

CAO Interieurbouw en Meubelindustrie

Inhoudelijke toelichting op de voorstellen

Deze toelichting bevat de inhoudelijk diepere onderbouwing van de voorstellen voor de nieuwe cao per 1-7-2026. We kiezen voor een zo gericht mogelijk pakket aan keuzes die de branche structureel nu en in de uitdagende toekomst kunnen versterken. Interieurbouw en Meubelindustrie (hierna: I&M) is onderdeel van de Nederlandse maakindustrie – *de mooimakers van Nederland*. Dat vraagt om durf, anticipatie en investeringen die de branche gezond houden op de lange termijn, zodat we over 15-20 jaar nog steeds kunnen zeggen dat we als Nederland in deze branche meetellen.

1. Koopkracht en structurele waardering

I&M en de sector moet concurrerend (gaan) worden op een krappe arbeidsmarkt. De afgelopen jaren hebben onder meer prijsstijgingen fors ingehakt op koopkracht. Als we vakmensen willen behouden én nieuwe mensen willen aantrekken, moet beloning in verhouding staan tot verantwoordelijkheid, vakmanschap en economische realiteit. Hier ligt een *gezamenlijke verantwoordelijkheid van sociaal partners*. Samen de schouders eronder met alle stakeholders, zodat we ook samen willen en kunnen accelereren.

Concrete voorstellen:

- Cao van 1-7-2026 tot en met 30-6-2027.
- Per 1-7-2026 een structurele loonsverhoging van 6%. Naast inflatiecorrectie verdienen de werknemers in de I&M erop vooruit te gaan. Daarnaast zal de branche concurrerend moeten worden.
- Automatische prijscompensatie op basis van een van de CPI afgeleide index (CBS, oktober-oktober) die de feitelijke koopkrachtontwikkeling van werknemers beter weerspiegelt. De volledige procentuele stijging van deze index wordt structureel verwerkt in de loonschalen. Partijen treden alleen tussentijds in overleg indien sprake is van uitzonderlijke economische omstandigheden.

- Verhoging van het minimum in de laagste schaal naar €18,- per uur. Dit sluit aan bij de norm van 60% van het mediane loon in Europa en corrigeert eveneens de onderkant van het loongebouw.
- Invoering van een structurele eindejaarsuitkering. In concurrerende sectoren / branches is een eindejaarsuitkering inmiddels standaard en gemeengoed. Onze branche blijft daarop achter, wat nadelig werkt voor onder meer werving en behoud van vakmensen. Werknemers vergelijken arbeidsvoorwaarden immers integraal. Een structurele eindejaarsuitkering is een logische, verstandige en aantrekkelijke stap.
- Volledige (100%) doorbetaling van het aanvullend ouderschapsverlof. Werk en zorg combineren is heden ten dage geen uitzondering meer, maar realiteit. Door ouderschapsverlof volledig door te betalen, laat de branche zien dat zij jonge gezinnen hierin serieus ondersteunt. Dit vergroot vervolgens weer de loyaliteit, verlaagt uitstroom (door vertrek/ziekte) en versterkt daarnaast het imago van I&M als moderne en betrokken werkgever. Het is één van de sleutels in duurzame inzetbaarheid en lange-termijn-binding van medewerkers.
- Werknemers die aantoonbaar als 'leermeester/begeleider' optreden en actief leerlingen en/of BBL'ers begeleiden, ontvangen eenmaal per jaar met het salaris van augustus een netto bonus van €500,-. Het opleiden van nieuwe vakmensen vraagt altijd extra inzet, verantwoordelijkheid en tijd. Deze medewerkers zijn goud waard. Door deze rol expliciet te waarderen en erkennen, stimuleren we kennisoverdracht, versterken we de kwaliteit van begeleiding en vergroten we de kans dat leerlingen behouden blijven voor het bedrijf en de branche. Investeren in leermeesterschap is investeren in continuïteit op vele fronten.

