

Hierbij de voorstellen van FNV Bouwen en Wonen voor een nieuwe CAO van de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. 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 constructieve onderhandelingen toe.

Looptijd

Wij stellen voor;

de looptijd voor de cao te verlengen met een 1 jaar, te weten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

Lonen en vergoedingen

Wij stellen voor;

- Dat ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumenten-prijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid van oktober-oktober).
- De in de cao vernoemde vergoedingen te verhogen met hetzelfde percentage.
- Daarnaast 100 euro bruto per maand voor iedere werkende ongeacht functie of salaris.
- De jeugdlonen op te heffen en in plaats van de leeftijd de opleiding en ervaring leidend laten zijn. Opleiding en ervaring zegt meer over de kennis en kunde dan de leeftijd. Natuurlijk telt ook de ervaring mee. Maar deze zit ook al in de functiebeschrijvingen en de verschillende functiegroepen verwerkt.

Eerder stoppen met werken voor de functiegroep dakdekkers en UTA-werknemers

Wij stellen voor;

- Om voor de UTA-groep de referteperiode, werkzame jaren als dakdekker, te versoepelen.
- Gebruik te maken van het wettelijke spaarverlof waarbij de werkgever per jaar x uur inlegt om in een latere fase minder te gaan werken.

We laten nu een onderzoek doen naar de dakdekkers over het niet gebruik van de RVU maatregel. Graag kijken wij ook naar praktijkvoorbeelden zoals bij een UTA-werknemer die 39 jaar in de branche werkt en waarvan 20 jaar als dakdekker.

Een paritair sectoraal opgezet systeem van functiebeschrijvingen en een daaraan gekoppeld waarderingssysteem voor de UTA-werknemers

Wij stellen voor;

- Om analoog aan de dakdekkers functielijst een UTA functielijst en functiebeschrijving op te stellen en daar garantielonen aan te koppelen.

In prioritering van de UTA respondenten staat dit samen met het thema werkdruk op nummer 1.

Iets meer dan 16 % van de respondenten geeft aan dat er een loongebouw is vastgesteld voor de UTA werknemers. 63% heeft een functiebeschrijving. 29% niet en 8% weet het niet. Dit is een mix van kleine tot grote bedrijven. Dat geldt ook voor grote bedrijven.

Bij 11% is de functiebeschrijving 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 28% van de werknemers in deze branche zonder een geijkte functiebeschrijving en gewogen loonschalen.

ATV dagen UTA-werknemers

Wij stellen voor:

- Dat UTA-werknemers 5 roostervrije dagen (dagen waarop niet gewerkt wordt en de werkgever over de roostervrije dagen het individueel overgekomen loon betaalt) op jaarbasis krijgt. Indien de UTA-werknemer nu meer atv dagen ontvangt, behoudt de werknemer het recht om deze te behouden.

Het aantal atv dagen bij de respondenten varieert van 0 tot 5, 6 tot 10, 11 tot 15 en 16 tot 20 atv dagen. 80% heeft meer dan 10 atv dagen. 15% heeft geen atv dagen en 5% heeft 5 atv dagen.

Veel bedrijven kennen nog een winter (70%)- en een zomersluiting (62%). De zomer en wintersluiting is in veel gevallen tezamen 25 dagen. Door de opname van vakantiedagen in de zomer- en wintersluiting is er bijna geen ruimte meer om naar eigen keuze vakantiedagen op te nemen. Terwijl het zelf kunnen plannen, door de werknemer, van de (wettelijke) vakantiedagen juist de wettelijk basis is.

Zwaar werk verlichten voor de functiegroepen dakdekkers

Wij stellen voor:

- Dat 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.
- Om een aantal bedrijven door te lichten op
 - het hebben van hulpmiddelen in het bedrijf
 - of de hulpmiddelen ook mee zijn gegaan naar de werkzaamheden op het dak
 - of de hulpmiddelen door werknemers gebruikt worden
 - of er vakkundig gebruik van wordt gemaakt
 - ook wordt er gekeken of het in de werkvoorbereiding goed is meegenomen.

