

CAO VOORSTELLEN BOUW & INFRA 2025

FNV Bouwen & Wonen

UTA- en Bouwplaats medewerkers bouwen samen aan de toekomst!

Koopkracht op peil houden en verbeteren

Koopkrachtbehoud en verbetering blijven actuele thema's voor 2025. Werknemers in de bouw & infra verdienen het om mee te delen in de opbrengsten in de sector en zien daar onvoldoende van terug, sterker ze hebben te maken met stijgende kosten van levensonderhoud.

De werkvoorraad in de bouw laat ondanks schommelingen in deelsectoren nog altijd een positief beeld zien. Het aantal afgegeven bouwvergunningen stijgt sinds begin dit jaar. De prognose is dat de bouwproductie verder zal toenemen.

Terugdringen werkdruk, beloning overwerk en overige voorstellen UTA-werknemers

De voorstellen m.b.t. de UTA-werknemers komen prominent terug in de cao-voorstellen voor 2025.

De werkdruk in de bouw & infra is structureel te hoog. Zoals bekend heeft het in 2023 onafhankelijk verrichte UTA-onderzoek laten zien dat breed werkdruk wordt ervaren en dat meer dan een kwart van de UTA-werknemers de werkdruk als te hoog ervaart. Ondanks uitvoerige voorstellen voor de cao Bouw & Infra 2024 hebben werkgevers voor 2024 geen oplossingen aangereikt.

Onacceptabel, ook voor de aantrekkelijkheid van de sector. Uiteindelijk betaalt de sector hiervoor de rekening. Het is duidelijk dat werknemers vaak de overstap maken naar een andere sector, bijvoorbeeld vanwege te weinig waardering of hoge werkdruk. Daarbij investeren werkgevers minder vaak in een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket.¹

Overwerk UTA: een goede regeling in de cao nodig!

Structureel overwerk is nog steeds aan de orde van de dag. Na meer dan voldoende onderzoek is het in 2025 tijd voor een goede regeling overwerk voor UTA-werknemers, zodat dit aan de voorkant is geregeld. Een uitvoerder, die een bedrag van 36.000 euro aan overuren vorderde van zijn voormalige werkgever, kreeg dit toegewezen door de rechter. Een van de redenen hiervoor was dat sprake was van structureel en substantieel overwerk (ruim 1200 uur in 5 jaar). De problematiek was door hem aangekaart bij de werkgever, maar hij kreeg nul op het rekest.

De feiten in deze zaak waren daarbij zeker niet uniek te noemen. De uitvoerder reisde door het hele land, was als eerste op de bouwplaats en ging als laatste weer weg en werkte meer uren, vaak ook op zaterdag, om de deadlines van de opdrachtgever te halen.

Afschaffen wachtdagen bij ziekte

Een ander prominent voorstel dat terugkomt in de voorstellen voor 2025 is de afschaffing van wachtdagen bij ziekte. De inhouding van loon wordt algemeen ervaren als een negatieve arbeidsvoorwaarde (een en ander afgezet tegen de hoge werkdruk waar de werknemers mee te maken hebben, het werken in alle weersomstandigheden én de bestaande arbeidstekorten), en kan juist leiden tot onwenselijke prikkels.

¹ <https://www.eib.nl/publicaties/bouw-in-beeld-2022-2023/>, p. 13 ev

Instroom van jongeren

Instroom van jongeren blijft onverminderd van groot belang. De bouw moet aantrekkelijker worden voor jongeren door betere arbeidsvoorwaarden en een modern imago. Investeringsmogelijkheden en arbeidsvoorwaarden die de balans tussen werk en privé verbeteren zijn essentieel voor het aantrekken van jongeren.

