CAO-VOORSTELLEN BOUW & INFRA

FNV Bouwen & Wonen

Looptijd

De FNV stelt voor een cao af te spreken voor de periode 1 april 2027 tot en met 31 maart 2028.

Loon

1. De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen voor met 80 euro per maand en vervolgens 5,5% per 1 april 2027, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.
2. Daarnaast willen wij om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen een APC invoeren per 1 januari 2028. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Invoering volledig tredensysteem UTA-werknemers

De FNV stelt voor om aan UTA-werknemers jaarlijks per 1 januari een periodieke verhoging van het salaris in de cao toe te kennen middels een vast percentage of een vast nominaal bedrag. Deze verhoging is zodanig dat na uiterlijk 7 jaar het maximum van het functieniveau wordt bereikt.

Hitte

1. De FNV stelt voor om het onderwerp hitte toe te voegen aan de regelingen voor onwerkbaar weer zoals opgenomen in de Cao Onwerkbaar Weer. De werknemer die bij zijn werk wordt blootgesteld aan de buitenlucht of werkzaamheden verricht in een onvoldoende tegen de hitte beschermde werkruimte, heeft het recht om te stoppen met werken als de hittekrachtscore 8 is volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied van de bouwplaats. Dit laat onverlet dat de werkgever passende preventieve maatregelen moet treffen. De werkgever onderzoekt daarbij vooraf of de feitelijke omstandigheden op de werkplek aanleiding geven tot het treffen van maatregelen (safety walk op de werkplek).

2. De FNV stelt daarnaast voor om de tekst van het hitteprotocol ‘Veilig werken in de warmte en hitte’ integraal te herzien, zodat deze aansluit bij de regeling in de Cao Onwerkbaar Weer. De maatregelen uit het hitteprotocol ‘Veilig werken in de warmte en hitte’ dienen daarbij te worden afgezet tegen de hittekrachtscores van het KNMI. Deze maatregelen worden dan als passende maatregelen gezien.

Reisuren

1. De FNV stelt voor dat reisuren woon-werk van bouwplaatswerknemers met ingang van 1 april 2027 tegen het garantieloon van functiegroep C worden vergoed, tenzij de functie van de bouwplaatswerknemer is ingedeeld in functiegroep A of B. Dan geldt het bijbehorende garantieloon.

2. Daarnaast stelt de FNV voor dat reisuren woon-werk van UTA-werknemers van en naar het werk (bouwplaats) worden vergoed tegen het salaris van functieniveau 3, wanneer sprake is van dagelijks of wekelijks werken op de bouwplaats. Dit geldt tenzij de functie van de UTA-werknemer is ingedeeld in functieniveau 1 of 2. Dan geldt het bijbehorende salaris.

Reiskosten

1. De reiskostenvergoedingen voor bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers worden gelijkgetrokken op tenminste het niveau van de regeling voor bouwplaatswerknemers.
2. De op 1 februari 2026 geldende reiskostenvergoeding voor bouwplaatswerknemers geldt als basisbedrag voor de indexering voor bouwplaats- en UTA-werknemers. De reiskostenvergoeding wordt met ingang van 1 april 2027 geïndexeerd overeenkomstig de procentuele ontwikkeling van de niet-afgeleide consumentenprijsindex Gebruik van privévoertuigen (072000) van het Centraal Bureau voor de Statistiek, reeks 2025 = 100, gemeten over de periode februari 2026 tot en met februari 2027.
3. De reiskostenvergoeding wordt met ingang van 1 januari 2028 aangepast overeenkomstig de procentuele ontwikkeling van deze index over de periode maart 2027 tot en met oktober 2027.
4. Vervolgens wordt de reiskostenvergoeding jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig de procentuele ontwikkeling van deze index over de meest recente periode oktober tot en met oktober. De uitkomst wordt afgerond op twee decimalen.
5. Als de procentuele ontwikkeling negatief is, blijft de reiskostenvergoeding ongewijzigd.

