

CAO-VOORSTELLEN BIKUDAK 2024

FNV Bouwen & Wonen

UTA-medewerkers en dakdekkers bouwen samen aan de toekomst!

De huidige cao eindigt per 31 december 2023. In deze brief maken wij onze voorstellen kenbaar. Onze voorstellen zijn tot stand gekomen na vele gesprekken met onze (kader)leden, enquêtes onder zowel leden als niet-leden voor dakdekkers en UTA-werknemers en uitvoerige besprekingen met de cao-commissie en de klankbordgroep UTA-werknemers.

Als gevolg van de personeelstekorten en krappe deadlines is de werkdruk in de sector in de jaren hoog. De enquête laat zien dat werkdruk breed wordt ervaren. Korte deadlines, overuren en beschikbaarheid buiten reguliere werktijd (via mail, app of telefoon) zijn de belangrijkste redenen. De enquête vormt de basis voor meerdere cao voorstellen, zoals hieronder opgenomen.

Na de totstandkoming van de cao Bikudak begin 2022 heeft de torenhoge inflatie in 2022 een fors gat geslagen in de koopkracht van de werknemers werkzaam in de Bikudaksector. De koopkracht is verder afgenomen in 2023, waarbij de cao-loonsverhogingen bij lange na niet voldoende zijn om te voorzien in afdoende compensatie. Laat staan dat de werknemers in een betere positie zijn gebracht ondanks hun onmisbare bijdrage aan de uitstekende prestaties van de sector.

Naast het fors inleveren van koopkracht speelt een andere problematiek die niet alleen de werkenden in de Bikudak sector raakt, maar de sector als geheel. De flexibilisering van arbeid in de Bouwsector heeft ertoe geleid dat niet alleen de werknemersrechten en -voorzieningen worden ondergraven, maar doet afbreuk aan de kwaliteit van het werk en de veiligheid op de werkvloer. Een duurzame bouwsector wordt juist gekenmerkt door het organiseren van structurele arbeid in structurele banen, het beperken van de keten van onderaanneming en een verbod op uitzendarbeid.

De voorstellen voor de cao rubriceert de FNV onder de volgende onderwerpen:

LOOPTIJD

De FNV stelt voor een tweejarige cao af te spreken voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

LOON, SALARIS

Loonsverhoging

De FNV stelt voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2024 structureel te verhogen met een percentage van 8 % verhoging van het loon/salaris en daarnaast een structurele verhoging van € 100 bruto per maand. Het gaat daarbij om compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud en om inkomensverbetering voor de werknemers in de sector Bikudak.

De FNV stelt voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2025 structureel te verhogen met een percentage van 4 % naast de verhoging met de automatische prijscompensatie (zie hieronder).

De loonsverhoging vindt plaats tot 130% van de hoogste loonschaal (is nu 110%) van het garantieloon voor de (UTA)-werknemer.

Toewerken naar een minimumloon van 16 euro per uur

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar € 16,- per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar € 16,- per uur heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 januari 2025 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

Toewerken naar een vakvolwassen loon vanaf 18 jaar

De FNV wil dat werknemers vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon ontvangen. Hiermee bedoelt FNV dat elke werknemer die een (reguliere) functie vervult, tenminste wordt beloond op basis van de laagste periodiek van de voor de functie van toepassing zijnde reguliere schaal.

In de huidige loontabellen voor jeugdigen is de leeftijd bepalend voor de hoogte van het loon. FNV stelt voor dat de ervaring en opleiding bepalend worden voor de indeling in de loontabellen.

Automatische prijscompensatie (APC)

De FNV stelt voor dat de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2025 door middel van prijscompensatie jaarlijks worden geïndexeerd. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de brutosalarissen en salarisschalen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober – oktober, afgerond op 2 decimalen). Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI worden de lonen niet verlaagd.

Verplichte stagevergoeding

De FNV stelt voor dat de werkgever verplicht is stagiaires MBO, HBO en WO een stagevergoeding van 747 euro per maand te betalen. Deze stagevergoeding is gebaseerd op een vijfdaagse werkweek, waarbij wordt uitgegaan van 40 uur stage (5 dagen van 8 uur) per week. De FNV wijst daarbij voor de stagiaires MBO op het Stagepact MBO van februari 2023. Daarnaast worden de reiskosten, de kosten van eventuele andere tijdelijke woonruimte en de overige kosten die de stagiair moet maken om stage te kunnen lopen geheel vergoed.

