

Onderhandelingsresultaat cao Bouw & Infra 2021/2022

1. Looptijd

Partijen zijn een nieuwe cao Bouw & Infra overeengekomen met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

2. Loon- en salarisverhogingen

- Per 1 augustus 2021 (periode 08) wordt het vast overeengekomen loon/het salaris structureel verhoogd met 1,5%.
- In december 2021 (periode 13) ontvangt de werknemer die op 1 december 2021 in dienst is een eenmalige bruto uitkering ter hoogte van 1,0% van het vast overeengekomen jaarloon/het jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag) naar rato van de duur van het dienstverband in 2021. Werknemers die tussen 1 augustus 2021 en 1 december 2021 uit dienst treden, ontvangen deze eenmalige uitkering bij de eindafrekening.
Voorbeeld I: de werknemer die op 1 april 2021 in dienst is getreden en op 1 december 2021 nog steeds in dienst is, ontvangt 9/12 van 1,0% van het vast overeengekomen jaarloon/het jaarsalaris.
Voorbeeld II: de werknemer die op 1 januari 2021 in dienst is en op 1 november 2021 uit dienst treedt, ontvangt 10/12 van 1,0% van het vast overeengekomen jaarloon/het jaarsalaris.
- Per 1 januari 2022 (periode 01) wordt het vast overeengekomen loon/het salaris structureel verhoogd met 3,0%.

3. Vergoedingen

a. Algemeen

De vergoedingen in de cao worden verhoogd:

- per 1 augustus 2021 met 1,5% en
- per 1 januari 2022 met 3,0%.

Mocht deze berekening bij afronding niet direct leiden tot een aanpassing, dan wordt de uitkomst telkens opgeteld bij toekomstige uitkomsten, zodanig dat deze op enig moment wel leidt tot een positieve aanpassing.

b. Thuiswerkvergoeding

Cao-partijen gaan in 2021 met elkaar in gesprek over een thuiswerkvergoeding zodra er duidelijkheid is over wijziging van de fiscale regels daaromtrent.

4. Stimuleringsprogramma behoud vakkrachten

In het cao-akkoord 2020 hebben cao-partijen afgesproken om te werken aan een stevig stimuleringspakket om de instroom te bevorderen, leren en ontwikkelen te stimuleren en vakkrachten voor de sector te behouden. Cao-partijen zijn op 27 oktober 2020 het stimuleringsprogramma behoud vakkrachten overeengekomen. Dit stimuleringsprogramma heeft tot doel het inrichten van een infrastructuur om sectorale samenhang te organiseren en te realiseren en te komen tot een sectoraal aanbod op de thema's in het stimuleringsprogramma (zie bijlage).

Effecten:

- De sector en de aantrekkelijke mogelijkheden die de sector biedt zijn zichtbaar en bekend.
- Er wordt vanuit een gezamenlijke doelstelling & agenda geïnvesteerd en gewerkt aan instroom en behoud van vakkrachten.
- Er is centraal overzicht en regie op het opleidingsaanbod & maatwerktrajecten (zowel voor instroom als behoud vakkrachten).

Resultaat:

- Toename & versnelling van de instroom.
- Een leven lang (online) ontwikkelen is vanzelfsprekend en boeiend.
- Talent is zichtbaar en het vertrekpunt voor ontwikkelingsaanbod.
- Minder uitstroom door een gezamenlijke aanpak om vroegtijdige uitstroom / uitval te voorkomen.