Overwerk

1. De FNV stelt voor dat de werkgever zorgdraagt voor een betrouwbaar en voor de werknemer toegankelijk systeem waarin alle daadwerkelijk door de UTA-werknemer gewerkte uren worden geregistreerd (zoals overuren, reisuren, thuiswerk en bereikbaarheidsuren).
2. Het ontbreken van voorafgaande toestemming kan geen grond zijn om daadwerkelijk gewerkte uren buiten de registratie te laten.
3. De werknemer heeft te allen tijde toegang tot zijn actuele urenregistratie, kan deze downloaden en ontvangt maandelijks een gespecificeerd overzicht. De werknemer kan een onvolledige of onjuiste registratie laten corrigeren.
4. De werkgever en werknemer bespreken periodiek de werkbelasting en de omvang van het overwerk. Indien sprake is van structurele overbelasting of structureel overwerk, treft de werkgever passende maatregelen om de oorzaken hiervan weg te nemen en structurele overbelasting of structureel overwerk in het vervolg te voorkomen.
5. Als er een medezeggenschapsorgaan actief is dan ontvangt deze jaarlijks verzameloverzichten per functiegroep.

Vakbondsverlof, vakbondsfaciliteiten en vakbondscontributie

1. De FNV stelt voor dat werknemers recht hebben op betaald vakbondsverlof voor het deelnemen aan bijeenkomsten van de werknemersorganisaties FNV en CNV. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer persoonlijk is uitgenodigd.

2. In de cao wordt opgenomen dat de werknemersorganisaties FNV en CNV hun werk in de onderneming kunnen uitvoeren en dat kaderleden daarvoor redelijke faciliteiten krijgen. Daarbij gaat het om:
    a. overlegmogelijkheden tussen vakbondskaderleden en vakbondsbestuurders;
    b. gebruik van vergaderruimte in de onderneming;
    c. verspreiding van vakbondsinformatie;
    d. contact met leden binnen de onderneming of op de bouwplaats;
    e. bescherming van vakbondskaderleden bij de uitoefening van hun functie;
    f. faciliteiten voor scholing en kaderactiviteiten.
3. De FNV stelt voor dat de werknemer die op 1 april 2027 lid is van werknemersorganisatie FNV of CNV en op die datum in dienst is van de werkgever in 2027 van de werkgever een netto vergoeding van € 250,-- ontvangt ten behoeve van vergoeding van de vakbondscontributie. Dit geldt eveneens voor 2028.

Bepaalde tijd

De FNV stelt voor om in de cao op te nemen dat voor werkzaamheden van structurele aard een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan uitsluitend worden aangegaan wanneer daarvoor een objectief bepaalbare tijdelijke reden bestaat. In geen geval kunnen tijdelijke arbeidsovereenkomsten gezamenlijk een periode van 24 maanden overschrijden of kan sprake zijn van meer dan drie tijdelijke overeenkomsten.
De FNV stelt daarnaast voor om de uitstroom rond de 24-maanden grens te monitoren.

Vierdaagse werkweek UTA-werknemers

De FNV stelt voor om voor UTA-werknemers in de cao vast te leggen het recht op een vierdaagse werkweek bij een fulltime dienstverband dan wel een dienstverband waarvan de omvang gelijk is aan, of hoger is dan 0,9 FTE. Voorbeelden van een vierdaagse werkweek zijn 4x 10 uur per week of 4x9 uur per week. Bij 4x9 uur per week kan gebruik worden gemaakt van het duurzame inzetbaarheidsbudget en roostervrije dagen.

Nachtdiensten

De FNV stelt voor om:

- Een betaalde hersteldag na een reeks nachtdiensten in te voeren; deze hersteldag komt boven op de rusttijd volgens de wet en deze cao. Dit geldt ook wanneer de hersteldag in het weekend valt. De betaalde hersteldag komt boven op de cao-regelingen zoals de toeslag bijzondere uren en de toeslag verschoven uren, mag niet van het vakantie- of roostervrije saldo worden afgeschreven en omvat naast het vaste loon ook structurele toeslagen.
- Werknemers van 60 jaar en ouder het recht te geven af te zien van structureel nachtwerk;
- Het aantal opeenvolgende nachtdiensten te beperken;
- Periodiek medisch onderzoek te introduceren voor werknemers die regelmatig nachtwerk verrichten.
- Deze voorstellen zijn ook van toepassing op nachtdiensten die onder de regeling verschoven uren infra worden verricht.

