

Onderhandelingsresultaat
nieuwe cao Bouwnijverheid
2015 - 2017

Harderwijk 13 juni 2015

1) Protocollaire bepalingen

- Tijdens de looptijd van de cao beogen cao-partijen tot een afronding te komen van de herziening van het functie- en loonebouw. Het reeds in gang gezette traject zal daartoe vervolgd worden.
- Conform de afspraak uit het sociaal akkoord worden er gedurende looptijd van de cao 295 garantiebanen gerealiseerd. De doelgroep bestaat:
 - arbeidsgehandicapten met een arbeidsbeperking die vallen onder de participatiewet;
 - wajongers met verdien capaciteit;
 - mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst.

Voor de beloning van deze garantiebanen is in de cao een aparte loonschaal opgenomen die begint bij 100% minimumloon en eindigt op maximaal 120% minimumloon. Dit betekent niet dat betrokkene automatisch doorgroeit naar 120%. Deze loonschalen worden alleen toegepast voor medewerkers die tot de doelgroep van de garantiebanen behoren. Cao-partijen ontwikkelen een implementatieplan waarin tot een concrete uitwerking wordt gekomen.

- Cao partijen ronden vóór 1 januari 2016 een onderzoek af naar de mogelijke consequenties van de eventuele uitbreiding van de werkingssfeer met het omzetcriterium. Vervolgens kunnen de uitkomsten leiden tot een tussentijdse wijziging van de cao.
- Tevens wordt er een onderzoek ingesteld naar mogelijke verbreding van de werkingssfeer naar aanpalende sectoren. Partijen streven daarbij naar één cao voor de bouwplaats.
- Uta-onderzoek werkdruk: Er wordt onderzoek gedaan naar toekomstige taken van het kennis- en adviescentrum. Centraal staat de vraag hoe de expertise te behouden.
- Gedurende de looptijd van de cao wordt gemonitord of de door partijen beoogde verschuiving van een andere verhouding vast/flex daadwerkelijk gerealiseerd wordt.

2) Definities, begrippen en transponeringstabel

Cao-partijen beogen dat de gemaakte afspraken in dit akkoord doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomsten. De nieuw gemaakte afspraken komen in de plaats van oude afspraken zonder dat het recht op deze oude afspraken standhoudt. Individuele aanspraken die niet uit een eerdere cao voortvloeien blijven van kracht. Bij gewijzigde bepalingen, die in negatieve zin afwijken van de huidige cao, wordt in het desbetreffende artikel(lid) de nawerking uitgesloten. Daarmee blijft de nieuwe afspraak een minimum karakter behouden.

Er wordt een transponeringstabel gemaakt.

Looptijd:

De nieuwe cao Bouwnijverheid heeft een looptijd van 1 januari 2015 t/m 31 januari 2017.

De BTER-cao heeft een looptijd van 1 januari 2016 t/m 31 december 2019.

3) Werkingsfeer en naleving van de cao

Werkingsfeer:

Aansluiten bij de huidige werkingsfeer opgenomen in het huidige artikel 2.

Werkwijze Bureau Naleving TBB aanscherpen:

TBB-procedures worden herijkt door cao-partijen voor oktober 2015. Er worden duidelijke afspraken en kaders afgesproken aangaande de procedures. TBB wordt in staat gesteld om onafhankelijk nalevingsonderzoek te doen, bij een gegronde vermoeden van niet naleving cao, ongeacht of een werkgever al dan niet georganiseerd is. Looncontroles vormen hier een onderdeel van. De volgende controlebevoegdheden worden aan Bureau Naleving TBB toegekend:

- Ondernemingen overhandigen de urenadministratie, individuele arbeids-uitzendovereenkomsten van de groep waar het gegronde vermoeden betrekking op heeft, modelovereenkomst 'werken met zzp'ers in onderaanneming' en (onder)aannemingsovereenkomsten
- Ondernemingen die personeel hebben ingeleend, zijn verplicht inzage te geven in hoe zij de vergewisplicht uitgewerkt in artikel 5 en 6 huidige cao hebben uitgevoerd. (er wordt een checklist door cao-partijen opgesteld die in ieder geval alle componenten bevat betreffende de artikelen die ten gelde te maken zijn en de arbeidstijden, hieraan vrijwaring koppelen)

Er wordt een bepaling in de cao opgenomen dat de werkgever op schriftelijk verzoek van het TBB binnen 4 weken schriftelijk dient aan te tonen dat de cao correct is nageleefd, overeenkomstig standaardprotocol. Indien de werkgever geen gehoor geeft aan het verzoek is hij een schadevergoeding verschuldigd aan het Bureau Naleving TBB.

