

→ Agenda Cao, Arbeidsvoorwaarden en - verhoudingen

september 2016

De Agenda Cao, Arbeidsvoorwaarden en - verhoudingen van Bouwend Nederland vormt het beleidskader voor alle verenigingsonderdelen van Bouwend Nederland. Het legt de ambities en doelstellingen van Bouwend Nederland voor de komende drie jaar vast. Het geeft lidbedrijven, bestuurders, medewerkers, en stakeholders inzicht in de inhoudelijke koers en in de doelen. De agenda is met inbreng van een zeer diverse groep leden tot stand gekomen: de leden van de Beleidsadviescommissie Arbeidsverhoudingen, werkgeversleden in paritaire besturen, deelnemers aan ledenpanels, leden van de Contactgroep Personeelsvraagstukken, personeelsmanagers, directeuren HR van de G-10, de besturen van de vakgroepen Railinfra en GBO (vlakglas) en bestuursleden van Bouwend Nederland.



Visie Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen

Al jaren pleit Bouwend Nederland voor modernisering en vereenvoudiging van de cao's. Dit is nodig om in aan te sluiten bij ontwikkelingen in de markt en de wensen van klanten, maar ook om de concurrentie vanuit aanpalende cao's en door zelfstandigen te beperken. Het draagvlak onder de cao's is sterk aangetast. Dit komt door:

- een forse daling (van ruim 170.000 naar minder dan 100.000 werknemers in zeven jaar tijd) van het aantal werknemers onder de Cao voor de bouw en infra door de crisis en ontwikkelingen in de markt;
- een toename van het aantal flexibele arbeidsrelaties (ZZP-ers en uitzendkrachten)
- een toename van het aantal werknemers dat niet onder één van de hierboven genoemde cao's werkt, maar onder een aanpalende cao
- afnemende representativiteit van vakbonden (in 2012 was gemiddeld slechts 20% van de werknemers lid van een vakbond; dat percentage is in de afgelopen jaren verder gedaald. De organisatiegraad in de bouw en infra is groter, maar niet vergelijkbaar met het percentage werkgevers dat is aangesloten bij een werkgeversorganisatie)
- een verouderde inhoud van de diverse cao's.

Om als bedrijfstak concurrerend te zijn en structureel meer mensen aan de cao's te verbinden, is modernisering van de arbeidsvoorwaarden noodzakelijk. In het advies "Verbreding draagvlak cao-afspraken" uit 2013, concludeert de SER dat modernisering van de inhoud van cao's noodzakelijk is om draagvlak te houden. Modernisering van de cao's die Bouwend Nederland afsluit, is op zijn minst een uitdaging. Voor het afsluiten van een cao is een vakbond een noodzakelijke partij. Zelfstandig als werkgeversorganisatie een cao maken is niet mogelijk. Bouwend Nederland hecht aan een constructieve relatie met vakbonden als vertegenwoordigers van de werknemers in de sector. Daarnaast wil Bouwend Nederland graag samenwerken met andere werkgeversorganisaties om te komen tot een gelijk speelveld voor bedrijven op de bouwplaats en om concurrentie op arbeidsvoorwaarden uit te bannen. Algemeen verbindend verklaring van de cao's die Bouwend Nederland afsluit is daarvoor essentieel.

Uit het eerder genoemde advies en onderzoek van de SER blijkt dat werkgevers en werknemers cao-afspraken als zodanig positief beoordelen en vinden dat een cao voordelen heeft. Een notitie over de voor-

en nadelen van het hebben van een bedrijfstak-cao is op 8 juni 2016 in het algemeen bestuur van Bouwend Nederland behandeld.



Huidige situatie cao's, pensioenen, wet- en regelgeving, personeelsbeleid

Cao's

Bouwend Nederland sluit vijf cao's af:

- (Arbeidsvoorwaarden)cao voor de Bouw & Infra,
- BTER-cao voor de Bouw & Infra,
- Cao Railinfrastructuur (hierna cao Railinfra) en
- Cao voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings-en glazeniersbedrijf (hierna cao Vlakglas)
- Cao Opleiding en Ontwikkeling Vlakglas (STOOV)

Een belangrijke arbeidsvoorwaarde in de cao's is de pensioenvoorziening. De drie arbeidsvoorwaarden-cao's die Bouwend Nederland afsluit hebben allemaal een eigen pensioenregeling.

