

## Voorstellen FNV Bouw Cao Bouwnijverheid 2012

### Modern en duurzaam

De bedrijfstak bouw ondervindt zwaar weer. Het zijn economisch moeilijke tijden. Desalniettemin wordt het voor de bouw hoog tijd om te anticiperen op de ontwikkelingen in de bedrijfstak. FNV Bouw & Infra is van mening dat we staan aan de vooravond van een volgende crisis, namelijk die van een groot tekort aan vaklieden en een onbeheersbare flexibilisering. Om adequaat op deze ontwikkelingen in te kunnen spelen, komt FNV Bouw & Infra met een pakket aan voorstellen dat bijdraagt aan het creëren van een duurzame bedrijfstak. Een noodzakelijke voorwaarde om oneerlijke concurrentie tegen te gaan en een aantrekkelijke werkomgeving te bieden.

De bond wil een bedrijfstak die garant staat voor solide arbeidsvoorwaarden en modern personeelsbeleid. Maar ook een bedrijfstak die voldoende instroom genereert om het toekomstige tekort aan personeel op te vangen en het hoofd te bieden aan de vergrijzing en ontgroening die zich voltrekt. Vakmanschap, van hoog tot laag, is daarbij van onbetwist belang. De bedrijfstak zal werknemers moeten binden en uitdagen. Om te voorkomen dat vakkennis en scholingsinvesteringen wegvloeien, maar ook om jongeren aan te trekken in een bedrijfstak die de afgelopen jaren een behoorlijke 'deuk' heeft opgelopen. Daarnaast verandert 'de wereld'. Een moderne werknemer wenst 'werk en privé' in alle levensfasen te kunnen combineren. Door de vergrijzing, de bezuinigingen op kinderopvang en zorginstellingen en -budgetten en het 'zelfredzame' gedachtegoed van het huidige kabinet, hebben steeds meer werknemers zorgtaken. Daarnaast dient dezelfde werknemer langer door te werken, wat vereist dat dit op een veilige en gezonde wijze kan plaatsvinden. Steeds meer werknemers zullen ervoor waken dat er roofofbouw op hen wordt gepleegd. Meer invloed op de eigen werktijden en aanpak van de werkdruk zullen daarbij centraal staan. Ook zullen steeds meer jongeren (en hun ouders) de beroepskeuze laten afhangen van het feit of in een bepaalde sector op een gezonde wijze de eindstreep kan worden behaald.

Kortom, het bieden van perspectief, op meerdere terreinen, is van cruciaal belang. Dat kan niet worden bereikt door enkel verdergaande individualisering te bepleiten. Solidariteit en collectiviteit vormen kernbegrippen, die modernisering juist kunnen ondersteunen. Het kan én moet elkaar gaan versterken.

Tot slot, dient de flexibilisering die ten koste gaat van de bedrijfstak te worden uitgebannen. Het betreft dan flexwerk dat de oneerlijke concurrentie vergroot, de faalkosten opdrijft, het draagvlak onder onze cao weglaat en jongeren afschrikt. Het is hoog tijd om een nieuwe balans te vinden en 'de mens' in het werk weer centraal te stellen. Alleen op deze wijze blijft het innovatieve vermogen van de bedrijfstak overeind. We moeten kunnen 'bouwen' op de bouw! Op die gedachten zijn de volgende cao voorstellen gestoeld.

## Algemeen

### Looptijd

FNV Bouw & Infra stelt voor een cao af te sluiten voor de duur van 1 jaar, te weten van 1 januari 2012 t/m 31 december 2012.

