

**WIJZINGEN EN AANVULLINGEN COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE BITUMINEUZE
EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN**

1 januari 2014 tot en met 31 december 2014

Uitgave van:
Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK,
FNV Bouw en
CNV Vakmensen

INHOUD

Inleiding

- Looptijd
- Redactionele wijzigingen

Artikel

- 8A Roostervrije dagen
- 8B Scholing
Vierdaagse werkweek voor werknemers
van 55 jaar en twee maanden of ouder
- 10 Overwerk
- 22 Vakantie
- 39 Pensioen
- 39A Pensioen UTA-personeel
- 43 CAO-partijen en dispensatie
- 44 Duur, opzegging en verlenging

Bijlage

- II Artikel 1 - Loonregeling
- II Artikel 4 - Algemene loonsverhogingen
- III Protocollen
- VII Functieprofiel preventiemedewerker
- X Reglement dispensatieverzoek
Arbocatalogus Platte Daken
Adressen

Wijzigingen en aanvullingen Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

INLEIDING

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK) – te weten FNV Bouw en CNV Vakmensen als partij ter ene zijde en de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK als partij ter andere zijde – zijn overeengekomen de tussen hen afgesloten, per 1 januari 2014 geëxpireerde, Collectieve Arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van 12 maanden, tot en met 31 december 2014.

Als basis geldt de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013. De CAO BIKUDAK zal gedurende de looptijd ongewijzigd worden voortgezet met uitzondering van enkele redactionele wijzigingen en verdere afspraken (protocollen). In dit boekje worden de belangrijkste wijzigingen en aanvullingen vermeld.

De volledige tekst van de CAO is op te vragen bij het secretariaat van CAO-partijen. Ook zal de gehele tekst worden ontsloten via de website www.caobikudak.nl, die in de tweede helft van 2014 online gaat.

Looptijd

De looptijd van de CAO BIKUDAK 2014 bedraagt één jaar, te weten van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014.

Redactionele wijzigingen

Hieronder staan de belangrijkste redactionele wijzigingen die van belang zijn voor de CAO BIKUDAK 2014. Het betreft onderwerpen waarover in het CAO-akkoord 2013 c.q. in het periodiek overleg tussen CAO-partijen reeds afspraken zijn gemaakt of die te maken hebben met wijzigingen op het gebied van landelijke wet- en regelgeving.

- Het aantal roostervrije dagen is met ingang van 1 januari 2014 teruggebracht tot 20 per jaar.
- Artikel 8B lid 4 CAO BIKUDAK wordt aldus aangevuld dat alle vaste en flexibele arbeidskrachten, belast met werkzaamheden in de zin van de CAO BIKUDAK, per 1 juli 2014 dienen te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan de cursus ‘Gezond en veilig werken op het dak’ (C1). De werkgever dient zich hiervan – hetzij als zodanig, hetzij in zijn hoedanigheid van inlener of opdrachtgever – te vergewissen.
- In bijlage I, groep 1B van de functielijst (‘Aankomend dakdekker’) wordt de functiebeschrijving als volgt aangevuld.
“Een werknemer die het diploma van de vakopleiding heeft behaald, wordt ingedeeld in deze groep zodra hij de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt of, indien hij bedoeld diploma op een latere datum behaalt, met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op deze latere datum. Een werknemer die over bedoeld diploma beschikt, kan maximaal één jaar onder deze groep ressorteren.”