Sociale wet- en regelgeving

Behalve de cao's worden arbeidsverhoudingen en -voorwaarden in belangrijke mate bepaald door wet- en regelgeving. In de afgelopen jaren is er veel nieuwe sociale wetgeving van kracht geworden. Deze nieuwe wetgeving heeft het ondernemersklimaat in belangrijke mate negatief beïnvloed.

Modern personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

Arbeidsgerelateerde kosten vormen een belangrijk deel van de totale kosten. Het gaat daarbij niet alleen om de lonen, maar ook om b.v. kosten en opbrengsten van "niet-inzetbaarheid" en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Personeelsbeleid is meer dan de cao toepassen. Bedrijven kunnen geld verdienen c.q. kosten besparen met hun personeelsbeleid. Bedrijven realiseren zich dat nog onvoldoende.



Cao Bouw & Infra

Doel:

Werkgevers in de bouw en infra willen nu doorpakken. Dat betekent dat de Cao Bouw & Infra verder gemoderniseerd moet worden zodat deze aansluit bij ontwikkelingen in de markt en de vragen van klanten. Uiteindelijk streven is om te komen tot één cao voor de gehele bouwplaats met basisafspraken en de mogelijkheid om op bedrijfsniveau of per sub-sector nadere afspraken te maken. Bouwend Nederland wil daartoe graag samenwerken met andere werkgeversorganisaties in aanpalende sectoren.

Bouwend Nederland wil een cao die bijdraagt aan een gelijk speelveld; het verkrijgen van algemeen verbindend verklaring van de cao is daarbij een vereiste.

Bouwend Nederland wil een grote ledenbetrokkenheid bij het tot stand komen van de cao.

Al meerdere jaren zetten werkgevers in de Bouw en Infra zich in voor vernieuwing van de cao. In de zomer van 2015 is na lang onderhandelen een eerste stap gezet naar modernisering van de cao.

Leden van Bouwend Nederland hebben in 2015 kritiek geuit op het behaalde onderhandelingsresultaat.

Niet iedere cao afspraak was voor iedere ondernemer even relevant en had direct effect op het bedrijfsresultaat (bijvoorbeeld reistijden). Andere afspraken worden als ingewikkeld ervaren en worden (nog) niet toegepast, zodat de ondernemer het beoogde kostenvoordeel niet weet te realiseren (bijvoorbeeld arbeidstijden). Ook de introductie van het individuele budget en het duurzame

inzetbaarheidsbudget levert nog veel vragen op. In een aparte notitie zal de voorgestelde werkgeversinzet en het proces van de cao-onderhandelingen aan het bestuur en algemeen bestuur worden voorgelegd.



Cao BTER Bouw en Infra

Doel:

Bouwend Nederland streeft al langere tijd naar verkleining van de "wig". Een onderdeel daarvan, het verschil tussen de totale werkgeverslasten en het bruto loon komt voor rekening van de premie's voor de Cao BTER. In het onderhandelingsresultaat 2015 is afgesproken dat deze premie's verlaagd worden en dat paritaire activiteiten worden beperkt tot basisvoorzieningen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Daarvoor is Vlandis, als kennis- en adviescentrum duurzame inzetbaarheid opgericht. Uiteindelijk moet alleen een klein O&O-fonds overblijven. Bouwend Nederland wil de regelingen verder c.q. sneller afbouwen; zo is Bouwend Nederland van mening dat de overgangperiode voor de senioren dagen te lang is.

