

Eindbod werkgevers

Nieuwe Hibin cao: wat betekent het voor jou?

De afgelopen periode is er stevig onderhandeld over een nieuwe Hibin-cao door vakbonden en werkgevers. In een krappe arbeidsmarkt en economische onzekerheid (o.a. stikstof waardoor de (woning)bouw op slot zit) zochten we naar een evenwichtige uitkomst voor beide partijen. Tegelijk hebben we de cao-tekst opgeschoond en vooral de loontabel aangepakt, omdat het wettelijk minimumloon de schaalopbouw uit balans bracht.

Het bod van werkgevers in het kort

- **Structurele loonsverhoging: 6,5%** in stappen in 2026 en 2027.
 - 2,25% per **1-1-2026** • 1,5% per **1-7-2026** • 1,5% per **1-1-2027** • 1,25% per **1-7-2027**
- **Reparatie loontabel:** de loontabel is weer in balans gebracht voor functiegroepen 1 tot en met 5 te herzien. Voor deze functiegroepen binnen de loontabel gelden per 1 januari de onderstaande stijgingen.

De reparatie van de loontabel is nodig door de ontwikkelingen van het wettelijk minimumloon(WML) in de afgelopen jaren. Om te voorkomen dat dit opnieuw gebeurt, zal er bij iedere stijging van het WML gekeken worden of groep 1, trede 0 (de laagste trede) hier nog boven blijft. Is dit niet zo, worden alle tredes in alle groepen verhoogd met het nominale verschil tussen groep 1, trede 0 en het WML.

Voorbeeld:

Stel het WML komt op 1-7-2026 op €2606,00 uit. Groep 1, trede 0 komt na de 1,5% verhoging uit op € 2600,41. In dat geval komt er vervolgens op alle schalen het verschil (€ 2606,00 - € 2600,41 = € 5,59 bij)

Loontabel per 1-1-2026 (+2,25%)									
Trede	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6	groep 7	groep 8	groep 9
0	2561,98	2561,98	2561,98	2561,98	2630,41	2754,42	2995,54	3345,86	3835,38
1		2613,22	2643,78	2674,45	2707,07	2835,39	3082,88	3443,22	3948,22
2		2665,48	2696,65	2727,94	2785,57	2917,29	3172,97	3544,22	4063,78
3			2750,58	2782,50	2866,85	3002,82	3265,78	3647,94	4182,98
4					2949,96	3090,16	3361,33	3755,30	4306,73
5						3181,15	3459,58	3865,41	4433,20
6							3561,50	3979,14	4564,21
7								4095,62	4697,98
8									4837,20

Door de reparatie van de loontabel zijn er een aantal tredes binnen de groepen 1 t/m 5 waarbij de verhoging hoger is dan de algemene cao verhoging van 2,25%. De stijging bijvoorbeeld in groep 2, trede 3 is per 1 januari 4,30% (van €2505,60 naar €2613,22). Voor functies in Groep 3, trede 1 geldt een stijging van 5,51% (van 2505,60 naar €2643,78). Functies in groep 5 stijgen met bijna 4%.

- **Reiskostenvergoeding** binnen de huidige regeling gaat omhoog: van **€0,21** naar **€0,23** per km.

- **Looptijd cao:** tot en met 31 december 2027.

Waarom dit voorstel?

- Evenwicht tussen koopkrachtverbetering en betaalbaarheid. We verhogen structureel en houden rekening met de economische realiteit bij de bedrijven.
- Eerlijke en duidelijke loontabel. Door herijking sluit je schaal weer beter aan op het minimumloon en de opbouw erna.
- Praktische stap vooruit. Hogere reiskostenvergoeding en een mogelijke eenmalige reparatie voor de tussenperiode.

Naast loon zijn er ook nog andere onderwerpen waar we aandacht voor hebben

- **Informatiepunt Mantelzorg**
Hibin richt een informatiepunt in voor werkgevers en werknemers over mantelzorg. Doel: het onderwerp laagdrempelig bespreekbaar maken en zorgen voor goede, werkbare afspraken.
- **Advies over stagevergoedingen**
Hibin gaat leden adviseren over stagevergoedingen: wanneer geef je die, wat is een passende hoogte en wat mag je van een stagiair verwachten?
- **Functiehandboek actualiseren**
We actualiseren en vullen het functiehandboek aan waar nodig. De praktijk verandert; daarom toetsen we periodiek of het handboek nog past bij de bedrijfsvoering, of functies compleet en actueel zijn en of beschrijvingen aansluiten op de werkelijkheid.
- **Carrièrewending bespreekbaar maken (zachte landing)**
Een carrièrestap naar een lagere functie kan als verlies voelen. Soms is het, voor welzijn en werkplezier, de beste keuze. We willen carrièrewending bespreekbaar maken en een zachte landing bieden: afbouw van salaris naar het nieuwe niveau over 2 jaar waarbij het eerste jaar het salaris op het oude niveau blijft.
- **Cao-teksterschikken voor vindbaarheid**
De cao-tekst is helder en eenvoudig geschreven, maar bepaalde onderwerpen worden lastig gevonden. We herschikken de **cao-tekst** tot een overzichtelijker geheel, in dezelfde duidelijke taal.
- **Leeftijdsgrenzen gelijktrekken**
We hebben een aantal regelingen rond duurzame inzetbaarheid. Daar willen we leeftijden in gelijk trekken. We willen de leeftijd waarop je niet verplicht hoeft over te werken gelijktrekken met de leeftijd waarop je bijvoorbeeld extra verlofdagen krijgt, dus naar 56 jaar en 4 maanden. In 2 jaar tijd verhogen we de leeftijdsgrens.
- **Werkdruk en RI&E (arbo)**
De krappe arbeidsmarkt kan werkdruk verhogen. We geven hier gericht aandacht aan en borgen dit in bestaande instrumenten, zoals de RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie). We blazen de branche-erkende RI&E nieuw leven in.