- Artikel 8B, lid 1, sub a wordt gewijzigd in die voege dat, indien het voortschrijdend gemiddelde van scholingsdagen over een periode van 3 jaar en na 3 jaar (voor het eerst op 1 januari 2009) minder dan 2 dagen is, het restant aan de werknemer dient te worden uitbetaald. Nieuw is dat in plaats daarvan ook doorbetaalde verlofdagen gegeven mogen worden.
- De garantielonen voor 'jeugdigen met diploma vakopleiding' worden verlaagd. Deze nieuwe loonschaal zal gaan gelden voor gediplomeerde jeugdigen, waarvan de instroom in de vakopleiding op of na 1 september 2013 heeft plaatsgevonden.
- In verband met de wijziging van het Wettelijk Minimumloon per 1 juli 2014 zijn de garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector) verhoogd.
- Vanaf 2013 tot 2018 wordt de ingangsdatum van de AOW-uitkering steeds met één tot enkele maanden verhoogd. In 2018 is de AOW-gerechtigde leeftijd 66 jaar. Dat loopt geleidelijk verder op, tot 67 jaar in 2021. De leeftijd waarop werknemers in aanmerking komen voor extra verlofdagen, ofwel seniorendagen, loopt synchroon op met deze systematiek. Dat wordt in 2014 55 jaar en twee maanden, respectievelijk 60 jaar en twee maanden. Dit geldt tevens voor de ingangsdatum van de vierdaagse werkweek voor oudere werknemers. Die geldt in 2014 vanaf 55 jaar en twee maanden.
- De collectief vastgestelde kerstvakantie is dit keer voor elke werknemer gelijk en loopt van maandag 22 december 2014 tot en met vrijdag 2 januari 2015. Van deze dagen zijn als collectief vastgestelde roostervrije dag aangewezen: 22, 23 en 24 december 2014. Als verplichte snipperdag zijn aangewezen 29, 30 en 31 december 2014 en 2 januari 2015. Laatstgenoemde verplichte snipperdag gaat van het verlofgoed van 2014 af.
- In verband met gewijzigde regelgeving is in een nieuwe bijlage (X) een dispensatiereglement toegevoegd.

Hieronder volgt een overzicht van de aangepaste artikelen in verband met bovengenoemde redactionele wijzigingen.

Artikel 8A - Roostervrije dagen

- 2 a. In de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 heeft de werknemer recht op 20 roostervrije dagen. Van deze 20 roostervrije dagen zijn er voor genoemde periode 4 collectief vastgesteld, en wel op de navolgende data: 22, 23 en 24 december 2014.
- b. De resterende 17 roostervrije dagen uit de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014 worden als volgt vastgesteld:
 - 1 dag op Goede Vrijdag;
 - 1 dag aansluitend aan Hemelvaartsdag;
 - 4 roostervrije dagen ter beschikking van de werknemer. Deze dagen worden zo opgenomen dat in ieder kalenderkwartaal 1 dag wordt ingeroosterd;
 - 3 roostervrije dagen ter vaststelling door de werkgever. Het betreft hier een tijdelijke maatregel waarvan de duur is beperkt tot de looptijd van deze CAO en op grond waarvan deze dagen eenzijdig kunnen worden vastgesteld door de werkgever. De dagen kunnen alleen per

dag worden vrijgegeven (en niet worden versnipperd in hele of halve uren of halve dagen). De werkgever dient de roostervrije dag uiterlijk de werkdag tevoren op te geven.

- de overige 8 roostervrije dagen kunnen worden aangewend om in de periode van 1 januari 2014 tot 1 maart 2014 en van 1 december 2014 tot en met 20 december 2014 de dagelijkse arbeidsduur te verkorten met 1,5 uur. Op deze wijze kan de arbeidsduur van maximaal 42,5 dagen worden ingekort.

Artikel 8B - Scholing

1. a. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer kan recht doen gelden op gemiddeld 2 scholingsdagen per 12 maanden met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling. Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursuskosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.
De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers derhalve niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen. Werkgevers en werknemers zullen jaarlijks via APG een overzicht ontvangen van de genoten scholingsdagen.

Uit dit overzicht zal blijken hoeveel dagen gemiddeld in de achterliggende periode van 3 jaar zijn aangewend in het kader van scholing voor elke individuele werknemer. Indien het voortschrijdend gemiddelde over een periode van 3 jaar en na 3 jaar – voor het eerst op 1 januari 2009 – onder de 2 dagen is, dient het restant aan de werknemer uitbetaald te worden. Ter vervanging daarvan kunnen ook doorbetaalde verlofdagen worden gegeven. Onder bepaalde voorwaarden kunnen leverancierscursussen worden aangemerkt als scholingsdagen. De exacte voorwaarden staan vermeld in het Scholingsreglement van de CAO bedrijfstakeigen Regelingen.

- b. De werkgever is gerechtigd zijn UTA-personeel gemiddeld 6 scholingsdagen per 3 jaar te laten volgen met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep, georganiseerd door een daartoe door of namens partijen aangewezen instelling. Het dient daarbij te gaan om branchespecifieke opleidingen. Uitgezonderd van deze regeling zijn dus opleidingen die uitsluitend of in hoofdzaak zijn gericht op het ontwikkelen of bijhouden van vaardigheden die in andere branches gelijkelijk toepasbaar zijn.
2. De nadere voorwaarden waaronder recht op scholing en vergoeding van kosten, verbonden aan het volgen van de in lid 1 bedoelde opleidingen

bestaat, zijn opgenomen in het reglement Scholing van de Stichting SF BIKUDAK, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO.