Cao-partijen hebben hiervoor reeds € 10 miljoen aan O&O-middelen beschikbaar gesteld. De volgende elementen worden toegevoegd aan het stimuleringsprogramma:

a. Diplomabonus

Om te stimuleren dat studenten bbl2, bbl3 en bbl4 hun opleiding afmaken, ontvangen zij een diplomabonus ter hoogte van € 2.500 bruto bij het behalen van het diploma. Deze regeling geldt voor studenten die in de periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 hun diploma bbl2, bbl3 en/of bbl4 halen. Cao-partijen stellen hiervoor € 20 miljoen aan O&O-middelen beschikbaar.

b. Vergoeding leermiddelen en examineringsproducten

Om de instroom van studenten te stimuleren worden de leermiddelen en examineringsproducten gedurende de leerjaren 2021/2022 en 2022/2023 voor 100% vergoed. Cao-partijen stellen hiervoor € 5,6 miljoen aan O&O-middelen beschikbaar.

c. Subsidie indiensttreding uitzendkrachten

Werkgevers ontvangen een subsidie van € 5.500 wanneer zij een uitzendkracht van 50 jaar of ouder die ten minste 10 jaar werkzaam is geweest als werknemer in de zin van de cao Bouw & Infra, duurzaam in vaste dienst nemen. Cao-partijen stellen hiervoor maximaal € 2 miljoen aan O&O-middelen beschikbaar. Deze subsidieregeling heeft een looptijd van 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2023.

d. Stresspreventie

- Cao-partijen laten onderzoek doen naar de mogelijkheden voor werkgevers om het werk beter en anders te organiseren om werkstress te voorkomen.
- Cao-partijen starten gedurende de looptijd van deze cao een pilot waarin ook bouwplaatswerknemers kunnen deelnemen aan de werkdrukvoorziening zoals deze bestaat voor uta-werknemers. Cao-partijen stellen hiervoor € 500.000 aan O&O-middelen beschikbaar.

5. Zwaarwerkregeling Bouw & Infra

a. Uitbreiding uta-werknemers

Op 1 januari 2021 is de zwaarwerkregeling Bouw & Infra in werking getreden. Deze regeling maakt het voor bouwplaatswerknemers onder voorwaarden mogelijk om maximaal drie jaar vóór hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt de zwaarwerkregeling Bouw & Infra uitgebreid. Ook voor uta-werknemers die langere tijd als bouwplaatswerknemer hebben gewerkt, wordt het mogelijk om onder voorwaarden maximaal drie jaar vóór hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken.

Recht op deelname aan de zwaarwerkregeling Bouw & Infra bestaat voor de uta-werknemer die:

- in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt,
- direct voorafgaand aan de uittredingsdatum uta-werknemer is,
- op 1 juli 2020 en/of op 1 januari 2021 werknemer was in de zin van de cao en
- in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum:
 - ten minste 20 jaar werkzaam is geweest als werknemer in de zin van de cao én
 - ten minste 5 jaar werkzaam is geweest als bouwplaatswerknemer in de zin van de cao.

Perioden van maximaal 6 maanden niet of elders werken tellen mee als gewerkte tijd.

b. Verhoging uitkering

Met ingang van 1 januari 2022 wordt de zwaarwerkuitkering jaarlijks op 1 januari verhoogd met de structurele loon- en salarisverhogingen van het voorgaande jaar, tot maximaal de wettelijke RVU-drempelvrijstelling. De verhoging geldt voor uitkeringen die op of na 1 januari worden uitbetaald.

6. Arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid

a. Werken bij hitte

De verwachting is dat door de klimaatverandering extreem warme weersomstandigheden steeds vaker gaan voorkomen, zoals in de afgelopen zomers ook is gebeleden. Uit onderzoek is vastgesteld dat werken bij dit soort omstandigheden bijzonder inspannend is en voorkomen moet worden dat werknemers te maken krijgen met hittestress.

Om hittestress te voorkomen kunnen verschillende maatregelen genomen worden zoals

- beschutten van de werkplek;
- extra pauzes en/of aanpassen van de werktijden;
- aangepaste kleding;
- beschikbaar stellen van koelvesten;
- zorgen dat voldoende koel drinkwater beschikbaar is.

