

## Onderhandelingsresultaat CAO Afbouw 2022-2023

Partijen betrokken bij de CAO Afbouw - de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA), FNV en CNV Vakmensen - hebben op 18 november 2021 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe arbeidsvoorwaarden-cao.

### 1. Looptijd

De nieuwe CAO geldt voor twee jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

### 2. Lonen en vergoedingen

#### 2.1 Verhoging garantielonen bbl-deelnemers

- De garantielonen voor deelnemers aan de bbl-opleiding op niveau 2 en 3 worden m.i.v. 1 januari 2022 verhoogd volgens tabel 2.1.1.

**Tabel 2.1.1 Bbl niveau 2 en 3: garantie-uurloon per 1 januari 2022**

leeftijd	opleidingsjaar			
	1	2	3	4
16 jaar	7,19			
17 jaar	7,19	9,00		
18 jaar	8,82	9,24	10,21	
19 jaar	10,30	10,79	11,29	11,76
20 jaar	11,76	12,34	12,89	13,45
21 jaar en ouder	14,01	15,41	16,10	17,51

#### 2.2 Jeugdlonen

- De loonschalen voor 16-jarigen worden afgeschaft. De huidige loonschalen voor 17-jarigen gaan per 1 januari 2022 gelden voor 17 jaar of jonger.

#### 2.3 Algemene loonsverhogingen

- De garantielonen van afbouw- en natuursteen-werknemers worden in de komende cao-periode structureel en eenmalig verhoogd volgens tabel 2.3.
- Voor bbl-deelnemers die recht hebben op de loonsverhogingen uit 2.1, komt de algemene loonsverhoging per 1 maart 2022 daar bovenop.

**Tabel 2.3 Ontwikkeling garantielonen in deze cao-periode**

ingangsdatum	structureel	eenmalig
1 maart 2022:		
- 21 jaar en ouder	1,4% + € 40	€ 75
- 20 jaar of jonger in vakopleiding (bbl)	3%	
1 januari 2023:		
- 21 jaar en ouder	1,5% + € 50	
- 20 jaar of jonger in vakopleiding (bbl)	3%	

#### 2.4 Vergoedingen en toeslagen

De vergoedingen en toeslagen worden op 1 maart 2022 en op 1 januari 2023 verhoogd met 3%.

### 3. Opleiding en scholing

- De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. Hieraan wordt voldaan als de opleidingscatalogus van Afbouwacademie aan de werknemer ter beschikking is gesteld. De werknemer heeft recht op gemiddeld twee scholingsdagen per 12 maanden met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep.
- Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op doorbetaalde scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursus- en verletkosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.
- Ter stimulering van bijscholing kunnen werkgevers m.i.v. 1 januari 2022 een beroep doen op een subsidieregeling voor cursus- en verletkosten. De subsidie bedraagt 50% van de verlet- en deelnamekosten, met maxima van € 275 per dag verlet en € 125 per cursus. De regeling geldt voor cursussen uit de Opleidingscatalogus van de Afbouwacademie. De werkgever kan vragen ook andere cursussen te subsidiëren. Voor de subsidieregeling trekken cao-partijen een bedrag uit van € 300.000 per jaar.

### 4. Ouderschapsverlof

- Cao-partijen passen de bestaande cao-regeling voor ouderschapsverlof (art. 32) aan.
- Deze aanpassing zorgt ervoor dat werknemers gebruik kunnen maken van de verruiming van de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof die op 2 augustus 2022 van kracht wordt.

### 5. Werkstress

CAO-partijen doen in deze CAO-periode onderzoek naar de aard en omvang van werkstress in de bouwsector. Daarbij wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van door Vlandis te leveren informatie over de resultaten van de periodieke keuringen van werknemers (pago).

### 6. Duurzame inzetbaarheid

#### 6.1 Zwareberoepenregeling: eerder stoppen met werken

- De Zwareberoepenregeling maakt het voor werknemers in een bouwplaatsfunctie - onder voorwaarden - mogelijk om maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Die regeling wordt in deze cao-periode voortgezet.
- Aan de Zwareberoepenregeling wordt met ingang van 1 januari 2022 een overlijdensclausule toegevoegd. Die zorgt ervoor dat bij overlijden van de werknemer de uitkering overgaat naar de partner. De uitkering duurt dan tot de oorspronkelijke AOW-datum van de werknemer of - als dat eerder is - twee maanden na het overlijden van de partner.

#### 6.2 Mijn Loopbaan

- De sectorale activiteit Mijn Loopbaan biedt werknemers ondersteuning bij het vormgeven van een eigen loopbaantraject. Er zijn trajecten gericht op de ambities van de werknemer, het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, de bevordering van duurzame inzetbaarheid en de herintreding van langdurig zieken.
- Mijn Loopbaan wordt in deze cao-periode ongewijzigd voortgezet.