De bedrijfstak Bouw en Infra kent diverse zogenaamde Bedrijfstakeigen regelingen (BTER). Deze vinden hun grondslag in de Cao Bouw & Infra en zijn vastgelegd in de cao BTER Bouw & Infra 2015-2019. De uitvoering van de regelingen wordt gefinancierd vanuit drie collectieve fondsen (het Scholingsfonds is in liquidatie). Deze fondsen zijn ondergebracht in drie stichtingen. Deze stichtingen zijn aparte rechtspersonen. Het betreft de volgende fondsen:

- Tijdsparfondsen
- Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen
- Aanvullingsfondsen

Vanuit het O&O-fonds worden o.a. paritaire instituten als Vlandis gefinancierd en subsidies verstrekt aan SOMA, EIB en Concreet, het leermiddelenbedrijf voor de bouw en infra. Met de liquidatie van Fundeon en Arbouw is een belangrijke stap gezet naar vermindering van de pariteit. Vlandis heeft een aantal taken, met name de Duurzame Inzetbaarheids Analyse (DIA) en advies over de opvolging van de aanbevelingen die uit de DIA volgen, van Arbouw en Fundeon overgenomen. Vlandis is een kleinere organisatie dan de oude paritaire kennisinstituten. Dat betekent dat een aantal processen anders (lees: eenvoudiger en efficiënter) georganiseerd moet worden.



Pensioen bouw en infra

Doel:

Bouwend Nederland vindt dat pensioen goed geregeld moet zijn, maar wel tegen een aanvaardbaar kostenniveau. Het huidige premieniveau (20,2% van de pensioengrondslag) is in beginsel gemaximeerd tot en met 2019. Mocht dit premieniveau gedurende de looptijd van deze agenda niet toereikend blijken, dan zal de pensioenregeling moeten worden aangepast.

De pensioenregeling voor bouw en infra heeft nog (aflopende) overgangsregelingen (55min en 55plus regeling). Bouwend Nederland wil hierbij geen verdere kostenstijging accepteren. Als de huidige premie niet kostendekkend is, moet de regeling verder worden versoerd.

Door de daling van de rente in de afgelopen jaren kwam de dekkingsgraad (bezittingen gedeeld door verplichtingen) fors onder druk te staan. Veel pensioenfondsen kunnen de pensioenen niet of nauwelijks meer indexeren en moeten mogelijk in de nabije toekomst zelfs opgebouwde pensioenaanspraken gaan afstempelen (negatieve indexatie). Hoewel bpfBOUW nog nooit opgebouwde pensioenaanspraken heeft hoeven af te stempelen is er bij bpfBOUW wel sprake van een indexatieachterstand.

Recent heeft de SER een verkenning naar een ander pensioensysteem uitgebracht, dat minder afhankelijk is van de invloed van de lange rente en tevens beter aansluit op de huidige arbeidsmarkt met kortere dienstverbanden en relatief veel flexwerkers en zzp'ers. Ook in de bouw zijn vele zzp'ers nu geen

deelnemer aan de voor werknemers verplicht gestelde pensioenregeling. De vraag is of dit in de toekomst zou moeten veranderen. Eerst zullen diverse varianten en de daarbij horende transitieproblematiek verder worden uitgewerkt. Daarna zullen mogelijke nieuwe varianten door de (fiscale) wetgever moeten worden gefaciliteerd. Een keuze voor een (nieuw) pensioensysteem ligt uiteindelijk bij cao-partijen betrokken bij bpfBOUW. Zodra dat aan de orde is, zal het algemeen bestuur nadere voorstellen ontvangen.



Functiewaardering bouw en infra

Doel:

Bouwend Nederland streeft naar een modern functiegebouw met voor de bedrijven herkenbare functies en een passende beloning. Een passende beloning wil zeggen: overeenkomstig de toegevoegde waarde van de arbeid en marktconform in vergelijking met andere sectoren. Een nieuw functiewaarderings- en beloningssysteem moet (zo veel mogelijk) budgetneutraal ingevoerd worden. Aan het eind van de looptijd van deze agenda moet het nieuwe functiewaarderings- en beloningssysteem geïmplementeerd zijn. Bouwend Nederland zal de leden daarbij ondersteuning bieden.