Introductie van een ketenaansprakelijkheidsregeling in de cao:

Naast de WAS wordt in de cao een ketenaansprakelijkheid afgesloten voor de cao-naleving. De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming en verdere onderaanneming met zelfstandige ondernemers die als werkgevers in de zin van de cao bouw optreden te bedingen dat zij de bepalingen uit deze cao zullen naleven en op de door hen af te sluiten individuele arbeidsovereenkomsten van toepassing zullen verklaren. De vergewisplicht ten aanzien van naleving van de cao reikt tot 1 schakel en wel aan de onderaannemer waar het personeel in dienst is. De organisatie-BV wordt niet als schakel beschouwd. Daarnaast dient de werkgever zich hiervan te vergewissen. De aannemer kan door of namens een werknemer van een onderaannemer voor de nakoming door de onderaannemer van zijn cao-verplichtingen aansprakelijk gesteld worden tegenover die werknemer voor 1 schakel.

Nieuw artikel 5 (onderaanneming)

Het huidige artikel 5 wordt als volgt aangepast:

1. *De werkgever is verplicht erop toe te zien dat de bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft, en in de hoedanigheid als opdrachtgever ten aanzien van alle overeenkomsten van opdracht met zzp'ers en onderaannemers.*
2. *De werkgever is in de hoedanigheid van opdrachtgever verplicht erop toe te zien dat de door hem ingeschakelde zelfstandige voldoet aan de definitie zoals geformuleerd in artikel ... en dat de feitelijke situatie waaronder de zzp'er wordt ingehuurd overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst van opdracht.*
3. *De werkgever is in de hoedanigheid van opdrachtgever verplicht erop toe te zien dat hij de bepaling, zoals verwoord in lid 2 van dit artikel, laat opnemen in de overeenkomst met de door hem ingeschakelde zelfstandige of onderaannemer indien deze in verband met de opdracht eveneens een zelfstandige zonder personeel of onderaannemer inhuurt.*

Uitzendkrachten

De vergewisplicht zoals hierboven in artikel 5 is verwoord wordt ook aan het huidige artikel 6 (lid 1) uitzendarbeid en inleen uitzendkrachten toegevoegd:

“ De werkgever is verplicht erop toe te zien dat de bepalingen uit deze cao worden nageleefd ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao geheel dan wel ten dele betrekking heeft. De werkgever dient hierover bij inschakeling van uitzendbureaus, een afspraak te maken in de overeenkomst van opdracht met dit uitzendbureau”

Om de naleving van de uitzendafspraken te bevorderen wordt de regeling omtrent uitzendkrachten als volgt aangepast; iedere uitzendkracht is een 'vakkracht', tenzij het uitzendbureau aantoont dat uitzendkracht nieuwkomer is. Een en ander blijkt uit de Bouw IDpas.

ZZP'ers:

In aanvulling op de huidige definitie van zzp'er in cao, worden de volgende elementen daaraan toegevoegd:

“ zelfstandig bij de inrichting en uitvoering van eigen werkzaamheden, het betreft een afgebakende overeenkomst van opdracht tussen de opdrachtgever en zzp'er met een resultaatverplichting, het voor eigen rekening en risico verrichten van werkzaamheden en het hebben van een winstperspectief. “

Er wordt een modelovereenkomst in de cao opgenomen die voor de sector door cao-partijen gezamenlijk is ontwikkeld. Vanaf de totstandkoming van de modelovereenkomst wordt een periode van twee jaar genomen waarin het gebruik gestimuleerd wordt, daarna wordt de modelovereenkomst verplicht gesteld. Onder voorbehoud van avv. De

modelovereenkomst wordt geüpload op de Bouw IDpas. In het geval er geen modelovereenkomst wordt overlegd bij controle is er een schadevergoeding verschuldigd.

