

rapportage
**onderzoek arbeidsvoorwaarden
UTA-personeel in bitumineuze en
kunststof dakbedekkingsbedrijven (Bikudak)**



september 2011
Drs. Ernest F. Boer
Drs. Peter A.J. van Peer

inhoud

1 inleiding

Woord vooraf

Opdracht

Methode van onderzoek

2 resultaten interviews

3 resultaten enquête

3.1 Algemeen

3.2 Salaris

3.3 Pensioen

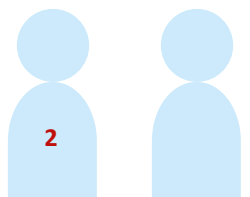
3.4 Scholing

3.5 Vrije dagen

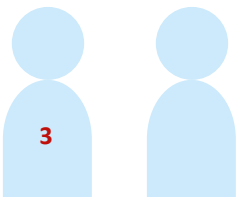
3.6 Onderscheid projectgebonden personeel en ondersteunende diensten

4 samenvatting & conclusies

bijlage: vragenlijst enquête



deel 1
inleiding



woord vooraf

Bij de CAO besprekingen voor de branche van bitumineuze en kunststof dakbedekkingbedrijven zijn in het verleden met enige regelmaat ook de arbeidsvoorwaarden van de UTA-medewerkers ter sprake gekomen. Bij deze gesprekken bleek het voor zowel de vertegenwoordigers van de werkgevers als voor de vertegenwoordigers van de werknemers vaak lastig om een helder standpunt te bepalen, aangezien de arbeidsvoorwaarden van deze groep medewerkers niet goed inzichtelijk zijn.

Om die reden hebben CAO-partijen besloten een onderzoek te laten uitvoeren om de arbeidsvoorwaarden van de UTA-medewerkers in de branche te inventariseren. Voor de uitvoering van het onderzoek is opdracht gegeven aan de adviseurs van Management Centrum.

In deze rapportage worden de tijdens het onderzoek verzamelde gegevens en opgedane bevindingen gepresenteerd.

opdracht

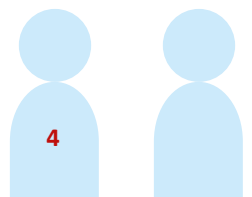
De vraagstelling bij de onderzoeksopdracht is inzicht te verschaffen in de primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden van UTA-medewerkers in de branche van bitumineuze en kunststof dakbedekkingbedrijven (Bikudak). In het onderzoek worden de volgende groepen UTA-medewerkers uitgesloten: directieleden, bedrijfsleiders en financial controllers. Deze groepen worden wel meegenomen in de tellingen m.b.t. het aantal UTA-medewerkers in de branche, maar hun arbeidsvoorwaarden zijn niet meegenomen in het onderzoek.

methode van onderzoek

Om een volledig en helder inzicht te verkrijgen in de arbeidsvoorwaarden zijn de volgende stappen doorlopen in het onderzoekstraject:

1. definitie van de functies en indelen van de bedrijven in verschillende grootteklassen;
2. interviews bij 5 dakbedekkingsbedrijven;
3. een schriftelijke enquête;
4. analyse van de verkregen gegevens en rapportage.

De respons op de schriftelijke enquête was zeer bevredigend. Gesteund door de uitnodigingsbrief vanuit de CAO-partijen voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven, hebben wij ingevulde enquêteformulieren ontvangen van bedrijven waarbij in totaal 601 UTA-medewerkers werkzaam zijn. In totaal zijn, volgens opgave van Cordares, bij de bedrijven in de branche 925 UTA-medewerkers actief. Zodoende is in de analyses gewerkt met de gegevens van circa 65% van het totale bestand van UTA-medewerkers in de branche.



deel 2
interviews



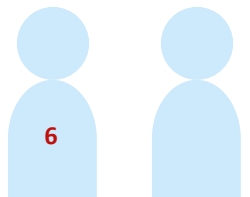
Voordat de enquête werd uitgevoerd, is een vijftal interviews afgenomen bij dakbedekkingsbedrijven. Uitgangspunt bij de keuze van de te interviewen bedrijven was te komen tot een representatieve afspiegeling. De volgende bedrijven zijn bezocht:

- Boschman Dakservice te Leusden;
- Kroom Dakdiensten te Amsterdam;
- Patina te Beverwijk;
- Consolidated te Gorinchem;
- Strijland te Heteren.

De relatief kleine bedrijven hebben weinig of geen UTA-medewerkers in dienst. Het is dan ook moeilijk om een scherp en eenduidig beeld te schetsen van de wijze waarop door deze bedrijven tegen de arbeidsvoorwaarden van UTA-personeel aangekeken wordt.

Voor de grote ondernemingen, die veel UTA-personeel in dienst hebben, kan wel een duidelijk beeld geschetst worden. Bedrijven met meer dan 50 medewerkers (klasse 5) hebben vaak een P&O medewerker of –afdeling en goede kennis van de CAO. Door de omvang van de groep UTA-medewerkers en de aanwezigheid van een P&O specialist hebben de grote ondernemingen, in tegenstelling tot veel kleine bedrijven, een beleid ontwikkeld ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van het UTA-personeel.