Het functie- en loongebouw in de Cao Bouw & Infra is meer dan 35 jaar oud. De functieomschrijvingen zijn globaal en gedateerd. Mede hierdoor is de indeling van functies in loongroepen onvoldoende transparant en te vaak niet juist. Er zijn aanwijzingen dat de indeling van een aantal functies te hoog is. In de afgelopen jaren zijn cao-partijen druk bezig geweest met het opzetten van een nieuw, in de huidige tijd passend functie- en loongebouw. Ten tijde van het verschijnen van deze agenda zijn alle functies omschreven en gewaardeerd. Aan de functiegroepen zijn nog geen lonen gekoppeld. Gedurende de looptijd van deze agenda stellen cao-partijen het beloningsgebouw vast. Doel is het nieuwe beloningssysteem budgetneutraal in te voeren. Daartoe zal een zogenaamde impactanalyse worden uitgevoerd. Op basis van de impactanalyse stellen cao-partijen uiteindelijk definitief het nieuwe functie- en loongebouw vast. (In notitie 1608-49630, die op 7 september 2016 in het bestuur van Bouwend Nederland is besproken wordt de wijze waarop het loongebouw wordt vastgesteld en de impactanalyse wordt uitgevoerd, nader toegelicht.)



Cao Railinfrastructuur

Doel:

Werkgevers zijn van mening dat de zware concurrentie op de railinfra-markt meer flexibiliteit en productiviteit vereist. De huidige cao biedt daartoe te weinig mogelijkheden. Daarom willen werkgevers een sterke modernisering c.q. versobering van de onderdelen arbeidsduur/werktijden en bijzondere beloningen. Daarnaast wil Bouwend Nederland – evenals de vakbonden – een level playing field creëren binnen de gehele spoorbouw-sector, waardoor concurrentie op arbeidsvoorwaarden zo veel mogelijk wordt voorkomen. Het beloningsniveau voor de medewerkers dient marktconform en passend bij de toegevoegde waarde van de geleverde arbeid te zijn.

Eind 2015 is na bijna anderhalf jaar onderhandelen een Cao Railinfrastructuur (RIS) afgesloten met een looptijd tot medio 2016. De betrokkenheid van de leden bij het proces is optimaal: de drie leden van de vakgroep zijn ieder vertegenwoordigd in de onderhandelingsdelegatie. Daarnaast is ook Strukton Rail (als aparte werkgeverspartij) rechtstreeks vertegenwoordigd. In het najaar van 2016 starten nieuwe onderhandelingen. Bestuur en AB zullen daarvoor om mandaat worden gevraagd. Het pensioen van de werknemers onder de Cao Railinfrastructuur is bij het Spoorwegpensioenfonds ondergebracht. Er zijn ten tijde van het verschijnen van deze agenda geen ontwikkelingen te verwachten die een actief beleid vereisen.



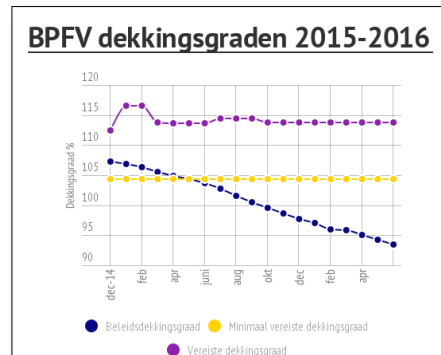
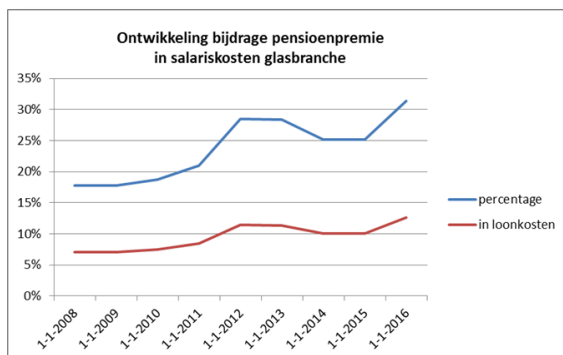
Cao voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en glazeniersbedrijf