In de modelovereenkomst worden in ieder geval de volgende elementen opgenomen:

- De opdrachtgever en zelfstandige gaan een duidelijk afgebakende opdracht aan ten aanzien van de werkzaamheden en de zelfstandige heeft hierbij een resultaatverplichting
- De zelfstandige beschikt in verband met veiligheidseisen op de bouwlocaties over een VOL VCA certificaat en eventueel andere noodzakelijke certificaten in verband met toegang tot de locatie of de uitvoering van werkzaamheden
- De zelfstandige is vrij in het indelen van zijn werkzaamheden in overleg met de opdrachtgever

Introductie Bouw ID-pas:

De Bouw ID-pas wordt verankerd in dit hoofdstuk (conform de uitwerking in de werkgroep in opdracht van cao-partijen). Invoering vanaf 1 januari 2016. Onder voorbehoud dat een verplichtstelling voor opdrachtgevers om te werken met een Bouw-ID Pas kan worden ge-AVVd. Cao-partijen spannen zich in om dit mogelijk te maken bij het ministerie van SZW. De verankering van de Bouw ID-pas draagt mede bij aan het kunnen voldoen aan de verplichtingen van de WAS. In de Bouw ID-pas worden de gegevens van de werknemer en onderneming en de zzp'er vastgelegd. Alle arbeidskrachten op de bouwplaats, inclusief zzp'ers en uitzendkrachten dienen in het bezit te zijn van een Bouw ID-pas en aangemeld zodra zij de bouwplaats betreden. Op elke bouwplaats dienen er mogelijkheden te zijn om de Bouw ID-pas te gebruiken. Indien een arbeidskracht niet is gemachtigd om de bouwplaats te betreden, dient de werkgever de toegang tot de bouwplaats te ontzeggen op straffe van een boete voor de werkgever/inlener.

4) Werken in de Bouwnijverheid

De bepalingen uit de oude cao zijn getoetst en in overeenstemming gebracht met de Wet Werk en Zekerheid. Er zijn inhoudelijk geen grote wijzigingen t.o.v. de oude cao.

5) Duurzame participatie

Cao-partijen vinden het belangrijk om voortdurend te investeren in het behalen van de startkwalificatie, behoud van vakmanschap en in duurzame inzetbaarheid. Investeringsop deze terreinen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. In de nieuwe cao Bouwnijverheid zijn cao-partijen een reeks afspraken overeengekomen die duurzame participatie moeten bevorderen, in dat kader zijn de volgende afspraken gemaakt:

Er wordt onderscheid gemaakt in een drietal routes:

- a) het behalen van de startkwalificatie
- b) behoud van vakmanschap
- c) werken aan duurzame inzetbaarheid

Het behalen van de startkwalificatie:

Cao-partijen beschouwen de BBL opleiding als de 'koninklijke' route tot het behalen van de startkwalificatie. Leerlingen (tot 23 jaar) zijn werkzaam op basis van een leer- en arbeidsovereenkomst. De schooldag wordt (overeenkomstig de huidige situatie) niet doorbetaald. In de nieuwe cao wordt de volgende nieuwe loonschaal opgenomen voor leerlingen die de BBL 2 en BBL 3 opleiding volgen. Bij twijfel of de leerling voldoende geschikt is om aan de BBL opleiding te beginnen kan een advies worden gevraagd aan het nieuw te vormen kennis- en adviescentrum. (zie hoofdstuk 12)

Loonschaal leerlingen m.i.v. 1 september 2015:

Leeftijd	BBL 2	BBL 3 (jaar 1)	BBL 3 (jaar 2)
16 jaar	€ 3,94	€ 4,46	€ 5,03
17 jaar	€ 4,53	€ 5,11	€ 5,72
18 jaar	€ 5,22	€ 5,86	€ 6,61
19 jaar	€ 6,03	€ 6,78	€ 7,62
20 jaar	€ 7,07	€ 7,93	€ 8,93
21 jaar	€ 8,30	€ 9,35	€ 10,53
22 jaar en ouder	€ 10,26	€ 11,04	€ 11,51

Bovenstaande tabel wordt verhoogd met de overeengekomen loonsverhoging van 1 juli 2015.

Leerlingen worden betaald voor de feitelijke gewerkte uren met een minimum van 32 uur. Voor leerlingen die nu al in de BBL 2 en BBL 3 jaar 1 zitten, wordt een overgangstabel opgenomen waardoor deze leerlingen er in beloning op vooruit kunnen gaan. De BBL 2 leerling houdt het recht om door te stromen van BBL 2 naar BBL 3. De bepaling m.b.t. het loon BBL 2 in de eerste 26 weken komt te vervallen.

