

Voorstellenbrief CAO Hibin 2025

Geachte cao-delegatie,

Na zorgvuldige afweging van de input van onze leden en de resultaten van de recente enquête, waarin een kleine 500 respondenten hun prioriteiten voor de nieuwe cao Hibin hebben gedeeld, presenteren wij onze voorstellen voor de komende cao-onderhandelingen. Wij stellen voor dat de cao-eisen worden afgestemd op de huidige economische situatie, de wensen van de werknemers en de noodzaak om de sector toekomstbestendig te maken. Hieronder vindt u onze belangrijkste voorstellen.

1. Looptijd CAO

Wij stellen voor de looptijd van de cao af te spreken voor een periode van **1 jaar en 3 maanden**, te beginnen op **1 oktober 2025** en eindigend op **31 december 2026**. Deze termijn biedt voldoende ruimte om de huidige uitdagingen aan te pakken en tegelijkertijd flexibiliteit te behouden voor toekomstige aanpassingen binnen de sector.

Loon

2. Loonontwikkeling en Koopkrachtverbetering

De FNV stelt voor om de lonen en salarisschalen per 1 oktober 2025 structureel te verhogen met 7%. Deze verhoging is bedoeld om het salaris in lijn te brengen met de oplopende inflatie. Binnen de Hibin zijn de salarisverhogingen sinds 2021 echter achtergebleven bij de inflatiecijfers, wat heeft geleid tot een verlies van koopkracht voor werknemers.

De FNV stelt voor de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2026 door middel van prijscompensatie jaarlijks te indexeren. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de bruto salarissen 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. Naast de verhoging met de automatische prijscompensatie, maken partijen jaarlijks afspraken over de loonsverhoging ter verbetering van de koopkracht van de werknemers

Boven-CAO bepaling – Uitbetaling van verlofdagen bij structureel overwerk

Indien sprake is van structureel overwerk, waarbij een werknemer gemiddeld meer dan 40 uur per week werkt, dient dit op passende wijze gecompenseerd te worden. Dit houdt in dat bij het opnemen van verlofdagen over de betreffende periode, ook rekening gehouden wordt met het gemiddelde overwerk. Werknemers hebben in dat geval recht op uitbetaling van verlofdagen op basis van het verhoogde gemiddelde loon, inclusief het structureel gerealiseerde overwerk.

Minimumloon

Een breed gedragen wens van de werknemers is het verhogen van het minimumloon naar €16,- per uur, hetgeen ook het onderliggende minimum voor de salarisschalen zou moeten zijn. Dit zou een directe verbetering zijn voor de werknemers met de laagste lonen binnen de sector.

Jeugdloon

Op basis van de enquête willen wij het jeugdlonenbeleid volledig afschaffen, zodat jongere werknemers hetzelfde loon ontvangen als hun oudere collega's voor gelijkwaardig werk. Dit sluit aan bij de bredere wens om gelijkheid binnen de cao te bevorderen.

Vierdaagse werkweek

Het verkorten van de arbeidstijd is een veel voorkomende wens van zowel huidige als toekomstige werknemers. De mogelijkheid om zelf meer regelruimte te hebben om afhankelijk van de levensfase de werk/privébalans vorm te geven, wordt beschouwd als een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Een vierdaagse werkweek biedt meer ruimte voor recuperatie, mantelzorg, ouderschap en persoonlijke ontplooiing. Een goede balans tussen werk en privé heeft een positieve invloed op de gezondheid en productiviteit van werknemers. Wij stellen voor om in 2025 in gesprek te gaan over het gefaseerd invoeren van een kortere werkweek zodat de reguliere werkweek uit gaat komen op 32 uur.

Verlof

Vakantiedagenregeling voor Oudere Werknemers

Wij stellen voor de vakantiedagenregeling te herzien en meer verlofdagen toe te kennen aan oudere werknemers, met een duidelijke opbouw op basis van volledige leeftijden. Dit zorgt voor een eerlijke en transparante regeling, die werknemers vanaf 55 jaar erkent voor hun langdurige inzet.

Het nieuwe voorstel is als volgt:

55 jaar: 28 vakantiedagen per jaar
56 jaar: 29 vakantiedagen per jaar
57 jaar: 30 vakantiedagen per jaar
58 jaar: 31 vakantiedagen per jaar
59 jaar: 32 vakantiedagen per jaar
60 jaar: 33 vakantiedagen per jaar
61 jaar: 34 vakantiedagen per jaar
62 jaar: 35 vakantiedagen per jaar
63 jaar: 37 vakantiedagen per jaar

Deze regeling zorgt voor een geleidelijke opbouw van vakantiedagen, met een duidelijk pad naar extra verlof naarmate de werknemer ouder wordt. Zo wordt langdurige inzet en ervaring binnen de sector op een eerlijke manier beloond

5 mei

- De Stichting van de Arbeid heeft op 5 maart 2021 een brief gestuurd aan decentrale caopartijen. In deze brief roept de StAr cao-partijen op om in cao's vast te leggen dat 5 mei jaarlijks een

doorbetaalde vrije dag is. Wij ondersteunen deze oproep en wensen derhalve dit in de cao op te nemen.

Aanvullend geboorteverlof.

De Wet arbeid en zorg regelt het wettelijke recht op geboorteverlof met behoud van loon van 5 werkdagen gedurende een tijdvak van 4 weken.