Duurzame bouwsector

Belangrijke voorwaarden voor een aantrekkelijke en duurzame bouwsector zijn het organiseren van structurele arbeid in structurele banen, het beperken van de keten van onderaanneming en uitbesteding, en een verbod op uitzendarbeid. Om daadwerkelijk misstanden met oneerlijk of onveilig werk te voorkomen, is het nodig om aan de voorkant op te treden. Invoering van Bouwplaats-ID moet bijdragen aan veilig en eerlijk werk. De FNV maakt zich ook in 2025 op verschillende tafels sterk voor deze agenda, zo ook in het kader van de cao Bouw & Infra.

De voorstellen voor de cao rubriceert de FNV onder de volgende onderwerpen:

LOOPTIJD

De FNV stelt voor een eenjarige cao af te spreken voor de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

LOON, SALARIS

De FNV stelt voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2025 structureel te verhogen met een percentage van 7%. Het gaat daarbij om koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering voor de werknemers in de Bouw & Infra.

AUTOMATISCHE PRIJSCOMPENSATIE (APC)

De FNV stelt daarnaast voor dat de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2026 door middel van prijscompensatie jaarlijks worden geïndexeerd. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de bruto salarissen en salarisschalen 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, afgerond op 2 decimalen). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. 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, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI worden de lonen niet verlaagd.

AFSCHAFFEN WACHTDAGEN BIJ ZIEKTE

De FNV stelt voor dat het loon ook over de eerste ziektedag wordt doorbetaald bij een tweede of derde ziekmelding. Daarmee komen de wachtdagen bij ziekte te vervallen.

PENSIOENOPBOUW

De FNV stelt een herverdeling van de pensioenpremie voor, waarbij 80% van de pensioenpremie voor rekening van de werkgever komt en 20% van de pensioenpremie voor rekening van de werknemer. Dit geldt zowel voor bouwplaatswerknemers als voor de UTA-werknemers.

VOORSTELLEN JONGEREN IN DE BOUW & INFRA

Afschaffen jeugdlonen/-schalen

De FNV stelt voor dat de jeugd- en BBL-lonen voor bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers worden afgeschaft voor werknemers die 18 jaar of ouder zijn. De reguliere lonen (voor 21 jaar of ouder) worden leidend.

Doorbetaling schooldag

Conform de geconstateerde praktijk bij bedrijfsopleidingen in de bouw stelt de FNV voor dat leerling-werknemers die vier dagen per week werken en 1 dag per week naar school gaan (leerwerktraject BBL) deze schooldag volledig doorbetaald krijgen.

Verplichte stagevergoeding

De FNV stelt voor dat de werkgever verplicht is stagiaires MBO, HBO en WO een stagevergoeding van 749 euro per maand te betalen. Deze stagevergoeding is gebaseerd op een vijfdaagse werkweek, waarbij wordt uitgegaan van 40 uur stage (5 dagen van 8 uur) per week. De FNV wijst daarbij voor de stagiaires MBO op het Stagepact MBO van februari 2023. Daarnaast worden de reiskosten, de kosten van eventuele andere tijdelijke woonruimte 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 gevolgde studie moet betrekking hebben op de bouw & infra en met een diploma zijn afgerond.

VERGOEDINGEN

Verhoging vergoedingen

De FNV stelt voor om alle vergoedingen te verhogen met hetzelfde percentage als het salaris en de salarisschalen. Dat wil zeggen: verhoging per 1 januari 2025 met zowel het percentage van 7% als met de automatische prijscompensatie. Afrondingsverschillen worden op de lat gezet en bij een latere verhoging opgeteld.

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoedingen voor bouwplaatswerknemers en UTA-werknemers worden gelijk getrokken op tenminste het niveau van de regeling voor bouwplaatswerknemers.

Daarnaast stelt de FNV voor dat de reiskostenvergoeding met ingang van 1 januari 2025 door middel van prijscompensatie jaarlijks wordt geïndexeerd. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de reiskostenvergoeding wordt aangepast aan de hand van de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer Gebruik van privé-voertuigen (072000) (referteperiode oktober – oktober, niet afgeleid, afgerond op 2 decimalen). Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI wordt de reiskostenvergoeding niet verlaagd.