De tegemoetkomingsgelden worden m.i.v. 1-9-2015 afgeschaft.

Cao-partijen zetten hun overleg om te komen tot een leermiddelen BV voort. Daarin wordt beoogd de ontwikkeling van leermiddelen, vakmanschap in stappen modules en examineringproducten onder te brengen.

De vergoedingssystematiek voor de leermeestercursussen blijft behouden t/m 2017 en worden in 2017 geëvalueerd. Dit om er voor te zorgen dat het voor de bedrijven mogelijk blijft om te investeren in de leermeesters.

Behoud van vakmanschap:

De kosten voor investeringen in behoud van vakmanschap (functionele bijscholing) zijn voor rekening van de werkgever. Dat geldt ook voor scholing tbv voortzetten arbeidsovereenkomst indien functie vervalt of wanneer iemand niet langer in staat is deze te vervullen. Hiermee wordt invulling gegeven aan de scholingsplicht die voor werkgevers is ingevoerd. Investeringen die betrekking hebben op deze scholing kunnen niet worden verrekend met de transitievergoeding.

Investeren in duurzame inzetbaarheid:

Elke werknemer heeft eenmaal in de vijf jaar het recht op een onafhankelijk advies m.b.t. de acties die kunnen worden ondernomen om te bewerkstelligen dat de werknemer gemotiveerd en gezond kan blijven participeren in het arbeidsproces. Op het niveau van de sector wordt hiervoor een slagvaardig kennis- en adviescentrum ingericht (zie hoofdstuk 12).

Investerings in duurzame inzetbaarheid worden gefinancierd uit het individueel budget waarover werknemers in de nieuwe cao de beschikking krijgen. Afhankelijk van de individuele situatie kan er sprake zijn van cofinanciering door de werkgever of door de bedrijfstak.

Voor zover investeringen in duurzame inzetbaarheid betrekking hebben op het versterken van de arbeidsmarktpositie van werknemers (o.a. omscholing naar een andere functie) kunnen de investeringen die door de werkgever worden betaald (niet zijnde de bijdrage aan het individueel budget) verrekend worden met de transitievergoeding. Deze mogelijkheid wordt in de nieuwe cao opgenomen.

Introductie van een individueel budget

Elke werknemer krijgt de beschikking over een individueel budget. 1 januari 2016 is de ingangsdatum. Het individueel budget is samengesteld uit de volgende arbeidsvoorwaardelijke aspecten:

Bouwplaatswerknemers	Uta-werknemers (keuze wel of niet in tijdspaarfonds te storten)
Bovenwettelijke vakantiedagen	Bovenwettelijke vakantiedagen
Vrij opneembare roostervrije dagen	Vrij opneembare roostervrije dagen
Scholingsdagen (0,86%)	
Bijdrage levensloop	Bijdrage levensloop
Kort verzuim	Kort verzuim
Vakantiegeld	Vakantiegeld
Budget dat beschikbaar komt als gevolg van het beëindigen van de senioredagen. (dit deel van het individueel budget komt gefaseerd beschikbaar overeenkomstig de gefaseerde afbouw van de senioredagen)	Budget dat beschikbaar komt als gevolg van het beëindigen van de senioredagen. (dit deel van het individueel budget komt gefaseerd beschikbaar overeenkomstig de gefaseerde afbouw van de senioredagen)
Budget dat beschikbaar komt als gevolg van de aanpassingen in de Bedrijfstakeigen regelingen (zie hoofdstuk 12). Ook dit budget komt gefaseerd, overeenkomstig de overgangperiode, beschikbaar.	Budget dat beschikbaar komt als gevolg van de aanpassingen in de Bedrijfstakeigen regelingen (zie hoofdstuk 12). Ook dit budget komt gefaseerd, overeenkomstig de overgangperiode, beschikbaar.

Het bruto in individueel budget wordt na inhouding netto beschikbaar gesteld en maandelijks gestort in het hervormd tijdspaarfonds. Doel van het budget is onder andere duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Senioredagen

De huidige regeling seniorendagen wordt beëindigd. Daarbij zijn cao-partijen de volgende overgangsregeling overeengekomen:

Bouwplaatswerknemer

Iedere bouwplaatswerknemer die op 1 januari 2016 55 jaar of ouder is, blijft recht houden op 10 seniorendagen per jaar.

