Datum: 18 november 2026

Aan: onderhandelingsdelegatie FNV en CNV

Inzet werkgevers nieuwe cao Bouw & Infra

In onze sector werken vakbonden en werkgevers regelmatig en goed met elkaar samen. Werkgevers hechten aan deze goede verhoudingen. Ze dragen bij aan een sterke en gezonde bedrijfstak.

De komende jaren blijft de krappe arbeidsmarkt een aandachtspunt. Instroom in de sector en behoud van personeel zijn dan ook thema's die veel aandacht verdienen. Werken in onze sector moet aantrekkelijk zijn. Werkgevers vinden het belangrijk dat mensen die kiezen voor de bouw & infra bij ons blijven werken.

Echter, de bedrijven maken zich ook zorgen. Ondanks de tekorten op de woningmarkt loopt de woningbouw terug. De infrastructuur moet dringend worden opgeknapt maar de overheid stelt te weinig geld beschikbaar. Als je werkgevers vraagt waar ze zich bezorgd om maken, hoor je termen als stikstofproblematiek, netcongestie, politieke instabiliteit, vergunningstrajecten en voortdurend veranderende wet- en regelgeving. Ze zien zich geconfronteerd met vertragingen en onzekerheid over toekomstige werkvoorraden. Dat, en een arbeidsproductiviteit die achterblijft bij de loonontwikkeling, heeft z'n weerslag op de financiële belastbaarheid van de bedrijven.

Daarnaast hebben werkgevers last van de onverminderd hoge regeldruk. Ook de regeldruk vanuit de cao moet en kan minder. Door de enorme hoeveelheid aan voorstellen vanuit de vakbonden bij iedere cao-onderhandeling dreigt de cao dicht te slibben. Ook aan de neiging om wettelijke regelingen op te plussen moet een einde komen om onze cao compact, leesbaar en betaalbaar te houden.

De werkgeversdelegatie heeft gesproken met werkgevers over de vraag wat zij van belang achten voor een cao met ingangsdatum 1 april 2027. Tijdens de cao-besprekingen zullen werkgevers de achterban blijven raadplegen.

Onderstaand zetten wij onze punten uiteen.

Opbrengst project 'Jong in de bouw, Cao in de steigers'
Jongeren van zowel de vakbonden als werkgevers hebben met elkaar nagedacht over de cao en waar zij mogelijke verbeteringen zien. Tijdens het congres dat zij in dit kader organiseerden, kwamen vooral de werk-privé-balans en de psychosociale veiligheid aan de orde. Alhoewel ook daar al werd geconstateerd dat beide onderwerpen niet per se in de cao geregeld zouden moeten of hoeven worden, willen werkgevers graag met de vakbonden in gesprek over de uitkomsten en bezien hoe we daar gevolg aan kunnen geven.

Leermeesters
Leermeesters hebben in onze sector een belangrijke rol bij de opleiding van nieuwe vakmensen. Een goede opleiding van leermeesters is dan ook van belang. Minstens zo belangrijk is het dat leermeesters gemotiveerd blijven om de rol van leermeester te vervullen. Werkgevers stellen dan ook voor om te bekijken of het huidige stelsel rondom leermeesters kan worden gemoderniseerd. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de rol van Volandis, de rol die eventuele andere aanbieders zouden kunnen spelen, kwaliteitseisen en een meer permanente educatie van leermeesters.

Arbeidsduur BBL
In de huidige cao wordt voor een BBL-er uitgegaan van een arbeidsovereenkomst van ten minste 32 uur per week. Wettelijk is een arbeidsovereenkomst van ten minste 24 uur per week toegestaan. Werkgevers stellen voor de cao (artikel 6.1.2 eerste bolletje) hierop aan te passen.

Dit geeft ruimte voor maatwerk, bijvoorbeeld voor studenten met een ondersteuningsbehoefte en voor trajecten waarin onderwijs, werk en aanvullende begeleiding anders worden georganiseerd. Ook biedt dit meer flexibiliteit bij het plaatsen van studenten die nu moeilijker plaatsbaar zijn.

