

## *Onderhandelingsresultaat Hibin cao*

*Partijen betrokken bij de Hibin cao voor werknemers werkzaam in de bouwmaterialengroothandel, te weten Koninklijke Hibin ter ene zijde en FNV, CNV Vakmensen en De Unie ter andere zijde, hierna te noemen partijen, hebben op 10 november een onderhandelingsresultaat bereikt voor de verlenging van de cao Hibin die afliep per 31/12/2016. De navolgende set afspraken zullen deel uitmaken van deze cao.*

---

### **Looptijd**

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1/1/2017 – 31/12/2018.

### **Salarissen**

De werkelijk betaalde salarissen worden verhoogd:

- per 1 december 2017: 1,5% structureel
- per 1 januari 2018: 2% structureel

Werknemers met een fulltime contract ontvangen een eenmalige uitkering van € 500 over 2017.

Voor deeltijdwerknemers en werknemers die in de loop van 2017 in dienst zijn getreden geldt deze uitkering naar rato.

### **Pilot nieuwe werktijdenregeling**

Partijen starten per 1/3/2018 een pilot voor een nieuwe werktijdenregeling. Daarmee wordt beoogt door slimmer roosteren te komen tot een meer flexibele inzet van werknemers en het voorkomen en verminderen van overwerk en het gebruik van flexkrachten. De pilot moet tevens leiden tot goede en praktische (werk)afspraken rondom verruiming van de normale arbeidstijden uit artikel 3.1 cao. De pilot eindigt op 31/12/2018. De resultaten worden in het laatste kwartaal van 2018 geëvalueerd. De evaluatie geldt als inbreng bij de besprekingen voor de daaropvolgende cao. Voor de nadere afspraken over deze pilot en nieuwe werktijdenregeling zie de bijlage.

### **Nieuw Loon- en Functiesysteem**

In 2017 heeft een paritaire werkgroep een advies uitgebracht voor een nieuw gemoderniseerd Loon- en Functiesysteem. Per 1/1/2019 zal dit nieuwe systeem het huidige systeem uit de cao vervangen. Partijen spreken af dat in de loop van 2018 werkgevers die vallen onder deze cao alle functies in het bedrijf aan de hand van dit nieuwe systeem beschrijven en waarderen. Eventuele wijzigingen die hierdoor optreden in de beloningen van de medewerkers worden per 1/1/2019 van kracht.

Het nieuwe Loon- en Functiesysteem bestaat uit de volgende onderdelen:

- Een functieboek met functieomschrijvingen;
- Een loontabel met bijbehorende cao lonen gelijk aan huidige cao loontabel;
- Een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem;
- Een procedure bij bezwaar en beroep;
- Een inschalings- en salarisgarantieregeling.

De onderdelen staan in de betreffende bijlagen bij dit akkoord.

De invoeringsdata voor de verschillende onderdelen zijn als volgt:

1/1/18	peildatum start functiebeschrijvingen in de bedrijven
1/5/18	datum gereed functiebeschrijvingen
1/5/18	startdatum functiewaarderingen in de bedrijven
1/10/18	datum gereed functiewaarderingen
1/1/19	invoering nieuwe beloningsstructuur in de cao.

## **Jeugdlonen**

Per 1/7/2017 en 1/7/19 wordt de Wet Minimum Loon (WML) gewijzigd. De wettelijke leeftijd waarop het volledig minimumloon geldt, gaat in 2 stappen naar beneden van 23 naar 21 jaar. De jeugdlonen uit de cao zullen hieraan worden aangepast per 1/7/2017 en 1/7/19.

Partijen spreken af in 2018 een onderzoek te doen naar de financiële gevolgen van een systeem van jeugdlonen waarbij de verhouding van de jeugdlonen per leeftijdsjaren in de cao Hibin identiek is aan die van de jeugdlonen in het wettelijk stelsel van het minimumloon. Deze voorstellen moeten een voor werkgevers en werknemers acceptabel en passend stelsel van jeugdlonen bevatten en moeten leiden tot een nieuw en verbeterd systeem van jeugdlonen in de cao per 1/1/2019.

## **Gelijke beloning voor payrollers**

De cao regelt in art. 9.5 gelijke beloning voor uitzendkrachten. Partijen spreken af deze bepaling uit te breiden met medewerkers die via payroll bedrijven en op basis van detachering werkzaam zijn.