Daarnaast heeft iedere bouwplaatswerknemer die op 1 januari 2016 50 t/m 54 jaar is, vanaf 57 jaar recht op seniorendagen volgens de volgende staffel.

Groep van 54 jaar: 10 dagen per jaar

Groep van 53 jaar: 9 dagen per jaar

Groep van 52 jaar: 8 dagen per jaar

Groep van 51 jaar: 7 dagen per jaar

Groep van 50 jaar: 6 dagen per jaar

Uta-werknemers

Iedere uta-werknemer die op 1 januari 2016 55 jaar of ouder is, blijft recht houden op 9 seniorendagen per jaar.

Iedere uta-werknemer die op 1 januari 2016 50 t/m 54 jaar is, heeft vanaf 57 jaar recht op seniorendagen volgens de volgende staffel.

Groep van 54 jaar: 9 dagen per jaar

Groep van 53 jaar: 8 dagen per jaar

Groep van 52 jaar: 7 dagen per jaar

Groep van 51 jaar: 6 dagen per jaar

Groep van 50 jaar: 5 dagen per jaar

Vanaf 1 januari 2016 dienen de rechten die in kader van de overgangsregeling seniorendagen zijn opgebouwd in het desbetreffende jaar te worden opgenomen. Niet opgenomen dagen komen te vervallen.

De kosten die vrijvallen met de beëindiging van de regeling seniorendagen hebben een relatie met de hoogte van het individueel budget.

Vierdaagse werkweek

Werknemer behoudt het recht om te komen tot een vierdaagse werkweek overeenkomstig de huidige cao-voorwaarden. De werkgever levert dus geen bijdrage meer om eventuele dagen die werknemer tekort komt op jaarbasis om tot een vierdaagse werkweek te komen te financieren. Een dag kost overeenkomstig de huidige cao 0,4%.

6) Arbeidstijden en aan arbeidstijden gerelateerde toeslagen

In de nieuwe cao Bouwnijverheid wordt een onderscheid gemaakt tussen een basisregeling arbeidstijden en een kader waarbinnen op het niveau van de onderneming afspraken kunnen worden gemaakt in overleg met de medezeggenschap. Afspraken die met de medezeggenschap worden gemaakt moeten schriftelijke instemming hebben van 70% van de betrokken werknemers.

In onderstaand schema is de basisregeling en het kader waarbinnen met de medezeggenschap/betrokken werknemers afspraken kunnen worden gemaakt verwoord.

Aspect arbeidstijden:	Basisregeling (Geen afspraken met medezeggenschap/werknemers):	Kader waarbinnen afspraken kunnen worden gemaakt met medezeggenschap / werknemers op ondernemingsniveau
Gemiddelde arbeidsduur per week	40 uur per werkweek in een periode van 13 weken.	Gemiddeld 40 uur in een periode van 26 weken Gemiddelde arbeidsduur voor infra: 40 uur in een periode van 52 weken
Maximale arbeidsduur per week	48 uur	Incidenteel 60 uur incl. pauze, overwerk en reistijd
Aantal uren per dag	Gemiddeld 8 uur per dag waarbij ook een werkdag van 9 uur mogelijk is.	In rooster maximaal 10 uur per dag.
Werkweek	Maandag t/m vrijdag Jaarlijks mogen 5 zaterdagen worden aangemerkt als een werkdag. Er mag op niet meer dan 5 dagen per week arbeid worden verricht.	Maandag t/m zaterdag waarbij in een periode van 4 weken op niet meer dan gemiddeld 5 dagen per week arbeid wordt verricht
Maximale arbeidsduur per dag	12 uur per dag incl. pauze, overwerk en reistijd	12 uur per dag incl. pauze, overwerk en reistijd.
Pauze- en rusttijden	Conform normregeling oude Arbeidstijdenwet: Dienst > 5,5 uur: ½ uur Dienst > 8 uur: ¾ uur waarvan ½ uur	Conform de arbeidstijdenwet