Cao-partijen laten Vollandis nader onderzoek doen naar effectieve maatregelen om veiligheidsrisico's (inclusief het risico op huidkanker) te voorkomen wanneer bij hitte wordt gewerkt. In afwachting van de uitkomsten van het onderzoek en de mogelijke cao-afspraken die daaruit volgen, zijn werkgevers verplicht om zonnebrand op de bouwplaats beschikbaar te stellen en zijn werknemers verplicht de beschikbaar gestelde zonnebrand ook te gebruiken. Daarnaast voorzien cao-partijen in adequate voorlichting over de veiligheidsrisico's van werken bij hitte en maatregelen die genomen kunnen worden om hittestress te voorkomen.

b. Cao Onwerkbaar weer Bouw & Infra

De cao Onwerkbaar weer Bouw & Infra wordt ongewijzigd verlengd voor een periode van twee jaar. De looptijd van deze cao wordt bepaald op het tijdvak van 1 april 2021 tot en met 31 maart 2023.

c. PUR

Medewerkers die met gevaarlijke stoffen werken moeten in de gelegenheid zijn om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te laten uitvoeren. Er komt steeds meer informatie beschikbaar dat het werken met PUR kan leiden tot gezondheidsschade, omdat er verschillende schadelijke stoffen vrijkomen bij het werken met PUR.

Werknemers die werken met gespoten PUR kunnen daarom periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten uitvoeren. Te denken valt aan een longtest en een urinecontrole om vast te stellen of er gezondheidsschade wordt geleden.

Daarnaast wordt de intredekeuring voor de PUR isoleerder verplicht en wordt deze functie toegevoegd aan de functielijst Bouwplaatswerknemers van de cao (bijlage 1.1).

d. TCVT

Cao-partijen vinden het onwenselijk dat onervaren machinisten worden ingezet bij hijswerkzaamheden. Een dergelijke situatie kan leiden tot gevaarlijke situaties op het werk met mogelijke ongevallen tot gevolg. Cao-partijen vinden dat het TCVT-certificaat voor kraanmachinisten een tijdelijk bewijs zou moeten zijn, dat na een X aantal uren begeleiding in de praktijk (afgetekend door een ervaren machinist) ingewisseld kan worden voor een definitief certificaat. Ook moet de kraanmachinist verplicht zijn om regelmatig bijscholing te volgen om het certificaat te behouden. Cao-partijen gaan hierover in gesprek met de Stichting Toezicht Certificatie Verticaal Transport (TCVT) om te voorkomen dat onervaren machinisten worden ingezet bij hijswerkzaamheden.

e. Vergoeding VCA

Cao-partijen onderzoeken de mogelijkheden om voor bol studenten het VCA certificaat dat zij voor het volgen van hun stage nodig hebben, te vergoeden.

7. Verlof en verzuim

a. Mantelzorg

Wanneer een werknemer te maken krijgt met mantelzorgtaken, gaan de werkgever en werknemer met elkaar in gesprek over afspraken op maat die het mogelijk maken voor de werknemer om invulling te geven aan deze mantelzorgtaken.

b. Afschaffen re-integratiebonus

De re-integratiebonus wordt afgeschaft voor werknemers die op of na 1 januari 2022 ziek worden. De werkgever heeft dan ook geen recht meer op de re-integratiebonus die door het Aanvullingsfonds Bouw & Infra aan de werkgever wordt uitgekeerd.

8. Tijdsparfond

Op basis van een eerdere cao-afspraken hebben cao-partijen in 2020 een extern onderzoeksbureau opdracht gegeven om onderzoek te doen onder zowel werkgevers als werknemers om inzicht te krijgen in hoeverre werkgevers en werknemers hechten aan het tijdsparfond. In juni 2021 levert het onderzoeksbureau de eindrapportage op. Indien uit het onderzoek blijkt dat er geen draagvlak meer is voor het tijdsparfond, wordt het tijdsparfond beëindigd per 1 januari 2024.