VERGOEDINGEN

Verhoging vergoedingen

De FNV stelt voor om alle vergoedingen te verhogen met hetzelfde percentage als de overeengekomen loonstijgingen. Dat wil zeggen: per 1 januari 2024 met 8% en per 1 januari 2025 met zowel het percentage van 4% als met de automatische prijscompensatie. Afrondingsverschillen worden op de lat gezet en bij een latere verhoging opgeteld.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer voor UTA-werknemers

In de cao is geen reiskostenvergoeding opgenomen voor woon-werkverkeer voor UTA-werknemers. UTA-werknemers maken echter kosten om naar kantoor te komen. Daarom wil FNV een reiskostenvergoeding afspreken ter hoogte van het wettelijk maximum toegestaan voor woon-werkverkeer.

Overwerk

De FNV stelt voor dat de overuren van UTA-werknemers worden vergoed als reguliere werkuren plus een overwerktoeslag. Dit geldt ook voor UTA-werknemers die in deeltijd werken. Naar keuze van de UTA-werknemer kan ook geopteerd worden voor compensatie in tijd voor tijd.

Uit de UTA-enquête blijkt dat 48% geeft aan regelmatig over te werken. 42% van 1 tot 5 uur per week. En 37% van 5 tot 10 uur per week. In 87% worden de overuren niet betaald.

Registratie reizen en overuren

Ten behoeve van het arbobeleid in de onderneming en met betrekking tot de uitbetaling/compensatie van reizen en overuren van de werknemers legt de werkgever het aantal kilometers en de reizenvergoeding en daarnaast het aantal overuren en de overwerkvergoeding per werknemer schriftelijk vast. De werknemer heeft inzage in de eigen registratie. De werkgever rapporteert over de gewerkte (over)uren en de gereisde uren aan het medezeggenschapsorgaan in het bedrijf.

Maxima voor werktijd, pauze(s) en reistijd

De FNV stelt voor dat voor ook voor UTA-werknemers de werktijd, de pauzes en werkelijke reistijd samen gemaximeerd worden op 12 uur per dag. Zo nodig wordt de werktijd ingekort. De reizen die daardoor in werktijd vallen, worden als gewerkte uren betaald.

VAKBONDSCONTRIBUTIE

FNV stelt voor dat de door de werknemer betaalde vakbondscontributie volledig wordt gecompenseerd door de werkgever.

CONTACT VAKBONDEN EN WERKNEMERS

De werknemersorganisaties FNV en CNV Vakmensen kunnen in contact treden met werknemers op de bouwplaats of binnen de onderneming. Dit met het doel voorlichting te geven over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Maakt een vakbondsmedewerker daar gebruik van dan meldt hij zich bij de plaatselijke vertegenwoordiger van de werkgever.

EERDER STOPPEN MET WERKEN

De FNV stelt voor dat alle partijen verlenging voor onbepaalde tijd, verruiming van de fiscale ruimte RVU en verdere verbetering van de Zwaarwerkregeling na 2025 onderschrijven en voorstaan. Gegeven de wijze waarop de RVU na 2025 vorm zal worden gegeven, treden partijen in het eerste kwartaal van 2025 in overleg over tenminste een gelijkwaardige regeling.

De Zwaarwerkregeling wordt voor UTA-werknemers uitgebreid, waarbij UTA-werknemers die de laatste 20 jaar direct voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam was als UTA-werknemer.

Toelichting: UTA-werknemers hebben te maken met een sterk toegenomen werkbelasting/-druk in combinatie met lange werkdagen. Zij hebben vaak moeite om hun pensioen te halen. Uit de enquête blijkt dat een aantal functiegroepen op de volgende thema's op een negatieve manier hoog scoren in belastbaarheid: Werkdruk, Overwerk, Reizen, Bereikbaarheid/Beschikbaarheid

WERK-PRIVÉBALANS

Thuiswerken

De FNV stelt voor om in de cao het recht op thuiswerk op te nemen, tenzij er redenen zijn waarom het werk thuis niet verricht kan worden. Voor zover het werk wel thuis verricht kan worden, kan de werkgever een verzoek tot thuiswerken alleen schriftelijk afwijzen op basis van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De werkgever stelt na instemming van de medezeggenschap in het bedrijf een thuiswerkregeling vast, waarin tenminste de volgende elementen zijn opgenomen:

- Veilige en gezonde thuiswerkplek
- Kosten van thuiswerken worden vergoed

51% van de UTA-geënquêteerde wenst thuis te kunnen werken. Bij 42% is er een bedrijfsregeling. 70% vindt dat daar iets voor in de cao geregeld moet worden.