De resultaten, en met name wat er anders beter kan, zullen we verspreiden onder alle werkgevers en werkenden. Het gaat er niet om de onderzochte bedrijven zwart te maken. Maar om er van te leren.

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 11% van de werknemers over. Het 'zware werk' zit in een mix van fysiek zwaar werk, lange werkdagen (inclusief reistijd) en werkdruk. Daarnaast wordt er te weinig gebruik gemaakt van hulpmiddelen.

In de enquête antwoordt 22% dat er meer hulpmiddelen beschikbaar gesteld moeten worden. En 20% geeft aan dat dakdekkers gestimuleerd moeten worden de hulpmiddelen te gebruiken. Verder scoren tilcursussen en goede werkhouding aanleren en goede instructies geven de hulpmiddelen te gebruiken met beide 8%.

Naleving van de CAO op reizen

Wij stellen voor:

- Dat er voor werkgevers en werknemers meer *voorlichting over de reizen* regeling komt. Op dit moment worden er al nalevingsonderzoeken op de reizen uitgevoerd. Respondenten hebben voor verschillende bedrijven gemeld waar nog meer onderzoeken uitgevoerd moeten worden. Deze bedrijven gaan we meenemen in de lijst van de te onderzoeken bedrijven.

16% van de respondenten denkt dat de vergoeding niet in overeenstemming is. De respondenten komen uit alle bedrijfsgroottes. En 16 % weet het niet.

Informatie over reisurevergoeding en onderzoek naar reisurevergoeding

- 39% wenst meer info over reisure
- 11% wenst nader onderzoek naar de reisurevergoeding

Werkdruk

Wij stellen voor:

- Pilots 'anders organiseren van werk' op te zetten waar werkdrukverlaging en productiviteitsverbetering hand in hand kunnen gaan. Hoe logistiek werkzaamheden worden aangepakt kan hierbij worden betrokken. De pilots worden ondersteund door een extern bureau. Op dit moment start er zo'n project in de sector Bouw & Infra.

54% van de dakdekkers geeft aan werkdruk te hebben. Bij de UTA werknemers is dat 75%.

Dat uit zich op allerlei manieren waar de werknemer maar ook de werkgever last van heeft.

Enkele uitingvormen zijn het hebben van lichamelijke klachten. In de vrije tijd nauwelijks energie om

andere dingen te doen. Ervaren van een minder goede werksfeer. Prikkelbaar

in thuis of werksituatie. Meer fouten maken en minder efficiënt werken. En van mentale klachten tot een burn out met als gevolg vaker ziek of uitval. En te weinig tijd voor opleidingen, cursussen of trainingen.

De respondenten hebben de volgende werkdrukoplossingen;

- 48% en 26% van respectievelijk de dakdekkers en UTA-werknemers geven aan meer personeel (in eigen dienst) aan te nemen
- 25% geeft aan betere voorbereiding en instructies
- 20% meer digitaliseren (door UTA-werknemers)
- 7% geeft aan betere voorbereiding in het aanleveren van materiaal
- 6% anders organiseren

Los van het meer mensen aannemen en minder werk aannemen scoort het 'beter en anders organiseren van werk' en het meer digitaliseren hoog als oplossingsrichting bij zowel dakdekkers als UTA-werknemers. Dit realiseer je niet meteen. In de bouwsector worden pilots ingezet om het anders organiseren vorm te geven.

In de cao commissiebijeenkomst kwam uit een snelle brainstorm al naar voren dat het helpt als:

- de uitvoerder de dag voordat de werkzaamheden aanvangen, gaat kijken hoe de werkplek er voor staat
- er een check is op de opmetingen van bv ontluchting, plus
- of al het materiaal aanwezig is en hoe het materiaal op het dak wordt geplaatst etc

Uitzendkrachten

Wij stellen voor:

- Om in de cao explicieter op te nemen dat onderstaande cao regel ook voor payrollers geldt.

