

VOORSTELLEN VEBIDAK INZAKE CAO BIKUDAK 2025

Na overleg binnen ons Algemeen Bestuur en raadpleging van onze Achterban Sociale Zaken doet het ons, als onderhandelingsdelegatie namens werkgevers, genoeg om de onderstaande voorstellen voor een nieuwe CAO BIKUDAK te presenteren aan de vertegenwoordigers van CNV Vakmensen en FNV Bouwen & Wonen.

- Looptijd: één jaar (1 januari tot en met 31 december 2025). Afhankelijk van de loonafspraken is een looptijd van twee jaar voor ons wellicht bespreekbaar.
- Mede in het licht van de wel zéér royale aantal roostervrije dagen onder de CAO BIKUDAK staat de noodzakelijke productie allengs meer onder druk. Daarbij komt het tekort aan arbeidscapaciteit. Deze zorg wordt nog versterkt door het sterk toenemend, ja bovenmatig, gebruik van de faciliteiten voor kort verzuim onder werktijd.
- Niettemin zijn werkgevers bereid tot een redelijke collectieve loonontwikkeling over 2025. Het percentage van deze loonontwikkeling dient recht te doen aan de gerechtvaardigde belangen van werkgevers en werknemers in onze sector. Bij de concretisering van deze redelijkheid ligt nog vers in het geheugen dat in de CAO BIKUDAK 2024 een finale inhaalslag is doorgevoerd.
- Veel werkgevers ervaren de huidige reisenregeling als nodeloos ingewikkeld. Zij doet tevens geen recht aan gewijzigde arbeidspatronen en werknemersbehoeften anno 2025. Graag zien werkgevers (de mogelijkheid tot) een eenvoudiger en transparanter regeling, mits tenminste gelijkwaardig, doorgevoerd. De wensen van jongere generaties dakdekkers wegen daarin nadrukkelijk mee.
- Zonder leermeesters geen nieuwe vaklieden. Werkgevers zien de ervaren mentor graag beloond met een eenmalig bedrag van € 150,- bruto nadat hij de cursus c.q. de herhalingscursus Leermeester met goed gevolg heeft afgerond. Op deze wijze verwachten werkgevers het animo voor de rol van leermeester te vergroten c.q. te bestendigen.
- Bezoek aan artsen en paramedici onder werktijd neemt hand over hand toe. Bij dienstverbanden in deeltijd is dat niet anders. Werkgevers willen overgaan naar een vast aantal verzuimuren van 8 per jaar om (para-)medische redenen op basis van een full-time dienstverband. Het meerdere komt dan voor eigen rekening van de werknemer.
- Met spijt constateert VEBIDAK dat twee wezenlijke protocollen uit de CAO BIKUDAK 2024 zelfs nog niet ter hand zijn genomen. Het betreft organisatie van het werk en de mogelijkheden voor een driedaagse werkweek. Het aantal paritaire initiatieven heeft de grens van het absorptievermogen van onze relatief kleine sector bereikt. Voor 2025 is geen behoefte aan nieuwe protocollen.

Wij zien uit naar een constructief onderhandelingstraject.