Doel:

De werkgevers in de glasbranche willen een betaalbare cao. De inzet voor de cao 2017 is nog niet bepaald. Bestuur en AB zullen hierover in een aparte notitie worden geïnformeerd. De uitgangspunten zijn wel geformuleerd; deze wijken overigens niet af van de uitgangspunten in 2014:

- flexibiliteit met betrekking tot de overuren en toeslagen
- afbouw seniorendagen
- glijdende salarisschalen in plaats van vaste periodieken
- betaalbare pensioenregeling

De laatste cao voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en glazeniersbedrijf is op 31-12-2014 afgelopen. De cao daarvoor eindigde op 31-12-2011. In de jaren 2012 en 2013 is er geen cao geweest. De belangrijkste reden hiervoor was de explosieve stijging van de pensioenpremie in 2012. Werkgevers zagen zich geconfronteerd met een aanzienlijke kostenstijging, waardoor er geen ruimte meer was voor een loonsverhoging. Vakbonden houden vast aan een zo hoog mogelijke opbouw van de pensioenen, ongeacht de bijbehorende premie. Werkgevers willen een premieplafond. Hierdoor blijft er ook ruimte voor een loonsverhoging.



Bedrijfstak Pensioenfonds Vlakglassector

Het BPFV is een relatief klein pensioenfonds in de wereld van pensioenfondsen. De dekkingsgraad van het BPFV is onder de norm van de Nederlandse Bank. Volgens het herstelplan dat het fonds in opdracht van de Nederlandse Bank heeft gemaakt moet de dekkingsgraad in 2026 weer aan de normen voldoen.

De problemen van de dekkingsgraad hebben gevolgen voor de cao-onderhandelingen. Belangrijkste struikelblok in de onderhandelingen is de pensioenpremie. De stijging van deze premie legt beslag op loonruimte.

Cao voor Opleiding en ontwikkeling vlakglas: O&O-fonds

De glasbranche kent een aparte cao voor opleiding en ontwikkeling, de STOOV cao. Deze cao heeft een looptijd van 1-10-2015 tot en met 31-12-2016. Dat betekent dat tijdens de looptijd van deze agenda een nieuwe STOOV-cao afgesloten dient te worden. De toekomst van deze cao is gekoppeld aan die van de arbeidsvoorwaarden cao. Het bestuur zal hierover in aparte notitie worden geïnformeerd.

Naast het stimuleren van opleidingen in de branche, is Duurzame Inzetbaarheid een belangrijk thema. In 2016 is een werkgroep opgericht om hiervoor een programma te ontwikkelen. Voor de financiering van dit project wordt grotendeels gebruik gemaakt van het resterende vermogen van de onlangs opgeheven vutstichting (VuVlak).



Wetgeving

Doel:

Bouwend Nederland wil dat het werkgeverschap weer aantrekkelijk wordt gemaakt, omdat recente wetgeving te vaak het werkgeverschap belemmert. Bedrijven willen goed opgeleide vakmensen aan zich binden bij voorkeur door middel van een vast of tijdelijk dienstverband. Bedrijven zullen ook altijd behoefte hebben aan een zekere mate van flex-arbeid om economische schommelingen op te vangen en te kunnen beschikken over specialistische kennis en vaardigheden die een bedrijf zelf niet 'in huis' heeft. De huidige wetgeving ondersteunt dit niet. Bouwend Nederland blijft lobbyen voor een goed ondernemers- en werkgeversklimaat met transparante wetgeving die goed wordt gehandhaafd:

- het verkorten van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte en reïntegratieverplichtingen
- het terugbrengen van de ketenbepaling uit de WWZ van 6 naar 3 maanden
- het schrappen van een verplichte transitievergoeding in geval van ontslag via UWV
- het eenvoudiger maken van de ontslagprocedure

