

PHOCUS
BEST PEOPLE
BEST RESULTS

SALARIS- ADMINISTRATIE BINNEN DE BOUW

KENNIS, KUNDE & KWALITEIT



OVER ONS

PHOCUS is al decennialang actief op het gebied van HR & salaris.

Heb je tijdelijke ondersteuning voor je HR- of salarisadministratie nodig? PHOCUS levert snel ervaren interim salarisadministrateurs of interim HR-professionals.

PHOCUS helpt je, door middel van doordacht opgezette diensten en oplossingen, bij het verbeteren, optimaliseren, continueren en vereenvoudigen van je HR- & salarisprocessen.

De professionals van PHOCUS zijn allround en beschikken over een pragmatische en resultaatgerichte mentaliteit. Mede dankzij de partnerships met diverse toonaangevende softwareleveranciers hebben wij kennis van alle gerenommeerde HR- & salarissystemen.

Wij kennen het HR- & salaris vakgebied, de specifieke eisen en kenmerken van de sector. Van zorg, logistiek, retail en overheid tot onderwijs, bouw, woningcorporaties en het bedrijfsleven.

Met onze diensten en oplossingen helpen wij HR- & salaris doelstellingen te realiseren en waarde te creëren.

**“EERST RICHTEN WE ONS OP DE
STUKJES VAN DE PUZZEL. DAARNA
FOCUSSEN WE ONS OP HET HELE
PLAATJE.”**



INLEIDING

De bouwsector is één van de meest complexe branches voor salarisadministratie. Projectgebonden werk, wisselende werklocaties, weersafhankelijke omstandigheden en een veelheid aan toeslagen maken deze sector bijzonder uitdagend. Waar andere sectoren vaak te maken hebben met relatief stabiele arbeidspatronen, kenmerkt de bouw zich door constante variatie en flexibiliteit.

Voor salarisadministrateurs binnen bouwbedrijven betekent dit dat ze moeten omgaan met projectadministratie, detacheringsregelingen en complexe cao-bepalingen. Bovendien spelen seizoensinvloeden een grote rol, waardoor de werkdruk de ene maand verschilt van de andere. Het registreren van gewerkte uren per project, het berekenen van verschillende toeslagen en het correct administreren van reiskosten tussen wisselende werklocaties vereist specialistische kennis.

Bij het werven van (interim) salarisadministrateurs in deze sector is het daarom belangrijk dat kandidaten affiniteit hebben met de bouwbranche. Vaak zijn dit payroll specialisten met ervaring in projectmatige omgevingen en kennis van software, bijvoorbeeld AFAS of ADP, die afgestemd is op de bouwsector.

In deze whitepaper bespreken we de bijzonderheden van salarisadministratie binnen de bouw. We belichten waarom een goede projectadministratie belangrijk is, welke toeslagen veel voorkomen en hoe moderne software de administratieve processen kan ondersteunen.



CAO BOUW EN VERSCHILLENDE REGELINGEN

De cao bouw & infra wordt door salaris experts beschouwd als één van de meest complexe cao's in Nederland. Voor salarisadministrateurs betekent dit complexe cao dat ze dienen te navigeren door een uitgebreid regelwerk dat sterk afwijkt van andere cao's en sectoren. De complexiteit wordt vooral veroorzaakt door de koppeling met het tijdsparfonds en de vele bijzondere regelingen die specifiek zijn voor de bouwsector.

Waarom de cao bouw & infra zo complex is

Het onderscheidende kenmerk van de cao bouw & infra is de koppeling met het tijdsparfonds (TSF). Werknemers bouwen verschillende “potjes” op voor duurzame inzetbaarheid, vakantiegeld en bovenwettelijke vakantiedagen. Dit systeem werkt met bijtellingen bij het SV-loon waarover loonheffing moet worden afgedragen.

Wat deze cao extra uitdagend maakt, is dat cao-wijzigingen vaak pas laat in het jaar worden vastgesteld. Zo werd de cao voor 2024 pas in mei definitief, waardoor alle salarisaanpassingen met terugwerkende kracht vanaf januari moesten worden verwerkt. Daarnaast vinden er twee keer per jaar aanpassingen plaats (per 1 januari en 1 juli).