Studie verbetering onboarding zij-instromers
Zij-instromers verlaten de sector relatief snel nadat ze zijn binnengekomen. Werkgevers zouden dan ook graag samen met vakbonden een studie willen doen naar de mogelijkheden om de onboarding van nieuwe werknemers te verbeteren, met het doel dat ze behouden blijven voor de sector. Werkgevers denken dat Stichting JIJ hier een rol in zou kunnen vervullen.

Pensioenpremie tijdens onbetaald verlof
In de oude pensioenregeling, die tot 1 januari 2026 van kracht was, gold bij voortzetting van de pensioenopbouw bij onbetaald verlof dat de daarvoor verschuldigde premie voor rekening kwam van werknemer. Dat is ook logisch: immers, bij onbetaald verlof is er geen recht op loon en dan is er ook geen recht op arbeidsvoorwaarden die samenhangen met het recht op loon (zoals het werkgeversdeel van de pensioenpremie). Het cao-artikel dat de pensioenpremieverdeling regelt (cao-artikel 4.16.3) was dan ook niet van toepassing bij onbetaald verlof.

In de nieuwe pensioenregeling regelt het pensioenreglement niet langer dat bij voortzetting van de pensioenopbouw bij onbetaald verlof de daarvoor verschuldigde pensioenpremie voor rekening komt van de werknemer.

Dat betekent dat cao-artikel 4.16.3 dusdanig moet worden aangepast dat het niet van toepassing is bij onbetaald verlof.

Tijdspaarfonds
Terugkerend onderwerp voor onze bedrijven is het tijdspaarfonds (TSF). Werkgevers hechten aan keuzevrijheid voor de werknemers en stellen voor dat de deelname aan het TSF vrijwillig wordt.

Leeftijd 55+-regeling verhogen
Werkgevers stellen voor om de leeftijd van de 55+-regeling te verhogen naar vanaf tien jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en de naam aan te passen naar senioren+-regeling.

Loondoorbetaling bij ziekte
Aanpassing van de loondoorbetaling bij ziekte naar de volgende staffel, steeds in periodes van zes maanden: 95% - 90% - 85% - 80%. Als aan de cao-tafel hierover een akkoord wordt bereikt, zijn werkgevers bereid om de huidige cao-afspraak met betrekking tot wachtdagen bij ziekte af te schaffen.

Woon-werkverkeer UTA
Werkgevers stellen voor om de vergoeding voor woon-werkverkeer van UTA-werknemers (cao-artikel 5.9.4) te verhogen van 23 cent naar 25 cent per kilometer.

Arbeidstijdenwet
De cao bevat de basisregeling en de kaderregeling. Werkgevers stellen voor om de kaderregeling zo aan te passen dat de Arbeidstijdenwet leidend wordt. De voorwaarden om een kaderregeling te hanteren, zoals vermeld in cao-artikel 2.3.1, blijven in ons voorstel onverkort van toepassing.

In lijn hiermee stellen werkgevers voor om ook cao-artikelen 2.4.2 en 2.4.3, die de afspraken regelen met betrekking tot verruiming ten opzichte van de basisregeling voor de infra, gelijk te trekken aan de Arbeidstijdenwet.

Studie mensgerichte technologie
Werkgevers stellen voor om tijdens de looptijd van de cao gezamenlijk een studie uit te voeren naar de mogelijkheden van technologische arbeidshulpmiddelen die het werk bijvoorbeeld lichter kunnen maken en daarmee kunnen bijdragen aan de verbetering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

Studie naar verduidelijking cao
De werkgevers en werknemers in de sector zijn gebaat bij een duidelijke cao. Teksten moeten eenduidig uitlegbaar zijn en de indeling van de cao moet logisch zijn. Werkgevers stellen dan ook voor om tijdens de looptijd van de nieuw af te sluiten cao hier gezamenlijk aan te werken. Vraagstukken kunnen bijvoorbeeld zijn: is er overlap in cao-bepalingen en/of met de wet en kan dat leiden tot vermindering van cao-bepalingen? Is de terminologie consequent?

Looptijd en loon
Werkgevers stellen een looptijd voor van 24 maanden. De loonparagraaf wordt nader besproken.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe en/of aangepaste voorstellen te komen.