3. De werknemer die op of na 1 januari 2013 doch vóór 1 januari 2014 de Ondernemers- en Kaderopleiding Dakbedekkingsbranche (OKD) gaat volgen en tijdens de cursus of binnen 3 jaar na het behalen van het diploma ontslag neemt, zal, mits het nog steeds dezelfde werkgever betreft bij wie hij ook in dienst was toen hij aan deze cursus begon, een evenredig deel van de cursuskosten – naar rato van het verstreken deel van deze 3 jaar – in rekening gebracht krijgen.
Dit evenredig deel bedraagt bij ontslagname:
 - tijdens de cursus: de volledige cursuskosten, voor zover deze niet door het opleidingsinstituut aan de werkgever worden gerestitueerd;
 - in het eerste jaar na afronding van de opleiding: eveneens de volledige cursuskosten;
 - in het tweede jaar na afronding van de opleiding: 2/3 van de cursuskosten;
 - in het derde jaar na afronding van de opleiding: 1/3 van de cursuskosten.
4. a. De werkgever is verplicht zijn werknemers de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, te laten volgen. Per 1 juli 2014 dienen alle werknemers te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.
b. In zijn hoedanigheid van inlener vergewist de werkgever zich ervan dat de cursus zoals genoemd onder a., inclusief een driejaarlijkse herhaling, is gevolgd door elke arbeidskracht die - hetzij op uitzendbasis of via detachering - tot zijn beschikking is gesteld. Per 1 juli 2014 dienen alle arbeidskrachten zoals hier bedoeld te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.
c. In zijn hoedanigheid van opdrachtgever vergewist de werkgever zich ervan dat de cursus zoals genoemd onder a., inclusief een driejaarlijkse herhaling, is gevolgd door alle onderaannemers die door hem worden ingezet en, voor zover het onderaannemers met personeel betreft, ook door de werknemer(s) van deze onderaannemers. Per 1 juli 2014 dienen alle onderaannemers en hun eventuele personeelsleden te beschikken over een bewijs van deelname, niet ouder dan drie jaar, aan deze cursus.
5. De jeugdige werknemer die krachtens de Leerplichtwet voltijds onderwijs zou moeten volgen, maar op wie een besluit Vervangende Leerplicht van toepassing is, volgt 1 of 2 dagen per week beroepsonderwijs via de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Artikel 8D - Vierdaagse werkweek voor werknemers van 55 jaar en twee maanden of ouder

1. De werknemer van 55 jaar en een maand of ouder die 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever heeft het recht om de werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. De leden 3, 4, 6, 7, 8 en 9 van dit artikel zijn van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden

derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd. Vanaf 2013 tot 2018 wordt de ingangsdatum van de AOW-uitkering steeds met één tot enkele maanden verhoogd. In 2018 is de AOW-gerechtigde leeftijd 66 jaar. Dat loopt geleidelijk verder op, tot 67 jaar in 2021. De leeftijd (thans 55 jaar en twee maanden, respectievelijk 60 jaar en twee maanden) waarop werknemers in aanmerking komen voor extra verlofdagen, ofwel senioredagen, loopt synchroon op met deze systematiek. Dit geldt tevens voor de ingangsdatum van de vierdaagse werkweek van 55 jaar en een maand of ouder.