	<p>aaneengesloten Dienst > 10 uur: 1 uur waarvan ½ uur aaneengesloten</p>	
Dagvenster	07.00 uur tot 19.00 uur	06.00 uur tot 19.00 uur
Werken op zondag	<p>Niet verplicht om op zondag te werken</p> <p><u>Onderhoudswerk:</u> Indien door opdrachtgever geëist kan binnen dagvenster op zaterdag worden gewerkt. Daarvoor in de plaats een vaste vrije dag (niet betaald) op maandag t/m vrijdag. Conform artikel 27</p>	Niet verplicht om op zondag te werken
Vaststelling roosters	<p>28 dagen voor aanvang kwartaal (kan met instemming van de werknemer van worden afgeweken)</p> <p><u>Infra:</u> Verschoven uren tenminste 14 dagen voorafgaand bekend maken</p>	<p>Minimaal vier weken vooraf. Binnen de periode van 4 weken alleen met instemming van de werknemer</p> <p><u>Infra:</u> Idem t.o.v. basisregeling</p>
'spaar-uren model' (art. 28)	<p>Over een periode van 26 weken kunnen maximaal 80 opname-uren per kalenderjaar worden opgebouwd door verplicht overwerk en/of inleg van reisure</p> <p>Inleg overwerkuur: 1 uur = 1,25 opname uur Inleg reisuur: 1 uur = 1 uur opname uur</p> <p>Maximaal 3 verplichte overwerkuren per week en maximaal 64 overwerkuren per jaar</p> <p>Maximaal 13 uur per dag incl. overwerk, pauze en reistijd</p> <p>Het overeengekomen loon voor overwerk en het garantieloon voor</p>	<p>Voor infra geldt een maximum van 160 opname-uren.</p> <p>Voor infra max 5 verplichte overwerkuren per week en maximaal 128 overwerkuren per jaar</p>

	reisen wordt geormerkt gestort in het tijdspaarfonds Binnen 9 maanden na afloop kwartaal door werkgever in te zetten	
Niet vrij opneembare roostervrije dagen	In overleg 10 roostervrije dagen inroosteren	In overleg vaststellen welke dagen collectief worden ingeroosterd
Verschoven uren Infra	In overleg werkgever werknemer Buiten dagvenster werken indien schriftelijk overeengekomen Wn > 57 jaar niet meer dan 30 weken per kalenderjaar Ten minste 14 dagen van tevoren bekend maken aan wn Bij asfaltproductie ook van toepassing op wn in asfaltcentrales Indien in een week alle diensten na 20.00 uur beginnen dan mogelijk om 4 x 10 uur te werken	
Ploegendienst bouwplaatswerknemers	Arbeidsduur per twee weken niet meer dan 80 uur Normale arbeidsduur: tussen ma. 0:00 en vr. 24:00	

Ploegendienst: Er vindt een onderzoek plaats naar de ploegdienstpercentages. Voor oktober 2015 worden de uitkomsten hiervan besproken in DB cao.

Voorwaarden voor maken van afspraken op het niveau van de onderneming:

- Schriftelijke overeenstemming bereiken met OR / PVT en met 70% van de betrokken werknemers.
- Gemaakte afspraken gelden voor maximaal de looptijd van de cao
- Gemaakte afspraken moeten gemeld worden bij cao-partijen, meldpunt bij TBB. Niet melden = afspraak is nietig en is de basisregeling van toepassing
- Uitkomsten evaluatie melden bij cao-partijen
- Medezeggenschap kan zich laten bijstaan door vertegenwoordiger vakbonden

Als er binnen ondernemingen of branches aanleiding is om af te wijken van het kader waarbinnen op ondernemingsniveau afspraken kunnen worden gemaakt kan dat alleen in overleg met de vakbonden.

In de cao wordt een klokurenmatrix opgenomen waarvan op het niveau in de onderneming niet kan worden afgeweken.