Meer personeel in vaste dienst aannemen wordt door zowel UTA-werknemers als dakdekkers belangrijk gevonden. Voor uitzendkrachten kunnen we *voorlichting gaan geven dat ze in vaste dienst kunnen komen* als de uitzendduur meer dan een jaar is (over een tijdsperiode van 3 jaar).

Wij stellen voor:

- Dat (buitenlandse) uitzendkrachten minstens 2 maanden voltijds minimumloon krijgen ongeacht de feitelijk gewerkte uren. Als vergewisbepaling.
- Er een minimum inhuurprijs (garantieloon + kosten uitzendbureau) in de cao wordt opgenomen

Er wordt in deze branche nog veel van uitzendkrachten gebruik gemaakt. Dat is veel meer dan alleen voor ziek en piek. Het moet niet uitnodigend zijn om voor payroll constructies en uitzendkrachten te kiezen. In het ser advies komt naar voren ze op loonkosten niet concurrerend moeten zijn met vaste krachten.

ZZp-ers

Wij stellen voor:

- Om tariefafspraken te maken waarbij het tarief overeenkomt met de totale loonkosten van een werknemer zijnde; bruto uurloon (groep 3), vakantietoeslag, een bedrag gelijk aan de werkgeverspremie werknemersverzekeringen opdat de zelfstandige een AOV kan afsluiten, werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet, pensioenpremie (% opdat de zelfstandige in de 3^e pijler en als dat mogelijk wordt gemaakt in de 2^e pijler een aan-vullende pensioenvoorziening kan afsluiten), scholingskosten (waarbij de opdrachtgever de kosten voor de vakscholing dragen maar deze vakscholing wel kunnen voorschrijven aan de zelfstandigen om hieraan mee te doen, en waarbij een maximaal 2 scholingsdagen zullen worden vergoed tegen € per dag) en werkkosten.

Om oneerlijke concurrentie tussen verschillende werkenden te voorkomen willen we een uurtarief opnemen.

Voor het werken met zelfstandigen geldt dat er een vergaande risico aansprakelijkheid is vastgelegd door de Hoge Raad in haar vaste rechtspraak bij het werken met derden!. Als er de mogelijkheid is om gezag uit te oefenen over het werk (en dat is zeker het geval als niet conform de modelovereenkomst wordt gewerkt met zelfstandigen) is de opdrachtgever als werkgever volledig aansprakelijk voor de schade en eventuele letselschade. Deze aansprakelijkheid gaat dus veel verder dan een contractuele afspraak en geldt van rechtswege!. Het inhuren van zelfstandigen die zij aan zij met werknemers werken is dus voor de opdrachtgever/werkgever zeer risicovol. Vaak is de opdrachtgever/werkgever hiervoor niet verzekerd en kan ook geen aanspraak worden gemaakt op een eventuele verzekering van de zelfstandige omdat hij voor deze schade niet als zelfstandige maar als werknemer wordt aangemerkt en de verzekeraar van de zelfstandige om die reden niet uitkeert.

Overwerkvergoeding voor UTA

Wij stellen voor:

- Overuren worden uitbetaald in tijd voor tijd of geld. Het is de keus aan de UTA- werknemer om dat in te vullen.

Er wordt zeer regelmatig overgewerkt (59% van de UTA). En de duur van het overwerk loopt uiteen. Ongeveer 35% zit op gemiddeld 5 uur overwerk in de week. 10% op 8 uur gemiddeld per week en 20% op gemiddeld meer dan 10 uur in de week. 85% krijgt de overuren niet uitbetaald.

Doorbetaling kortverzuimdagen UTA

Wij stellen voor:

- Dat kortverzuimdagen voor de UTA-werknemer doorbetaald wordt volgens het overeengekomen loon.

Bij de grootste deel van de respondenten (89%) worden de dagen doorbetaald. Bij een klein deel gedeeltelijk en een klein deel geheel niet.

Doorbetaling feestdagen voor UTA-werknemers

Wij stellen voor:

- Dat voor het UTA personeel de feestdagen, zoals opgenomen in de cao, ook doorbetaald worden volgens het overeengekomen loon.

De dagen worden op een enkeling na gewoon doorbetaald.

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