De afgelopen jaren hebben een veelheid aan nieuwe sociale wetgeving opgeleverd. Deze is voor een belangrijk deel terug te voeren op de afspraken in het Sociaal Akkoord van april 2013. Enkele voorbeelden zijn: de Wet Werk en Zekerheid met nieuwe wetgeving rondom flexarbeid, aanpassingen in het ontslagrecht en wijzigingen in de WW. Daarnaast is ook de Ziektewet gemoderniseerd en is er wetgeving ingevoerd om schijnconstructies te beteugelen (de WAS: Wet Aanpak Schijnconstructies) en schijnzelfstandigheid tegen te gaan (de wet DBA: Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie). Los daarvan ligt er een mogelijkheid in het Sociaal Akkoord om het derde ww-jaar te kunnen repareren via cao's en is er discussie gevoerd over de loondoorbetalingsplicht bij ziekte.

Kenmerkend voor alle nieuwe wetgeving (initiatieven) is, dat deze nieuwe en grotere verantwoordelijkheden en risico's voor werkgevers met zich meebrengt. Vooral de combinatie van deze wetgeving legt een onevenredig grote druk op bedrijven. Dit heeft ertoe geleid dat veel ondernemers (voorlopig) geen, of in ieder geval veel minder (dan voorheen), vast of tijdelijk personeel in dienst nemen maar gebruik maken van flexibele arbeid (uitzendkrachten, zzp-ers en payroll). Met die groep heeft de inlener geen rechtstreeks dienstverband en worden de risico's verlegd naar de formele werkgever (in geval van uitzend en payroll) of bestaat die simpelweg niet (in geval van zzp-ers). De nieuwe sociale wetgeving, die toch vooral ten doel had om mensen vaker en eerder een vast dienstverband te bieden, heeft dus het tegenovergestelde bereikt.



Modern personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

Doel:

Bouwend Nederland ondersteunt haar leden bij het voeren van een modern personeelsbeleid. Duurzame inzetbaarheid is een onderdeel daarvan en vergt bijzondere aandacht; o.a. bij het implementeren van afspraken die hierover in de cao zijn gemaakt. Bouwend Nederland is van mening dat werknemers een eigen verantwoordelijkheid hebben voor hun eigen duurzame inzetbaarheid. Zij zal haar leden begeleiden en hulpmiddelen aanbieden die erop gericht zijn dat werknemers hun verantwoordelijkheid ook nemen en daadwerkelijk in actie komen. Om de effectiviteit van het personeelsbeleid en - duurzaam inzetbaarheidsbeleid inzichtelijk te maken wil Bouwend Nederland bedrijven helpen de kosten en opbrengsten van personeelsbeleid meetbaar te maken.

Arbeidsgerelateerde kosten vormen een belangrijk deel van de totale kosten. Het gaat daarbij niet alleen om de lonen, pensioen en sociale premies, maar ook om kosten van b.v. werving en selectie, ontslag en investeringen in opleiding van werknemers. Wetgeving en cao spelen de hoofdrol in modern

personeelsbeleid. Echter, de manier waarop bedrijven in de bouw en infra zonder dat wet of cao hen daartoe verplicht, omgaan met hun personeel is minstens zo belangrijk voor een effectief personeelsbeleid. Duurzame inzetbaarheid vormt een onderdeel daarvan. Goede arbeidsomstandigheden, mogelijkheden voor om- en bijscholing en gezondheid bevorderende maatregelen dragen eraan bij dat werknemers langer actief in het arbeidsproces kunnen participeren en een hogere arbeidsproductiviteit.

Bouwend Nederland ondersteunt bedrijven bij hun personeelsbeleid met informatie (o.a. brochures, flyers, modellen en checklists). De Handleiding Praktisch Personeelsbeleid is in 2015 gedigitaliseerd en vormt nu de basis voor de kennisbank Personeel op de website van Bouwend Nederland). In de leergang Praktisch Personeelsbeleid worden groepjes bedrijven in een workshop begeleid bij het vormgeven van hun personeelsbeleid. Het meten van opbrengsten van investeringen in tijd en geld in personeel(sbeleid) vinden bedrijven lastig, terwijl dat in veel gevallen wel goed mogelijk is en zelfs niet moeilijk hoeft te zijn. Bouwend Nederland wil samen met haar leden zoeken naar manieren om dit mogelijk te maken en op een praktische manier toepasbaar voor de leden.