## **Duurzame inzetbaarheid medewerkers in de groothandel in bouwmaterialen**

Partijen gaan zich er gezamenlijk voor inzetten werknemers die werken in de bouwmaterialengroothandel te helpen vitaal, competent, gemotiveerd en in goede balans te blijven. Dit is belangrijk omdat iedereen het steeds drukker krijgt, veranderingen sneller gaan, er steeds vaker van baan wordt gewisseld en er ook langer moet worden doorgewerkt. Dit vraagt aanpassingsvermogen en veranderingsbereidheid van werknemers maar ook om investeren: zorgen dat kennis en vaardigheden "up to date" zijn, het werk leuk en uitdagend blijft en medewerkers gezond en vitaal zijn. Dat gaat niet van zelf. Partijen gaan daarbij helpen met een modernere cao met afspraken die daarbij ondersteunen. Zij gaan daarvoor duurzame inzetbaarheid een terugkerend thema maken bij de onderhandelingen.

- Er is medio 2017 een advies uitgebracht door een cao-werkgroep Duurzame Inzetbaarheid. Partijen zullen ook in 2018 gezamenlijk werken aan de verdere uitwerking van dit advies. Werkgevers en medewerkers in de bouwmaterialenhandel zullen daarbij op de hoogte worden gehouden middels de informatie campagne "Werk in Uitvoering". De kosten van deze campagne worden betaald vanuit het Fonds Collectieve Belangen Handel in Bouwmaterialen (FCB).
- Er zullen in het jaar 2018 100 zgn. "scans" worden aangeboden aan even zoveel werknemers in de sector<sup>1</sup>. Elk "scan" bestaat uit meerdere ontwikkelgesprekken met een onafhankelijke loopbaancoach. De "scans" helpen werknemers bij een oriëntatie op hun huidige werksituatie en een perspectief op hun verdere mogelijkheden. Van de 100 "scans" worden er in beginsel 50 rechtstreeks aan de medewerkers aangeboden en 50 via de werkgever in 2 á 3 bedrijfstrajecten. Werknemers en bedrijven die hiervan gebruik maken ontvangen een advies op maat. De kosten worden betaald door het Fonds Collectieve Belangen (FCB). Werkgevers die deelnemen aan een bedrijfstraject ontvangen een analyse en rapportage op bedrijfs- en sectorniveau. De uitkomsten van en de ervaringen met de trajecten moeten leiden tot een bewezen effectieve methode met ondersteunende instrumenten ten behoeve van een sectorale aanpak.
- Partijen zullen bij hun gesprekken in 2018 over ondersteunende maatregelen o.a. onderzoeken of bestaande cao-afspraken ten aanzien van oudere werknemers beter kunnen waardoor deze groep medewerkers waar nodig worden geholpen vitaal, competent, gemotiveerd en in goede balans te blijven en daardoor van toegevoegde waarde blijven voor henzelf en de organisaties waar zij werken. Daarbij gaat het om art. 9.4 cao (overwerk 50+ en senioren dagen) als ook om de mogelijkheid om voor deze groep te komen tot een "80/90/100-regeling" of een variant daarop.

## **Vakbondscontributie**

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen

---

<sup>1</sup> Voor zover door de werkgever premie wordt afgedragen aan het FCB.

belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt voor het eind van het jaar bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

### **Participatiewet**

Partijen zullen in gezamenlijkheid onderzoeken op welke wijze en rekening houdend met de sector specifieke omstandigheden invulling kan worden gegeven aan de verplichtingen vanuit de Participatiewet. Partijen hebben de intentie om gedurende de looptijd van de cao in het kader van de Participatiewet tot afspraken te komen over hoe de branche het voor haar berekende gedeelte van de te realiseren arbeidsplaatsen voor zijn rekening neemt alsmede over de monitoring daarvan.

### **Verhoging FCB-premie**

De door werkgevers aan het Fonds Collectieve Belangen Groothandel in Bouwmaterialen af te dragen premie wordt met het oog op de in dit akkoord opgenomen activiteiten voor het heffingsjaar 2018 verhoogd van 0,2% naar 0,25%.

### Bijlagen:

- Pilot werktijdenregeling cao Handel in Bouwmaterialen
- Nieuw Loon- en Functiesysteem
  - Functieboek met functieomschrijvingen;
  - Beoordelingsafhankelijk beloningssysteem;
  - Procedure bij bezwaar en beroep;
  - Inschalings- en salarisgarantieregeling.

(16/11/2017)