Recht op onbereikbaarheid

De regels uit de Arbeidstijdenwet van privacy en onbereikbaarheid (11 uur per etmaal niet gestoord mogen worden) zijn op elke arbeidsplaats van toepassing, dus ook thuis. Werknemers (dakdekkers en UTA-werknemers) zijn niet verplicht buiten werktijd te reageren op berichten van de werkgever en/of collega's.

65% van de UTA-geënquêteerde geeft aan buiten werktijden geappt, gebeld of gemaïld te worden. En vindt plaats in grote regelmaat.

WERKDRUK

Partijen komen overeen om de werkdruk bespreekbaar te maken in de bedrijven. Op verzoek van een partij (werkgeversorganisatie en/of werknemersorganisatie) treedt de werkgever in overleg met deze partij over concrete activiteiten die kunnen leiden tot werkdrukvermindering. Er wordt gekeken naar de belangrijkste oorzaken van te hoge werkdruk en de te treffen maatregelen. De te treffen maatregelen vergen draagvlak in alle betrokken geledingen: de werkgever, de werknemers, de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan.

Uit de dakdekkers enquête komt naar voren dat 60% werkdruk ervaart. Met als gevolg; lichamelijke klachten, minder prettige werkomgeving, thuis nauwelijks energie over te hebben prikkelbaar is en slecht slaapt.

CONCURRENTIEBEDING

Gegeven het feit dat het concurrentiebeding vaak oneigenlijk wordt gebruikt en eenzijdig verplichtingen oplegt aan de werknemer, waar geen verplichtingen van de werkgever tegenover staan, stelt de FNV voor dat de cao bepaalt dat concurrentiebedingen niet worden aangegaan en dat al aangegane concurrentiebedingen niet (meer) gehandhaafd worden.

ZELFSTANDIGEN

De FNV stelt voor dat de werkzaamheden waarvoor zelfstandige kunnen worden ingezet wordt ingeperkt tot het werk waarvoor een specifieke opleiding, werkervaring, zeer specialistische kennis of vaardigheden is vereist en wat niet op de reguliere wijze via een arbeidsovereenkomst kan worden vervuld. In dit geval is de inzet van zzp-ers voor zover die kunnen worden aangemerkt als zelfstandige marktdeelnemers toegestaan. Dat betekent dat indien er sprake is van werk dat ingebed is in de organisatie, de werkgever uitsluitend een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art. 7:610BW met de (kandidaat)werknemer kan afsluiten. Met "ingebod" wordt bedoeld dat de werkzaamheden een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de werkgever zijn.

Verder stelt FNV voor dat de zelfstandige die door de werkgever wordt ingeschakeld geen personeel in dienst mag hebben. De zelfstandige mag daarnaast geen werk in onderaanneming geven of uitbesteden, of arbeidskrachten inlenen.

De FNV stelt voor dat zelfstandigen rechtstreeks, dat wil zeggen zonder tussenkomst van een onderaannemer of tussenbureau, door de werkgever worden ingehuurd voor een afgebakend deel van het werk door middel van een overeenkomst met een resultaatverplichting.

Zelfstandigen moeten zich ook rechtstreeks voor het afgebakende deel van het werk kunnen inschrijven. Het aantal uren is niet doorslaggevend bij het factureren, maar de op te leveren prestatie.

VERLOF

3 roostervrije dagen voor UTA-werknemers

De FNV stelt voor dat UTA-werknemers 3 roostervrije dagen krijgen. Ze lopen daarmee gelijk aan de 3 roostervrije dagen van de dakdekkers die ze vrij ter beschikking hebben.

Uit de UTA-enquête blijkt overigens dat werkgevers zowel in de kerst als in de zomerperiode vakantiedagen vastleggen voor

-werknemers terwijl ze daar niet over gaan. Het is de werknemer die de zeggenschap heeft over de inzet van de vakantiedagen. Voor dakdekkers worden voor de kerstperiode roostervrije dagen ingezet.

Senioredagen voor UTA-werknemers

De FNV stelt voor dat UTA-werknemers, die 10 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zijn, recht hebben op 5 senioredagen per jaar.

Ouderschapsverlof

Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen, recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

Aanvullend geboorteverlof

De Wet arbeid en zorg regelt het wettelijke recht op geboorteverlof met behoud van loon van 5 werkdagen gedurende een tijdvak van 4 weken. De werknemer heeft ook recht op aanvullend geboorteverlof, gedurende 5 keer de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte. Werknemers hebben recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg van 70% van het dagloon. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

VEILIG WERKEN

Verbod diisocynaathoudende producten

De FNV stelt voor om een verbod in de cao op te nemen met betrekking tot het werken met diisocynaathoudende producten (zoals PUR, kitten, coatings etc.). Er zijn voldoende alternatieven voorhanden.

Toelichting: de FNV vindt, zoals de overheid ook in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) stelt, dat werknemers geen gezondheidsschade mogen oplopen door het werken met gevaarlijke stoffen. Daarnaast staat de FNV voor de wettelijk verplichte arbeidshygiënische strategie. Dit wordt ook wel de bronaanpak genoemd. Eerst kijken of vervanging van de gevaarlijke stof mogelijk is, vervolgens technische maatregelen invoeren en anders het gevaar beperken met organisatorische maatregelen. Persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals handschoenen en adembescherming, zijn hooguit een laatste redmiddel, als andere oplossingen écht niet mogelijk blijken.

Arbeidsomstandigheden

Goede en veilige arbeidsomstandigheden zijn belangrijk bij het voorkomen van arbeidsongevallen. Naast het zorgen voor goede voorzieningen is het zorgen voor een goede veiligheidscultuur van belang. Dit betekent dat werknemers elkaar aanspreken op onveilig gedrag en dat het normaal wordt gevonden om veiligheidsmaatregelen na te leven. De werkgever heeft in deze een verantwoordelijkheid.

28% van de dakdekkers ervaart het werk als onveilig. Meer dan 1/3 geeft aan dat dit komt door tijdsdruk om het werk af te krijgen.

Verder wordt aangegeven dat de veiligheidsvoorschriften niet worden nageleefd. En dat de veiligheidsmaatregelen niet worden getroffen of veiligheidssystemen ontbreken op de daken. Daarop komt FNV tot de volgende voorstellen:

- A) Meer controle bij het werken bij hitte en gladheid. In beide gevallen blijkt in de praktijk de gezondheid en veiligheid in het geding. Een respondent gaf aan:
“er wordt bij een temperatuur van meer dan 30 graden gedwongen om door te werken en zeker niet eerder te stoppen op die dag!”
- B) Alle dakbedekkingsmateriaalrollen moeten teruggebracht worden naar 25 kilo en zijn maximaal 5 meter lang. CAO partijen zetten zich daar in de komende periode voor in.
- C) Bij herstel/reparatiewerkzaamheden komt het nog steeds voor dat werknemers alleen naar het werk worden gestuurd en alleen op het dak werken. Deze werkzaamheden mogen alleen worden uitgevoerd in aanwezigheid van een tweede persoon. In de praktijk kan dit ook de opdrachtgever zijn.
Uit een rondvraag blijkt namelijk dat de PSD wordt in heel veel gevallen niet wordt verstrekt. Ook vergt het alleen werken een te grote fysieke inspanning bij het hanteren van de ladders.
- D) Bij alleen werken, mag er tot maximaal 6 meter werkhoogte, gebruik worden gemaakt van een ladder. Als het werk door twee of meer personen wordt verricht, mag er tot maximaal 8 meter werkhoogte, gebruik worden gemaakt van een ladder.
- E) Wat de sector aangaat is dat meerdere respondenten aangeven dat de verbondenheid weg is. En dat dit is mede ingegeven door de grote flexibele schil en de tijdsdruk om het werk af te maken.

DUURZAME INZETBAARHEID

De FNV stelt voor dat ter bevordering van de digitale basisvaardigheden van werknemers de werkgever jaarlijks minimaal 1 verplichte trainingsdag besteedt aan digitale basisvaardigheden voor alle werknemers (maatwerk per groep) gedurende werktijd en op kosten van werkgever.

REDACTIONELE AANPASSINGEN:

Een aantal cao-bepalingen is niet meer in lijn met de huidige wetgeving en/of moet worden verduidelijkt. Cao-partijen hebben hier eerder al overleg over gepleegd en daarvan een notitie genaamd “Aanpassingen op cao-arbeidsvoorwaarden 2022-2023 in cao 2024” gemaakt. Zoals de titel van de notitie aangeeft, dienen deze aanpassingen in de komende cao worden verwerkt.

VOORBEHOUD

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen nieuwe voorstellen in te brengen of bestaande voorstellen aan te passen.

Kijk voor het laatste cao-nieuws op fnv.nl/bikudak