

# Cao-voorstellen Koninklijke Hibin voor een nieuwe cao ingaande 1 januari 2021.

(januari 2021)

## 1) Vrees voor economische neergang door Covid

Ondanks dat de omzetten in 2020 goed overeind zijn gebleven, is er bezorgdheid bij werkgevers over de ontwikkeling van de economie. Werkgevers kunnen ook nu bij de start van 2021 niet overzien hoe de bouw en de sector zich de komende tijd ontwikkelt m.n. als gevolg van de Corona-maatregelen maar ook Co2 en Pfas. Werkgevers vinden het desondanks van belang om de ingeslagen weg van vernieuwing van de cao op een aantal punten voort te zetten en daar afspraken over maken.

Daarvoor dienen onderstaande voorstellen. De voorstellen zijn tot stand gekomen op basis van een breed overleg in de sector over vernieuwing van de cao.

## 2) Voorstellen

### 1. Looptijd

Deze is afhankelijk van de te maken afspraken.

### 2. Vernieuwing bedrijfstakpensioenregeling

Werkgevers willen afspraken maken over een verhoging van de pensioenpremie per 1/1/2022 vanwege de huidige financiële positie van het fonds en de pensioenverwachting behorend bij het na 1 januari 2022 uit te werken nieuwe pensioencontract.

Werkgevers zouden graag zien dat sociale partners en het bedrijfstak pensioenfonds zo mogelijk gedurende de looptijd van de cao en rekening houdend met de nadere uitwerking van het pensioenakkoord, afspraken maken die nodig zijn voor de overgang naar een nieuwe collectieve pensioenregeling en bijbehorend pensioencontract.

Werkgevers stellen voor dat dat sociale partners en het bedrijfstak pensioenfonds komen tot een gezamenlijk werkdocument dat de procesmatige en inhoudelijke kenmerken bevat ten behoeve van de transitie naar het nieuwe pensioencontract per 1/1/2026. Deze “road map” kan mede worden gebruikt voor de communicatie naar de deelnemers van het bedrijfstak pensioenfonds.

### 3. Pilot nieuwe werktijdenregeling (art. 3.2 cao)

Werkgevers willen de afspraak uit art. 3.2 cao in zijn huidige vorm of in aangepaste vorm definitief maken. Werkgevers willen de pilot bij Bouwmaat eerst evalueren alvorens tot een definitieve regeling te komen.

Werkgevers gaan er daarbij van uit dat sprake moet zijn van flexibiliteit aan 2 kanten: zowel aan werkgeverszijde wat betreft de inroostering van de uren die onder de regeling vallen, als aan werknemerszijde wat betreft de werk-privé balans.

#### 4. Benefit budget

Werkgevers willen de afspraak uit de vorige cao om te komen tot een vrijwillig systeem voor een individueel benefit budget nader concretiseren. Het benefit budget moet de werknemer inzicht geven in de geldelijke waarde van zijn belangrijkste arbeidsvoorwaarden naast het salaris en de pensioenregeling. Het moet de werknemer persoonlijke keuze mogelijkheden bieden voor de besteding daarvan. In de **bijlage** staat een voorbeeld.

#### 5. Minder werken

Werkgevers staan niet afwijzend tegen over de mogelijkheid van een 4 daagse werkweek voor specifieke doelgroepen met doorbetaling van de pensioenpremie (80/80/100) eventueel uit te breiden tot 80/90/100 met inzet van het persoonlijk benefit budget (zie hierna). Werkgevers vinden dat een regeling niet mag leiden tot strijdigheid met anti discriminatoire beginselen.

Werkgevers willen met de bonden onderzoeken of voor schrijnende gevallen een meer uitgebreide regeling mogelijk en wenselijk is.

#### 6. Inkomen

Werkgevers houden voor 2021 rekening met een stagnatie in de bouw en verwachten een omzetsdaling ten opzichte van 2020.

## **Bijlage benefit budget** (voorbeeld)

### **Wat is**

- Maandelijks budget om arbeidsvoorwaarden naar eigen inzicht in te richten
- Grondslag is bruto maandsalaris
- Iedere aanpassing bruto salaris leidt tot wijziging benefit budget
- Benefit budget wordt gevormd door aantal nader te bepalen arbeidsvoorwaarden met een door cao-partijen vast te stellen ruilvoet.
- Het overzicht wordt maandelijks bijv. elke 1<sup>ste</sup> vd maand bijgewerkt.
- Vaste keuze momenten, bijv. tot 14<sup>e</sup> van iedere maand

### **Deze arbeidsvoorwaarden kunnen zijn:**

- Vakantiegeld
- ATV-dagen
- Bovenwettelijke vakantiedagen
- Seniorendagen
- Persoonlijke feestdagen
- (...)

### **Rekenvoorbeeld**

<b>jaarsalaris</b>	36.000
waarde van 1 werkdag	0,430%

<u>Cao-bepaald:</u>		%jaarsalaris
ATV	12	5,16%
boven wettelijke dagen	5	2,15%
vakantiegeld	8%	8%
Seniorendagen(*)	5	2,15%
		17,46%
<u>Bedrijfsspecifiek:</u>		
Persoonlijk ontwikkelbudget		
(...)		

(\*) Alleen indien van toepassing.

Gemiddeld jaarsalaris: € 36.000

Het budget v ATV, vakantiegeld + bovenwettelijke dgn:

- Per jaar € 5512 / 15,31%
- Per maand € 459 / 1,28%

### **Gebruiken voor:**

- Sparen (gebeurt automatisch als geen keuze is bepaald)

- Verlof aankopen
- Uitbetalen (bruto->netto)
- Uitbetalen via WKR (bruto=netto)
- Opleiding, financiële scan, etc.

**Kenmerken / voorwaarden:**

- Alleen op vrijwillige basis
- Resterend spaarsaldo wordt aan het eind van het jaar uitgekeerd
- Moet administratief niet teveel gedoe zijn. Koppeling met AFAS? Eenvoudig (bestaand) software programma?