



Cao-onderhandelingsdelegaties Afbouw
p/a secr. van partijen, de heer S. den Brave

Datum
17 oktober 2025

Ons kenmerk
UTR-CVH-011025-002

Betreft / Onderwerp
cao-voorstellen

Doorkiesnummer
088-3681824

Email contactpersoon
peter.roos@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte onderhandelaars,

Hierbij de voorstellen van FNV voor een nieuwe cao Afbouw. Deze voorstellen zijn tot stand gekomen na raadpleging van onze leden en zijn mede gebaseerd op het FNV arbeidsvoorwaardenbeleid 2026.

1. Looptijd

De FNV stelt voor een eenjarige cao af te spreken voor de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026. Een tweejarige cao is eventueel ook bespreekbaar.

2. Loon

Vanaf 1 januari 2026 zullen ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de lonen en de loonschalen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de lonen 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, af te ronden op 1 decimaal). ¹

Daarboven stelt de FNV voor om dit index-percentages per 1 januari 2026 te verhogen met 4 procentpunt.

N.B. Bij een loonaanpassing dienen de vergoedingen en toeslagen (voor zover in nominale bedragen) aangepast te worden met een gelijk percentage aan de loonsverhogingen.

¹ Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, die achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

3. Afschaffen jeugdlonen

Er is geen objectieve reden voor het bestaan van jeugdlonen, derhalve is dit een vorm van leeftijdsdiscriminatie. Daarnaast levert het afschaffen van de jeugdlonen een belangrijke bijdrage in het bieden van meer bestaanszekerheid voor jongeren. Iedereen dient recht te hebben op het volwassenloon.

4. Harmonisatie afwijkende natuursteen-bepalingen

In het 'Onderhandelingsresultaat cao Afbouw 2024-2025' is opgenomen dat:

"De cao kent nog een aantal bepalingen die voor de sectie natuursteen afwijken van de rest van de sector. Partijen hebben het doel om voor de volgende cao-onderhandelingen te harmoniseren en daarvoor een werkgroep in te stellen."

Helaas hebben wij moeten vaststellen dat de werkgevers deze afspraak geen gestand wensten te doen.

Wij hebben berekend dat als gevolg van de afwijkende werktijden werknemers in de natuursteen-sector zo'n 2% lager worden betaald dan de werknemers in de andere afbouw-sectoren. Als gevolg hiervan en van andere (nadelige) verschillen wensen wij voor de werknemers in de natuursteen-sector 3% extra loonsverhoging.

5. Vergoedingen en toeslagen

- a. Per 1-1-2016 is de reisenregeling in verband met de toenmalige economische situatie fors versoerd. Wij wensen deze regeling weer terug te brengen naar het oude niveau. Concreet betekent dit:

De duur van de reis wordt door de werkgever aan de afbouwwerknemer vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantieloon, behoudens de eerste 60 minuten per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed. Deze eerste 60 minuten per dag worden wel vergoed aan de afbouwwerknemer, die als bestuurder van een auto met inzittende(n) optreedt.

- b. De FNV stelt voor dat de vergoeding voor de door de werknemer betaalde vakbondscontributie wordt verhoogd naar € 100,- netto met ingang van 1 januari 2026.

6. Gelijkstellen parttimers

Er is een wettelijke verbod op onderscheid tussen werknemers op grond van arbeidsduur. Op grond hiervan dient art. 20 lid 1 te worden aangepast. In de cao moet komen te staan dat de overwerk-toeslag betaald wordt voor de gewerkte tijd dat een werknemer werkt boven de individueel overeengekomen arbeidsduur (gelijk aan de vergoeding en drempel voor voltijders).

Daarnaast dient uitsluiting van parttimers van (delen van) de cao (bijvoorbeeld ongelijke toeslagen) worden opgeheven.

7. Eerder stoppen met werken

In oktober 2024 hebben werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en het kabinet een onderhandelaarsakkoord bereikt over het vraagstuk 'gezond naar het pensioen'. De drie partijen zijn tot overeenstemming gekomen over een breed pakket aan maatregelen, waaronder een gezamenlijke inzet op duurzame inzetbaarheid en een structurele en meer gerichte RVU-drempelvrijstelling met ijkmomenten.

De drie partijen onderschrijven dat een regeling voor vervroegd uittreding (RVU) ook na 2025 nodig blijft, en we ondertussen volop moeten blijven investeren in gezond langer doorwerken. De RVU-drempelvrijstelling wordt voortgezet aan de hand van centrale afspraken over de vormgeving van RVU-regelingen en gelijktijdige investeringen in duurzame inzetbaarheid, gecombineerd met een systematiek van gezamenlijk monitoren en ijken. Deze aanpak biedt een structurele oplossing voor mensen met zwaar werk.

Wij zijn als cao-partijen Afbouw er in geslaagd om als eerste in Nederland een sectorale regeling af te spreken en in te voeren. Nu het mogelijk wordt om de Zware Beroepenregeling voort te zetten wensen wij hierover de volgende afspraken te maken:

1. Een regeling voor onbepaalde tijd;
2. Uitkeringsbedrag ter hoogte van het nieuwe fiscale maximum (=huidige plus € 300,- per maand);
3. Géén rekening te houden met het ouderdomspensioen uit de aanvullingsregeling voor deelnemers die zijn geboren na 1949 (aanvullingsregeling 55min);
4. Doelgroep Zware beroepenregeling gelijk aan de huidige Zware Beroepenregeling;
5. Voorwaarden voor deelname gelijk aan de huidige Zware Beroepenregeling.