Deze grote ondernemingen maken graag een onderscheid tussen projectgebonden UTA-personeel en ondersteunende diensten. Voor de projectgebonden UTA-medewerkers (en met name de leidinggevendenden) geldt vaak dat zij in het verleden voorman-dakdekker zijn geweest. De doorstroming van dakdekkers van ongeveer 45 jaar en ouder wordt voor een deel gehinderd door verlies van enkele arbeidsvoorwaarden die wel voor bouwplaatspersoneel gelden, maar niet voor UTA-personeel. Regelingen met betrekking tot reizen en roostervrije dagen worden bij doorgroei van dakdekker naar een leidinggevende positie gecompenseerd in het salaris. Op het punt van de pensioenregeling is dit meer gecompliceerd. Het verlies van de vroegpensioenregeling vormt voor de ‘oudere’ dakdekkers een belemmering om door te groeien naar een leidinggevende-/ kantoorfunctie.

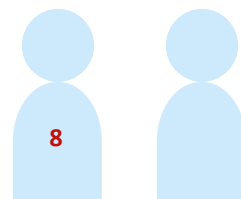


Het onderscheid dat de bedrijven maken tussen projectgebonden UTA-personeel en ondersteunende diensten wordt in het onderzoek verder aangescherpt. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds leidinggevend projectgebonden (uitvoerders, projectleiders) en anderzijds projectgebonden medewerkers in een meer ondersteunende rol (werkvoorbereiding, calculatie, verkoop). Voor alle projectgebonden medewerkers geldt dat hun activiteiten en uren voor een belangrijk deel zijn toe te rekenen aan de projecten en dat zij over voor de branche specifieke competenties beschikken (technische kennis, technische vaardigheden en affiniteit met dakbedekkingstechnieken).

Het recht op een kortere werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder wordt door de geïnterviewde bedrijven als zeer ongewenst ervaren voor leidinggevende UTA-medewerkers.

deel 3

resultaten enquête



3.1. algemeen

In eerste instantie is gekeken naar de verdeling van de UTA-medewerkers over de verschillende functies en bedrijfsklassen. In onderstaande tabel wordt deze verdeling weergegeven:

	WVB/ hoofd bedrijfsburo	calculatie /verkoop	proj.leider/ uitvoerder	administra- tie/receptie	magazijn	bedrijfs- leider	totaal	% van totaal
klasse 5 (>50 medew)	24	90	56	101	29	20	319	53%
klasse 4 (25-50 medew)	12	25	18	26	6	11	98	16%
klasse 3 (15-25 medew)	7	18	9	25	3	7	70	12%
klasse 2 (5-15 medew)	4	20	22	25	3	11	85	14%
klasse 1 (< 5 medew)	2	5	7	10	2	3	29	5%
Totaal	49	158	112	187	43	52	601	

tabel 1: verdeling van de UTA-medewerkers in de analyse over de verschillende functies en bedrijfsklassen

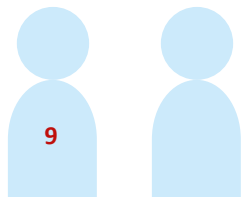
Opvallend is dat meer dan de helft van de UTA-medewerkers (53%) in dienst is bij bedrijven met meer dan 50 werknemers.

Het aantal projectgebonden UTA-medewerkers is 319 (49+158+112) versus 282 (187+43+52) medewerkers in ondersteunende diensten. Wanneer de groep projectgebonden UTA-medewerkers verder wordt uitgesplitst in leidinggevend en ondersteunend projectgebonden, dan is de verdeling als volgt:

Projectgebonden leidinggevend (uitvoerder, projectleider)	112	19%
Projectgebonden ondersteunend (wvb, calculatie, verkoop)	207	34%
Ondersteunend algemeen	282	47%

tabel 2: verdeling van de UTA-medewerkers naar projectgebonden leidinggevend, projectgebonden ondersteunend en ondersteunend algemeen.

In de tabel zijn aantallen medewerkers genoemd. Uitgedrukt in FTE's is het aandeel van de projectgebonden UTA-medewerkers hoger. In FTE's is 57% van de UTA-medewerkers actief in projectgebonden functies en 43% in algemene ondersteunende diensten.



Naast de verdeling van de aantallen medewerkers over de verschillende bedrijfsklassen is ook gekeken naar de verdeling van het aantal bedrijven over de verschillende klassen. In onderstaande tabel is deze verdeling weergegeven.

bedrijfsklasse	Aantal bedrijven in analyse
klasse 5 (>50 medew)	16
klasse 4 (25-50 medew)	12
klasse 3 (15-25 medew)	16
klasse 2 (5-15 medew)	30
klasse 1 (<5 medew)	32
Totaal	106

tabel 3: verdeling van de bedrijven in de analyse over de verschillende klassen.

Nadat de verdeling van de medewerkers en bedrijven in de verschillende bedrijfsklassen is gemaakt, is nagegaan in welke mate in de verschillende functies in parttime dienstverbanden gewerkt wordt. In onderstaand diagram wordt per functie afgebeeld welk percentage van de medewerkers parttime werkt. In de projectgebonden functies zijn deze percentages zeer laag. Bij de ondersteunende diensten zijn deze percentages relatief hoog.

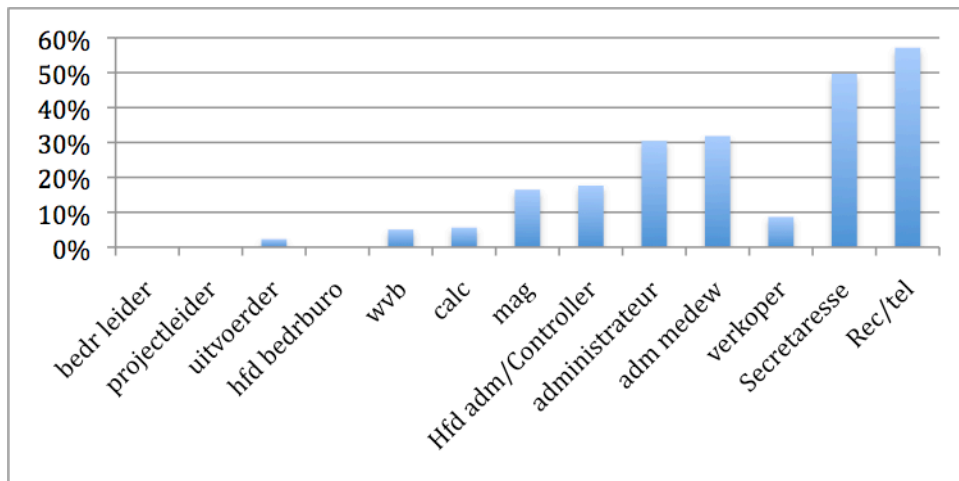
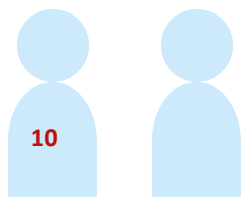


diagram 1: mate waarin parttime gewerkt wordt per functie (in procenten)



3.2 salaris

vastgesteld beloningssysteem

De eerste vraag in de enquête onder het punt salariëring heeft betrekking op de mate waarin gewerkt wordt met een vastgesteld beloningssysteem tegenover individueel vastgestelde beloningen. 5 van de 106 bedrijven die in de analyse zijn betrokken werken met een vastgesteld beloningssysteem, de overige stellen de beloning voor iedere UTA-medewerker individueel vast. De bedrijven die met een vastgesteld beloningssysteem werken, vertonen geen gelijkens op het gebied van bedrijfs-grootte. In onderstaande tabel wordt weergegeven in welke bedrijfsklassen de bedrijven met een vastgesteld beloningssysteem voor UTA-medewerkers zich bevinden.

bedrijfsklasse	Aantal bedrijven met vast-gesteld beloningssysteem
klasse 5 (>50 medew)	1
klasse 4 (25-50 medew)	0
klasse 3 (15-25 medew)	2
klasse 2 (5-15 medew)	1
klasse 1 (<5 medew)	1

tabel 4: bedrijven met een vastgesteld beloningssysteem, verdeeld over de verschillende bedrijfs-klassen.

periodieke indexering

De tweede vraag onder het punt salariëring heeft betrekking op de indexering van de lonen. Gevraagd is of het bedrijf de lonen van de UTA-medewerkers periodiek indexeert. In onderstaand dia-gram wordt per klasse aangegeven hoeveel bedrijven deze lonen periodiek indexeert (in procenten).

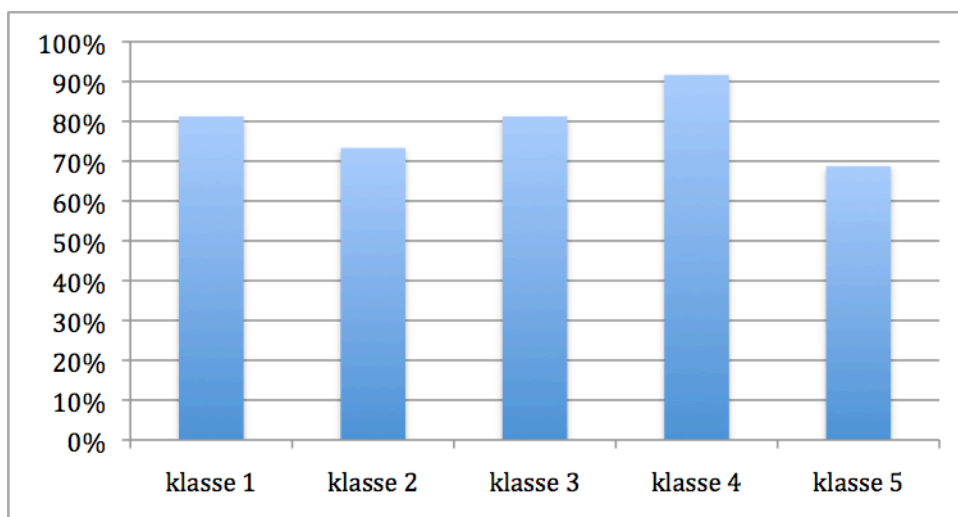
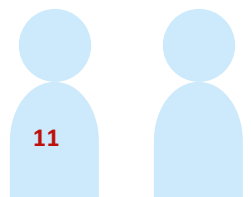