Functiegroepen en regelingen

De cao maakt onderscheid tussen bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers (Uitvoerend Technisch Administratief personeel), elk met eigen loonschalen en arbeidsvoorwaarden. Bouwplaatswerknemers hebben bijvoorbeeld recht op 13 bovenwettelijke dagen per jaar, terwijl voor UTA-werknemers andere regelingen gelden.

Een bijzonderheid is dat bij langdurige ziekte (vanaf 27 weken) werknemers geen bovenwettelijke dagen meer opbouwen en vanaf 52 weken wordt dit volledig stopgezet. Dit soort specifieke regelingen vereist nauwkeurige administratieve verwerking en monitoring.

PROJECTGEBONDEN WERK EN REISKOSTEN

Het projectmatige karakter van de bouwsector zorgt voor unieke uitdagingen in de salarisadministratie. Werknemers werken vaak gelijktijdig aan verschillende projecten of wisselen regelmatig van werklocatie. Dit vereist nauwkeurige administratie van gewerkte uren per project en een correcte toerekening van kosten.

Projectadministratie en urenregistratie

Voor een correcte salarisadministratie is het van belang dat gewerkte uren per project worden geregistreerd. Dit gebeurt vaak via digitale urenregistratie systemen die gekoppeld zijn aan de salarisadministratie. Werknemers registreren hun uren per project, waardoor kosten correct kunnen worden toegerekend aan de betreffende opdrachtgevers.

Deze projectregistratie heeft niet alleen invloed op de salarisadministratie, maar ook op de projectadministratie en facturering. Een goede koppeling tussen systemen is daarom belangrijk voor een efficiënte bedrijfsvoering. Salariskosten moeten in de bouw vaak per project worden toegerekend voor kostenbewaking en nacalculatie.

Reiskosten en reisurenvergoedingen

Door de wisselende werklocaties hebben bouwmedewerkers vaak recht op complexe reiskostenvergoedingen. De cao voorziet in twee soorten compensatie: reisurenvergoeding en reiskostenvergoeding. Reisurenvergoeding is uniek voor bouwplaatswerknemers. Als de combinatie van werktijd, verplichte pauze en reistijd meer dan 12 uur per dag is, worden de “ingekorte” reisuren als gewerkte uren betaald.

Voor bouwplaatswerknemers geldt een reiskostenvergoeding pas bij afstanden boven de 15 km. UTA-werknemers ontvangen daarentegen standaard € 0,23 per km voor woon-werkverkeer. Deze verschillen maken dat de salarisadministratie per werknemer (en soms zelfs per dag) moet bijhouden of er recht is op vergoeding.

COMPLEXE TOESLAGSTRUCTUUR

De bouwsector kent een uitgebreide toeslagstructuur die meer omvat dan de standaard overwerk- en onregelmatigheidstoeslag. Deze toeslagen compenseren voor de bijzondere omstandigheden waarin bouwmedewerkers vaak werken.

Overwerktoeslagen en bijzondere uren

Overwerk in de bouw is strikt gedefinieerd en gradueel beloond. De eerste 3 overuren aansluitend aan de werkdag geven 25% toeslag, overuren daarna op werkdagen 50% en overuren in het weekend of op feestdagen 100%. Belangrijk is dat de cao voorkomt dat twee toeslagen gestapeld worden. In principe geldt dat alleen het hoogste percentage van toepassing is.

Daarnaast bestaan er toeslagen voor bijzondere uren buiten het standaard dagvenster. Werken in de nacht of vroege ochtend geeft bijvoorbeeld 30% extra, op zondag zelfs 100% extra. Voor infrastructurele werken bestaat de mogelijkheid van “verschoven uren infra” waarbij het arbeidstijdenpatroon buiten het normale dagvenster wordt gelegd.

Prestatietoeslagen en ploegendiensttoeslag

Veel bouwbedrijven werken met prestatietoeslagen of prestatiebonussen als extra beloning op basis van individuele of teamprestaties. Dit kan wel 10-20% extra bedragen voor ervaren vaklieden. Deze toeslagen moeten transparant en consistent worden toegepast, met correcte vermelding op de loonstrook.