8. Loondoorbetaling bij ziekte

Wettelijk is geregeld dat in het eerste ziektejaar 100% wordt doorbetaald en in het tweede ziektejaar 70%. Van deze wet mag worden afgeweken bij CAO. In de cao-Afbouw is enige jaren geleden afgesproken dat het eerste ziektejaar - vanaf dag 1 van de ziekte - er minimaal 85% van het loon wordt betaald en ook voor het tweede ziektejaar geldt een loondoorbetaling van 85%.

Veel van onze leden vinden het niet terecht dat (zeker als snel duidelijk is dat de ziekte van langere duur is) er direct een inkomensterugval is. Wij stellen daarom voor om de loondoorbetaling in het 1^{ste} jaar weer terug te brengen naar 100%.

9. Arbeid en zorg

a. Ouderschapsverlof

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

b. 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.

10. Leerlingen

Om de aantrekkelijkheid van de sector voor leerlingen te vergroten willen wij de arbeidsvoorwaarden voor BBL-leerlingen verbeteren. Wij stellen daarom voor:

- a. De schooldagen door te betalen;
- b. Gratis leermiddelen BBL-studenten- (n.b. lesmaterialen voor natuursteen-leerlingen worden al door het Branche Platform Afbouw vergoed);
- c. Diplomabonus voor afgestudeerde studenten mbo-opleidingen Afbouw.

11. ZZP'ers

In het 'Onderhandelingsresultaat cao Afbouw 2024-2025' zijn een tweetal afspraken opgenomen, t.w. de introductie van de afbouwveiligheidspas voor zzp-ers en een verbod om zelfstandige zonder personeel in te schakelen indien gebruik wordt gemaakt van een bemiddelingsbureau. Beide afspraken zijn niet geëffectueerd omdat het ministerie van SZW deze afspraken niet algemeen verbindend wil verklaren (en de NOA deze zonder avv niet in de cao wenst op te nemen).

Inmiddels is duidelijk dat de beëindiging van het moratorium op de handhaving door de Belastingdienst op schijnzelfstandigheid en het Wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) niet tot noemenswaardige daling van de inhuur van zzp'ers door afbouwbedrijven heeft geleid. Om bovengenoemde redenen komen wij dus weer terug op onze voorstellen die wij twee jaar geleden ook hebben gedaan.

11.a. Premieheffing over andere arbeidskosten dan loon

Conform de regeling in de cao Bitumineuze- en kunststoffen dakbedekkingsbedrijven (Bikudak) wensen wij ook een heffing op te leggen over de in zijn hoedanigheid van opdrachtgever betaalde arbeidskosten van onderaannemers die door hem zijn ingezet. Over de rechten die hieraan ontleend kunnen worden wensen wij nader met u van gedachten te wisselen. Gedacht kan worden aan:

- opleiding en ontwikkeling;
- scholing;
- arbeidsomstandigheden.

Desbetreffende aanspraken worden toegekend aan de werkgever in diens hoedanigheid van opdrachtgever van de onderaannemer.

11.b Tegengaan schijnzelfstandigheid

De sector kent veel zzp'ers. Sommige werken uitsluitend voor particulieren maar er zijn ook zzp'ers die ingehuurd worden door werkgevers die onder de cao vallen. Daarbij komt ook schijnzelfstandigheid voor. Wij wensen deze schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden terug te dringen. Om deze redenen wensen wij het volgende in de cao op te nemen.

“De werkgever schakelt alleen een zelfstandige zonder personeel in als dit een natuurlijk persoon is die:

- a. geen personeel in dienst heeft,*
- b. staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en*
- c. een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht met de opdrachtgever wil sluiten waarin een resultaatverplichting is opgenomen. Een resultaatverplichting betekent hier dat het werk of de uit te voeren werkzaamheden in de overeenkomst zijn vastgelegd voordat de werkzaamheden beginnen.*

De werkgever ziet er op toe dat de feitelijke situatie waaronder de zelfstandige zonder personeel wordt ingeschakeld, overeenstemt met de inhoud van de overeenkomst.

De werkgever bepaalt in de overeenkomst met de onderaannemer:

- a. dat de onderaannemer de voor hem geldende bepalingen van deze cao naleeft (dit betekent onder meer dat hij dit doet ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft) en*
- b. dat de onderaannemer ditzelfde vastlegt in de overeenkomst die hij op zijn beurt aangaat met een andere onderaannemer en dat dit in alle daaropvolgende overeenkomsten wordt vastgelegd, tot aan het einde van de keten van onderaanneming (doorgeefverplichting).*

- c. *Er is ook sprake van een opdrachtovereenkomst indien opdrachtnemer, als natuurlijk persoon een uurtarief in rekening brengt van tenminste 200% van het bruto uurloon dat geldt voor werknemers voor vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden. Indien minder wordt betaald ontstaat een rechtsvermoeden van werknemerschap."*

12. 5 mei vrije dag

Op 5 maart 2021 is er door de Stichting van de Arbeid een brief gestuurd aan decentrale cao-partijen. 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.

13. Redactioneel

In de cao-Bter is in Artikel 2 'Rouwverlof, palliatief verlof en kortdurend zorgverlof' is een declaratieregeling opgenomen. Deze mogelijkheid van rouwverlof is echter niet opgenomen in de arbeidsvoorwaarden-cao (art. 30). Dit dient te worden aangepast.

"De werkgever, die zijn werknemer het loon heeft doorbetaald over een periode van rouwverlof in verband met het overlijden van de echtgenote of daarmee gelijkgestelde partner of een (pleeg)kind tot en met 27 jaar van de werknemer heeft recht op een vergoeding van de loonkosten over in totaal maximaal tien dagen na de dag van overlijden ten laste van het fonds."

Tot slot behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen.

Wij hopen op een constructief overleg.

Met vriendelijke groet,



Peter Roos
Team CAO Bouw