diagram 2: aantal bedrijven die salarissen indexeren, per klasse, in procenten



Gemiddeld worden de salarissen door meer dan driekwart van de bedrijven periodiek geïndexeerd. Veel bedrijven hanteren echter niet de CAO norm voor indexering, maar een ander gekozen norm. In onderstaande tabel wordt weergegeven in welke verhouding geïndexeerd wordt volgens de CAO norm, geïndexeerd wordt volgens een ander gekozen norm of niet periodiek geïndexeerd wordt. De in de tabel opgenomen cijfers geven de aantallen medewerkers per categorie weer.

geïndexeerd volgens CAO	231	40%
geïndexeerd volgens andere norm	186	32%
niet geïndexeerd	163	28%

tabel 5: aantallen medewerkers en vormen van indexering

variabele beloning

Het derde deel van de vragen over de salariering heeft betrekking op een variabele beloning.

In onderstaand diagram wordt per bedrijfsklasse weergegeven hoeveel bedrijven een variabele beloning hanteren (in procenten). Uit het diagram is af te lezen dat met name bij de grootste bedrijven (klasse 5) veel gebruik gemaakt wordt van een variabele beloning. 94% van de bedrijven uit deze klasse hanteert variabele beloning. Hierbij gaat het meestal om een winstdelingsregeling. 58% van de bedrijven die een variabele beloning hanteren baseren deze beloning op een winstdeling.

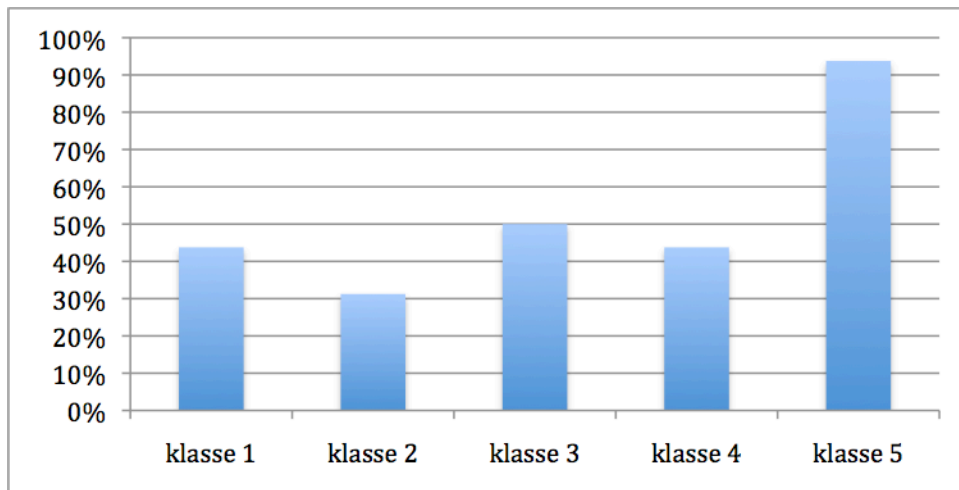
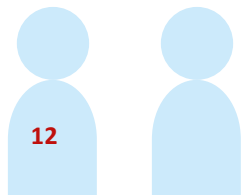


diagram 3: bedrijven die een variabele beloning toepassen (in %)

447 van de 586 medewerkers in deze analyse krijgen een variabele beloning. In de meeste gevallen is dit een winstdeling. Slechts 1 bedrijf (uit klasse 3) keert een variabele beloning van meer dan 2 maanden uit, 27 tussen 1 en 2 maanden, 14 minder dan een maand.

Van de 39 bedrijven die niet variabel belonen, passen relatief veel bedrijven wel de CAO-indexering toe voor het UTA-personeel. In de tabel op de volgende bladzijde is aangegeven in welke mate de bedrijven die niet variabel belonen de salarissen indexereren.



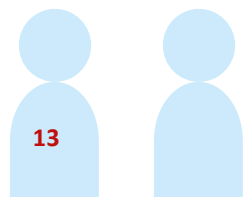
geïndexeerd volgens CAO	28	72%
geïndexeerd volgens andere norm	4	10%
niet geïndexeerd	7	18%

tabel 6: mate waarin de 39 bedrijven die niet variabel belonen wel indexering toepassen op de salarissen van UTA-medewerkers

Uit de enquête is niet voren gekomen of sprake is van een onderscheid tussen projectgebonden UTA-personeel en ondersteunende diensten met betrekking tot variabele beloning. Aangenomen wordt dat variabele beloning vaker voorkomt bij medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van projecten dan bij bijvoorbeeld administratieve krachten. Dit is echter niet aan de hand van de uit het onderzoek verkregen gegevens vast te stellen.

overwerk

De laatste vraag op het gebied van salarïering betreft een overwerkregeling. In de meeste gevallen wordt door de bedrijven geen overwerkregeling gehanteerd voor het UTA-personeel. 17 van de 106 bedrijven in de analyse hanteren een overwerkregeling. In deze gevallen wordt het overwerk behandeld conform de CAO. De overwerkregeling geldt vaak niet voor alle functiegroepen. 430 van 577 UTA-medewerkers kunnen geen gebruikmaken van een overwerkregeling.



3.3 pensioen

Bij het onderwerp pensioen is de bedrijven gevraagd of zij een regeling voor prepensioen en/of een excedent regeling hanteren.

20 van de 106 bedrijven in de analyse hanteren een regeling voor prepensionering. Het gaat hierbij om 185 van 593 UTA-medewerkers.

23 van de 106 bedrijven hebben een excedent regeling voor de UTA-medewerkers. Dit betreft 250 van 593 UTA-medewerkers.

bedrijfsklasse	Aantal bedrijven met regeling prepensioen	Aantal bedrijven met excedent regeling
klasse 5 (>50 medew)	6	10
klasse 4 (25-50 medew)	3	5
klasse 3 (15-25 medew)	4	1
klasse 2 (5-15 medew)	4	4
klasse 1 (<5 medew)	3	3
Totaal # bedrijven met regeling	20	23

tabel 7: aantal bedrijven per klasse met een regeling voor prepensioen en/of een excedent regeling

In onderstaand diagram is per klasse weergegeven welk aandeel van de bedrijven een prepensioen- of excedent regeling aan het UTA-personeel biedt.

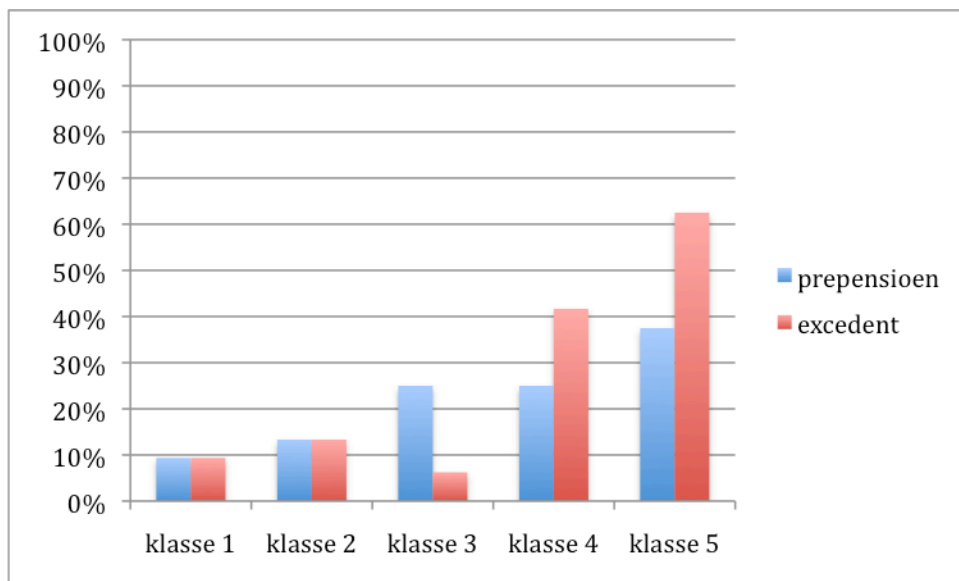
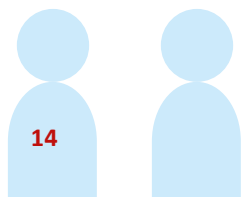


diagram 3: bedrijven per klasse met een prepensioen regeling en/of excedent regeling (in %)



3.4 scholing

In onderstaand diagram wordt weergegeven hoeveel bedrijven een scholingsregeling hebben, per bedrijfsklasse, in procenten. De grote bedrijven in klasse 5 bieden relatief vaak een scholingsregeling.

39 bedrijven beschikken over een scholingsregeling, bij 5 daarvan geldt deze alleen voor branchespecifieke opleidingen, bij de overige 34 zowel voor branchespecifieke- als functiespecifieke opleidingen.

362 UTA-medewerkers van 585 in deze analyse kunnen gebruik maken van een scholingsregeling. Voor de overige 223 medewerkers (38%) geldt dit niet.

In de enquête is de bedrijven gevraagd naar of zij een scholingsregeling hebben voor het UTA-personeel. Het begrip scholingsregeling is in de vragenlijst niet nader gedefinieerd.

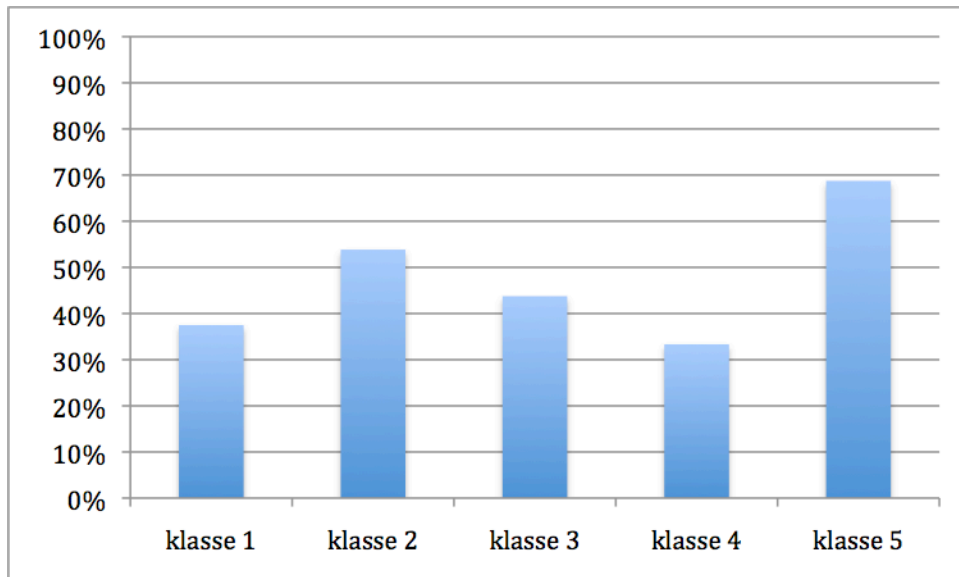
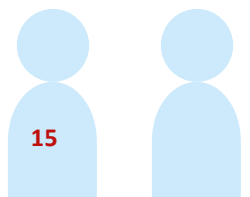


diagram 4: Bedrijven die een scholingsregeling bieden, per bedrijfsklasse, in procenten



3.5 vrije dagen

De vraag over het aantal gehanteerde vakantiedagen is niet door alle bedrijven ingevuld. Van de 68 bedrijven die duidelijk hebben ingevuld hoeveel vakantiedagen zij aan het UTA-personeel geven, geven 2 bedrijven 22 vakantiedagen en 4 bedrijven geven 24 vakantiedagen. De overige 62 bedrijven (91% van de 68 respondenten) hanteren 25 vakantiedagen.

De wijze waarop met roostervrije dagen wordt omgegaan verschilt sterk. In onderstaande tabel wordt weergegeven hoeveel bedrijven de 22 roostervrije dagen uit de CAO ook voor UTA-medewerkers hanteren, hoeveel bedrijven uitsluitend de 6 vastgestelde roostervrije dagen uit de CAO toekennen en hoeveel bedrijven een andere regeling hebben. Tevens staat in de tabel hoeveel bedrijven geen roostervrije dagen toekennen en door hoeveel bedrijven deze vraag niet is ingevuld.

# bedrijven	Regeling roostervrije dagen
27	22 dagen volgens CAO
13	uitsluitend 6 vastgestelde dagen CAO
29	anders
14	nee, geen roostervrije dagen
29	niet ingevuld

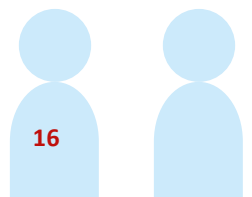
tabel 8: aantallen bedrijven en de regelingen voor roostervrije dagen die zij toepassen

De informatie uit bovenstaande tabel kan ook per bedrijfsklasse worden bekeken. Hieronder wordt weergegeven welke regelingen door de bedrijven worden gehanteerd per bedrijfsklasse.

bedrijfsklasse	22 dagen volgens CAO	6 vastgestelde dagen CAO	anders	nee, geen roostervrije dagen
klasse 5 (>50 medew)	2	3	9	2
klasse 4 (25-50 medew)	2	1	6	3
klasse 3 (15-25 medew)	4	4	5	3
klasse 2 (5-15 medew)	11	5	6	4
klasse 1 (<5 medew)	9	1	4	2

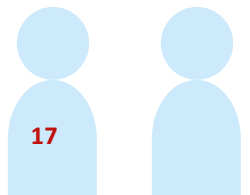
tabel 9: aantal bedrijven per bedrijfsklasse met daarbij behorende regelingen ten aanzien van roostervrije dagen

Uit de tabel is af te lezen dat de 22 roostervrije dagen uit de CAO vaker door kleine bedrijven worden toegepast, terwijl de grote ondernemingen relatief vaak voor een eigen, andere regeling kiezen.

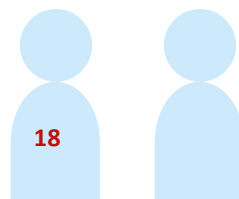


3.6 onderscheid projectgebonden personeel en ondersteunende diensten

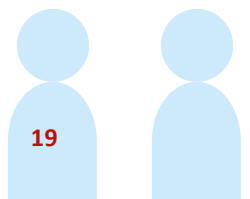
Hoewel elk van de grote bedrijven bij de interviews aangaf graag een onderscheid te maken tussen projectgebonden UTA-personeel en ondersteunende diensten, heeft bij de enquête slechts 1 bedrijf aangegeven onderscheid te maken in de arbeidsvoorwaarden bij deze 2 groepen. De overige bedrijven hebben aangegeven dit onderscheid niet te maken. De uit het onderzoek verkregen gegevens wijzen echter niet uit of het hierbij gaat om het geheel van alle arbeidsvoorwaarden of dat op enkele specifieke arbeidsvoorwaarden wel onderscheid gemaakt wordt.



samenvatting & conclusies

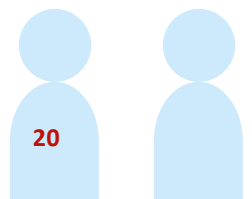


- Grote bedrijven gaven in de interviews aan graag een onderscheid te maken tussen projectgebonden UTA-personeel en ondersteunende diensten. Bij de enquête gaf echter slechts 1 bedrijf (uit klasse 3) aan onderscheid te maken in de arbeidsvoorwaarden tussen beide groepen.
- In de interviews gaven de grote bedrijven aan dat voor voorman-dakdekkers vanaf ongeveer 45 jaar doorgroei naar een UTA functie (waarbij het vaak gaat om de rol van uitvoerder) gehinderd wordt door het verliezen van enkele arbeidsvoorwaarden uit de CAO. Met name vroegpensioen speelt hierbij een belangrijke rol.
- De verkorte werkweek vanaf 55 jaar wordt door de werkgevers als ongewenst ervaren voor leidinggevenden.
- Meer dan de helft van het UTA-personeel is werkzaam bij ondernemingen met meer dan 50 werknemers (klasse 5). 53% van het UTA-personeel is werkzaam in de technische / projectgebonden functies, de overige 47% in de ondersteunende diensten.
- Parttime werken komt bij de technische / projectgebonden functies nauwelijks voor. In de overige functies daarentegen zeer veel.
- Slechts 5% van de bedrijven werkt met een vastgesteld beloningssysteem voor de UTA-medewerkers, de overige bedrijven bepalen de beloning op individuele basis.
- Voor 72% van de UTA-medewerkers wordt het salaris periodiek geïndexeerd. Dit gebeurt in veel gevallen echter niet volgens de CAO norm, maar op basis van een andere norm. Voor 28% van de UTA-medewerkers geldt dat hun bedrijven de salarissen niet periodiek indexeren.
- In bedrijfsklasse 5 werkt 94% van de bedrijven met een variabele beloning. Hierdoor ontvangen 447 van de 586 medewerkers een variabele beloning. In de meeste gevallen gaat het om een winstdeling.
- Voor 430 van de 577 UTA-medewerkers geldt *geen* overwerk regeling.
- 185 van 593 UTA-medewerkers krijgt een prepensioenregeling aangeboden, 250 van de 593 werknemers geniet een excedent regeling.
- Voor 38% van het UTA-personeel geldt dat hun werkgever geen scholingsregeling heeft. De bedrijven uit klasse 5 hebben in ruim 2/3 van de gevallen wel een scholingsregeling.
- De invulling van het onderwerp roostervrije dagen verschilt nogal sterk. 27 bedrijven kennen de 22 dagen uit de CAO toe, 13 bedrijven uitsluitend de 6 vastgestelde roostervrije dagen en 29 bedrijven hebben hiervoor een andere, eigen regeling. Kleine bedrijven kiezen in verhouding vaker voor de 22 roostervrije dagen uit de CAO, terwijl de grote ondernemingen relatief vaak een andere, eigen regeling hebben voor roostervrije dagen.



Bijlage

Vragenlijst enquête



Enquête: Arbeidsvoorwaarden UTA personeel in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK)



Vakmensen



Naam bedrijf:

Vestigingsplaats:

Aantal medewerkers:

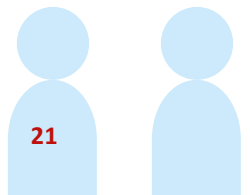
Hoeveel medewerkers is dit omgerekend naar FTE? (Full Time Equivalent, bijvoorbeeld: 2 medewerkers voor 4 dagen per week is in totaal 1,6 FTE)

Aantal FTE:

1. Hoeveel UTA medewerkers zijn in de volgende categorieën voor uw bedrijf werkzaam?

We vragen u zowel de aantallen medewerkers in te vullen als de omrekening naar aantal FTE's.

<i>Bedrijfsleider</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Projectleider</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Uitvoerder</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Hoofd bedrijfsbureau</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Werkvoorbereider</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Calculator</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Magazijnmedewerker</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Hoofd administratie/controller</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Administrateur</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Administratief medewerker</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Verkoper</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Secretaresse</i>	aantal medewerkers:	in FTE:
<i>Receptioniste/telefoniste</i>	aantal medewerkers:	in FTE:



Overig UTA

aantal medewerkers:

in FTE:

In het vervolg van deze vragenlijst blijven de bedrijfsleiders en de uitvoerders die rechtstreeks aan de directie rapporteren buiten beschouwing.

Beantwoordt u de volgende vragen alstublieft uitsluitend voor uitvoerders die niet rechtstreeks aan de directie rapporteren en alle andere UTA-medewerkers.

Salariëring

2. Heeft u een loonebouw vastgesteld voor uw UTA medewerkers of bepaalt u de beloning individueel?

- vastgesteld loonebouw
- individueel bepaald

3. Worden de lonen van het UTA-personeel bij u periodiek geïndexeerd?

- ja
- nee

Hoe vaak past u indexering toe van deze salarissen?

.....

4. Gebruikt u hiervoor de indexering die is afgesproken in de CAO Bikudak of stelt u deze indexering anders vast?

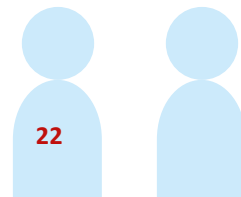
- CAO-indexering
- anders

Indien u een andere grondslag heeft gekozen, hoe werkt deze?

.....
.....
.....

5. Maakt u gebruik van flexibele beloning voor het UTA-personeel en zo ja, wat voor soort beloning is dit?

- nee
- ja, 13^e maand
- ja, winstdeling
- ja, prestatiebonus eindejaar
- ja, tussentijdse extra beloning bij goede afsluiting van een project



6. In welke van onderstaande categorieën vallen de gemiddelde bedragen van de winstdeling cq. prestatiebeloning die u op jaarbasis uitkeert?

- minder dan een maandsalaris per medewerker
- tussen 1 en 2 maandsalarissen per medewerker
- meer dan 2 maandsalarissen

7. Heeft u een regeling voor overwerk door het UTA-personeel?

- ja
- nee

Zo ja, hoe werkt deze regeling?

.....

.....

.....

Pensioen

8. Heeft u een regeling voor prepensionering van het UTA-personeel?

- ja
- nee

9. Heeft u voor uw UTA-medewerkers een excedentregeling voor aanvulling op het pensioen?

- ja
- nee

Zo ja, hoe werkt deze regeling?

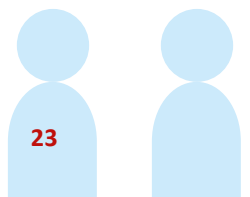
.....

.....

Scholing

10. Heeft u een scholingsregeling voor het UTA-personeel?

- ja
- nee



Indien u deze vraag met nee heeft beantwoord, ga dan door naar vraag 14. onder vakantie en roostervrije dagen.

11. Is deze regeling uitsluitend geldig voor branchespecifieke opleidingen of ook voor functiespecifieke opleidingen?

(Functiespecifieke opleidingen hebben wel betrekking op de functie die de betreffende medewerker uitoefent, maar niet op de dakbedekkingsactiviteiten van de branche. De functiespecifieke opleidingen worden niet vergoed volgens de CAO)

- uitsluitend branchespecifieke opleidingen
- zowel branchespecifieke- als functiespecifieke opleidingen

12. Wat is de werkgeversbijdrage op basis van uw scholingsregeling en hoeveel arbeidstijd stelt u beschikbaar voor studie?

Werkgeversbijdrage scholing (financiële regeling):

.....
.....
.....

Voor studie beschikbaar gestelde arbeidstijd:

.....
.....
.....

Vakantie en roostervrije dagen

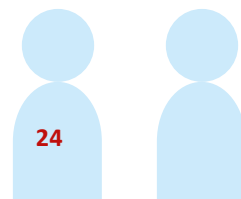
13. Hoeveel vakantiedagen krijgen uw UTA-medewerkers?

..... dagen

14. Krijgen uw UTA medewerkers de roostervrije (ATV) dagen die het uitvoerend personeel ook volgens de CAO Bikudak krijgt?

- nee
- ja, alle 22 roostervrije dagen
- ja, uitsluitend de 6 vastgestelde roostervrije dagen
- anders:

.....
.....



15. Hoe gaat u voor uw UTA-medewerkers om met:

Wintersluiting:

.....
.....

Zomersluiting:

.....
.....

Vastgestelde roostervrije dagen:

.....
.....

Overig

16. Maakt u als het gaat om de arbeidsvoorwaarden een onderscheid tussen projectgebonden UTA-medewerkers (calculator, werkvoorbereider, projectleider, uitvoerder) en niet-projectgebonden UTA medewerkers?

- ja, wel onderscheid
- nee, geen onderscheid

Zo ja, hoe wordt dit onderscheid gemaakt?

.....
.....
.....

Wat heeft uw bedrijf verder voor regelingen voor het UTA personeel?

.....
.....
.....