De werknemer heeft tevens recht op aanvullend geboorteverlof, gedurende 5 keer de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte. Werknemers hebben recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg van 70% van het dagloon. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

Ouderschapsverlof.

Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers met ingang van 1 augustus 2022 recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

Reiskosten

Een meerderheid van de werknemers gaf aan dat de huidige reiskostenvergoeding niet voldoende is.

Per 1 oktober 2025 stellen wij de volgende gewijzigde reiskostenregeling voor, die meer recht doet aan de werkelijke kosten van woon-werkverkeer:

- **Kilometervergoeding:** €0,32 per kilometer, overeenkomstig de regeling die geldt binnen de bouwsector voor woon-werkverkeer.
- **Afstand:** De regeling geldt voor afstanden vanaf 10 kilometer en is gemaximeerd op 100 kilometer enkele reis.
- **Transportmiddelen:** Deze regeling geldt voor alle transportmiddelen (auto, fiets, openbaar vervoer, etc.).

Wij verwachten dat deze verhoging de werknemers een eerlijke vergoeding biedt voor hun reiskosten en hen in staat stelt de hoge kosten van woon-werkverkeer beter te dekken.

Met plezier naar Werk Gaan

Wij stellen voor om binnen de komende cao-afspraken een structurele focus te leggen op het bevorderen van de inzetbaarheid en het werkplezier van werknemers binnen de sector. Dit kan door middel van een breed scala aan activiteiten gericht op het vergroten van de bewustwording over het belang van permanente ontwikkeling van competenties en het versterken van de werk-privébalans. Werkgevers en medewerkers dienen ondersteund te worden met de juiste middelen en informatie, zodat zij hun competenties kunnen blijven actualiseren en zich verder kunnen ontwikkelen in lijn met de veranderende eisen van de sector.

Daar hoort natuurlijk bij een communicatiecampagne die medewerkers informeert over de mogelijkheden om hun inzetbaarheid te verbeteren, waarbij de nadruk ligt op samenwerking en begeleiding op ondernemingsniveau. Dit draagt bij aan een cultuur waarin medewerkers met plezier

naar hun werk gaan, zich ondersteund voelen in hun professionele groei, en langdurig gemotiveerd blijven in hun functie.

Werkdruk

Naar aanleiding van de enquête, waaruit blijkt dat 40% van de deelnemers een fysiek en/of psychisch hoge werkdruk en werkbelasting ervaart tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden, stellen wij voor om binnen de cao-afspraken de volgende beleidsvraag centraal te stellen:

"Hoe kunnen we als sector structureel inzicht krijgen in de oorzaken van hoge werkdruk en werkbelasting, en welke maatregelen zijn nodig om deze duurzaam te verminderen of te voorkomen?"

Een grondig, onafhankelijk onderzoek binnen de sector kan hierin de eerste stap zijn. Dit onderzoek biedt de mogelijkheid om gerichte en sector brede oplossingen te ontwikkelen, zodat werkdruk en belasting niet langer individuele problemen zijn, maar gezamenlijk worden aangepakt vanuit goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid.

Werk-Privé Balans en Thuiswerken

De wens om werk en privé beter te combineren is duidelijk naar voren gekomen in de enquête. Wij pleiten voor de mogelijkheid van thuiswerken voor alle functies waarbij dit mogelijk is, evenals de invoering van een thuiswerkvergoeding van €2,40 per thuiswerkdag. Daarnaast stellen we de introductie van een vierdaagse werkweek voor als een optie voor werknemers die dit verkiezen, met behoud van hun volledige salaris.

Pensioen

Een gezonde pensioenopbouw is van groot belang. We willen verder werken aan een verbetering van het pensioenreglement, met als doel een hogere pensioenopbouw voor alle werknemers.

Werkzekerheid en Flexibiliteit

Uit de enquête blijkt een sterk verlangen naar meer werkzekerheid. Wij stellen voor om uitzendkrachten sneller in vaste dienst te nemen na een half jaar, zodat zij meer perspectief en stabiliteit krijgen. Daarnaast willen we de mogelijkheid voor een vast contract versnellen en flexibele arbeidscontracten minimaliseren.

Medezeggenschap

Werkgevers die onder de cao HIBIN vallen en gemiddeld 50 of meer werknemers in dienst hebben, worden gestimuleerd om jaarlijks, met ondersteuning van FSC HIBIN, te inventariseren of er binnen het bedrijf interesse is in het oprichten van een ondernemingsraad (OR), conform de Wet op de ondernemingsraden. Bedrijven die merken dat er (nog) geen animo is, kunnen dit eenvoudig melden bij FSC HIBIN. Deze melding helpt niet alleen bij het voldoen aan de wettelijke verplichting, maar biedt ook toegang tot ondersteuning en voorlichting om draagvlak voor medezeggenschap op termijn te vergroten. Zo ontstaat er een praktische en positieve aanpak, waar bedrijven baat bij hebben én voldoen aan de wet.

Wij hopen dat deze voorstellen een solide basis vormen voor vruchtbare onderhandelingen. We kijken uit naar een constructief gesprek dat recht doet aan de belangen van zowel werkgevers als werknemers.

Met vriendelijke groet,

Osman Yildiz

Bestuurder FNV Bouwen en Wonen