Vragen en nadere informatie

Erik Tierolf

Telefoon: +31 (0)79 3 252 139

E-mail: e.tierolf@bouwendnederland.nl

BIJLAGE 1 - Acties Agenda Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen 2016 – 2019



Cao Bouw & Infra - acties:

- In het najaar van 2016 worden workshops georganiseerd die leden van Bouwend Nederland gaan helpen bij het verder ontwikkelen van flexibilisering van de arbeidstijden; de workshops bestaan uit een basis-workshop en een meer uitgebreide workshop
- Er wordt een looncalculator-app ontwikkeld waarmee het mogelijk is om real time inzicht te krijgen in de feitelijke loonkosten
- Er worden in het najaar 2016 workshops georganiseerd die werkgevers in de bouw begeleiden bij de inzet op duurzame inzetbaarheid. Deze workshops bestaan uit een basis training en een meer uitgebreide workshop o.a. over het gesprek met de medewerker over duurzame inzetbaarheid en de inzet van het individueel budget
- Bouwend Nederland gaat onderhandelen over een nieuwe Cao Bouw & Infra; de cao loopt af op 1 februari 2017. Bouwend Nederland heeft input van de leden voor de voorbereiding voor de cao-onderhandelingen verzameld. Deze wordt met de BACA besproken en vervolgens vraagt de onderhandelingsdelegatie mandaat aan het algemeen bestuur. Gedurende dit proces worden de leden op de hoogte gehouden.
- De BACA (Beleids Advies Commissie Arbeidsvoorwaarden) wordt uitgebreid en komt voor en tussen de onderhandelingsrondes bijeen om het arbeidsvoorwaardenproces en de inhoud van de arbeidsvoorwaarden te toetsen
- Bouwend Nederland zorgt na iedere onderhandelingsronde voor transparante informatie over het onderhandelingsproces.
- Wanneer een nieuwe cao is afgesloten zal Bouwend Nederland een activiteitenplan voor implementatie aan het Bestuur voorleggen.
- Als onderdeel van het Fuwa-traject zal het nieuwe loongebouw deel uitmaken van de cao-onderhandelingen 2017 (zie ook hierna onder Fuwa)
- Bouwend Nederland onderhoudt contacten met werkgeversorganisaties in aanpalende sectoren, met o.a. als doel om op de langere termijn draagvlak voor een algemene cao voor de bouwplaats te creëren.
- Bouwend Nederland blijft werkgevers ondersteunen met eerste en tweedelijns advies over cao-vraagstukken.



Cao BTER - acties

- Gedurende de looptijd van de Cao BTER Bouw & Infra zal Bouwend Nederland zich blijven inzetten om de rol van de pariteit verder te beperken en te sturen op het verder beëindigen van het rondpompen van geld.
- Organiseren van een paritaire middag voor de werkgevers-bestuurders van paritaire instituten en - fondsen
- Gedurende de looptijd van de Cao BTER Bouw & Infra zal Bouwend Nederland toezien dat de afspraken met betrekking tot premiehoogtes worden gerealiseerd.



Pensioen Bouw en Infra - acties:

- Bewaken van de dekkingsgraad van bpfBOUW en het premieniveau van de pensioenregeling voor de bouw en infra. Mocht het premieniveau gedurende de looptijd van deze agenda niet toereikend blijken, dan zal de pensioenregeling moeten worden aangepast.
- Gedurende de looptijd van deze agenda zullen partijen bij de Cao voor de bouwnijverheid in goed overleg met de partijen bij de andere 6 Cao's die de pensioenregeling van bpfBOUW voeren,

nagaan of en zo ja op welke wijze de verkenning van de SER van 20 mei 2016 naar een ander pensioenstelsel, aanleiding geeft tot aanpassingen in de huidige regeling. Hierbij zal ook de vraag aan de orde komen of en zo ja hoe de huidige beperkte pensioenopbouw van zzp'ers in de bouw kan worden verbeterd.