Reisurenvergoeding

De FNV stelt voor dat reisen woon-werk van bouwplaatswerknemers tegen het garantieloon van de geldende functiegroep worden vergoed.

Daarnaast stelt de FNV voor dat reisen woon-werk van UTA-werknemers van en naar het werk (bouwplaats) worden vergoed als reguliere werkuren. Dit geldt ook voor UTA-werknemers met een wisselende werkplek.

Overwerk

De FNV stelt voor dat de overuren van UTA-werknemers worden vergoed als reguliere werkuren plus een overwerktoeslag gelijk aan de toeslag voor bouwplaatswerknemers. Dit geldt ook voor

UTA-werknemers die in deeltijd werken overeenkomstig recente uitspraken van het Europese Hof. Naar keuze van de UTA-werknemer kan ook geopteerd worden voor compensatie in tijd voor tijd.

Toeslag verschoven uren infra

De FNV stelt voor dat de toeslag verschoven uren infra wordt meegeteld als grondslag voor de vakantietoeslag en de pensioenopbouw.

Toeslag werken op bijzondere uren en verschoven uren infra

De FNV stelt voor dat UTA-werknemers conform de regeling voor bouwplaatswerknemers recht krijgen op de toeslag werken op bijzondere uren en de toeslag verschoven uren infra.

Registratie reisen en overuren

Ten behoeve van het arbobeleid in de onderneming en met betrekking tot de uitbetaling/compensatie van reisen en overuren van de werknemers legt de werkgever het aantal kilometers en de reisenvergoeding en daarnaast het aantal overuren en de overwerkvergoeding per werknemer schriftelijk vast. De werkgever is daarbij wettelijk verplicht om de werknemer te informeren over de verplichting om overwerk te verrichten (overeenkomstig artikel 7:655 BW). De werknemer heeft inzage in de eigen registratie. De werkgever rapporteert over de gewerkte (over)uren en de gereisde uren aan het medezeggenschapsorgaan in het bedrijf.

Maxima voor werktijd, pauze(s) en reistijd

De FNV stelt voor dat voor UTA-werknemers werktijd, pauzes en werkelijke reistijd samen gemaximeerd worden op 12 uur per dag gelijk aan de regeling voor bouwplaatswerknemers. Zo nodig wordt de werktijd ingekort. De reisen die daardoor in werktijd vallen, worden als gewerkte uren betaald.

WERK-PRIVÉBALANS

Thuiswerken

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 (2025: € 2,40 netto).

Recht op onbereikbaarheid

De regels uit de Arbeidstijdenwet van privacy en onbereikbaarheid (11 uur per etmaal niet gestoord mogen worden) zijn op elke arbeidsplaats van toepassing, dus ook thuis. Werknemers (bouwplaats- en UTA-werknemers) zijn *niet verplicht* buiten werktijd te reageren op berichten van de werkgever en/of collega's. Werknemers *mogen* wel reageren. De FNV stelt voor dat als de werkgever wil dat de werknemer bereikbaar/oproepbaar is, dat dat kan via een consignatieregeling/ beschikbaarheidsregeling waarin een vergoeding is opgenomen.

De FNV stelt voor om een consignatieregeling/ beschikbaarheidsregeling in de cao op te nemen.

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.

Vierdaagse werkweek bouwplaatswerknemers

De FNV stelt voor om voor bouwplaatswerknemers 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. Voorbeeld van een vierdaagse werkweek is 4x9 uur per week met inzet van het duurzame inzetbaarheidsbudget en roostervrije dagen.

WERKDRUK

Partijen spreken af om de werkdruk in bedrijven bespreekbaar te maken. De werkgever stelt hiervoor tijd en ruimte beschikbaar. Als de werkgeversorganisatie of werknemersorganisatie hierom vraagt, gaat de werkgever met hen in gesprek over concrete stappen om de werkdruk te verminderen. Samen bekijken ze de belangrijkste oorzaken van de hoge werkdruk en welke maatregelen nodig zijn. Deze maatregelen moeten worden gesteund door de betrokken werknemers, werkgever, vakbonden en de medezeggenschapsraad.