2. Instroom, jeugd en opleiding

Ook I&M kampt met een zorgwekkende teruglopende instroom en vergrijzing. Steeds minder jongeren kiezen voor het vak. Uitval tijdens opleidingen is een reëel probleem. Men haakt af op een te mager (toekomst)perspectief dan wel wordt weggekaapt door andere sectoren die een beter (financieel) perspectief bieden. Willen we continuïteit creëren en waarborgen, dan zullen we dus moeten investeren aan de voorkant. Dit niet doen, is géén optie. Dat betekent ook perspectief bieden op meerdere fronten – niet alléén financieel. Ongelijkheid puur op basis van leeftijd past daar bijvoorbeeld al niet bij.

Concrete voorstellen:

- Jongeren vanaf 18 jaar met een (vak)diploma worden ook beloond als '(vak)volwassen'. Vakmanschap telt, niet enkel de leeftijd. We hebben te maken met een volwassene mét diploma. Deze medewerker dient geen jeugdloon meer te ontvangen als ware niet volwassen – zonder diploma.

- Gefaseerde afbouw van het fenomeen jeugdloon in 3 jaar. I&M zal moeten toegroeien naar 'gelijk loon voor gelijk werk' en daarin meegaan met de Europese werkelijkheid.
- Verhoging van de minimum stagevergoeding naar €500,- per maand. De huidige €250,- is geenszins marktconform en maakt de I&M minder aantrekkelijk dan concurrerende branches/sectoren. Instroom begint bij de eerste kennismaking met het bedrijf en het vak. Wie goede mensen wil aantrekken en behouden, moet vanaf dag 1 laten zien dat inzet en talent serieus worden genomen en wat mogen kosten. Een realistische stagevergoeding is geen kostenpost, maar een van de aspecten van investering in toekomstige vakmensen.

3. Zwaar werk en duurzame inzetbaarheid

Veel functies binnen I&M zijn (fysiek) zwaar. Slijtage en belasting zijn geen uitzonderingen. Duurzame inzetbaarheid vraagt om concrete maatregelen die recht doen aan de realiteit van het werk.

Concrete voorstellen:

- Voortzetting en uitbreiding van de RVU-regeling tot 3 jaar vóór de AOW-leeftijd. Dit is noodzakelijk voor functies met aantoonbaar zwaar werk.
- In de cao wordt vastgelegd dat iedere werknemer jaarlijks recht heeft op een formeel functioneringsgesprek, waarin ontwikkeling, werkdruk, inzetbaarheid, toekomstperspectief én scholing worden besproken. Werkgever en werknemer bezien daarbij gezamenlijk welke scholing, bij- of omscholing wenselijk en passend is, zodat vakmanschap actueel blijft en meegroeit met technologische en organisatorische ontwikkelingen in de branche.

De afspraken worden schriftelijk vastgelegd en door beide partijen bevestigd. Dit gesprek is een instrument voor duurzame inzetbaarheid, tijdige bijsturing en behoud van vakmanschap. Structurele aandacht voorkomt uitval, versterkt binding en stimuleert professionele ontwikkeling.

- Mantelzorg: Nederland vergrijst snel en zorgtaken van jongere generaties zullen hierdoor logischerwijs gaan toenemen, evenals de druk op de werk-privébalans. Partijen erkennen dat de combinatie van werk en mantelzorg binnen I&M steeds vaker voorkomt en zal toenemen en kan (gaan) leiden tot overbelasting en uitval. Daarom spreken sociale partners af een paritaire werkgroep in te stellen die binnen één jaar de omvang en knelpunten in kaart brengt en met concrete voorstellen komt voor praktische richtlijnen, maatwerkoplossingen en eventuele aanvullende (branche)afspraken. Doel is om mantelzorg structureel en toekomstgericht te verankeren in het cao-beleid, zodat vakmensen behouden blijven en werk en zorg beter in balans kunnen worden gebracht.

4. Eerlijk werk en gelijke behandeling

Een sterke branche duldt geen tweedeling. Onderbieding en schijnconstructies ondermijnen kwaliteit en vakmanschap. Gelijke behandeling is een randvoorwaarde voor gezonde concurrentie.