2. De werknemer van 55 jaar en twee maanden of ouder die nog geen 5 jaar in dienst is bij zijn huidige werkgever, kan de werkgever verzoeken zijn werkweek aan te passen tot 4 dagen (32 uur) per week. Indien de werkgever daarin toestemt, is het bepaalde in de leden 3 tot en met 8 van toepassing. De pensioen- en vroegpensioenrechten dienen door werkgever en werknemer over het volledige voltijdssalaris te worden betaald en worden derhalve ook over het voltijdssalaris opgebouwd.
3. Om per kalenderjaar te komen tot een 4-daagse werkweek gebruikt de werknemer van 55 jaar en twee maanden of ouder de feestdagen, zijn verlofdagen, zijn roostervrije dagen en zijn senioredagen, met dien verstande dat 15 verlofdagen worden aangewend voor de zomervakantie conform artikel 22 lid 2. De werknemer als bedoeld in lid 2 is daarnaast gehouden zijn verplichte snipperdagen en collectieve roostervrije dagen aan te wenden ten behoeve van een tweeweekse wintersluiting conform artikel 22 lid 3. De werknemer als bedoeld in lid 2 dient het resterende aantal benodigde dagen te kopen conform het bepaalde in lid 5. De werknemer van 55 jaar en twee maanden of ouder die dagen te kort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen dient het resterende aantal dagen te kopen conform het bepaalde in lid 5.
4. In onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever worden de verschillende soorten vrije dagen gelijkelijk over het jaar gespreid en (minimaal 1 maand voorafgaande aan de invoeringsdatum dan wel aan het volgende kalenderjaar) schriftelijk vastgelegd. In weken waarin een feest- of collectieve roostervrije dag valt, geldt deze feest- of collectieve roostervrije dag als de vrije dag van die week. De genoemde spreiding vindt zodanig plaats dat de eventueel resterende vrije dagen verlofdagen zijn als bedoeld in artikel 22.
5. De werknemer als bedoeld in lid 1 of lid 2 die dagen tekort komt om tot een 4-daagse werkweek te komen, dient om tot deze werkweek te komen het resterende aantal dagen te kopen.

De waarde van het aantal te 'kopen' dagen wordt ingehouden met behulp van een aankooppercentage. Dit percentage is 0,4% van het bruto jaarsalaris per te kopen dag. Het totale aankoopbedrag is gelijk aan het aantal te 'kopen' dagen vermenigvuldigd met genoemd percentage. Het aankoopbedrag per loonbetalingsperiode wordt in mindering gebracht op het brutoloon SV.

Voor 2014 is het maximum aantal te ‘kopen’ dagen als volgt.

	55 jaar en twee maanden tot 60 jaar en twee maanden	60 jaar en twee maanden tot 65 jaar en twee maanden	Maximum aantal te declareren dagen bij SF BIKUDAK ('Wintersluitingsregeling')
Werknemer korter dan 5 jaar in dienst	14	11	0
Werknemer 5 jaar en langer in dienst	7	4	7

Toelichting:

De reden van aanpassing van dit artikel ligt in het feit dat het artikel de afgelopen jaren niet goed was geactualiseerd. Het artikel was hiermee feitelijk onleesbaar geworden. Met het percentage van 0,4% is aansluiting gezocht bij het percentage, zoals dat is vastgelegd in artikel 8A, lid 7, sub a betreffende de verkoop van roostervrije dagen.

Artikel 10 - Overwerk

- Als een werknemer van 55 jaar en twee maanden of ouder de wens te kennen geeft om niet over te werken, dan kan hij daartoe niet verplicht worden.

Artikel 22 - Vakantie

1. Vakantierechten

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Ten aanzien van iedere werknemer is het recht op verlof over het vakantiejaar 2013 als volgt geregeld:

- werknemers tot 55 jaar en twee maanden 25 werkdagen
- werknemers van 55 jaar en twee maanden of ouder 34 werkdagen
- werknemers van 60 jaar en twee maanden of ouder 37 werkdagen

Een werknemer die gedurende het kalenderjaar de leeftijd van 55 jaar en twee maanden of 60 jaar en twee maanden bereikt, heeft recht op deze dagen naar rato. Hierbij zal het aantal op hele dagen worden afgerond.

Vanaf 2013 tot 2018 wordt de ingangsdatum van de AOW-uitkering steeds met één tot enkele maanden verhoogd. In 2018 is de AOW-gerechtigde leeftijd 66 jaar. Dat loopt geleidelijk verder op, tot 67 jaar in 2021. De leeftijd (thans 55 jaar en twee maanden, respectievelijk 60 jaar en twee maanden) waarop werknemers in aanmerking komen voor extra verlofdagen, ofwel seniorendagen, loopt synchroon op met deze systematiek.

3. Verplichte snipperdagen

Van de in het vakantiejaar 2014 overblijvende verlofdagen zijn – ter keuze van de werkgever – de navolgende dagen als verplichte snipperdagen aangewezen: 29, 30 en 31 december 2014 en 2 januari 2015. In het laatste geval zal deze verplichte snipperdag ten laste komen van het verlofgoed over 2014.