CONCURRENTIEBEDING

Gegeven het feit dat het concurrentiebeding vaak oneigenlijk wordt gebruikt en eenzijdig verplichtingen oplegt aan de werknemer, waar geen verplichtingen van de werkgever tegenover staan, stelt de FNV voor dat de cao bepaalt dat concurrentiebedingen niet worden aangegaan en dat reeds aangegane concurrentiebedingen niet (meer) gehandhaafd worden.

ZELFSTANDIGEN

De FNV stelt voor dat de zelfstandige die door de werkgever/opdrachtgever wordt ingeschakeld geen personeel in dienst mag hebben. De zelfstandige mag daarnaast geen werk in onderaanneming geven of uitbesteden, of arbeidskrachten inlenen.

De FNV stelt voor dat zelfstandigen rechtstreeks, dat wil zeggen zonder tussenkomst van een onderaannemer of tussenbureau, door de werkgever/opdrachtgever worden ingehuurd voor een afgebakend deel van het werk door middel van een overeenkomst met een resultaatverplichting.

Zelfstandigen moeten zich ook rechtstreeks voor het afgebakende deel van het werk kunnen inschrijven. Het aantal uren is niet doorslaggevend bij het factureren, maar de op te leveren prestatie.

UITZENDKRACHTEN

Het vaste contract moet weer de norm worden. Als stap op weg daarnaartoe stellen wij voor om in de cao op te nemen:

Als de uitzendkracht één jaar vast wordt ingeleend door dezelfde inlener, heeft deze recht op een contract voor onbepaalde tijd bij deze inlener. Indien de uitzendkracht korter dan een jaar bij dezelfde inlener werkzaam is, dan telt / tellen bij terugkeer, bij dezelfde inlener, eerdere periode(s) (binnen een tijdsbestek van drie jaar) mee voor de bepaling van de inleentijd van één jaar.

VERLOF

5 mei

De FNV stelt voor 5 mei als jaarlijks erkende feestdag in de cao op te nemen, waarbij de werknemer recht heeft op betaald verlof. Dit conform de oproep van het kabinet in 2019, zoals doorgezet door de Stichting van de Arbeid, dat Bevrijdingsdag als nationale feestdag een jaarlijkse vrije dag zou moeten zijn.

Harmonisatie UTA en bouwplaats: extra vakantiedag

De FNV stelt voor dat UTA-werknemers conform de regeling voor bouwplaatswerknemers één extra vakantiedag krijgen in elk jaar waarin tussen Kerstmis en Nieuwjaar vijf werkdagen vallen.

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.

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.

Vakantieopbouw tijdens ouderschapsverlof en geboorteverlof

Tijdens het betaald ouderschapsverlof en het aanvullend geboorteverlof bouwt de werknemer volgens de wet vakantie op. De cao wordt zodanig aangepast dat afdracht aan het Tijdsparfonds met betrekking tot volledige loondoorbetaling over vakantiedagen plaatsvindt/gewaarborgd is tijdens de periode van het betaald ouderschapsverlof en het aanvullend geboorteverlof.

Kortdurend zorgverlof

De FNV stelt voor dat met betrekking tot kortdurend zorgverlof de Wet Arbeid en Zorg van toepassing wordt verklaard in de cao Bouw & Infra en dat de artikelen die hier in negatieve zin van afwijken, worden herzien, waarbij de wettelijke regeling de ondergrens is.

VEILIG WERKEN

Veiligheidsmaatregelen bij werkzaamheden aan de weg

In geval van infra-activiteiten aan de weg (vernieuwing, onderhoud en reparatie van wegen) wordt het werk acuut stilgelegd, wanneer het zicht minder is dan 400 meter door weersomstandigheden of door andere omstandigheden.