Concrete voorstellen:

- Verantwoord inlenen uitzendkrachten. Uitzendkrachten worden uitsluitend ingezet voor echte piekwerkzaamheden (van tijdelijke aard) of ter vervanging bij ziekte, en nooit voor structurele werkzaamheden. Uitzendkrachten ontvangen vanaf de eerste inleendag een beloning die volledig conform de cao I&M én alle bedrijfseigen regelingen is. Dit omvat (maar is niet beperkt tot) het functieloon, toeslagen, en vergoedingen die gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies (conform het wetsvoorstel 'Meer zekerheid voor flexwerkers', Waadi Art. 8). De inlener is en blijft eindverantwoordelijk voor de correcte uitbetaling door het uitzendbureau. De inlener vergewist zich hier actief van en legt dit vast.
- Een eenduidige overwerktoeslag van 50% voor alle werknemers. Overwerk moet uitzondering blijven en correct worden beloond. Daarom stellen wij één heldere norm voor: een uniforme toeslag van 50% voor alle werknemers, ongeacht functie en/of werkplek. Dit zorgt voor transparantie, gelijke behandeling en voorkomt discussies over verschillende regimes binnen één branche. Een duidelijke regeling versterkt rechtszekerheid en maakt overwerk een bewuste keuze, geen vanzelfsprekendheid.
- Reistijd bij langdurige werkreizen aanmerken als werktijd, zodat deze uren ook correct worden beloond. Wanneer werknemers structureel lange afstanden moeten afleggen voor projecten – hetgeen veelvuldig voorkomt in de I&M - maakt die reistijd feitelijk onderdeel uit van de arbeidsprestatie. Het kan niet zo zijn dat deze substantiële belasting onzichtbaar blijft in de beloning. Wij stellen daarom voor om bij langdurige of bovengemiddelde reisafstanden reistijd (boven een redelijke basisgrens) aan te merken als werktijd, zodat deze uren als overwerk kunnen worden aangemerkt.

Dit sluit aan bij het uitgangspunt van een eenduidige overwerktoeslag: extra inzet en extra belasting worden transparant en gelijkwaardig beloond. Zo voorkomen we ongelijkheid tussen werknemers en maken we de regeling helder en uitlegbaar.

- In het licht van de aankomende implementatie van de Europese richtlijn inzake loontransparantie stellen sociale partners voor om gedurende de komende cao-periode een sectorale verkenning uit te voeren naar mogelijke beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij gelijkwaardig werk binnen de I&M. Doel van deze verkenning is inzicht te krijgen in de beloningsstructuur binnen de I&M en – indien nodig – gezamenlijk te bezien welke maatregelen passend zijn om eventuele ongelijkheden te verkleinen.

Met deze afspraak kan I&M laten zien tijdig en zorgvuldig in te spelen op nieuwe wetgeving en te staan voor gelijke beloning voor gelijkwaardig werk.

5. Zekerheid en binding

Structureel werk hoort bij structurele zekerheid. Binding en loyaliteit versterken continuïteit, kwaliteit en kennisbehoud binnen bedrijven.

Concrete voorstellen:

- Structureel werk (werkzaamheden die meer dan 9 maanden per jaar in het bedrijf uitgevoerd worden) wordt na deze 9 maanden opgevolgd met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werk dat aantoonbaar structureel van aard is, hoort niet langdurig in tijdelijke of flexibele constructies te worden ingevuld. Wanneer werkzaamheden gedurende meer dan 9 maanden per jaar structureel terugkeren, dient dit te leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Dit biedt duidelijkheid en zekerheid voor werknemers en versterkt tegelijkertijd binding, loyaliteit en kennisbehoud binnen bedrijven. Structureel werk vraagt om structurele verantwoordelijkheid. Dat is in het belang van zowel werknemer als werkgever en draagt bij aan continuïteit in de branche.

6. Veilig & gezond werken

Een moderne en toekomstbestendige branche is inclusief, gezond en veilig. Transparantie en bescherming zijn geen bijzaken, maar randvoorwaarden voor professioneel werkgeverschap.

