

## Onderhandelingsresultaat cao Afbouw 2026-2027

**Partijen betrokken bij de cao Afbouw - de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA), FNV en CNV hebben op 15 december 2025 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe arbeidsvoorwaarden-cao.**

### 1. Looptijd

De nieuwe cao geldt voor twee jaar, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

### 2. Lonen en vergoedingen

De lonen en de loonschalen worden in de komende cao-periode structureel verhoogd volgens tabel 2.1.

Tabel 2.1 Ontwikkeling lonen in deze cao-periode

| Ingangsdatum     | Structureel                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 februari 2026: | 3,5%                                                                                   |
| 1 april 2026     | € 30,-- per maand                                                                      |
| 1 januari 2027   | CPI plus 1% (afgeleid oktober-oktober), met een minimum van 2,5% en maximum van 3,75%) |

### 3. Vergoedingen en toeslagen

De vergoedingen en toeslagen worden op 1 april 2026 met 4,5% verhoogd en 1 januari 2027 verhoogd met hetzelfde percentage als de lonen.

### 4. Loondoorbetaling bij ziekte

Per 01-01-2027 in het eerste ziektejaar 90%, in het tweede ziektejaar 80% loondoorbetaling.

### 5. Cao BTER

De cao BTER wordt tussentijds verlengd met 4 jaar tot en met 31 december 2030

De O&O-premie (werkgeverspremie) wordt verhoogd met:

- 01-04-2026: + 1,25%-punt
- 01-01-2027: + 0,25%-punt

## 6. Zware Beroepenregeling

Er treedt een nieuwe Zware Beroepenregeling in werking. Deze kent de volgende kenmerken:

- Jareneis 10 uit 15;
- Alleen afbouwwerknemers (geen uta);
- Uitkering ter hoogte van fiscaal maximum (€ 300,- verhoging) voor nieuwe en bestaande uitkeringen;
- Ingang 3 jaar voor aow-datum;
- Looptijd van de regeling 5 jaar (tot en met 31 december 2030);
- Regeling budgetteren op maximaal 70% deelname (bij fiscale ruimte van € 30.876,-);
- Het budget van RVU is inclusief budget 60/80/100-regeling;
- Als budget RVU dreigt te worden overschreden in enig jaar treden cao partijen tijdig in overleg om te komen tot een aanpassing van de regeling en/of tot het vaststellen van een andere premie en/of de premieverdeling. Bij overschrijding in enig jaar wordt de instroom in de RVU en 60/80/100-regeling gestopt tot een nadere overeenstemming is bereikt tussen cao-partijen, dan wel tot er weer budget beschikbaar is.

## 7. 60/80/100-regeling

Uitgangspunt: er komt een 60/80/100-regeling voor dezelfde doelgroep als de Zware Beroepenregeling

- Het budget van de 60/80/100-regeling, voor declaraties van werkgevers, is onderdeel van het budget RVU.
- Per 01-02-2026 blijft de werknemer bij ziekte in de regeling en dan krijgt hij op basis van de 60% die hij werkt 90% doorbetaling (54%) voor het eerste jaar en 80% doorbetaling in het tweede jaar. Hierboven op krijgt de werknemer van de werkgever 20%. Dit komt bij volledige ziekte op een totaal van doorbetaling van 74% van het oorspronkelijke salaris in het eerste jaar.
- De kosten van de hierboven genoemde 20% kan de werkgever bij ziekte ook declareren bij het O&O-fonds.

## 8. 80/90/100-regeling

Uitgangspunt: handhaven huidige 80/90/100-regeling (57+ en 61,11 maanden), behoudens de volgende aanpassing:

- Per 01-02-2026 blijft de werknemer bij ziekte in de regeling en dan krijgt hij op basis van de 80% die hij werkt 90% doorbetaling (72%) voor het eerste jaar en 80% doorbetaling in het tweede jaar. Hierboven op krijgt de werknemer van

de werkgever 10%. Dit komt bij volledige ziekte op een totaal van doorbetaling van 82% van het oorspronkelijke salaris in het eerste jaar. Met in achtname van artikel 10 lid 8 van het reglement duurzame inzetbaarheid.

- Voor de werknemer die ziek is op 01-02-2026 blijft de huidige regeling m.b.t. loondoorbetaling bij ziekte van toepassing.
- De kosten van de hierboven genoemde 10% kan de werkgever bij ziekte ook declareren bij het O&O-fonds.

#### 9. Mantelzorg, Werk-privé balans en scholing en ontwikkeling

In de cao wordt een bepaling opgenomen dat tussen werkgever en werknemer een gesprek wordt gevoerd over (mantel)zorgtaken, werk-privé balans en scholing en ontwikkeling. Wanneer of werknemer of werkgever dit gesprek wenst, is de andere partij verplicht hieraan gehoor te geven. Wat ons betreft, zoeken we naar bestaande tool(s) die werknemer en werkgever kunnen helpen bij dit gesprek.

#### 10. Reizen

De vergoeding voor reizen wordt in 2026 verhoogd naar € 14,00 en in 2027 naar € 15,50.

#### 11. Arbeid en zorg

Het aanvullend geboorteverlof wordt met 15% van het vast overeengekomen loon aangevuld vanuit het O&O-fonds.

#### 12. Instroom, vakmanschap en behoud voor de sector

Invoering van een bonus van € 1.250 te betalen (en als werkgever te kunnen declareren bij het O&O-fonds) bij diplomering (BBL2 of BBL3) en aangaan van een dienstverband en na twee jaar (naar rato) bij het nog in dienst zijn bij een Afbouwwerkgever. Deze bonus heeft een maximum van € 2.500 per leerling. De retentiebonus komt te vervallen.

#### 13. Vakbondscontributie

De bijdrage in de vakbondscontributie wordt in 2026 verhoogd naar €100.-.

#### 14. Gelijkstellen parttimers

##### **Artikel 18 Arbeidsduur**

- a. De normale arbeidsduur bij een fulltime arbeidsovereenkomst is 37 ½ uur per week en 7 ½ uur per dag. Voor het natuursteenbedrijf bedraagt de arbeidsduur bij een fulltime arbeidsovereenkomst gemiddeld 37 uur per week en 7 uur en 24 minuten per dag.

- b. Bij deeltijdwerk bedraagt de normale arbeidsduur het aantal uur dat met de werknemer individueel is overeengekomen per week en per dag, waarbij per afzonderlijke dag het aantal te werken uren is vastgelegd.

#### **Artikel 20 Overwerk**

1. a. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 18 lid 3. Als de werknemer in roosterdienst werkt, dan wordt onder overwerk verstaan de arbeid die de werknemer buiten het rooster verricht.
- b. Er is geen sprake van overwerk en dus geen sprake van overwerktoeslag wanneer de werknemer zelf heeft verzocht:
  - buiten de grenzen van de normale arbeidsduur, als bedoeld in artikel 18 lid 3, arbeid te verrichten en de werknemer die extra tijd op een ander met de werkgever afgesproken tijdstip minder werkt, of
  - binnen de grenzen van de normale arbeidsduur, als bedoeld in artikel 18 lid 3, minder arbeid te verrichten en de werknemer die tijd op een ander met de werkgever afgesproken tijdstip inhaalt.
- c. Bij een verlengde arbeidsduur geldt als overwerk het bepaalde in artikel 18 lid 8 sub c.
- d. De overwerktoeslag wordt betaald voor de gewerkte tijd die een werknemer werkt boven de individueel overeengekomen arbeidsduur per dag dan wel voor de tijd die de werknemer buiten het rooster werkt.

### **15. ZZP'ers**

Tekstvoorstel aanvulling artikel 6: onderaanneming:

3. De werkgever zal bij het inhuren van zelfstandigen zonder personeel inhoudelijk voldoen aan de voorwaarden van de modelovereenkomst Afbouw voor het werken met zelfstandigen zonder personeel, zoals goedgekeurd door de Belastingdienst bij besluit nr. 90522.90169.1.0 van 908202110378410 van 29 september 2022. Zie ook de website van de Belastingdienst Nederland en zoek: modelovereenkomst afbouw.
4. Vergewisbepaling bij inhuur van zzp'ers mbt veiligheid en arbeidsomstandigheden
  - a. De werkgever vergewist zich ervan dat bij de inhuur van zelfstandigen zonder personeel voldaan is aan de voorwaarden met betrekking tot veiligheid en arbeidsomstandigheden in de modelovereenkomst Afbouw zoals hiervoor vermeld, en dat de feitelijke uitvoering conform deze voorwaarden is. Dit ter bevordering van de veiligheid van de werknemers op de bouwplaats. Op verzoek van TBA zal de werkgever aantonen dat hij zich hiervan heeft vergewist.
  - b. De werkgever vergewist zich ervan dat de zzp'er:
    - de gestelde veiligheidseisen en bepalingen uit de Arbowet, het Arbobesluit en de arbocatalogus Afbouw of Natuursteen als bedoeld in artikel 96 naleeft;
    - voor de vereiste persoonlijke beschermingsmiddelen zorgt en de vereiste opleidingen heeft afgerond;
    - aan de werkgever een kopie van het geldige certificaat (vol-)VCA verstrekt dan wel op andere wijze hiervan bewijs levert;
    - aan de werkgever een kopie van de polis en bijbehorende voorwaarden van een aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven (AVB) verstrekt, waarbij een dekking is overeengekomen van tenminste € 2.500.000,- per gebeurtenis.

5. Voor zover de werkgever zzp'ers inhuurt die in het bezit zijn van het Afbouwveiligheidsbewijs heeft deze in ieder geval voldaan aan de vergewisplicht zoals vermeld onder 4.

Bovenstaande bepalingen onder 3 en 4, dan wel onderdelen daarvan, treden pas in werking op de datum van algemeen verbindend verklaring.

Aldus overeengekomen en getekend te Zeist op 15 december 2025, namens

NOA

FNV

CNV

## **Addendum 16 januari 2026**

Partijen betrokken bij de cao Afbouw, de Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven (NOA), FNV en CNV hebben op 16 januari 2026 onderstaande wijzigingen afgesproken ten opzichte van het onderhandelingsresultaat van 15 december 2025:

- De 60/80/100-regeling (punt 7 van het onderhandelingsresultaat) wordt geschrapt uit het onderhandelingsresultaat.
- Wijzingen in de 80/90/100-regeling (punt 8 van het onderhandelingsresultaat) worden geschrapt. Er vindt dus geen enkele wijziging in de 80/90/100-regeling plaats waardoor punt 8 uit het onderhandelingsresultaat komt te vervallen.
- Cao-partijen gaan met elkaar in gesprek met als resultaat om tot een integrale ouderenregeling te komen die goed is voor zowel werknemer als werkgever en die uitvoerbaar en betaalbaar is. Deze te maken afspraken zullen gedurende de looptijd van deze cao niet leiden tot aanpassingen in de cao.
- De loonsverhoging van € 30,-- en de verhogingen van de vergoedingen en toeslagen à 4,5% per 1 april 2026 worden naar voren gehaald naar 1 februari 2026.
- In 2027 wordt CPI plus 1% verhoogd naar CPI plus 1,25%.

Aldus overeengekomen op 16 januari 2026,