Bij projecten die in shifts werken geldt een ploegentoeslag, vaak rond de 10% voor tweeploegendienst. Ook hier geldt dat bij overwerk in ploegendienst de overwerktoeslag bovenop het loon inclusief ploegentoeslag wordt berekend.

TIJDSPAARFONDS EN PENSIOENEN

Het tijdspaarfonds (TSF) is wellicht de meest complexe bijzonderheid van de cao bouw & infra. Dit systeem, dat het vroegere vakantiebonsysteem heeft vervangen, werkt fundamenteel anders dan salarisregelingen in andere sectoren en vereist specialistische kennis om correct te administreren.

Hoe het tijdspaarfonds werkt

Het TSF-systeem werkt met verschillende “potjes” waar werknemers geld in opbouwen. Per medewerker vinden minimaal vier afzonderlijke betalingen plaats: het reguliere nettosalaris plus drie verschillende TSF-doorstortingen. Elke doorstorting heeft een eigen bankrekeningnummer en is gekoppeld aan de geboortedatum en registratiecode van de werknemer.

De complexiteit zit in de bijtelling bij het SV-loon. Een deel van het salaris wordt bij het bruto loon opgeteld waarover loonheffing moet worden betaald, vergelijkbaar met een auto van de zaak. Dit betreft de vakantietoeslag, duurzame inzetbaarheid en bovenwettelijke vakantiedagen. Vervolgens wordt een deel hiervan netto uitgekeerd en een deel gestort in het TSF.

Praktische uitdagingen TSF-administratie

Voor salarisadministrateurs brengt het TSF verschillende uitdagingen met zich mee. Een veelvoorkomend probleem is dat TSF-registratienummers soms nog niet bekend zijn bij nieuwe medewerkers, waardoor het fonds niet weet voor wie een storting bestemd is. Dit vereist handmatige nazorg en communicatie met het fonds.

Een andere complexiteit betreft terugwerkende kracht (TWK) mutaties. Als een werknemer bijvoorbeeld een salarisverhoging krijgt met terugwerkende kracht, wordt dit bedrag niet doorgestort naar het TSF maar direct netto met de werknemer verrekend. Medewerkers kunnen hierdoor vragen stellen waarom bepaalde bedragen niet in hun “potje” zijn gestort.

Werknemerskeuzes binnen het TSF

Werknemers kunnen binnen het TSF-systeem verschillende keuzes maken. Ze kunnen bijvoorbeeld delen van hun bovenwettelijke vakantiedagen “afkopen” in plaats van als verlof opnemen. Ook het vakantiegeld wordt niet automatisch uitgekeerd zoals in andere sectoren, maar werknemers moeten dit zelf uit hun TSF-potje halen wanneer zij dat wensen.

Deze flexibiliteit maakt het systeem waardevol voor werknemers, maar verhoogt de administratieve complexiteit aanzienlijk. Salarisadministrateurs moeten goed kunnen uitleggen hoe het systeem werkt, omdat nieuwe medewerkers vaak verward raken door de complexe loonstrook.

BpfBOUW en aanvullende fondsen

Naast het TSF speelt ook het verplichte bedrijfstakpensioenfonds BpfBOUW een belangrijke rol. Daarnaast bestaat Stichting PAWW, die een aanvulling biedt op de WW en WGA. Voor deze stichting moet maandelijks aangifte worden gedaan op basis van de betaalde salarissen. Dit betekent weer een extra administratieve verplichting.



SEIZOENSINVLOEDEN EN FLEXIBELE CONTRACTEN

De bouwsector kenmerkt zich door seizoensinvloeden en projectmatige werkgelegenheid. Dit zorgt voor een groot aandeel flexibele contracten en seizoenspersoneel met bijbehorende uitdagingen voor de salarisadministratie.

Seizoensarbeid en winterkorting

In de winter is er vaak minder buitenwerk mogelijk. Sommige werkgevers hanteren het spaarurenmodel waarbij in de zomer langere dagen worden gewerkt (overuren sparen) en in de winter kortere. Als de winter extreem is, kan er tijdelijke werkloosheid optreden, waardoor aanvragen voor WW wegens seizoen en beroep op de onwerkbaar weer regeling nodig zijn.

