

WERKGEVERSVOORSTELLEN CAO BIKUDAK 2026

- In de afgelopen jaren zijn de primaire én de secundaire arbeidsvoorwaarden onder de CAO BIKUDAK stapsgewijs verruimd. De gemaakte afspraken staan niet op zichzelf. Kijkend naar de werknemersvoorstellen in deze periode is aan vakbondszijde sprake van een welbewust meerjarentraject. Elk akkoord vormt een fase op weg naar het uiteindelijke doel.

VEBIDAK bespreekt graag als eerste punt wat de stip is aan de horizon van werknemers. De wisseling van de wacht aan weerskanten van de onderhandelingstafel is een goed moment om te bezien hoe sociale partners zich de CAO BIKUDAK over vijf jaar voorstellen. Dit omvat ook, maar zeker niet uitsluitend, de arbeidsvoorwaarden van het uta-personeel.

- Als gevolg van groepsvorming en diversificatie in onze bedrijfstak is er binnen VEBIDAK meer aandacht dan vroeger voor de relatie tussen onze CAO en die voor de pannendeckers. Naast de arbeidsvoorwaarden als zodanig leiden de hiermee gemoeide kosten tot onbehagen. Het recente akkoord over een nieuwe CAO Hellende Daken heeft dit sentiment versterkt.

VEBIDAK is fier op het goede werkgeverschap van haar leden. Ook de branchestructuur wordt gekoesterd. De kosten van een en ander liggen echter voor een onevenredig groot deel bij de bedrijven. Werkgevers willen qua lasten en verplichtingen niet substantieel duurder uit zijn dan in aanpalende sectoren. Graag gaan zij hierover in gesprek met de vakbonden.

- De bouwconjunctuur is naar de mening van werkgevers voldoende stabiel om een CAO voor de duur van twee jaar aan te gaan.
- Werkgevers zijn – zoals steeds – bereid tot een redelijke loonontwikkeling. Onder “redelijk” verstaan zij voor 2025 en 2026 een verhoging van de garantielonen ad 3,5% per jaar met de gebruikelijke maximering. Met dit loonbod blijven werkgevers binnen de centrale looneis van CNV. Zij gaan er dus vanuit dat de collectieve loonontwikkeling snel kan worden afgevinkt.
- Her en der in de CAO én in de bijlagen I en II wordt een definitie van ‘BBL’ en ‘vakopleiding’ node gemist. Voorgesteld wordt hierin te voorzien in **artikel 1A**. Dit ondervangt de stelling dat het bezit van een BBL-diploma in een geheel andere studierichting of van een niet wettelijk erkend branchecertificaat bepaalde aanspraken geeft in de functie- en loonsystematiek.
- Blijkens een interne enquête is er binnen VEBIDAK geen draagvlak voor een driedaagse werkweek volgens het Bavariamodel. De kosten daarvan worden te hoog. Minstens zo zwaar weegt dat een driedaagse werkweek bij veel bedrijven organisatorisch niet inpasbaar is. Dit geldt met name voor oudere dakdekkers die, dikwijls als voorman, in ploegverband werken.

Als alternatief oppert VEBIDAK – onverminderd het primaat van de RVU – de mogelijkheid tot aanpassing van de werkweek conform **artikel 8F** vanaf drie jaar vóór de AOW-leeftijd mits hierover tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat. In deze situatie zou de duur van het arbeidsverleden in de branche geen rol meer (hoeven te) spelen.

- VEBIDAK wenst de vervoermiddelenvergoeding voor zowel werknemers (**artikel 18A1 lid 2**) als uta-werknemers (**artikel 18A2 lid 2**) gedurende de looptijd van de nieuwe CAO niet te wijzigen en de vergoeding in artikel 18A1 lid 2 van overeenkomstige toepassing te verklaren op reizen van uta-werknemers tijdens werktijd zoals bedoeld in artikel **18A2 lid 5**.
- **Artikel 28** geldt alleen voor werknemers (= met een functie zoals genoemd in bijlage I). Ingeval van ziekte van uta-werknemers geldt het wettelijk regime. Inventarisatie heeft uitgewezen dat veel werkgevers, in alle omzetcategorieën en door het gehele land, dienovereenkomstig handelen. Het verschil in regime is aan werkgeverszijde sowieso bijna algemeen bekend.

VEBIDAK zou zich bij haar achterban willen inspannen om de werkingssfeer van artikel 28 uit te breiden tot uta-werknemers mits genoemde bepaling wordt uitgebreid met één wachtdag bij ziekte voor werknemers én uta-werknemers. Een tweede beding is dat het voortbestaan van nadeliger bedrijfseigen regelingen, gezien vanuit werkgeversoogpunt, niet wordt verplicht.

- In **bijlage II, artikel 9**, dient de premie schadevrij rijden structureel te vervallen. Anno 2025 is schadevrij rijden geen bijzondere prestatie maar eenvoudigweg de norm.
- VEBIDAK wil de termijnen in de **Regeling stervensbegeleiding en rouw** teruggebracht zien tot 5 dagen ten behoeve van (a) stervensbegeleiding en (b) verwerking van een overlijden van een bloedverwant in de tweede graad. Genoemde regeling wordt thans niet ter discussie gesteld voor zover het de echtgeno(o)t(e) c.q. partner of een bloedverwant in de eerste graad betreft.
- Jaar na jaar lukt het sociale partners niet om de afgesproken protocollen binnen de looptijd van de desbetreffende CAO BIKUDAK af te handelen. Het geeft lucht om in de nieuwe CAO géén nieuwe protocollen af te spreken. Voorlopig heeft de pariteit haar handen vol aan de uitvoering en follow-up van bestaande protocolafspraken.