9. Arbeidsmarkt

a. Uitzendkrachten

Met ingang van 1 augustus 2021 ontvangen uitzendkrachten de reiskostenvergoeding zoals die ook geldt voor bouwplaats- en uta-werknemers op grond van artikel 5.9 van de cao. Bijlage 7 van de cao wordt hierop aangepast.

b. Tijdelijke contracten

De ketenregeling in artikel 1.3.4 van de cao wordt in overeenstemming gebracht met artikel 7:668a BW. Wanneer een keten van arbeidsovereenkomsten meer dan 36 maanden heeft geduurd, geldt met ingang van de eerstvolgende dag na die 36 maanden de laatste arbeidsovereenkomst uit de keten als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

c. Doorwerken na AOW

Werkgevers en werknemers worden door de cao beperkt in afspraken over het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De wetgever heeft inmiddels mogelijkheden gecreëerd om het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aantrekkelijker te maken. De cao wordt in overeenstemming gebracht met deze wetgeving.

Met ingang van 1 augustus 2021 geldt dat als een werknemer doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd - in afwijking van de artikelen 1.6.1, 1.3.4 en 9.1.2 - conform de wet het volgende van toepassing is:

- een opzegtermijn van 1 maand;
- de volgende ketenregeling: maximaal zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal 48 maanden. Tussenperiodes mogen maximaal zes maanden duren. Voor de keten tellen alleen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten mee die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-leeftijd;
- een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van dertien weken.

10. Pensioenregeling

Vanuit bpfBOUW is het signaal afgegeven dat de huidige pensioenregeling vanaf 2022 niet kan worden uitgevoerd tegen de huidige premie (2021: 25,0% van de pensioengrondslag). Op basis van het premiebeleid van bpfBOUW en de stand eind Q1 2021 komt de premie voor 2022 bij een ongewijzigde pensioenregeling en op basis van de herziene economische visie van bpfBOUW naar verwachting uit rond de 28% van de pensioengrondslag.

Cao-partijen Bouw & Infra stellen voor het jaar 2022 een premiebudget beschikbaar van 26,0% van de pensioengrondslag. Indien bpfBOUW bij dit premiepercentage de huidige pensioenregeling niet kan uitvoeren, dan zal de regeling worden aangepast door verlaging van het opbouwpercentage voor het jaar 2022 tot het niveau dat nodig is voor een sluitende financiële opzet in 2022 (2021: 1,738%). Cao-partijen spannen zich in om met de andere cao-partijen die de pensioenregeling hebben ondergebracht bij bpfBOUW, overeenstemming te bereiken over een dergelijke afspraak.

11. Functie- en loon

Cao-partijen spannen zich in 2021 in om een nieuw loon vast te stellen passend bij het nieuwe concept functiegebouw, met als doel per 1 januari 2023 een nieuw functie-

en loongebouw te introduceren. Partijen zullen in 2021 het besluit nemen hoe het nieuwe functie- en loongebouw wordt geïntroduceerd en zullen hiervoor in 2022 een implementatieplan opstellen.

12. Naleving cao

In 2013 heeft a-advies onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop sociale partners in zeven sectoren het toezicht op de naleving van cao-afspraken hebben vormgegeven. In augustus 2013 heeft a-advies de rapportage 'Toezicht op de naleving van cao-afspraken' gepubliceerd. Cao-partijen verzoeken a-advies de werking van het nalevingsinstrument in deze zeven sectoren te evalueren en te komen met aanbevelingen voor de inrichting van het toezicht op de naleving in de sector Bouw & Infra.

De overige afspraken in de cao Bouw & Infra 2020 worden ongewijzigd voortgezet en integraal meegenomen in de nieuwe cao.

Aldus overeengekomen d.d. 11 mei 2021 te Harderwijk

Namens Bouwend Nederland,
Aannemersfederatie Nederland
Vereniging van Waterbouwers
WoningBouwersNL

Namens FNV

Namens CNV Vakmensen

George Raessens

Hans Crombeen

Gijs Lokhorst

Bijlage

- Stroomschema infrastructuur & leer/loopbaan aanbod sector

Stroomschema infrastructuur & leer/loopbaan aanbod sector

Einddoel: infrastructuur & leer/ loopbaan aanbod sector