Voor alle werkzaamheden aan de weg wordt de weg afgesloten.

Verbod werken met PUR en soortgelijke producten

De FNV stelt voor om een verbod in de cao op te nemen met betrekking tot het werken met diisocyaanathoudende producten (zoals PUR, kitten, coatings etc). Er zijn voldoende alternatieven voorhanden.

Toelichting: De FNV vindt, zoals de overheid ook in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) heeft opgenomen, dat werknemers geen gezondheidsschade mogen oplopen door het werken met gevaarlijke stoffen. Daarnaast staat de FNV voor de wettelijk verplichte arbeidshygiënische strategie. Dit wordt ook wel de bronaanpak genoemd. Eerst kijken of vervanging van de gevaarlijke stof mogelijk is, vervolgens technische maatregelen invoeren en anders het gevaar

beperken met organisatorische maatregelen. Persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals handschoenen en adembescherming, zijn hooguit een laatste redmiddel, als andere oplossingen écht niet mogelijk blijken.

Geen blootstelling aan kwartsstof

In september 2024 heeft de Gezondheidsraad advies uitgebracht aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over grenswaarden voor kwartsstof. Een belangrijke conclusie uit dit advies is dat voor kwartsstof geen veilig blootstellingsrisico is aan te geven.

De FNV stelt voor om in de cao op te nemen dat werknemers niet aan kwartsstof worden blootgesteld en dat daarmee gekozen dient te worden voor een materiaal dat geen of minder kwarts bevat. Mocht het niet mogelijk zijn om te kiezen voor een ander materiaal, dan dienen de juiste maatregelen te worden genomen en de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen te worden toegepast, zoals een volgelaatsmasker. Zie ook: <https://www.volandis.nl/werk-veilig/gevaarlijke-stoffen/kwartsstof/>

OMGANGSVORMEN IN DE BOUW

Ongewenst gedrag komt net als in andere sectoren ook in de bouw voor, zo blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 en onderzoek door Volandis. Het gaat daarbij om pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie en lichamelijke agressie. De FNV stelt in dit kader het volgende voor:

- Minimaal 1x per jaar organiseert de werkgever voorlichting over sociale veiligheid op de werkvloer voor alle werknemers. Een omstanderstraining maakt hier deel van uit.
- De werkgever is verplicht naast de intern vertrouwenspersoon ook de externe vertrouwenspersoon van Volandis bekend te maken aan alle werknemers. Bij het startgesprek met een nieuwe werknemer wordt dit meegenomen.
- 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.

DUURZAME INZETBAARHEID

De FNV stelt voor dat de tijd waarin werknemers hun arbeid niet verrichten vanwege het deelnemen aan de PAGO/DIA, inclusief de benodigde reistijd, wordt doorbetaald door de werkgever. De PAGO/DIA vindt plaats tijdens werktijd.

De FNV stelt voor dat de cao zodanig wordt aangepast dat uitzendkrachten recht krijgen op het individueel budget Duurzame inzetbaarheid.

VAKBONDSCONTRIBUTIE EN VAKBONDSVERLOF

Vakbondscontributie

De FNV stelt voor dat de vergoeding voor de door de werknemer betaalde vakbondscontributie geheel door de werkgever wordt vergoed met ingang van 1 januari 2025.

Vakbondsverlof

De FNV stelt voor dat werknemers recht hebben op vakbondsverlof met behoud van salaris voor bijeenkomsten waar werknemers als officieel afgevaardigde van de FNV aan deelnemen, zoals de Sectorraad en het Ledenparlement.

De FNV stelt daarnaast voor dat werknemers recht hebben op vakbondsverlof met behoud van salaris voor het deelnemen aan cursussen die door de FNV worden georganiseerd.

OVERIG

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



Bouwplaatsmedewerker: Alles over de cao op fnv.nl/bouwinfra2025

UTA medewerker: Alles over de cao op <https://fnvuta.nl/cao/>