### Loon & vergoedingen

- FNV Bouw & Infra stelt voor de lonen, inclusief vergoedingen en toeslagen, met ingang van 1 januari 2012 structureel te verhogen met 2,5%. Afhankelijk van het totaal pakket aan afspraken behoudt FNV Bouw & Infra zich het recht voor deze eis naar boven aan te passen.
- In verband met de jaarlijks stijgende ziektekosten, stelt de bond voor werknemers een werkgeversbijdrage ziektekosten te verstrekken van € 12,50 per maand.
- FNV Bouw & Infra stelt daarnaast een extra werkgeversbijdrage voor ten behoeve van een vitaliteitsregeling dan wel een levensloopregeling van 0,5% op jaarbasis.
- De bond stelt vast dat het werken op verafgelegen werken (incl. offshore) steeds frequenter voorkomt. Aangezien het verafgelegen werken, waarbij het dagelijks huiswaarts keren onmogelijk of onredelijk is, een grote mate van impact heeft op het privéleven, stelt de bond voor dat dit enkel op vrijwillige basis mag plaatsvinden tegen een extra toeslag van € 35,00 bruto per nacht.
- Uta-werknemers dienen overeenkomstig de cao-bepalingen voor bouwplaatswerknemers een vergoeding te ontvangen voor zowel reiskosten (bij gebruikmaking van eigen vervoermiddel) als reizen. Indien zij als chauffeur in de zin van de cao optreden, dienen zij eveneens het recht te hebben op de chauffeurstoelage. De cao kent daarnaast een vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten. Deze vergoeding is alleen van toepassing op bouwplaatswerknemers. Aangezien deze diensten ook door uta-werknemers worden waargenomen, stelt FNV Bouw & Infra voor om de vergoeding voor alle werknemers die een bereikbaarheidsdienst vervullen te doen gelden.

## Wetswijzigingen

- Per 1 januari 2012 wordt de nieuwe vakantiewetgeving ingevoerd. Deze nieuwe wet regelt dat werknemers de wettelijke vakantiedagen binnen een half jaar na het jaar van opbouw moeten opnemen. Daarna komen deze dagen te vervallen, tenzij werknemers redelijkerwijs niet in staat zijn geweest om vakantie op te nemen. FNV Bouw & Infra wil werknemers juist in de gelegenheid stellen om extra dagen te sparen voor zorgtaken, studieverlof en oudedagsvoorziening. De bond stelt daarom voor de huidige verjaringstermijn van vakantiedagen (art. 7:642 BW) op te nemen in de cao en daarmee de vervaltermijn te laten vervallen. Bij verjaring dient uitbetaling van de vakantiedagen te geschieden.

Daarnaast moet worden voorkomen dat (wettelijke en/of bovenwettelijke) vakantiedagen worden afgeschreven bij individuele werknemers als zij ziek zijn/worden tijdens een vastgestelde vakantie. Een dergelijke maatregel werkt ziekte juist in de hand.

- Per 1 januari 2011 is de nieuwe werkkostenregeling in werking getreden. Er geldt een overgangstermijn van drie jaar. De werkgever kan jaarlijks, tussen 2011 – 2013, kiezen of hij het oude of nieuwe fiscale regime ten aanzien van verstrekkingen en vergoedingen wil hanteren. De cao is begin 2011 al grotendeels aangepast op deze keuzemogelijkheid. FNV Bouw & Infra stelt voor dat de cao bepaling met betrekking tot de ‘fiscaalvriendelijke betaling vakbondscontributie’, ongeacht de fiscale keuze van het bedrijf, hetzelfde netto voordeel blijft opleveren voor vakbondsleden.

### Duurzame inzetbaarheid

- FNV Bouw vindt het van groot belang dat werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt een reële kans wordt geboden in de bouw. Begeleiding en ondersteuning zijn daarbij van essentieel belang. De bond streeft ernaar dat bedrijven met honderd werknemers of meer tegen elke honderd werknemers één werknemer met een wajong-achtergrond en één werknemer met een WSW-achtergrond in dienst hebben. In de bouwsector is er veel onbekendheid met de mogelijkheden van wajongers en WSW-ers. Als eerste stap stelt FNV Bouw daarom voor om gedurende de looptijd van de komende cao bestaande mogelijkheden te inventariseren, waar mogelijk nieuwe mogelijkheden te creëren, bedrijven en ondernemingsraden de weg te wijzen naar mogelijke ondersteuning en subsidie, en goede voorbeelden binnen de bouwsector breed uit te dragen. Aan het einde van de looptijd moet met het oog op de volgende cao worden vastgesteld hoe groot de groep wajongers en WSW-ers in de bouw is, gerelateerd aan de blijvende ambitie van één op honderd.
- Het Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) is een belangrijke indicator voor de persoonlijk fysieke gesteldheid van een werknemer en leidt tot gericht advies over een gezonde en veilige invulling van de functie. Op deze wijze blijven werknemers langer op gezonde wijze inzetbaar en kunnen preventieve maatregelen worden genomen als arbeidsongeschiktheid dreigt. Dit sluit eveneens aan bij het loopbaanbeleid in de bouw. Aangezien is gebleken dat de PAGO deelname drastisch is gedaald, stelt FNV Bouw & Infra voor dat de benodigde tijdsduur van een PAGO weer voor rekening van de werkgever komt en uit de Kort Verzuim regeling wordt gehaald. De bond wil tevens dat er meer aandacht komt voor psychosociale arbeidsbelasting en adequate vervolgcacties.

Aansluitend hierop wenst FNV Bouw & Infra dat werknemers die zich onder behandeling moeten stellen van een arts of therapeut, bijvoorbeeld als gevolg van een (bedrijfs)ongeval of (chronische) ziekte, niet hun zorg hoeven te putten uit de kort verzuimdagen. Indien deze werknemers binnen een kalenderjaar meer dan drie keer worden behandeld aan hun aandoening, dienen zij met ingang van de vierde behandeling recht te hebben op doorbetaald verlof.

- In het licht van duurzame inzetbaarheid wenst de bond tevens een onderzoek naar hitteverlet voor de asfalteerders, lassers en kraanmachinisten.

### **Instroom, doorstroom en voorkomen uitstroom**

*Indien de verwachtingen van het EIB uitkomen, zal binnen afzienbare tijd een tekort aan vaklieden ontstaan. Binnen drie jaar tijd zal de vraag het aanbod overtreffen. Een dergelijke ontwikkeling geldt niet alleen voor onze bedrijfstak, maar ook voor aanverwante sectoren. Met andere woorden er zal een concurrentieslag ontstaan met betrekking tot de technisch opgeleide vakman. Een gunstig vooruitzicht, maar niet als je bedenkt dat in de bouw de afgelopen twee jaar ruim een derde minder BBL-ers zijn ingestroomd en de vergrijzing vanaf 2012 merkbaar zijn intrede doet. Eveneens kampt de bouw met een onevenredig grote uitstroom in de leeftijdscategorie 25 – 35 jaar. Daarnaast zal er steeds grotere vraag ontstaan naar hoger opgeleid UTA personeel.*

*Ook de bezuinigingsmaatregelen bij de overheid dragen niet bij aan een gunstig gesternte. Per 1 januari 2012 wordt de kinderopvang een stuk duurder en wordt de ouderschapsverlofkorting afgeschaft. De kinderopvangtoeslag wordt gekoppeld aan het aantal uren betaald werk, dus veel minder flexibiliteit voor werknemer en werkgever. Met invoering van deze nieuwe wetgeving zal naar verwachting de arbeidsmarktparticipatie dalen. Daarnaast zullen de drastische bezuinigingsvoornemens in de Persoonsgebonden Budgetten (PGB) ertoe bijdragen dat werknemers noodgedwongen meer zorgtaken op zich moeten nemen. Hulpbehoevenden worden meer en meer voor zorg aangewezen op hun sociale omgeving. Nu al draagt één op de acht werknemers mantelzorg. Om te voorkomen dat mantelzorgers zelf arbeidsongeschikt raken zijn maatregelen hard nodig.*

*FNV Bouw & Infra heeft in voorbereiding op de cao-onderhandelingen een enquête onder de achterban gehouden. De overgrote meerderheid van de bouwplaats- en uta-werknemers geeft aan geen toekomst te zien in de bouw, vanwege het moeilijk kunnen combineren van werk en privébezigheden. Dat speelt onder jong en oud. Indien men meer de eigen werktijden zou kunnen bepalen, wordt het aantrekkelijker om bij de werkgever te blijven.*

*De kunst voor werkgevers is om werknemers de noodzakelijk gewenste balans te gaan bieden. Loyaliteit en vertrouwen draagt immers optimaal bij aan het voorkomen van uitval en uitstroom. Daarnaast komt het het imago van de bedrijfstak ten goede. Onder de geënquêteerden van FNV Bouw & Infra wil 35% van de werknemers minder uren werken. Dit percentage is hoger onder uitvoerende en technische functies, maar vrijwel gelijk verdeeld over de leeftijdscategorie 23 – 62 jaar. De categorie 23 – 40 jaar wil vooral de zorg voor kleine kinderen op zich kunnen nemen en een groot deel wenst nadrukkelijk een werkrooster van 4 dagen van 9 uur. Onder het uta-personeel wenst 56% met kleine kinderen een dag in de week thuis te werken, bijna 60% van de geënquêteerde mantelzorgers wenst dat.*

*Meer dan de helft van de werknemers komt ook tekort aan de drie kort verzuim dagen, 10% omdat zij (chronisch) ziek zijn of een (bedrijfs)ongeval hebben gehad en nog eens 16% omdat zij vanwege de werkomstandigheden vaker een arts of specialist moeten bezoeken. Daarnaast vormen de reisafstanden een knelpunt.*

*Maar er zijn meer alarmerende cijfers te noemen. 80% van het uta-personeel heeft te maken met overwerk en ruim 40% daarvan is bij uitvoerende en technische functies structureel. Ruim 65% van deze werknemers krijgt op geen enkele wijze deze overuren gecompenseerd. Ook onder de administratieve functies is nog veel structureel overwerk, bijna 30%. Meer dan de helft van deze werknemers krijgt eveneens geen enkele compensatie voor de overuren. Van de bouwplaatswerknemers werkt gemiddeld 41% over. De Infra valt daarbij op, maar liefst 73%, een kwart daarvan is structureel. Ook blijkt het uitbetalen van de overwerktoeslag in de B&U niet gangbaar.*

*Nog verontrustender zijn de ervaringen met betrekking tot werkdruk. Gemiddeld 65% van de bouwplaatswerknemers ervaart werkdruk, in de B&U ligt dit hoger dan in de Infra. 80% geeft aan dat er teveel werk gedaan moet worden in te weinig tijd. Onder de uta-werknemers ligt het percentage nog hoger, 74% ervaart werkdruk (maar liefst 84% van de uitvoerders). Ook hier wordt als hoofdoorzaak genoemd dat er teveel werk gedaan moet worden binnen te weinig tijd.*

*Kortom, het is nu of nooit. Willen wij als bedrijfstak extra instroom genereren, doorstroommogelijkheden creëren en uitstroom voorkomen, dan dient de cultuur, werkwijze en mentaliteit in de bedrijfstak te worden aangepakt. Ook zal de cao meer moeten aansluiten bij de wensen en behoeften van werknemers van deze tijd. Meer zeggenschap, zekerheid en perspectief bieden. FNV Bouw realiseert zich enerzijds dat je dergelijke wijzigingen niet in één keer bereikt, maar anderzijds is de noodzaak tot 'ommekeer' groot. De bond wil vooruitlopend op de diverse werkgroepen, die zich zullen bezighouden met 'de toekomst', reeds de eerste stappen zetten.*

#### FNV Bouw doet tegen bovenstaande achtergrond de volgende voorstellen:

##### *Werk en privé*

- FNV Bouw & Infra wil deeltijdwerk en thuiswerken meer gangbaar maken, ook in het midden- en kleinbedrijf. Een paritaire campagne zou hieraan kunnen bijdragen. Ook zouden bedrijven gefaciliteerd kunnen worden bij de introductie van deeltijdwerk op alle functieniveaus en daar waar mogelijk bij thuiswerken. Te denken valt aan ondersteuning bij de planningssystematiek.

Daarnaast dient de werknemer de keuze te hebben om 4 x 9 uur te werken binnen de werkweek, met een vaste vrije dag in de week. Het percentage werknemers met mantelzorgtaken neemt toe met de leeftijd. Bij oudere werknemers loopt het percentage op tussen de 10 – 14%. De combinatie van twee à drie dagen werken, aangevuld met deeltijdpensioenen, kan uitkomst bieden. Daarnaast dient een adequate zorgverlofregeling in de cao te worden opgenomen, waaronder onder meer een doorbetaalde kraamverlof regeling van 10 werkdagen.

Er zijn veel redenen denkbaar waarom werknemers aangeven buiten het hoogseizoen op vakantie te willen gaan. De bond wil daarom werknemers het recht geven om de vakantieperiode zelf in te plannen, ook als deze buiten de schoolvakanties valt.

### *Aanpak werkdruk*

- FNV Bouw & Infra wil werkdruk adequaat aanpakken. Het Arbouw rapport over de PAGO resultaten (periode 2005 – 2010) laat zien hoe nijpend het werkdrukprobleem onder uta-werknemers is. De werkdruk wordt onder alle leeftijdscategorieën ervaren, maar bovenal onder jonge medewerkers tot 35 jaar. Er moet teveel werk in te weinig tijd uitgevoerd worden. Voor oudere werknemers geldt ook dat er onvoldoende zekerheid in het werk wordt geboden. Uitvoerders geven in hoge mate aan dat zij onder tijdsdruk werken en een grote geestelijke belasting ervaren. Zoals reeds aangegeven, onderschrijven de resultaten van de enquête van FNV Bouw & Infra deze zorgwekkende bevindingen. De bond stelt – mede in het licht van de toekomstige vraag naar hoger opgeleid uta-personeel – voor om incidenteel overwerk voor werknemers in uitvoerende en technische functies te belonen conform de overwerkregeling voor bouwplaatswerknemers. Eveneens dient te worden gewerkt aan een structurele herziening van de werkwijze in de bouw, daarbij dienen structurele veranderingen in de personele bezetting niet nagelaten te worden. Structureel overwerk is onderdeel van het werk geworden. Er wordt te veel gebruik gemaakt van het verantwoordelijkheidsgevoel van werknemers en loyaliteit ten aanzien van de werkgever. Daarentegen worden de gezondheidsrisico's op de werknemers afgeschoven. Aanvaardbare grenzen worden daarbij overschreden. Daarom vindt de bond het eveneens van belang dat de grens van 11,5 uur per dag aan werktijd, pauze en reistijd (opgenomen in art. 8 lid 4 van de cao) ook gaat gelden voor uta-werknemers.

### *Scholing en opleiding*

- FNV Bouw & Infra wil de instroom en doorstroom bevorderen middels scholing, opleiding en ontwikkeling. De bond wil om te beginnen meer aandacht voor een professionele inwerkperiode van nieuw personeel. Vooral jongeren rapporteren dat zij behoefte hebben aan een goede ondersteuning in hun eerste baan. Zij zouden graag de eerste twee jaar een ervaren mentor dan wel coach hebben, die hun wegwijs maakt binnen het bedrijf. De mentor/coach kan vanuit het opleidingsbedrijf worden ingezet. Daarnaast vindt de bond dat het doen van examens voor bijvoorbeeld het verkrijgen van een vakdiploma niet in de kort verzuimregeling thuishoort.
- FNV Bouw & Infra wenst daarnaast dat bouw- en uta-werknemers – nu zij 0,2% scholingsfondspremie betalen – meer zeggenschap krijgen over de scholing die zij wensen te volgen.
- FNV Bouw & Infra wil uit het oogpunt van veiligheid de opleiding en certificatie van (kraan)monteur verankeren in de cao. Eveneens dienen de kosten voor het behalen en verlengen van een persoonscertificaat door de werkgever vergoed te worden.

## **Aanpak flexibilisering**

### *Meldingsplicht werkgevers*

- Het bieden van werkzekerheid en solide arbeidsvoorwaarden zorgt voor behoud van personeel. Een doorn in het oog van onze achterban is de onbegrensde inzet van flexibele arbeidskrachten in de bedrijfstak.

Zij ondervinden daarvan de negatieve gevolgen, zoals werkdruk, communicatieproblemen en onveilige werksituaties. Om allereerst zicht te krijgen op de buitenlandse werknemers op een bouwplaats, stelt FNV Bouw & Infra de invoering van een meldingsplicht door werkgevers voor. Zo ontstaat overzicht op de betrokken (onder)aannemers, de te verrichten werkzaamheden en de ingezette arbeidskrachten (zowel werknemers als zzp'ers). Op deze wijze kan op een adequate wijze oneerlijke concurrentie worden bestreden en cao-naleving effectief vorm krijgen.

#### *Aanpak schijnzelfstandigheid & veiligheid*

- Om het veiligheidsniveau in de bouw verder te optimaliseren, dienen buitenlandse arbeidskrachten, waaronder ook zzp'ers, de veiligheidsinstructies en voorschriften te kennen en in het bezit zijn van een door de bedrijfstak erkend certificaat Nederlands op de werkvloer. Werkgevers/inleners dienen hiervoor zorg te dragen en hierop wordt (paritair) toezicht georganiseerd.
- Daarnaast dienen alle zzp'ers met het oog op eerlijke concurrentie in het bezit te zijn van een Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering (BAV) en een toereikende ziektekostenverzekering. Opdrachtgevers dienen een kopie van bovengenoemde stukken in de administratie op te nemen.