Functiewaardering Bouw en Infra - acties

- De cao-delegatie zal na raadpleging van een beloningsdeskundige voorstellen doen voor een nieuw loongebouw en mandaat vragen. Dit mandaatverzoek zal tegelijk met het mandaatverzoek voor de cao 2017 aan het algemeen bestuur worden voorgelegd.
- Bouwend Nederland zal bedrijven begeleiden bij de implementatie van het nieuwe functiewaarderings- en beloningssysteem. Bouwend Nederland maakt daartoe een projectplan, wanneer het nieuwe functie- en loongebouw gereed zijn voor implementatie.



Cao Railinfrastructuur - acties:

- In de eerste helft van 2016 is samen met de vakbonden gewerkt aan het opstellen van een 'uitgangspuntennotitie' (vergelijkbaar met de zogenaamde Startnotitie uit 2010). Hierin geven sociale partners gezamenlijk weer wat de huidige situatie en verwachte ontwikkelingen zijn in de spoorbranche voor de komende drie jaar. In het najaar van 2016 zullen de respectieve achterbannen van partijen hierover worden geconsulteerd, waarna onderhandelingen voor een nieuwe Cao starten.
- Bij deze onderhandelingen zullen werkgevers inzetten op
 - volledige toepassing van de Arbeidstijdenwet, waardoor meer mogelijkheden ontstaan voor het realiseren van de noodzakelijke flexibiliteit.
 - verdergaande vermindering van ADV-dagen etc., in het kader van de verhoging van de productiviteit
 - versobering/vereenvoudiging van de veelheid aan toelagen zodat de bepalingen van de cao RIS eenvoudiger uitvoerbaar worden
 - Voorleggen van de cao aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor een algemeen verbind-verklaring om het gewenste level playing field in de branche te bereiken
 - een Cao met een looptijd van minimaal twee tot drie jaar om het effect hiervan – denk aan naleving etc. – te optimaliseren.



Cao Vlakglas - acties:

De cao commissie van de vakgroep GBO gaat zich de komende tijd beraden op de cao 2017. Hiervoor is het nodig eerst inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de pensioenpremies in 2017.



Wetgeving - acties:

Om het werkgeverschap weer aantrekkelijk te maken zet Bouwend Nederland in op een aanpassing van bestaande wetgeving. Concrete actie/lobby daarvoor is:

- het verkorten van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte
- het terugbrengen van de ketenbepaling uit de WWZ van 6 naar 3 maanden
- het schrappen van een verplichte transitievergoeding in geval van ontslag via UWV
- het eenvoudiger maken van de ontslagprocedure

Bouwend Nederland gebruikt hiervoor mede de uitkomsten van het meldpunt WWZ. Dit meldpunt is medio mei 2016 ingesteld. Via het meldpunt kunnen lidbedrijven enerzijds via een apart e-mailadres

voorbeelden van de (negatieve) gevolgen van de WWZ kenbaar maken en anderzijds kunnen zij een WWZ-enquête invullen.



Modern personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid - acties:

- Bouwend Nederland organiseert informatiebijeenkomsten en workshops voor haar leden over personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid.
- Bouwend Nederland heeft een uitgebreide kennisbank over personeel en arbeid, met daarin veel direct in de bedrijfsvoering toepasbare informatie, checklists, voorbeeldbrieven, modelcontracten en andere handige instrumenten voor personeelsbeleid. Deze kennisbank wordt toegankelijker gemaakt en voortdurend uitgebreid met nieuwe informatie, instrumenten etc.
- Bouwend Nederland ontwikkelt samen met haar leden manieren en hulpmiddelen om de kosten en opbrengsten van personeelsbeleid inzichtelijk te maken.
- Bouwend Nederland helpt haar leden bij het vormgeven van duurzame inzetbaarheid in het bedrijf door het verspreiden van informatie en het ontwikkelen van hulpmiddelen.