### 6.3 80/90/100-regeling

- De bestaande 80/90/100-regeling maakt het mogelijk dat een werknemer van 57 jaar of ouder, die vóór de pensioenleeftijd dreigt uit te vallen 80% gaat werken, met 90% loon en 100% pensioenopbouw. Om hiervan gebruik te kunnen maken, is een medische indicatie nodig. Die regeling wordt in deze CAO-periode ongewijzigd voortgezet.
- Nieuw is dat in het vervolg iedere werknemer van 61,5 jaar of ouder van de regeling gebruik kan maken, zonder medische keuring. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
  - de leeftijdsgrens van 61,5 jaar stijgt mee met de stijging van de AOW-leeftijd;
  - de werknemer heeft ten minste 10 van de laatste 15 jaar onder de CAO Afbouw gewerkt;
  - de werknemer levert zijn atv-dagen in.Instroom in de regeling is mogelijk vanaf 1 januari 2022. CAO-partijen evalueren de nieuwe regeling na 2 jaar, onder meer met het doel de kostenontwikkeling te bewaken.

### 6.4 Voorlichting over regelingen duurzame inzetbaarheid

- CAO-partijen treffen een voorziening om individuele werknemers op verzoek te informeren over de 80/90/10-regeling en de zwareberoepenregeling, evenals over de inkomensgevolgen van deelname daaraan.
- Hierbij wordt gebruik gemaakt van een AFM-gecertificeerde dienstverlener.

## **7. AOW-gerechtigde leeftijd**

De CAO wordt aangepast aan de Wijziging Wet werken na AOW-leeftijd die per 1 januari 2022 ingaat. Deze aanpassing leidt ertoe dat:

- het dienstverband van de werknemer bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van rechtswege vervalt en dat
- als de betrokken werkgever en werknemer besluiten het dienstverband voort te zetten, de Wijziging Wet werken na AOW-leeftijd daarop van toepassing is. Dit laatste heeft gevolgen voor de duur van de loondoorbetaling, de re-integratieplicht en het opzegverbod bij ziekte.

## **8. Innovatie**

- CAO-partijen willen de innovatie van producten en diensten bevorderen, zowel afbouw-breed als per deelsector. Hierbij gaat het o.m. om het verbeteren van producten en diensten, het introduceren van nieuwe werkwijzen, digitalisering van werkprocessen, verbetering van arbeidsomstandigheden en kennisontwikkeling.
- Met dit doel wordt per 1 januari 2022 de Subsidieregeling Innovatie Afbouw geïntroduceerd. Voor subsidie komen aanvragers in aanmerking die een grote mate van betrokkenheid hebben bij (deelsectoren van) de Afbouw. Voor de regeling is een budget beschikbaar van € 250.000 per jaar.

## **9. SER-advies Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving**

- CAO-partijen Afbouw onderschrijven de SER-adviezen die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om:
  - het reguleren en zoveel mogelijk beperken van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties, waarbij contracten voor onbepaalde tijd de norm zijn en er geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvindt;

- maatregelen om het aangaan van duurzame arbeidsrelaties te stimuleren, voor jongeren (instroom)perspectief bieden met zekerheid van werk, een goede balans voor werk en privé en opleidingsmogelijkheden;
- het actief tegengaan van schijnzelfstandigheid.
- Om aan de opvolging van deze adviezen bij te dragen, zullen CAO-partijen ieder voor zich én in gezamenlijkheid:
  - een lobby voeren bij andere brancheorganisaties en bij politieke partijen;
  - zodra er concreet uitzicht is dat adviezen worden omgezet in wetgeving, overleg voeren opdat de cao tussentijds wordt aangepast.

## 10. Overige afspraken

### 10.1 Kopen bovenwettelijke vakantiedagen (art. 26 lid 3)

- Tot nu toe voorziet de CAO in de mogelijkheid voor de werknemer om per jaar maximaal één bovenwettelijke vakantiedag aan de werkgever te 'verkopen' (art. 26).
- Met ingang van 1 januari 2022 kunnen de werknemer en de werkgever in onderling overleg afspreken dat de werknemer maximaal vijf bovenwettelijke dagen (vakantie, roostervrij en atv) aan de werkgever verkoopt.

### 10.2 Werken in België

- Nederlandse afbouwbedrijven die met hun werknemers in België werkzaamheden uitvoeren, moeten voor hun werknemers een bijdrage storten van 9% in het kader van getrouwheidszegels PDOK. Dat betekent veel administratief werk. Bovendien wordt de werknemer geconfronteerd met Belgische fiscale wetgeving vanwege de uitkering die de werknemer hieruit ontvangt.
- CAO-partijen willen dit eenvoudiger maken door het opnemen van een CAO-bepaling die inhoudelijk overeenkomt met bepaling 10.2.6 van de cao Bouw & Infra. Die bepaling krijgt effect nadat de Belgische PDOK-autoriteit de afbouwsector ontheffing heeft verleend voor toepassing van de standaardregeling.

### 10.3. Derde jaar WW (PAWW)

- De afbouwsector neemt deel aan de verzamel-CAO PAWW voor het uitvoeren van de CAO-afspraken over het derde jaar WW. Die CAO loopt op 1 oktober 2022 af. De betrokken CAO-partijen zijn van plan de CAO PAWW dan ongewijzigd te verlengen, waarbij de (werknemers)premie daalt van 0,4% naar 0,2%.
- CAO-partijen Afbouw gaan akkoord met die verlenging.

## **Aldus overeengekomen en getekend te Zeist op 18 november 2021, namens**

NOA

FNV

CNV Vakmensen

H.J. Ruys

P.H. Roos

R. van Dijk

Th. Wouters