Klokurenmatrix: toeslagen over vast overeengekomen uurloon

Tijdstip:	Ma	DI	WO	DO	VRIJ	Za	ZO	Overig
0.00 – 07.00	100%	30%	30%	30%	30%	50%	75%	
07.00 – 19.00						35%	100%	
19.00 – 24.00	30%	30%	30%	30%	50%	75%	100%	
Vergoeding overwerk								<p><i>Basisregeling:</i> Als meer dan overeengekomen rooster per dag of meer dan gemiddeld 40 uur in een periode van 13 weken wordt gewerkt, wordt toeslag toegekend conform beloning huidige cao.</p> <p><i>Bij afspraken binnen onderneming:</i> Overwerk als in een periode van 26 weken meer dan 1040 uur wordt gewerkt, wordt een toeslag toegekend conform huidige cao.</p>
Vergoeding reisen								Uren chauffeur en meerrijder worden betaald naar loongroep A. Leerlingen conform leerlinglonen betaald.
Vergoeding consignatiedienst								€ 13,- op ma. t/m vrij. € 20 op za. en € 26,- op zon- en feestdagen

Voor 1 oktober 2015 wordt er in overleg met de vakbonden een landelijk arbeidstijdenregime infra afgesproken.

7) Vakantie en verlof

Het recht op vrijaf is 25 vakantiedagen, waarvan de waarde van 5 vakantiedagen worden ondergebracht in het individueel budget. Jongeren tot 18 jaar hebben 29 vakantiedagen. (5 vakantiedagen worden ondergebracht in het individueel budget).

De huidige regeling kort verzuim blijft gehandhaafd.

Het artikel stervensbegeleiding en rouwverlof artikel 39 lid 1 en 2 worden herschreven. Het aantal dagen blijft hetzelfde, het aantal rechthebbenden wordt teruggebracht.

8) Salaris, toeslagen, vergoedingen en voorzieningen

De volgende loonsverhoging vindt plaats:

Per 1 juli 2015: 2,5%

Per 1 januari 2016: 1,5%

Per 1 juli 2016: 1,25%

Per 1 januari 2017: 0,25%

9) Sociale zekerheid

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Werkgevers en werknemers nemen beiden 50% van de premie voor hun rekening. Cao-partijen spreken de bereidheid uit zich aan te zullen sluiten bij het op te richten Nationale Private Aanvullende WW-fonds, zodra dit fonds zich bekend maakt. Op het moment dat er geen Private Aanvullende WW-fonds komt, treden partijen met elkaar in overleg.

10) Medezeggenschap en vakbondsfaciliteiten

De huidige regelingen m.b.t. medezeggenschap en vakbondsfaciliteiten blijven gehandhaafd.

Vakbonden moeten in contact kunnen treden met werknemers op de bouwplaats of binnen de bouwbedrijven met het doel om adequate voorlichting te verstrekken over arbeidsvoorwaardelijke regelingen en arbeidsomstandigheden.

Vakbonden zullen zich melden bij de plaatselijk verantwoordelijke en zich houden aan de veiligheidsvoorschriften.

Vakbondscontributie

De volgende regeling wordt opgenomen in de cao: (mits AVV)

Ter overlegging van de betreffende betalingsbewijzen door de werknemer verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een vergoeding van 50 euro netto in de kosten van diens vakbondscontributie van de werknemersorganisaties die deze cao mede ondertekenen.

11) Veiligheid in de bouwnijverheid

De huidige regelingen blijven gehandhaafd. Ook de bepalingen m.b.t. onwerkbaar weer en ongunstige weersomstandigheden worden in dit hoofdstuk opgenomen.

Voor winter geldt dat bij meer dan 15 dagen eigen risico (regeling winter 2013-2014) recht op 15 dagen vorst ww. Totdat de wet geldt.

12) Bedrijfstakeigen regelingen

Het draagvlak voor de bedrijfstakeigen regelingen is afgenomen. Daarnaast is binnen de bouwnijverheid, t.o.v. andere sectoren, sprake van een relatief hoge premie-inning voor de bedrijfstakeigen regelingen. In de nieuwe cao Bouwnijverheid hebben cao-partijen overeenstemming bereikt om de komende jaren tot een herziening te komen van de bestaande bedrijfstakeigen regelingen. Daarbij geldt als doelstelling dat na implementatie van de herziening een premie resteert van minimaal 0,7% en maximaal 1%, te realiseren vanaf 2019. Vanaf 1 januari 2016 t/m 31 december 2018 bedraagt de maximale O&O-premie 1,5%.

