1. Looptijd

FNV Handel stelt voor een cao af te spreken met een looptijd van een jaar, te weten: vanaf 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027.

2. Loon en aanverwanten

Het is duidelijk dat het onderwerp 'loon' niet sec terug te brengen is naar een voorstel tot loonsverhoging, bedoeld om tenminste de koopkracht op peil te houden. Het huidige loongebouw kent geen logische opbouw meer, de verhogingen van het WML maken dat reparatie van dat loongebouw tijdens de looptijd een- of meermaals moet plaatsvinden. FNV is groot voorstander van een loongebouw dat zich niet alleen juist verhoudt tot de (ontwikkeling van) het Wettelijk Minimumloon, maar waarin ook binnen de schalen en tussen de schalen onderling een verantwoorde en logische opbouw zit.

2.1 Loongebouw

Het loongebouw is een van de pijlers onder de cao. Een logische en verantwoorde opbouw van het loongebouw biedt duidelijkheid, perspectief op zowel korte als lange termijn. FNV Handel wil met bijgaand voorstel de basis leggen voor een hernieuwd loongebouw, dat in twee opeenvolgende cao-periodes bereikt kan worden. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Het startsalaris ligt boven het wettelijk minimumloon (WML), zodat werken loont en het startsalaris niet steeds wordt ingehaald door het minimumloon.
- Er is een heldere en logische opbouw binnen de loonschalen en tussen de loonschalen onderling, passend bij de taken, verantwoordelijkheden en het niveau van het werk.

Het concrete voorstel voor de eerste fase ('reparatie') is opgenomen in de bijlage en dient als uitgangspunt voor de doorontwikkeling in de cao-periode daarna. FNV Handel stelt voor om die doorontwikkeling in een nog samen te stellen paritaire werkgroep verder uit te werken. De nu overeen te komen cao-periode geldt dan als tijdsbestek voor die uitwerking.

2.2 Loonstijging

FNV Handel stelt een loonsverhoging voor van 6%, in relatie met de reparatie van het loongebouw.

Gezien het feit dat de formele onderhandelingen pas gestart zijn na expiratie van de cao stelt FNV Handel voor dat er naast die loonsverhoging een eenmalige uitkering wordt opgenomen. Deze dient ter compensatie van de periode tussen de expiratie van de cao en de eerstvolgende nog overeen te komen loonsverhoging.

2.3 Automatische Prijscompensatie (APC)

FNV Handel stelt voor dat de lonen in de nieuwe cao zullen meegroeien met de hoogte van de inflatie. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van automatische prijscompensatie (APC) worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober – oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Dat willen wij concreet maken in een nieuw cao-artikel waarin wordt bepaald dat het systeem van APC wordt toegepast vanaf 1 januari 2027.

3. Functiewaardering (FUWA)

De ‘reparatie’ van het loongebouw en de actualisatie van het Handboek Functiewaardering zijn niet los van elkaar te zien. Er is inmiddels consensus bereikt over en akkoord gegeven op de nieuwe set referentiefunctie. Ook is er akkoord gegeven op het gegeven dat de groepsgrenzen niet zullen schuiven. FNV Handel stelt voor om deze nieuwe set referentiefuncties (met de daarbij behorende ORBA-puntenindeling) voor de komende cao-periode toe te passen op de huidige indeling van de loonschalen. De paritaire werkgroep ‘loonhuis’ (zie 2.1) zal het nieuwe loonhuis verder doorontwikkelen op basis van de nieuwe set referentiefuncties.

Het nieuwe Handboek Functiewaardering wordt in combinatie met het nieuwe loonhuis volledig ingevoerd per 1 april 2027, bij de start van de volgende cao.

4. Zwaar werk en veiligheid

4.1 Regeling vervroegd uittreden (RVU) en Zwaar Werk Regeling

Nu de RVU per 1 januari 2026 is gestopt, zijn nieuwe afspraken nodig zodat werknemers gezond kunnen doorwerken tot hun pensioen**.**

FNV Handel stelt voor om samen met werkgevers afspraken te maken over een Zwaar Werk Regeling, die per 1 juli 2026 van kracht wordt**.** Deze regeling kan paritair nader vormgegeven worden.

Daarnaast stelt FNV Handel ook voor het korter werken vóór de AOW per direct uit te breiden van één naar drie jaar en gebruik te maken van de fiscale ruimte om de RVU-uitkering met 300 euro per maand aan te vullen. Tot slot stellen wij voor dat dat uitgangspunt niet een 40-jarig dienstverband moet zijn, maar 25 jaar.

