

CAO-VOORSTELLEN BIKUDAK 2026

De huidige cao eindigt per 31 december 2025. In deze brief maken wij onze voorstellen bekend. Onze voorstellen zijn tot stand gekomen na vele gesprekken met onze (kader)leden, een vragenlijst onder zowel leden als niet-leden en uitvoerige besprekingen met de cao-commissie.

Hieronder onze voorstellen voor de nieuwe cao:

LOOPTIJD

De FNV stelt voor om een eenjarige cao af te spreken voor de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

AUTOMATISCHE PRIJSCOMPENSTATIE (APC)¹

De FNV stelt voor dat de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2026 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 1 decimaal). Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI worden de lonen niet verlaagd.

LOON

De FNV stelt voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2025 structureel te verhogen met 2,9 procent² naast de verhoging met de automatisch prijscompensatie (zie hierboven).

AFSCHAFFEN MAXIMERING LOONSVERHOOGING

De FNV stelt voor om de maximering van de loonsverhoging zoals staat in artikel 4 lid 2 van bijlage 2 van de cao af te schaffen.

VERGOEDINGEN

De FNV stelt voor om alle vergoedingen te verhogen met hetzelfde percentage als de overeengekomen loonsstijgingen. Dat betekent per 1 januari met zowel het percentage van 2,9 procent³ als met de automatische prijscompensatie. Afrondingsverschillen worden op de lat gezet en bij een latere verhoging opgeteld.

MINIMUMLOON 18 EURO

De FNV stelt voor dat het laagste cao-loon minimaal 60% van het mediaanloon moet zijn. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar 18 euro per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat voldoende progressie en spreiding tussen de functiegroepen zit. De onderkant optillen naar 18 euro heeft effect op de rest van de garantielonen. De FNV wil met

¹ Volgens het CBS was de inflatie in oktober 3,1 procent bij de snelle raming. De afgeleide inflatie van oktober 2025 is nog niet bekend.

² De afgeleide inflatie van oktober 2025 is nog niet bekend. Uitgaande van de snelle raming van het CBS (3,1 procent), is de looneis 2,9 procent en APC.

³ Afhankelijk van de inflatie (zie voetnoot 1 en 2).

eerdergenoemde randvoorwaarden de garantielonen per 1 januari 2026 aanpassen met specifieke aandacht voor de onderkant.

WERKGEVERSBIJDRAGE ZORGVERZEKERING

De FNV stelt voor dat werkgevers maandelijks een bijdrage leveren aan de kosten voor de zorgverzekering van hun werknemers.

VOORSTELLEN JONGEREN IN DE BIKUDAK

Vakvolwassen loon vanaf 18 jaar

De FNV wil dat werknemers vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon ontvangen. Hiermee bedoelt FNV dat elke werknemer vanaf 18 jaar die een reguliere functie vervult, tenminste wordt beloond op basis van de voor de functie van toepassing zijnde functiegroep. De hoogte van het loon moet niet afhankelijk zijn van de leeftijd maar van de feitelijke werkzaamheden die worden verricht.

Gratis vakbondslidmaatschap voor jongeren tot 23 jaar

De FNV stelt voor dat de contributie voor jongeren tot 23 jaar volledig wordt vergoed door de werkgever. De contributie voor jongeren tot 23 jaar bedraagt 25 euro per jaar.

VOORSTELLEN UTA-WERKNEMERS

2 extra roostervrije dagen

De FNV stelt voor dat UTA-werknemers 2 extra roostervrije dagen krijgen. Het totaal aan roostervrije dagen wordt dan 6.

Loon bij ziekte (art. 28) ook voor UTA

De FNV stelt voor om de bepaling over het loon bij ziekte ook voor UTA-werknemers te laten gelden.

Thuiswerken

De FNV stelt voor om voor UTA-werknemers in de cao het recht op thuiswerken op te nemen, tenzij er redenen zijn waarom het werk niet thuis kan worden verricht.

De werkgever dient te zorgen voor een veilige en gezonde thuiswerkplek.

VAKBONDSVERLOF KADERLEDEN (zie ook art. 25 cao)

De FNV stelt voor dat leden van de vakbond, in het bijzonder diegenen die als kaderlid door de werknemersorganisaties zijn aangewezen, recht hebben op 3 dagen vakbondsverlof per jaar.

Voor kaderleden in de cao-commissie stelt FNV voor dat zij recht hebben op 6 dagen vakbondsverlof per jaar.

TEGENGAAN LOONKLOOF – GELIJKE BELONING VROUWEN

De FNV stelt voor dat cao-partijen ervoor zorgen dat mannen en vrouwen gelijk beloond worden voor gelijkwaardig werk en zij nemen zich voor actief de loonverschillen te onderzoeken.

VOORSTELLEN UITZENDKRACHTEN

Zwaarwerkregeling en uitzendkrachten

FNV stelt voor om te onderzoeken hoe ook uitzendkrachten die werken onder de cao Bikudak gebruik kunnen maken van de regeling zwaar werk. In de cao Bouw & Infra is dit al geregeld, omdat daar ook door uitzendbureaus premie wordt afgedragen.

Wij willen dat ook binnen de Bikudak-sector wordt bekeken hoe dit op vergelijkbare wijze kan worden ingericht, zodat iedereen die hetzelfde zware werk verricht, ook dezelfde rechten heeft.

Dezelfde arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten

FNV stelt voor dat uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten in een functie zoals opgenomen in bijlage I van de cao Bikudak of als UTA-werknemer voor de werkgever/inlener, recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden en bedrijfseigen regelingen als de werknemers van die werkgever, met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren.

De werkgever/inlener is verantwoordelijk om zich ervan te vergewissen dat de uitzendkracht daadwerkelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.

CAO ONWERKBAARWEER - VORST

FNV stelt voor om artikel 4 lid 7 van de cao Onwerkbaar Weer Bikudak aan te vullen. Nu geldt dat de werknemer bij een gevoelstemperatuur van -6°C of lager het werk niet hoeft aan te vangen of voort te zetten.

FNV stelt voor dat wanneer deze temperatuur zich tot 09.30 uur voordoet, de werknemer het recht heeft om de bouwplaats te verlaten, vergelijkbaar met de regeling in de cao Bouw & Infra.

PROTOCOLAFSPRAAK ONDERZOEK 3-DAAGSE WERKWEEK VOOR OUDERE WERKNEMERS

Zoals afgesproken in het onderhandelingsakkoord voor de RVU-regeling, wil FNV het overleg over een driedaagse werkweek voor oudere werknemers voortzetten.

VOORBEHOUD

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