Kennis-en adviescentrum:

Om dit te realiseren hebben partijen besloten om per 1 juli 2016 tot een kennis- en adviescentrum te komen. Een deel van de huidige taken van Fundeon en Arbouw worden in dit kennis- en adviescentrum ondergebracht. Daarbij wordt gedacht aan de volgende taken:

- het geven van een onafhankelijk advies obv diagnostische toets voor leerlingen waarbij twijfels zijn of zij kunnen starten met de BBL 3 opleiding;
- eerstelijns informatie en advies m.b.t. activiteiten die gericht zijn op behoud van vakmanschap en duurzame inzetbaarheid aan werkgevers en werknemers;
- taken op het gebied van arbeidsomstandigheden beleid waaronder het aanbieden van PAGO's, de RIE, bijhouden van de Arbocatalogus en A-bladen en het beschikbaar zijn van specifieke bouwgerelateerde kennis op het gebied van zoals asbest, fysieke belasting etc. Deze taken blijven collectief gefinancierd.
- het organiseren en uitvoeren van leermeestercursussen;
- informatie en voorlichtingscampagne ter bevordering van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid;
- eerstelijns advies op het gebied van loopbaanbegeleiding en EVC;
- het uitvoeren van door cao-partijen opgedragen gezamenlijke projecten

Het kennis- en adviescentrum wordt ingericht tot een efficiënte, goedkope organisatie. Fundeon en Arbouw worden geliquideerd. Dat zal uiterlijk voor 1 juli 2016 gerealiseerd zijn.

Eerstelijns voorziening vakmanschap en duurzame inzetbaarheid binnen cao-partijen:

Ter bevordering van activiteiten gericht op behoud van vakmanschap en duurzame inzetbaarheid wordt aan cao-partijen budget beschikbaar gesteld waarmee zij binnen hun eigen organisatie een voorziening kunnen treffen voor advies en informatie op het gebied

van vakmanschap en duurzame inzetbaarheid. Vooralsnog wordt daarbij gedacht aan een budget van X euro voor werknemers en werkgevers.

Aanvullingsfonds:

Het aanvullingsfonds wordt gefaseerd beëindigd. Om tot een zorgvuldige beëindiging te komen hebben cao-partijen overeenstemming bereikt over de volgende overgangsregeling:

- De huidige regeling eindejaarsuitkering WAO/WIA wordt beëindigd, daarbij komen partijen de volgende overgangsregeling overeen:

Geen nieuwe intredes meer per 1 januari 2016, en huidige bestand blijft aanspraak maken op de huidige regeling.

- De regeling eenmalige uitkering werkloosheid wordt beëindigd per 1 januari 2016, er vindt geen overgangsregeling plaats.
- De regeling aanvulling (ouderdoms)pensioenpremie bij WW/ZW wordt gehandhaafd. De daarvoor benodigde premie wordt vastgesteld op 0,13% voor bouwplaatspersoneel en 0,13% voor uta. De premieverdeling is 50/50%.

Tijdsparfond:

Het tijdsparfonds wordt hervormd en krijgt als taak de individuele budgetten van werknemers te beheren. Keuzevrijheid blijft voor uta-werknemers.

Scholingsfonds:

Het scholingsfonds vervalt. De werknemerspremie (0,2%) valt vrij aan de werknemer.

Opleiding en Ontwikkelingsfonds:

Er vindt een heroverweging plaats van de taken en activiteiten van het O&O fonds.

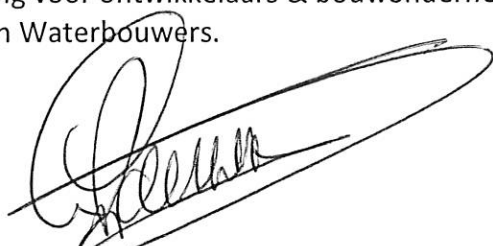
Nadere concretisering vindt plaats voor juli 2015. Cao-partijen zullen voor 1 januari 2016 overeenstemming bereiken over de mate waarin en het tijdsfad waarop de reductie en/of afbouw gerealiseerd wordt.

Aldus overeengekomen te Harderwijk d.d. 13 juni 2015

Tussen de ondergetekenden:

1. Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven,
2. AFNL, Aannemersfederatie sectie cao bouwnijverheid,
3. NVB, vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers,
4. Vereniging van Waterbouwers.

George Raessens



partijen ter ene zijde, verder ook te noemen 'werkgeversorganisaties',

en

1. FNV,



Mieke van Veldhuizen

2. CNV Vakmensen,



Gijs Lokhorst

partijen ter andere zijde, verder ook te noemen 'werknemersorganisaties'