Artikel 39 - Pensioen

De werknemer heeft, op de grondslag van de desbetreffende uitkeringsvoorwaarden, recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW). De omvang van en de voorwaarden voor pensioenrechten, evenals alle andere bepalingen van het pensioen zijn vervat in het Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW). De werkgever is gerechtigd, conform de fiscale regelgeving, 50% van de totale pensioenpremie op het salaris van de werknemer in te houden.

Artikel 39A - Pensioen UTA-personeel

De UTA-werknemer van 18 jaar of ouder heeft, op de grondslag van de desbetreffende uitkeringsvoorwaarden, recht op een pensioenuitkering van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW) voor het UTA-personeel van de. De omvang van en de voorwaarden voor pensioenrechten, evenals alle andere bepalingen van het pensioen zijn vervat in het Pensioenreglement van deze Stichting. De werkgever is, conform de fiscale regelgeving, gerechtigd 50% van de totale pensioenpremie op het salaris van de werknemer in te houden. In verband met de aansluiting van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven bij bpfBOUW per 1 januari 2014 wordt de franchise voor het UTA-personeel gefaseerd aangepast aan de franchise voor het UTA-personeel van bpfBOUW. Tot 1 januari 2017 wordt dit in stappen van minimaal 20 procent per stap op het niveau van de franchise voor het UTA-personeel van het bpfBOUW gebracht.

Artikel 43 - CAO-partijen en dispensatie

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.
2. De duur van deze overeenkomst is bepaald op 12 maanden en loopt op 31 december 2014 van rechtswege af zonder dat formele opzegging vereist is.

BIJLAGE II

Artikel 1 - Loonregeling

1. De garantieweeklonen en garantie-uurlonen bedragen in 2014 (in Euro):

Garantielonen voor jeugdigen met diploma vakopleiding

LEEFTIJD	WEEKLOON		UURLOON	
	Instroom bij vakopleiding voor 1 september 2013	Instroom bij vakopleiding op of na 1 september 2013 (per 1 augustus 2014)	Instroom bij vakopleiding voor 1 september 2013	Instroom bij vakopleiding op of na 1 september 2013 (per 1 augustus 2014)
17 jaar	-	245,20	-	6,13
18 jaar	313,60	282,80	7,84	7,07
19 jaar	367,60	324,80	9,19	8,12
20 jaar	458,00	415,60	11,45	10,39
21 jaar	conform functiegroep 2	conform functiegroep 1B*	conform functiegroep 2	conform functiegroep 1B*
22 jaar	conform functiegroep 2	conform functiegroep 1B of 2*	conform functiegroep 2	conform functiegroep 1B of 2*
23 jaar	conform functiegroep 2	conform functiegroep 2	conform functiegroep 2	conform functiegroep 2

**) Een werknemer die het diploma van de vakopleiding heeft behaald, wordt ingedeeld in deze groep zodra hij de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt of, indien hij bedoeld diploma op een latere datum behaalt, met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op deze latere datum. Een werknemer die over bedoeld diploma beschikt, kan maximaal één jaar deze groep ressorteren.*

Garantielonen voor nieuwe instromers (zonder ervaring in de sector), per 1 juli 2014

LEEFTIJD	1e halfjaar		2e halfjaar	
	Weekloon	Uurloon	Weekloon	Uurloon
16 jaar	141,20	3,53	163,60	4,09
17 jaar	160,00	4,00	184,00	4,60
18 jaar	182,40	4,56	207,60	5,19
19 jaar	208,00	5,20	234,80	5,87
20 jaar	254,80	6,37	297,20	7,43
21 jaar	295,20	7,38	340,00	8,50
22 jaar en ouder	380,80	9,52	416,00	10,40

Artikel 4 - Algemene loonsverhogingen

Voor de looptijd van deze CAO zijn partijen geen verhoging van het garantieloon of het individueel geldende loon overeengekomen.