#### *Aanpak onzeker werk*

- We moeten voorkomen dat de bedrijfstak wegzakt in vormen van 'perspectiefloze flex'. Een dergelijke bedrijfstak stoot jongeren af in plaats van een aanzuigende werking te creëren. FNV Bouw & Infra wil daarom voorkomen dat werknemers op nulurencontracten of oproepcontracten in de sector komen werken. Daarnaast dient op payroll-werknemers de volledige cao van toepassing te zijn. Deze constructie wordt immers enkel toegepast om aan de risico's van het juridisch werkgeverschap te ontkomen, waarbij de werknemers letterlijk de rekening betalen. En degenen die als tijdelijke arbeidskracht de bedrijfstak binnen komen, moet perspectief worden geboden. Zo wil de bond scholingsmogelijkheden openstellen. Hiertegenover dient dan wel een bijdrage van de inlener en werknemer/zzp'er te staan.

#### *Onwerkbaar weer*

- Ook het gemak waarmee flexibele arbeidskrachten, waaronder zzp'ers, kunnen worden ingezet bij onwerkbaar weer, moet worden tegengegaan. De werkgever, ook in de rol van inlener, moet verplicht worden de werkzaamheden bij onwerkbaar weer stil te leggen. De opdrachtgever mag daarentegen geen doorwerkclausule vereisen, ook niet ten aanzien van andere partijen die zich op het bouwplaats begeven. Overigens dienen de uta-werknemers in de 'buitendienst' eveneens onder de cao-regeling ten aanzien van werk en arbeidsverhindering bij vorst en andere ongunstige weersomstandigheden (art. 20a cao) te vallen. In alle gevallen dient een weeralarm voor het verkeer te worden gerespecteerd.

### *Naleving cao*

- Verder stelt de bond voor om cao-naleving daadkrachtiger vorm te geven. Om te bewerkstelligen dat werkgevers de nen-certificeringsverplichting in de cao, die malafide praktijken moet tegengaan, respecteren (art. 96b), moet niet-naleving van de bepaling gaan leiden tot een paritair opgelegde sanctie. Dit dient ook te gelden voor de bepaling met betrekking tot onderaanneming (art. 96a) van de cao.
- Werkgevers en werknemers hebben er beiden belang bij dat de cao ‘hard’ wordt gehouden. Daartoe dient de werkingssfeer van de cao voortdurend te worden aangepast aan nieuwe ontwikkelingen binnen de bedrijfstak, zodat alle voorkomende werkzaamheden binnen de bedrijfstak daadwerkelijk door de werkingssfeerbepaling worden gedekt en een ‘vlucht uit de cao’ (die leidt tot oneerlijke concurrentie) wordt voorkomen. In dit kader stelt FNV Bouw & Infra voor om de onlangs paritair ontwikkelde werkingssfeerbepaling op te nemen in de cao.
- Gezien de Europese en internationale ontwikkelingen wordt cao-controle van steeds groter belang. De controlebevoegdheden op paritair niveau moeten een betere inbedding krijgen, zodat we meer grip krijgen op bedrijven die geen medewerking willen verlenen aan werkingssfeer- en nalevingsonderzoeken. FNV Bouw & Infra wil daarbij kijken naar de werkwijze van de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten, die bijvoorbeeld boetes kan opleggen c.q. vorderingen kan instellen ten aanzien van bedrijven die verdragingsstactieken toepassen dan wel geen enkele medewerking aan onderzoek verlenen.

### **Redactioneel**

- Artikel 5a lid 12 (beëindiging dienstverband bouwplaatswerknemers) schrappen uit de cao.
- In artikel 22 van de cao (verlof stervensbegeleiding en rouwverlof) dient stiefouder opgenomen te worden.
- Per 1 januari 2012 gaat de nieuwe vakantiewetgeving in. De cao dient in zoverre met deze nieuwe wetgeving in overeenstemming gebracht te worden dat arbeidsongeschikte werknemers over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid vakantiedagen opbouwen.
- In bijlage 2a-1, functiegroep E, machinist met diploma (122) zou de tekst als volgt moeten luiden: ‘De in functiegroep D onder de functienummers 96, 99, 100 en 101 genoemde machinisten welke in het bezit zijn van het diploma Middelbaar Technische Machinistenbond (SOMA) of gelijkwaardige opleiding zijnde een MBO 3 opleiding van een ROC dan wel AOC’.
- Indien het voorstel met betrekking tot een gewijzigde ingangsdatum AOW-Ouderdomspensioen (niet meer op de eerste dag van de maand waarin betrokkene 65 jaar wordt, maar pas op de dag waarop betrokkene 65 jaar wordt) doorgang vindt, dan zal de cao hierop moeten aansluiten.

*FNV Bouw & Infra behoudt zich het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen. Redactionele voorstellen kunnen daarvan een onderdeel zijn.*