Offshore toeslag tijdens vakantie en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die offshore werkzaamheden verricht, ontvangt over een vakantiedag de offshore toeslagen die hij zou hebben ontvangen indien hij op die dag volgens zijn rooster had gewerkt.
2. Bij arbeidsongeschiktheid wordt onder het loon als bedoeld in artikel 7:629 BW mede verstaan de offshore toeslagen die de werknemer zonder arbeidsongeschiktheid naar verwachting zou hebben ontvangen.
3. De offshore toeslagen worden meegenomen in de grondslag voor de vakantietoeslag.

Scholing en ontwikkeling

1. In de cao Bouw & Infra wordt opgenomen dat de werkgever zorgt voor gelijke toegang tot scholing voor onder meer:
    a. bouwplaats- en UTA-werknemers;
    b. werknemers van verschillende leeftijden;
    c. werknemers met verschillende contractvormen;
    d. werknemers die langdurig niet aan scholing hebben deelgenomen.

2. De FNV stelt voor een jaarlijks ontwikkelgesprek in te voeren waarin de werknemer en de leidinggevende afspraken maken over functiegerichte scholing en scholing gericht op doorgroei, functieverbreding, loopbaanontwikkeling en omscholing. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd. De scholing vindt onder werktijd plaats (daarmee óók bedoeld scholing voor bijvoorbeeld VCA en GPI).

3. De werknemer heeft het recht een scholingsverzoek in te dienen. De werkgever willigt het verzoek en het voorgestelde tijdstip van de scholing in, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een afwijzing wordt schriftelijk en gemotiveerd verstrekt. De werkgever doet daarbij zo mogelijk een voorstel voor een ander tijdstip waarop de scholing binnen een redelijke termijn kan worden gevolgd.

Recht op persoonlijke ontwikkelvoucher van maximaal € 1.500

In de cao Bouw & Infra wordt opgenomen dat werknemers recht hebben op een persoonlijke ontwikkelvoucher van maximaal € 1.500 per jaar per werknemer. De ontwikkelvoucher wordt gefinancierd en uitgevoerd via het O&O-fonds Bouw & Infra.
De voucher kan worden ingezet voor opleidingen, trainingen of cursussen naar eigen keuze van de werknemer die bijdragen aan:

- digitale vaardigheden;
- toepassing van AI en nieuwe technologie;
- data- en informatievaardigheden;
- digitalisering van bouwprocessen;
- BIM, robotisering, automatisering en digitale veiligheid;
- coachen en het begeleiden van collega's bij digitale ontwikkeling.

De voucher is nadrukkelijk bedoeld voor de individuele werknemer en kan worden ingezet voor toekomstige loopbaanontwikkeling en employability.

Schooldagbonus BBL4

In navolging van de afspraak over de schooldagbonus voor BBL2 en BBL3 studenten stelt FNV voor deze regeling ook van toepassing te verklaren op BBL4 studenten.

Thuiswerk

De FNV stelt voor om voor UTA-werknemers in de cao het recht op thuiswerk op te nemen, tenzij er redenen zijn waarom het werk thuis niet verricht kan worden. Voor zover het werk wel thuis verricht kan worden, kan de werkgever een verzoek tot thuiswerken alleen schriftelijk afwijzen op basis van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
De werkgever stelt na instemming van de medezeggenschap in het bedrijf een thuiswerkregeling vast, waarin tenminste de volgende elementen zijn opgenomen:
• Veilige en gezonde thuiswerkplek. Werknemers hebben ook thuis recht op een goede beeldschermwerkplek (elektrisch) instelbaar bureau en stoel, losse muis, toetsenbord en goede verlichting.
• De werknemer ontvangt een thuiswerkvergoeding gelijk aan het fiscaal vrijgestelde bedrag per dag; voor 2027 wordt uitgegaan van € 2,50 netto per gewerkte dag.

Mantelzorg

De FNV stelt voor om het artikel over mantelzorg in de cao als volgt uit te breiden:

1. De werknemer die mantelzorg verleent aan zijn of haar directe naasten heeft jaarlijks recht op maximaal vier weken betaald mantelzorgverlof. Onder directe naasten wordt begrepen: de echtgenoot, geregistreerd partner of daarmee gelijkgestelde levenspartner, ouders, schoonouders, kinderen, stief- en pleegkinderen. De pensioenopbouw wordt voortgezet.
2. Werkgever en werknemer maken maatwerkafspraken over werktijden, roosters en tijdelijke aanpassing van werkzaamheden voor zover de bedrijfsvoering dit toelaat.