BIJLAGE III

Protocollen

1. Vanuit hun zienswijze dat de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche één arbeidsmarkt kent en één arbeidsreservoir, dat zowel vaste als flexibele arbeidskrachten omvat, blijven CAO-partijen zich – in aansluiting aan protocol 1 bij de CAO 2013 – ook gedurende de looptijd van de onderhavige CAO inspannen om ongerechtvaardigde verschillen tussen de positie van vaste en die van flexibele arbeidskrachten weg te nemen, althans terug te dringen. Zij richten zich daarbij in het bijzonder op de huidige en (beoogde) toekomstige positie van flexibele arbeidskrachten op het punt van arbeidsomstandigheden, ouderdoms- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen alsmede duurzame inzetbaarheid.
2. Het is CAO-partijen gebleken dat er op steeds meer punten en op allengs grotere schaal wordt afgeweken van de CAO zonder dat hiervoor dispensatie is verkregen. Naast onwetendheid lijkt hier ook welbewust handelen aan de orde te zijn. De huidige dispensatieregeling (artikel 43 CAO BIKUDAK), waarin 'zelfmelding' het uitgangspunt is, voldoet tegen deze achtergrond niet langer omdat naleving van niet-gedispenseerde verplichtingen niet meer vanzelfsprekend is.

3. Gedurende de looptijd van de onderhavige CAO zullen CAO-partijen hun dispensatiebeleid geheel herzien, mede op basis van hun eerdere uitvoeringsbesluiten op dit punt, en hieraan een proactief beleid koppelen om naleving van de CAO BIKUDAK zowel in het algemeen als op specifieke onderdelen te verzekeren. In laatstgenoemd beleid zullen, naast de kosten van handhaving, ook het ideële belang van zowel werknemers- als werkgeversorganisaties bij een strikte naleving van hun afspraken worden betrokken.
4. CAO-partijen zullen gedurende de looptijd van de onderhavige CAO een website over de CAO opzetten. Het doel hiervan is om meer voorlichting te verschaffen over de CAO en bepaalde CAO-artikelen nader toe te lichten. Als eerste stap zullen CAO-partijen op deze website voorzien in een nadere toelichting op artikel 8B CAO BIKUDAK.

BIJLAGE VII

Als bedoeld in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Functieprofiel preventiemedewerker

Voor het bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijf

Afspraak CAO BIKUDAK

Artikel 15 - Preventiemedewerker

De werkgever dient ertoe zorg te dragen dat de preventiemedewerker werkt conform het functieprofiel preventiemedewerker zoals hier vermeld.

Doel van de functie

Het invullen van de wettelijke verplichtingen uit de Arbowet (art. 13) binnen de organisatie.

Plaats in de organisatie

Per 1 juli 2005 is instelling van de functie van preventiemedewerker verplicht voor alle bedrijven. Per 1 januari 2007 dient in de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) beschreven te staan wie de preventiemedewerker is. Deze werkt rechtstreeks onder de bestuurder van de organisatie. Bij > 25 medewerkers: minimaal één preventiemedewerker. De werkgever kan zelf deze taak van preventiemedewerker op zich nemen bij < 25 medewerkers.

Uitgangspunt dient verder te zijn dat de plaats in de organisatie goed past bij de bestaande cultuur, structuur en bedrijfsprocessen.

Kernactiviteiten van de functie

- Het uitvoeren c.q. begeleiden van de RI&E (art. 5).
- Het bewaken van de voortgang van het plan van aanpak n.a.v. de RI&E.
- Indien van toepassing. Het adviseren en nauw samenwerken met de

OR / PVT of individuele medewerker.

- Het opstellen van een plan voor voorlichting, instructie en onderricht c.q. scholing.
- Het onderzoeken van ongevallen, (bijna) ongevallen binnen de organisatie.
- Het beantwoorden van vragen van medewerkers, management en OR / PVT of anderszins met betrekking tot arbeidsomstandigheden.
- Het optreden als intermediair tussen de eigen organisatie en externe deskundigen.

Verantwoordelijkheden

De preventiemedewerker is verantwoordelijk voor het correct invullen van de taken genoemd in de kernactiviteiten.

Bevoegdheden/faciliteiten

De preventiemedewerker is bevoegd tot het gevraagd en ongevraagd geven van adviezen aan medewerkers, management en indien van toepassing OR / pVT.

De preventiemedewerker heeft doorgaans een eigen budget, middelen en tijd voor ondersteuning door derden. Deze worden vastgelegd in de RI&E. Hij heeft mandaat voor het bezoeken van werkplekken en het raadplegen van externe arbodeskundigen.

Resultaten van de functie

De preventiemedewerker stelt jaarlijks een verslag op over de uitgevoerde activiteiten en de voortgang van het plan van aanpak (jaarplan). Tijdens intern overleg wordt gerapporteerd over gemelde ongevallen en/of bijna ongevallen, gevaarlijke situaties en de genomen maatregelen. Hieruit voortvloeiende afspraken worden opgenomen in het plan van aanpak n.a.v. de RI&E.

Opleidingseisen

De preventiemedewerker heeft de opleiding "preventiemedewerker dak (C6)" of een gelijkwaardige opleiding gevolgd, waarin kennis en vaardigheid ontwikkeld wordt inzake toepassing van de oplossingen en afspraken Arbocatalogus Platte Daken in het bedrijf.

Competenties

Wel dient hij /zij over deskundigheid te beschikken over de in het Bedrijf voorkomende arborisico's. De brancheorganisatie van arbodiensten (OVAL) heeft een richtlijn ontwikkeld om vast te stellen hoe deze deskundigheid kan worden vastgesteld.

Bij het opstellen van dit profiel is gebruik gemaakt van de informatie uit deze richtlijn en uit aanbevelingen inzake uitvoering functie preventiemedewerker, opgesteld door de Stichting Arbouw. Naast de beschikbaarheid aan kennis en vaardigheden voortkomend uit de dagelijkse functie van de medewerker dient er aandacht te zijn voor de volgende aandachtspunten en competenties:

- beschikt over voldoende inzicht over arbeidsomstandigheden in het bedrijf en de wijze waarop deze worden aangepakt.
- Kennis hebben en gebruik maken van het arbovoorlichtingsmateriaal van

de SBD.

- Regelmatig volgen van de verplichte CAO cursus “Gezond en Veilig Werken op het Dak”.
- Mee kunnen werken aan het (laten) uitvoeren van een (branche) RI&E en het plan van aanpak.
- Over dat plan van aanpak in het bedrijf draagvlak kunnen organiseren.
- Als trekker (stimulator) kunnen optreden over het inrichten en uitvoeren van een goed arbobeleid. Daarbij wordt concrete invulling gegeven aan het doeltreffend informeren en instrueren van het personeel conform artikel 8 arbowet.

Ondersteuningsstructuur preventiemedewerker BIKUDAK

Bij de opstelling van bovenstaand functieprofiel is de SBD er vanuit gegaan dat de in het bedrijf aangestelde preventiemedewerkers gebruik kunnen maken van de door de branche ontwikkelde instrumenten.

- Gratis (digitale) informatie

De SBD ondersteunt de bij haar aangemelde preventiemedewerkers van BIKU-DAK bedrijven met veel praktisch voorlichtingsmateriaal. Het gaat om gratis te downloaden of te bestellen materiaal via www.sbd.nl.

Tevens ontvangen aangemelde preventiemedewerkers een digitale nieuwsbrief en uitnodiging voor regionale platformbijeenkomsten.

- Gratis voorlichting/instructie/coaching door de arbovoorlichters van de SBD middels het opstellen van onder andere:
 - Een rapportage bij een dakcontrole/instructie.
 - Presentatie tijdens toolbox bijeenkomsten.
 - RI&E en plan van aanpak.
 - Voorbeelden van ongeval- en bijna ongevalformulieren.
- Model BHV – bedrijfsnoodplan en protocol BHV plan alleen werkende.
- Model PBM register.

Helpdesk verzuimbeheer

Op dezelfde SBD website vindt u informatie over het opzetten en uitvoeren van verzuimbeheer. Tevens is er de mogelijkheid om gratis advies in te winnen bij het opzetten van re-integratietrajecten. Verder zijn er verschillende formulieren en checklisten te downloaden.

- Werkgeversbrochure en werknemersfolder.
- Checklist opstellen project(dak) RI&E inclusief een voorbeeld van een rapportageformulier.
- Aanpak duurzame inzetbaarheid op basis van project TOPVORM

BIJLAGE X

Als bedoeld in artikel 43 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven.

Voor artikel 30 (WGA-hiaatverzekering) en artikel 37 (Ongevallenverzekering) gelden afwijkende dispensatieregelingen. Zie hiervoor bijlage VIII (Mantelover-

eenkomst WGA-hiaatverzekering Uitgebreid) respectievelijk bijlage IX (Mantelovereenkomst collectieve ongevallenverzekering).

Reglement dispensatieverzoek

Procedure behandeling dispensatieverzoek door CAO-partijen

- a. Het verzoek wordt door of namens betreffende werkgever of werknemer (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, Postbus 1248, 3430 BE Nieuwegein.
- b. Het verzoek omvat tenminste:
 - I. de bepaling(-en)/het artikel waarop het verzoek zich richt
 - II. een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
- c. De secretaris van CAO-partijen stuurt de indiener binnen twee weken na ontvangst een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het verzoek door CAO-partijen behandeld zal worden.
- d. In beginsel worden verzoeken door CAO-partijen behandeld in hun eerstvolgende reguliere overleg. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de secretaris van CAO-partijen, na consultatie van de eerste onderhandelaars van CAO-partijen, op verzoek van de indiener besluiten CAO-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
- e. Indien (de secretaris van) CAO-partijen dat nodig acht, kan een nadere schriftelijke reactie worden gevraagd.
- f. CAO-partijen kunnen besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt deze de secretaris van CAO-partijen ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
- g. CAO-partijen kunnen deskundigen oproepen om te raadplegen en te horen.
- h. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 43 van deze CAO, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
- i. CAO-partijen doen binnen 12 weken, nadat het verzoek aan de secretaris van CAO-partijen is voorgelegd, uitspraak. Als een nader schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kunnen CAO-partijen besluiten de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.

Arbocatalogus Platte Daken

De Arbocatalogus Platte Daken maakt integraal onderdeel uit van de CAO BIKU-DAK. Deze Arbocatalogus is in 2013 en 2014 geheel herzien. De meest actuele versie is raadpleegbaar via de website www.arbocatalogusplattedaken.nl.

De belangrijkste aanpassingen in de herziene Arbocatalogus Platte Daken zijn:

- Volledige screening van alle verwijzingen naar wettelijke doelvoorschriften.
- Integreren van alle geactualiseerde brancheafspraken (voorheen opgenomen in het A-blad Platte daken).

- Aanscherping afspraken met betrekking tot aanpak fysieke belasting.
- Volledige vernieuwing van de brancheafspraken inzake voorkomen valgevaar (opgenomen in apart document).
- Uitbreiding toepassingsgebied naar inzet van ZZP'ers wanneer deze als onderaannemer worden ingeschakeld (zie de uitleg in de leeswijzer/openingspagina).
- Verder is getracht de leesbaarheid en toepasbaarheid te verbeteren door per risico in zogenaamde infowijzers aan te geven wat de oplossingen dienen te zijn, uitgesplitst op basis van de arbeidshygiënische strategie.
- Deze infowijzers zijn vervolgens ook als bijlage toegevoegd aan de model branche-RI&E voor de platte daken, waardoor er een directe koppeling is tussen (het gebruik van) deze twee instrumenten.

ADRESSEN

Info bedrijfstakeigen
 regelingen/ Incasso APG:
 APG
 Postbus 637
 1000 EE AMSTERDAM
 Helpdesk: (020) 583 42 00 /
 Fax: (020) 583 33 67
 e-mail: info@administratienet.nl
 www.administratienet.nl

Pensioenfonds:
 BpfBouw
 Postbus 637
 1000 EE AMSTERDAM
 Pensioen Informatielijn:
 (020) 583 40 40
 www.bouwpensioen.nl

Partijen bij de CAO voor de
 Bitumineuze en Kunststof
 Dakbedekkingsbedrijven
 Postbus 1248
 3430 BE NIEUWEGEIN
 Telefoon: (030) 606 32 38
 e-mail: info@caobikudak.nl

FNV Bouw
 Postbus 520
 3440 AM WOERDEN
 Telefoon: (0900) 368 26 89
 e-mail: info@fnvbouw.nl

CNV Vakmensen
 Postbus 2525
 3500 GM UTRECHT
 Telefoon: (030) 751 10 07
 e-mail: info@cnavvakmensen.nl

Vereniging Dakbedekkingsbranche
 Nederland VEBIDAK
 Postbus 1248
 3430 BE NIEUWEGEIN
 Telefoon: (030) 606 32 38
 e-mail: info@vebidak.nl

Stichting Sociaal Fonds voor
 de Bitumineuze en Kunststof
 Dakbedekkingsbedrijven
 Postbus 637
 1000 EE AMSTERDAM

Stichting Vrijwillig Vervroegde
 Uittreding voor het
 Dakbedekkingsbedrijf
 Postbus 637
 1000 EE AMSTERDAM