Seizoensinvloeden zorgen voor fluctuaties in werkgelegenheid. In de winter wordt er minder gebouwd. Dit kan leiden tot tijdelijke werkloosheid of overplaatsing naar binnen-projecten. Voor salarisadministrateurs betekent dit omgaan met wisselende contractvormen en mogelijk tijdelijke WW-uitkeringen.

Detachering en uitzendkrachten

De bouwsector kent een hoog aandeel flexibele arbeid. Projecten moeten vaak snel opschalen of afschalen. Hierdoor werken veel bouwbedrijven met uitzendkrachten, soms op dagbasis. Hoewel deze niet op de loonlijst van het bouwbedrijf staan, heeft het bouwbedrijf wel de verplichting toe te zien dat ze het juiste loon krijgen volgens de inlenersbeloning.

De administratie wordt extra complex bij internationale projecten waar AI-verklaringen nodig zijn en verschillende regelingen voor sociale verzekeringen en belastingheffingen kunnen gelden. Kennis van verdragen ter voorkoming van dubbele belasting en de 183-dagenregel is daarom belangrijk.

SOFTWARE EN SYSTEMEN VOOR DE BOUW

De complexiteit van salarisadministratie in de bouw vereist gespecialiseerde software die kan omgaan met projectadministratie, wisselende werklocaties en complexe toeslagstructuren. Veel bouwbedrijven kiezen daarom voor branchespecifieke oplossingen.

Gespecialiseerde salarissoftware

Veel MKB-bedrijven uit de bouw kiezen voor gespecialiseerde salarissoftware die de cao bouw & infra volledig ingebouwd heeft.

AFAS Software biedt een totaalpakket specifiek afgestemd op de bouw met integraties voor projecturen en koppelingen met branchetools. De payrollsoftware van ADP is ontwikkeld met input van bouwsector-experts en kan omgaan met medewerkers op meerdere projecten en verschillende functies tegelijk. Exact heeft ook een bouwmodule voor projectadministratie gekoppeld aan HRM/Payroll, waarmee per project kosten en marges bewaakt kunnen worden.

Integratie en mobiele systemen

Voor bouwbedrijven is het van groot belang dat project- en salarisadministratie goed op elkaar aansluiten. Gewerkte uren moeten automatisch worden overgenomen van de projectadministratie naar de salarisverwerking. Dit voorkomt dubbele invoer en zorgt voor consistente gegevens.

Omdat bouwmedewerkers vaak op wisselende locaties werken, is mobiele urenregistratie geen overbodige luxe. Via smartphone-apps kunnen werknemers hun uren registreren per project en werklocatie. Deze gegevens worden real-time doorgegeven aan de administratie. Dit vermindert handmatige invoer en verhoogt de betrouwbaarheid van gegevens.

OP ZOEK NAAR EEN SALARIS- ADMINISTRATEUR MET ERVARING BINNEN DE BOUW?

Heeft jouw bouwbedrijf behoefte aan een ervaren consultant of (interim) salarisadministrateur? Bij PHOCUS zijn we gespecialiseerd in het matchen van interim salarisadministrateurs met bouwbedrijven. Je kunt gebruikmaken van onze specialistische expertise en extra personeelscapaciteit, zowel structureel als voor tijdelijke projecten.

Dankzij onze samenwerking met diverse organisaties in verschillende branches hebben we uitgebreide kennis en kunnen we interim salarisadministrateurs een gevarieerde portefeuille aan opdrachten bieden.

Neem [contact](#) met ons op voor een adviesgesprek of verkennend gesprek over wat PHOCUS voor jou of jouw bouwbedrijf kan betekenen.

ZIJN ER VRAGEN?

VOEL JE VRIJ OM CONTACT MET ONS OP TE NEMEN

+31 088 408 6789

recruitment@phocus.nl

Of bezoek onze website: phocus.nl

Volg ons op social media voor
nieuws en updates.

#PHOCUS



ROTTERDAM

Vasteland 78
3011 BN Rotterdam

HENGELO

Jan Tinbergenstraat 206
7559 ST Hengelo

WOUBRUGGE

Elzenlaan 1-b
2481 LZ Woubrugge

PHOCUS
BEST PEOPLE
BEST RESULTS

