

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

CAO VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN 2026-2027

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK) – d.i. CNV, FNV Bouwen & Wonen en de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK – hebben op 27 januari 2026 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt:

Looptijd

2 jaar (1 januari 2026 tot en met 31 december 2027)

Algemene loonsverhoging

De garantielonen worden als volgt verhoogd:

- per 1 februari 2026 4,25 %
- per 1 januari 2027 3,50 %

De van toepassing zijnde bedragen voor vergoedingen en toeslagen worden met dezelfde percentages verhoogd. Hiervan is uitgezonderd de vergoeding zoals genoemd in artikel 18A2 lid 5. Bij iedere volgende indexatie wordt verder gerekend met de niet afgeronde bedragen.

Maximering loonsverhoging

Per 1 januari 2026 geldt dat dezelfde verhoging wordt toegepast over het gedeelte van het overeengekomen loon tot aan het garantieloon van functiegroep 5 en het daaraan gekoppelde garantieloon in functiegroep UTA 3 plus 40%. Per 1 januari 2027 wordt de grens verhoogd van 40% naar 50%.

Over het gedeelte van het loon dat boven deze grens ligt, is er geen verplichte loonsverhoging.

Lonen van jeugdigen met diploma vakopleiding

Per 1 januari 2026 geldt voor alle jeugdige werknemers van 18 jaar en ouder met diploma vakopleiding het garantieloon voor volwassenen.

De leeftijd zoals genoemd in functiegroep 2 van bijlage I, wordt gesteld op 20 jaar.

Roostervrije dagen UTA-werknemer (art. 8A2 CAO)

Aan het bestaande aantal van 4 roostervrije dagen voor de UTA-werknemer wordt 1 roostervrije dag toegevoegd.

Faciliteiten vakbonden (art. 40 CAO)

Kaderleden van vakbonden krijgen 5 dagen vakbondsverlof wanneer zij deel uitmaken van de onderhandelingsdelegatie van de CAO.

Het vakbondsverlof in het bedrijf bedraagt maximaal 1 manuur per vakbondslid per jaar.

Voor maximaal twee van de kaderleden/contactpersonen geldt een minimum van 8 uur per jaar per persoon, ook indien het totale aantal vakbondsleden in het bedrijf minder bedraagt dan dit aantal uren. Deze maximaal twee kaderleden/contactpersonen kunnen, in overleg tussen de vakbonden, door een en dezelfde vakbond worden aangewezen.

Het eventuele overige aantal beschikbare uren wordt gelijkelijk verdeeld over de kaderleden/contactpersonen in het bedrijf, tenzij vakbonden over de verdeling andere afspraken maken.

Afwisselend 3-/4-daagse werkweek vanaf 3 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd (art. 8F CAO)

In aanvulling op artikel 8F van de CAO krijgt een werknemer vanaf 3 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd het recht op een afwisselend 3-/4-daagse werkweek, tenzij bedrijfsorganisatorische redenen zich hiertegen verzetten. Voor de aanvraagprocedure wordt aangesloten bij artikel 8 lid 6 van de CAO. Voor deze werknemers geldt geen referte-eis.

Stervensbegeleiding en rouwverlof (art. 24A CAO)

Het verlof voor stervensbegeleiding en het rouwverlof voor familieleden in de 2^e graad wordt gereduceerd. Het verlof voor stervensbegeleiding wordt 5 dagen. Het rouwverlof wordt 5 dagen voor grootouders en 10 dagen bij het overlijden van een broer, zus of kleinkind.

Mantelzorgverlof

Een werknemer of UTA-werknemer heeft recht op 8 uur betaald mantelzorgverlof per jaar. Het verlof wordt toegekend in geval van aantoonbaar noodzakelijke persoonlijke zorg aan een partner, ouder of kind met een ernstige langdurige medische aandoening of beperking van structurele aard, waarbij de zorg redelijkerwijs niet volledig door professionele zorg kan worden overgenomen. Niet opgenomen verlof vervalt aan het eind van het jaar.

Verduidelijking begrip vakopleiding (art. 1A CAO)

Een begripsbeschrijving van vakopleiding wordt in de CAO opgenomen. Uitsluitend een diploma BBL dakdekker op niveau 2 of hoger geldt in de context van deze CAO als een vakopleiding.

Gelijke beloning M/V

Partijen leggen in de CAO vast dat werkgevers verplicht zijn gelijke beloning toe te passen voor mannen en vrouwen die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten.

Protocolafpraak*(Dezelfde) arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten*

Partijen zullen vóór 1 juli 2026 hetgeen is afgesproken in de CAO BIKUDAK over uitzendkrachten in de volle breedte tegen het licht houden, mede in verband met wet- en regelgeving.

Uitgangspunt is dat uitzendkrachten gelijk worden beloond als (UTA-)werknemers.

Doel van de protocolafpraak is inzichtelijk te maken wat de CAO BIKUDAK betekent voor (UTA-)uitzendarbeid en te onderzoeken wat de mogelijkheden en voorwaarden zijn waaronder de toegang tot de RVU voor uitzendkrachten kan worden gerealiseerd.

Daartoe zullen partijen:

- artikel 7A en bijlage XI van de CAO en eventuele CAO-artikelen waarnaar wordt verwezen, actualiseren;
- de mogelijkheden en voorwaarden onderzoeken waaronder de toegang tot de RVU voor uitzendkrachten kan worden gerealiseerd;
- een samenvatting van relevante bepalingen in de CAO maken, om in verschillende talen te publiceren op de website en om naar te verwijzen.