

Cao Bikudak voorstellenbrief FNV Bouwen & Wonen december 2020

Dit zijn de voorstellen van FNV Bouwen en Wonen voor een nieuwe cao van de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (Bikudak). Deze voorstellen zijn tot stand gekomen na het horen van de leden en niet-leden via enquêtes onder dakdekkers en UTA werknemers. Verder is een klankbordgroep UTA werknemers betrokken bij de voorstellen van de UTA werknemers. De cao-commissie heeft de laatste hand gehad in de definitieve voorstellen. Wij wensen eenieder een constructieve onderhandelingen toe.

Looptijd

Wij stellen voor de looptijd voor de cao te verlengen met een 1 jaar, te weten van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

Lonen en vergoedingen

- Wij stellen voor om de lonen per 1 januari te verhogen met 5%. De in de cao genoemde vergoedingen willen wij verhogen met hetzelfde percentage.
- Wij stellen voor om de loonsverhoging voor alle UTA werknemers te laten gelden. FNV Bouw & Wonen wil met de werkgevers een plafond overeenkomen waarover de loonsverhoging moet gelden.
Uit de rapportage blijkt dat 32% van de respondenten aangeeft dat de beloningssystematiek minimaal gelijk is aan de loonsverhoging die bij de dakdekkers wordt toegepast, 40% weet het niet.
Uit de UTA enquête blijkt dat bij 28% de loonsverhoging niet minimaal gelijk is aan de loonsverhoging van de dakdekkers.
- Wij stellen voor om voor de leeftijdsgroep van 21 jaar van nieuwe instromers (= in de wet geen jeugdigen meer) het loon mee te laten lopen met functiegroep 1A/1B. De beschrijving in de functielijst past ook in de werkzaamheden van deze leeftijdsgroep nieuwkomers.

Eerder stoppen met werken voor de functiegroep dakdekkers

Werken in de bikudak sector is zwaar werk. Veel werknemers werken al lang in deze sector. Ook toen er veel minder hulpmiddelen voorhanden waren om het werk gezonder en lichter te maken.

Ons voorstel is om gebruik te maken van de mogelijkheid die het pensioenakkoord biedt en het mogelijk te maken om 3 jaar eerder uit te treden. Wij stellen ons voor dat hiervoor een fonds wordt opgericht, waarbij de premie betaald wordt door de werkgevers. Vanuit het fonds wordt jaarlijks (maximaal 3 jaar voor de werknemer) een bedrag van € 21.400 (niveau 2021) bruto verstrekt aan de werknemer.

Uit het rapport van Focus Orange blijkt dat 50% van de werknemers aangeeft dat de regeling financieel niet haalbaar is. FNV Bouw & Wonen stelt voor om een subsidie aanvraag te doen en van het subsidiabele deel (25%) een substantieel deel te reserveren om de regeling financieel haalbaar te maken voor de werknemers.

Aangezien het een tijdelijke regeling betreft en het voor toekomstige generaties lastig zal zijn gezond de pensioengerechtigde leeftijd te halen willen we hier al op anticiperen. Wij stellen voor dat er vanaf 2021 jaarlijks 1% van de loonsom gereserveerd wordt om via een regeling eerder te stoppen met werken.

Een paritaire sectoraal opgezet systeem van functie beschrijvingen en een daaraan gekoppeld waarderingssysteem voor de UTA werknemers

- Wij stellen voor om analoog aan de dakdekkers functielijst een UTA functielijst op te stellen en daar garantielonen aan te koppelen.

Iets meer dan 20 % van de respondenten geeft aan dat er een loongebouw is vastgesteld voor de UTA werknemers. Dit is een mix van kleine tot grote bedrijven. Opmerkelijk is dat ook bij grote bedrijven (van 50 tot 100 UTA werknemers) géén loongebouw is vastgesteld. Bij 70% van de respondenten heeft het bedrijf een functiebeschrijving. Bij 12% is de functiebeschrijving ook aan een loonschaal gekoppeld. Ook hier is het een mix van kleine tot grote bedrijven.

Voor de dakdekker is er al jarenlang een functiebeschrijving en daar zijn ook garantielonen aan gekoppeld. Op dit moment werkt 25% van de werknemers in deze branche zonder een geijkte functiebeschrijving en gewogen loonschalen.

Vakantie en ATV dagen UTA werknemers

- Wij stellen voor dat UTA 25 vakantiedagen en 10 roostervrije dagen (dagen waarop niet gewerkt wordt en de werkgever over de roostervrije dagen het individueel overgekomen loon betaalt) op jaarbasis krijgt.

Er is niets vastgelegd in de huidige cao, kortom de UTA werknemer heeft formeel slechts 20 wettelijke vakantiedagen.

In de praktijk, zo blijkt uit de enquête, worden gemiddeld 25 dagen vakantiedagen gehanteerd. Het aantal atv dagen varieert in de praktijk sterk. Bij de groep met 25 vakantiedagen zien we een combinatie met het aantal atv dagen variërend van 0 tot 5, 6 tot 10, 11 tot 15 en 16 tot 20 atv dagen. Elke groep is dan nagenoeg evenredig vertegenwoordigd.