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. Recent onderzoek laat zien dat inkomensverlies van vaders als belangrijke drempel wordt ervaren voor het opnemen van verlof én dat betaald verlof de balans tussen werk en privé verbetert. Werknemers noemen ouderschapsverlof regelmatig als onderwerp voor de nieuwe cao. Het wordt gezien als een concrete voorziening die beter moet worden geregeld of uitgebreid.
De FNV stelt voor dat het betaald ouderschapsverlof wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

Verplichte stagevergoeding

De FNV stelt voor dat de werkgever verplicht is stagiaires MBO, HBO en WO een stagevergoeding van 800 euro bruto per maand te betalen. Deze stagevergoeding is gebaseerd op een vijfdaagse werkweek, waarbij wordt uitgegaan van 40 uur stage per week. De FNV wijst daarbij voor de stagiaires MBO op het Stagepact MBO van februari 2023 (looptijd 2023 – 2027). Daarnaast worden de reiskosten en de overige kosten die de stagiair moet maken om stage te kunnen lopen geheel vergoed.

Tegemoetkoming aflossing studieschuld

Vanuit de tekorten in de bouw en ter bevordering van de instroom van jongeren stelt de FNV voor dat jongeren die met een studieschuld instromen in de bouw & infra een tegemoetkoming ontvangen voor het (deels) aflossen van deze schuld. De tegemoetkoming betreft maximaal 2000 euro per jaar, door de werkgever te verwerken via de WKR.

Sociale veiligheid

1. De werkgever zorgt gedurende de looptijd van de cao dat hij/zij kordaat kan optreden in geval van grensoverschrijdend gedrag door uiterlijk op 1 januari 2028 de navolgende acties te hebben afgerond:
    - Een transparante meldingsprocedure uit te werken en bekend te maken.
    - Te zorgen voor een deskundige en onafhankelijke vertrouwenspersoon en die actief bekend te maken.
    - Klachtenprocedure in te richten en deze te volgen in geval bij melding over discriminatie op de werkvloer.
    - Disciplinaire en sanctiebeleid vast te stellen en bekend te maken
    - Werknemers hebben het recht om zelf een (andere) vertrouwenspersoon te kiezen
2. Minimaal 1x per jaar organiseert de werkgever voorlichting over sociale veiligheid op de
werkvloer voor alle werknemers. Een omstanderstraining maakt hier deel van uit.
3. De werkgever is verplicht naast de interne vertrouwenspersoon ook de externe vertrouwenspersoon van Volandis bekend te maken aan alle werknemers.
4. Minimaal 1x per jaar organiseert de werkgever een training voor alle leidinggevenden, inclusief uitvoerder en meewerkend voorman, om de competenties van leidinggevenden op dit vlak te vergroten. Deze training ziet ook op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie.

UF Schuim (Ureum Formaldehyde)

De conclusies van het meldpunt van FNV over het werken met UF-schuim zijn dat bij zowel het aanbrengen als bij het verwijderen van UF-schuim ernstige gezondheidsrisico's gelopen worden die onvoldoende worden beheerst. Bewoners van met UF-schuim geïsoleerde huizen maken zich ernstig zorgen en de verwachting is dat dit de komende jaren zorgt voor veel werk aan het verwijderen van UF-schuim. FNV roept werkgevers op om:

- Samen met ons te pleiten voor een verbod op het gebruik van UF-schuim
- Volandis opdracht te geven tot onderzoek naar de meest veilige werkwijze voor het verwijderen van UF-schuim en deze via de arbocatalogus te verplichten

Uitzendkrachten en wijziging uitzendregels

- Cao-partijen volgen gedurende de looptijd van de cao de ontwikkelingen in wet- en regelgeving en in de cao voor uitzendkrachten.
- Cao-partijen onderzoeken welke aanpassingen in de cao Bouw & Infra en de uitvoeringsregelingen noodzakelijk zijn om te waarborgen dat uitzendkrachten die werkzaam zijn voor een inlener op wie deze cao van toepassing is, aanspraak kunnen maken op gelijke arbeidsvoorwaarden. Dit onderzoek is uiterlijk 1 juni 2027 afgerond.

Redactioneel voorstel

Cao partijen geven invulling aan de cao-afspraak over gereedschapsvergoeding door een toelichting te geven op wat wel en wat niet onder deze vergoeding begrepen wordt.

Overig

De FNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen.