

Betreft: Eindbod voor een nieuw CAO-contract ingaande 1 juli 2010

CAO-partijen in de Handel in Bouwmaterialen hebben, na een oriënterend overleg op 10 mei, op 29 juni en 13 juli 2010 overleg gevoerd over een CAO-contract ingaande 1 juli 2010. De gesprekken zijn in een goede en constructieve sfeer verlopen.

De economische recessie waar de uitvoerende bouw vanaf 2008 onder lijdt, heeft zijn weerslag op de CAO-onderhandelingen. Naast de uitvoerende bouw behoort de bouwmaterialenhandel tot de meest getroffen bedrijfstakken. De toeleverende bedrijven kampen voor het 2<sup>e</sup> jaar op rij met een groot omzet- en margeverlies. Werkgevers verwachten pas begin 2012 enig herstel.

Werkgevers zijn in het CAO-overleg daarom terughoudend geweest ten aanzien van een stijging van de loonkosten vanwege de mogelijke negatieve gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid.

Werkgevers hebben samen met de bonden getracht over de crisis heen te kijken. Dit heeft geleid tot een aantal afspraken op het gebied van arbeidsmarkt en werkgelegenheid waar werkgevers de komende CAO-periode samen met de bonden mee aan de slag willen.

Tegen deze achtergrond doen wij het volgende eindbod. Wij vragen u dit eindbod met bovengenoemde overwegingen aan uw leden voor te leggen.

Inhoud eindbod:

- **Looptijd**

De CAO heeft een looptijd van 24 maanden, te weten van 1/7/2010 tot en met 30/6/2012.

- **Inkomen**

De schaal- en werkelijk betaalde salarissen worden verhoogd met 0,75% per 1/1/2011 en met 0,75% per 1/1/2012.

- **Jeugdlonen**

De vakvolwassenleeftijd zal van 23 jaar naar 22 jaar gaan. De jeugdschalen zullen zodanig worden aangepast dat werknemers jonger dan 22 jaar in maximaal vier jaar de vakvolwassen leeftijd van 22 jaar en het daarbij horende salaris bereiken. De nieuwe aanloopochalen zullen nader worden uitgewerkt in de CAO werkgroep loon- en functiegebouw.

- **Arbeidsmarkt en jongeren**

Werkgevers hechten groot belang aan voldoende instroom van jongeren in de sector. Werkgevers zullen zich inspannen om gedurende de looptijd van de CAO 80 jongeren inclusief 10 Wajongjongeren in dienst te nemen. Het arbeidsmarktbeleid van Koninklijke Hibin zal zo nodig worden aangescherpt opdat dit aspect de komende jaren een van de belangrijkste doelstellingen van haar beleid wordt.

- **Extra stages voor scholieren**

Werkgevers zullen gedurende de looptijd van de CAO zorgen voor 30 extra stageplaatsen op MBO-, HBO- en WO-niveau waardoor het totaal aantal stageplaatsen op 150 komt te liggen. Koninklijke Hibin zal een activerend en ondersteunend stagebeleid gaan voeren dat de bedrijven helpt om deze extra stageplaatsen te realiseren.

- **Ouderen**  
*Werkgevers constateren met de bonden dat de positie van m.n. oudere werknemers op de arbeidsmarkt kwetsbaar is. Werkgevers zijn van mening dat dit aspect bijzondere aandacht behoeft. Daarom zal Koninklijke Hibin gaan overleggen met haar leden op welke wijze ouderen (55+ leeftijd) zo veel mogelijk kunnen worden ontzien bij reorganisaties en ontslagen.*
- **Scholingsbeleid**  
*Vanwege het belang van scholing voor inzetbaarheid en werkzekerheid zullen werkgevers en bonden in een periodiek overleg nagaan welke additionele scholingsinspanningen daaraan verder kunnen bijdragen.*
- **Loopbaanadvies voor werknemers**  
*Werknemers krijgen de mogelijkheid van een loopbaanadvies. Werknemers die zich willen laten adviseren omtrent hun loopbaan binnen dan wel buiten het eigen bedrijf, kunnen een maal per 5 jaar een door de werkgever te betalen loopbaanadvies aanvragen. Nadere uitwerking van het advies zal plaats hebben in het eerder genoemde periodiek overleg.*
- **Uitzendwerk**  
*Werkgevers zullen vanwege de kwaliteit van de werkgelegenheid uitsluitend uitzendkrachten kunnen inhuren van gecertificeerde uitzendbureaus.*
- **Concurrentiebeding- en relatiebeding**  
*Alleen bij ontslag van een werknemer op grond van bedrijfseconomisch redenen vervalt een eventueel overeengekomen concurrentiebeding. Dit geldt niet voor het relatiebeding. Deze blijven geldig respectievelijk kunnen door werkgevers met werknemers worden overeengekomen. De afspraak over het concurrentiebeding geldt tot en met 31 december 2012.*
- **Flexibilisering arbeidsduur**  
*In afwijking van art. 5.2 CAO (vergoeding voor overwerk) en in overleg met de OR en/of PvT mag de werkgever de arbeidsduur verkorten met maximaal 5 uur / week. Op een andere moment wordt die tijd weer ingehaald. Daarbij gelden de volgende voorwaarden: per periode van 12 maanden kunnen maximaal 80 min-uren tussen werkgever en werknemer worden afgesproken. Zijn er aan het eind van de 12 maandsperiode nog min-uren, dan vervallen die. Zijn er plus-uren dan moeten die alsnog in overeenstemming met art. 5.2 worden vergoed. In bedrijven zonder OR of PvT zal alleen na overleg met de werknemers van de regeling gebruik gemaakt kunnen worden. De regeling eindigt op 31/12/2012. Voor deeltijdwerkers geldt de regeling naar verhouding.*

Namens de onderhandelingscommissie  
Gerard Mantel

Arnhem, 22 juli 2010