Veel bedrijven kennen nog een winter(70%)- en een zomersluiting (62%). In zeker 3 gevallen is er een verplichting in opname van alle vakantiedagen in de zomer- en wintersluiting waarbij er geen ruimte meer is om vakantiedagen op te nemen naar eigen keuze. Terwijl het zelf kunnen plannen, door de werknemer, van de (wettelijke) vakantiedagen juist de wettelijk basis is.

Zwaar werk verlichten voor de functiegroepen dakdekkers

Uit deze enquête, maar ook al uit vele andere onderzoeken, blijkt dat het werk zwaar is. Terwijl we via ESF subsidies projecten opzetten om het zware werk te verminderen of werknemers die het niet volhouden aan ander werk te helpen werkt nog altijd 14% van de werknemers over. Het 'zware werk' zit in een mix van fysiek zwaar werk, lange werkdagen (inclusief reistijd) en werkdruk.

Wij stellen het volgende voor om in de cao op te nemen:

- Dat de werknemer kan niet meer verplicht worden over te werken.

- De totale duur van de arbeidstijd, rusttijd en reistijd zoals in artikel 17 lid 4 wordt teruggebracht van 12 naar 11,5 uur. Met als effect dat na 11,5 uur de normale werktijd met het meerdere wordt gekort.
- Met de leveranciers van dakbedekkingsmaterialen wordt in overleg getreden om het gewicht omlaag te brengen.

Veiligheid

30% van de respondenten voelt zich wel een onveilig op het werk. Deze 30% respons komt in elke bedrijfsgrootte voor.

Bij de grotere bedrijven valt de balans naar een respons 'van veilig' voelen op het werk. De reden van de onveiligheid is in 47% terug te voeren op de tijdsdruk op het werk waardoor de veiligheid in de knel komt. In 11% zijn er onvoldoende veiligheidsmaatregelen genomen. Op de vraag hoe de veiligheid verbeterd kan worden antwoordt 36 % met verminderen van werkdruk.

Veiligheid mag niet alleen een issue zijn van de vakbonden. Het moet een van de kernvoorwaarden zijn voordat men het dak opgaat.

Wij dagen de werkgevers uit om gezamenlijk een actieplan op te stellen om werkdruk te verminderen en deze ook uit te voeren.

ZZP-er

Het aandeel zelfstandigen zonder personeel in de sector is de laatste jaren fors toegenomen en zal naar verwachting nog verder doorgroeien. Een punt van zorg is de schijnzelfstandigheid. Er is sprake van ZZP-schap als zij zelf hun tarief, hun opdrachtgever en werktijden kunnen bepalen en waarbij er geen sprake is van een gezagsverhouding. Uit het onderzoek van het USP (eind 2019) blijkt dat zeker een vijfde altijd onder toezicht werkt. 5% vaak. En 6% meestal. 18% van de zzp-ers heeft kleding van de opdrachtgever en 48% werkt met materiaal van de opdrachtgever.

Een [recente uitspraak van de Hoge Raad](#) maakt duidelijk dat *de kenmerken waaronder arbeid* wordt verricht relevant zijn.

Wij stellen het volgende voor om in de cao op te nemen:

- De werkgever schakelt alleen een zelfstandige zonder personeel in als dit een natuurlijk persoon is die:
 - geen personeel in dienst heeft,
 - staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en
 - een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen. Een resultaatverplichting betekent hier dat het werk of de uit te voeren werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat de werkzaamheden beginnen.
- De werkgever ziet er op toe dat de feitelijke situatie waaronder de zelfstandige zonder personeel wordt ingeschakeld, overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst.

Huisvesting arbeidsmigranten

Om onwenselijke situaties te voorkomen stelt FNV Bouwen en Wonen voor dat hoofd- en onderaannemers bij het huisvesting van migranten de **SNF-normen** (Stichting Normering

Flexwonen) als minimum norm hanteren. Deze normen hebben betrekking op onder meer de brandveiligheid, sanitaire voorzieningen, hygiëne en levensruimte van arbeidsmigranten.

Tot slot hebben we een tekstuele voorstellen: Artikel 42 CAO-partijen en dispensatie

In de voorstellen zit het element vakantiedagen en roostervrije dagen voor de UTA werknemers. Een behoorlijk grote groep werkgevers betaalt nu meer doorbetaalde vakantie- en roostervrije dan de voorgestelde cao voorstellen. We zitten als cao partijen niet te wachten op de vele dispensatieverzoeken van deze groep werkgevers.

Wij stellen de volgende tekst voor:

- o Lid 1 Deze cao is een minimum-cao. (Toevoegen)
- o Lid 2 CAO-partijen komen periodiek bijeen om overleg te plegen over alle onderwerpen, de bedrijfstak betreffende. Tevens hebben zij tot taak om:
 - te beslissen op verzoeken om ontheffing (dispensatie) van een of meerdere artikelen van deze CAO. De voorwaarden waaronder dispensatie kan worden aangevraagd zijn nader omschreven in bijlage X bij deze CAO.
 - te oordelen over geschillen over de inhoud en toepassing van deze CAO.

Verder stellen wij voor

- Om van bijlage 2 (loonregelingen) artikel 3 te schrappen. Uit verschillende kwesties komt naar voren dat de werkgever het vast overgekomen loon nu als prestatie loon ziet en ineens terug wil vallen op het garantieloon.

Tijdens de onderhandelingen kunnen we met nieuwe voorstellen komen of bestaande voorstellen aanpassen.