde tijd te verlengen zonder dat daardoor sprake is van omzetting naar een contract voor onbepaalde tijd, doch hij hiervan geen gebruik maakt, is het hem niet toegestaan voor de desbetreffende werkzaamheden een uitzendkracht in te huren. Enige uitzondering hierop is de situatie waarin het contract niet wordt verlengd vanwege aantoonbaar disfunctioneren van de werknemer.

Werk en privé

Kort verzuim

Partijen komen overeen een onderzoek te verrichten naar de vraag in hoeverre de werkgever en werknemer gezamenlijk komen tot passende oplossingen in die situaties waarin te voorzien is dat het jaarlijks verzuim de drie dagen zal overschrijden als gevolg van een chronische ziekte of een ernstig ongeval.

Voorlichting

Partijen zullen gezamenlijk informatie verstrekken, bijvoorbeeld door middel van brochures, omtrent de combinatie werk en privé. Daarin zal onder meer aandacht worden besteed aan best practices in bedrijven en sectoren.

Studie werktijden en werkvormen

Partijen komen overeen een studie te starten naar de mogelijkheden om de werktijden en werkvormen meer af te kunnen stemmen op de behoeften van zowel de werkgevers als de werknemers.

In dit verband zullen de volgende pilots worden gestart:

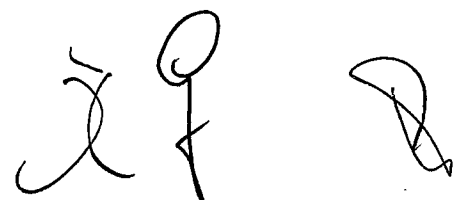
- Pilots zelfroosteren
- Pilots telewerken
- Pilots 4x10 uur
- Pilots ruimere en flexibelere arbeidstijden, waarbij rekening wordt gehouden met klimatologische omstandigheden. Daarbij zullen partijen bezien of en zo ja op welke wijze in het kader van hitte objectieve normering mogelijk is naar analogie van de regeling bij vorst.

Bij de uitvoering van deze pilots is het mogelijk om buiten de kaders van de cao te treden. De vakbonden (partij bij de cao) worden zowel op centraal als decentraal niveau betrokken bij de invulling en uitvoering van de pilots.

Arbeidsomstandigheden

UTA-werkdruk

Voor de tweede helft van 2009 wordt een bedrag van € 250.000,- en voor het jaar 2010 wordt een bedrag van € 500.000,- beschikbaar gesteld vanuit het O&O-fonds voor de financiering van de UTA-werkdruk voorziening.



Partijen komen daarnaast overeen om een onderzoek te verrichten naar een efficiëntere en effectievere werkwijze, met als doel te komen tot een mogelijke kostenreductie.

Vorstverletregeling

Een werknemer heeft bij buitenwerkzaamheden waarbij hij direct aan de buitenlucht is blootgesteld, het zelfstandig recht zijn werkzaamheden te staken indien sprake is van een gevoelstemperatuur van -6° Celsius of lager, ongeacht of sprake is van vorst.

Overige studies en pilots in het kader van sociale innovatie

Studie Seniorendagen en Aanvullingsfonds

Partijen komen overeen een verkenning uit te voeren naar de mogelijkheden om te komen tot een vereenvoudiging van het administratieve proces, waarbij tevens zal worden onderzocht in hoeverre de regeling zich leent voor verregaande individualisering door het creëren van meer individuele keuzemogelijkheden binnen de regeling. De opzet van de verkenning is niet om te komen tot afschaffing dan wel vermindering van het aantal seniorendagen.

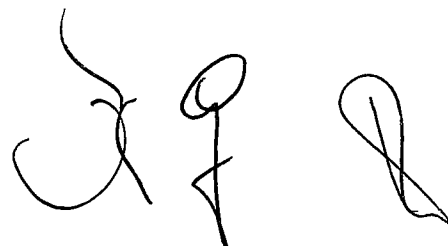
Studie Tijdsparfond

Partijen komen overeen een studie te verrichten naar de mogelijkheden om te komen tot een betere benutting van de mogelijkheden die het Tijdsparfonds biedt. De opzet van de studie is niet om te komen tot afschaffing van het Tijdsparfonds.

Uta-excedent

Partijen komen ten behoeve van een voor werkgevers en werknemers vernieuwde begrijpelijke en kostenneutrale Uta-excedentregeling het volgende traject overeen:

1. Er wordt een werkgroep geformeerd van circa 4 mensen met daarbij de adviserend actuaaris van BPF Bouw die de opdracht krijgt de UTA-excedent afspraak uit te werken.
2. Door de werkgroep zal worden vastgesteld welke middelen vrijkomen wanneer artikel 82C vanaf 1-1-2010 niet meer van toepassing is. Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden in de vrijkomende middelen voor de beperkte en uitgebreide individueel UTA-excedentregeling enerzijds en anderzijds de collectieve UTA-excedentregeling voor 55 plussers. Deze laatste groep wordt buiten beschouwing gelaten, aangezien dit een gesloten groep is die kort voor de Vroegpensioendatum zit.
3. De vrijkomende middelen vormen het budget om te besteden aan een nieuwe collectieve excedentpensioenregeling voor UTA-medewerkers met een salaris boven het maximumpensioenloon van BPF Bouw.
4. Vervolgens wordt bezien welke vorm pensioenregeling het best passend is. Hierbij zal niet gedacht worden aan een DC-regeling met keuzemogelijkheden voor de deelnemer, doch wel aan een met BPF Bouw vergelijkbare DB-regeling die uitsluitend afwijkt doordat het jaarlijks op te bouwen percentage van de pensioengrondslag wordt bepaald door het beschikbare budget voor UTA-excedent. Andere vormen kunnen worden overwogen.
5. De premieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft gehandhaafd op 50/50.
6. Het maximum UTA excedent loon van nu 80.316,72 euro blijft gehandhaafd.
7. Nadat de werkgroep een gedragen voorstel heeft geformuleerd, zullen cao-partijen deze uitwerking niet later dan oktober 2009 bekrachtigen. Daarna zal een en ander ingeregeld worden en zullen werkgevers en werknemers tijdig en zorgvuldig worden geïnformeerd zodat de regeling per 1-1-2010 kan ingaan.



Overige afspraken

Bouwproces

Hoewel partijen zich realiseren dat het bouwproces zich deels buiten de invloedssfeer van cao-partijen bevindt, uiten partijen op dit punt hun zorgen en spreken de intentie uit om met elkaar een bijdrage te leveren aan optimalisatie van het bouwproces. Partijen staan voor een sector met een goed imago waarin onder meer kwaliteit, veiligheid en draagvlak belangrijke waarden zijn.

Invoering functieprofielen Tegelzetter en Betonboorder

De functielijst bouwplaatswerknemers, zoals opgenomen in bijlage 2a-1 van de cao, wordt aangevuld met de volgende functies:

- Tegelzetter II - functiegroep B

Het onder begeleiding verrichten van bij het tegelzetten voorkomende eenvoudige werkzaamheden.

- Tegelzetter I - functiegroep D

Het zelfstandig verrichten van alle bij het tegelzetten voorkomende specialistische werkzaamheden.

- Betonboorder III - functiegroep B

Het onder begeleiding verrichten van bij het betonboren en sleuvenzagen voorkomende eenvoudige werkzaamheden met standaard boorlengtes.

- Betonboorder II- functiegroep C

Het zelfstandig verrichten van bij het betonboren voorkomende werkzaamheden, met onbeperkte boorlengtes alsmede het zagen in vloeren en het plaatsen van ankers met standaard zettingsdieptes.

- Betonboorder specialist I - functiegroep D

Het zelfstandig verrichten van bij het betonboren voorkomende werkzaamheden, met onbeperkte boorlengtes en diameters alsmede het zagen in vloeren en wanden en het plaatsen van ankers met alle zettingsdieptes.

Doorstroom jongeren

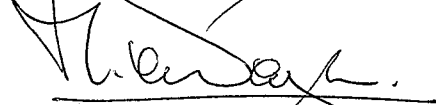
In twee situaties kan bij de keuze tot een vervolgopleiding sprake zijn van een inkomensachteruitgang voor jeugdige werknemers. Hierdoor wordt de doorstroom van een BBL 2 naar een BBL 3 opleiding en de doorstroom van een BBL 3 opleiding naar een BBL 4 opleiding belemmerd. Partijen zullen de Werkgroep Tegemoetkomingen & Beloningsstructuur verzoeken de oplossing voor deze inkomensachteruitgang te betrekken bij hun advisering ten aanzien van de beloningsstructuur. Hierbij zal tevens worden betrokken, de voorwaarden waaronder een beroep kan worden gedaan op artikel 59a lid 7.



De overige afspraken in de Cao voor de Bouwnijverheid 2007-2009 worden ongewijzigd voortgezet en integraal meegenomen in de nieuwe cao.

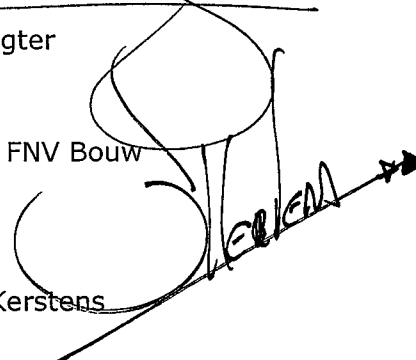
Harderwijk, 16 juni 2009

Namens Bouwend Nederland, OBN, VBKO en NVB



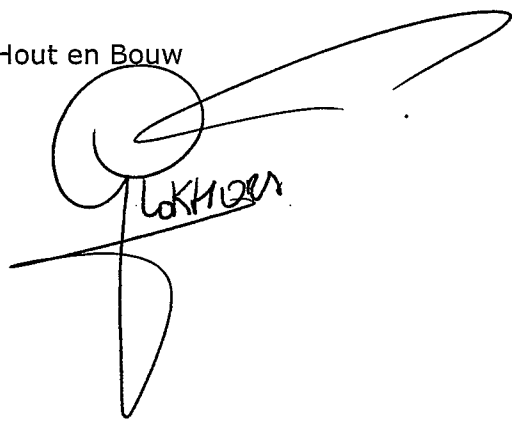
H. de Pagter

Namens FNV Bouw



J.W.M. Kerstens

Namens CNV Hout en Bouw



G. Lokhorst