Concrete voorstellen:

- Werkgevers zijn verplicht elke 2 jaar een uitgebreid (preventief) medisch onderzoek (PMO) mét de mogelijkheid voor een fysieke check (gezondheidscheck) aan te bieden aan werknemers ter bevordering van hun gezondheid.
- In de cao wordt vastgelegd dat iedere onderneming beschikt over een schriftelijke meldprocedure voor ongewenst gedrag, discriminatie en intimidatie – inclusief situaties waarbij derden (zoals klanten of opdrachtgevers) betrokken zijn – én toegang biedt tot een onafhankelijke vertrouwenspersoon. Werkgevers zijn verplicht beleid te voeren, meldingen zorgvuldig te behandelen en preventieve maatregelen te treffen. Sociale veiligheid wordt hiermee een afdwingbaar onderdeel van goed werkgeverschap.

7. Overig

- Wij stellen voor om 5 mei structureel aan te wijzen als jaarlijkse, doorbetaalde feestdag binnen de cao. De Stichting van de Arbeid (vertegenwoordiging van werkgevers én werknemers) heeft de oproep van het kabinet om 5 mei jaarlijks als vrije dag te vieren expliciet onder de aandacht gebracht bij decentrale cao-partijen. In een tijd waarin vrijheid, democratie en rechtsstatelijkheid wereldwijd onder druk staan, is het van betekenis dat wij als branche expliciet stilstaan bij de waarde van leven en werken in vrijheid. Vrijheid is geen vanzelfsprekendheid. Dit is een fundament onder onze samenleving én onder goed werkgeverschap.
Door 5 mei jaarlijks als doorbetaalde vrije dag vast te leggen, dragen we bij aan breed gedragen erkenning van deze waarden én tonen we gezamenlijk respect, solidariteit en verantwoordelijkheid — zowel binnen onze sector als richting werkenden in Nederland.
- De huidige tegemoetkoming in de vakbondscontributie van €60,- netto per jaar wordt verhoogd naar €120,- netto per jaar. De huidige tegemoetkoming sluit niet meer aan bij de hoogte van de vakbondscontributie. Met de verhoging wordt het lidmaatschap van een vakbond beter ondersteund en blijft de regeling in de cao realistisch en eigentijds. Een goede vertegenwoordiging van werknemers draagt bij aan evenwichtige arbeidsverhoudingen en een stabiel cao-overleg.
- Partijen spreken af om in 2026 en 2027 gezamenlijk een onderzoek uit te voeren naar de actualiteit en toekomstbestendigheid van het huidige functiehuis binnen de branche. Doel van het onderzoek is vast te stellen:
 - of bestaande functies en functiebeschrijvingen nog aansluiten bij de dagelijkse praktijk.
 - welke nieuwe functies of specialisaties zich ontwikkelen (bijvoorbeeld door digitalisering, robotisering, duurzaamheid en veranderende productiemethoden).
 - of het loongebouw en de waardering van functies nog in verhouding staan tot verantwoordelijkheid, vakmanschap en technologische ontwikkeling.
 - op welke onderdelen de branche moet anticiperen om aantrekkelijk en concurrerend te blijven.

Partijen stellen hiervoor een paritaire werkgroep in die zich laat ondersteunen door een externe deskundige. De werkgroep rapporteert uiterlijk eind 2027 met concrete aanbevelingen voor actualisering, aanpassing of modernisering van het functiehuis en – indien nodig – het loongebouw.

Doel is te voorkomen dat de cao achter de praktijk aanloopt dan wel gaat lopen en ervoor te zorgen dat I&M voorbereid is op toekomstige ontwikkelingen.

De voorstellen vragen stevige en oprecht gedragen inzet van alle partijen. Ze zijn nadrukkelijk geen kostenpost zonder rendement. Ze zijn een investering in continuïteit, kwaliteit, vakmanschap en aantrekkelijkheid van de I&M. Wie gezond wil zijn en blijven, moet tijdig handelen en anticiperen op ontwikkelingen. De Interieurbouw en Meubelindustrie kan en moet die stap zetten.

FNV behoudt zich nadrukkelijk het recht voor om gedurende het onderhandelingsproces de voorstellen te wijzigen, aan te vullen of nieuwe voorstellen in te dienen, indien de voortgang en inhoud van de onderhandelingen daartoe aanleiding geven.

Thérèse Beurskens – Van Oijen

**Bestuurder Sector Bouwen en Wonen
Subsector Meubel- en Houtindustrie**