FNV Handel vindt het belangrijk dat werknemers geen nadeel ondervinden van de periode waarin nog geen nieuwe afspraken over de RVU zijn gemaakt. Daarom stelt FNV Handel voor de huidige RVU-regeling ongewijzigd voort te zetten totdat partijen overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe regeling.

4.2 Veiligheid

Veiligheid is de bodem onder ieders werk en is een basale verantwoordelijkheid van de werkgever. Uit de enquête, die FNV onder leden en niet-leden heeft gehouden, blijkt dat er veel belang gehecht wordt aan meer en steviger maatregelen en preventief beleid tegen agressie. Wat de FNV betreft kan een volgende, belangrijke stap gezet worden door artikel 26 (LMB) en artikel 28 (VGL) aan te passen met de volgende zaken:

- De werkgever zorgt voor een minimale bezetting van de winkel, met een juiste verhouding tussen junior en senior werknemers;
- Voor werk bij hybride en/of zelfscankassa’s geldt een minimumleeftijd van 18 jaar;
- Inzet van (extra) beveiligers;
- Inzet van meer technologische maatregelen, zoals camera’s (uitsluitend bedoeld ter beveiliging van medewerkers);
- Adequate en gecertificeerde training van personeel.

5. Werkdruk en duurzame inzetbaarheid

FNV Handel ziet dat de werkdruk in de sector al lange tijd hoog is. Dit zorgt steeds vaker voor gezondheidsklachten en meer ziekteverzuim. Werkdruk kwam als één van de belangrijkste

punten naar voren in de uitkomsten van de door ons gehouden cao-enquête. Een te hoge werkdruk is slecht voor werknemers, maar ook voor de kwaliteit en continuïteit van het werk. Werkdruk moet een vast onderdeel zijn van het arbobeleid en van de RI&E. FNV Handel stelt voor:

- Dat werkdruk en mentale belasting regelmatig worden gemeten;
- Dat de uitkomsten van deze metingen worden besproken met werknemers, de ondernemingsraad en vakbonden, en leiden tot concrete verbeteringen;
- Dat bij langdurig hoge werkdruk maatregelen worden genomen, zoals aanpassing van roosters, normen en/of bezetting;
- Dat productiviteitsnormen realistisch, veilig en voor de medewerker controleerbaar zijn en niet eenzijdig worden opgelegd.

6. Reiskostenvergoeding

Voor veel werknemers zijn de kosten om op het werk te komen de afgelopen tijd gestegen. Tegelijkertijd ontbreekt in de sector een eenduidige regeling. FNV Handel vindt dat werknemers geen kosten mogen maken om naar werk te gaan en thuis te komen. Werken dient te lonen en er moeten geen kosten aan verbonden zijn. Daarom stelt FNV Handel voor om een reiskostenvergoeding op te nemen voor woon-werkverkeer vanaf de eerste kilometer en alle gemaakte kilometers, die voor alle supermarkten geldt. De vergoeding bedraagt minimaal het fiscaal maximaal onbelaste bedrag per kilometer. Nu is de vergoeding afhankelijk van bedrijfsbeleid. FNV vindt dat dit onvoldoende zekerheid biedt. Een goede reiskostenregeling hoort daarom thuis in de cao, zodat alle werknemers gelijk behandeld worden.

7. E-Commerce

Hoewel de omvang van e-commerce per formule kan verschillen is de levering van online bestelde boodschappen niet meer weg te denk uit het winkelbeeld. ‘Relatieve’ nieuwkomers zetten bestaande verhoudingen onder druk, niet alleen in juridisch opzicht, maar ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Er is sprake van een ongelijk speelveld en concurrentie op arbeidsvoorwaarden. FNV Handel ziet daarentegen ook binnen de sector dat de arbeidsvoorwaarden geen gelijke trend houden met de taken en verantwoordelijkheden. FNV Handel stelt voor om een e-commerce paragraaf op te nemen in de huidige cao’s, om zo de arbeidsvoorwaarden voor deze groep werknemers vast te leggen.

8. Werkzekerheid

FNV Handel constateert opnieuw dat er op een aantal gebieden in de sector buitensporig gebruik gemaakt wordt van flexibele arbeidsconstructies, daar waar feitelijk sprake is van structureel werk. Flexibele arbeid dient slechts ingezet te worden in tijden van piek en ziek. FNV Handel stelt voor:

- Om alle werknemers die minimaal 9 maanden per jaar werkzaam zijn voor het bedrijf een arbeidsovereenkomst te geven bij het inlenende bedrijf voor onbepaalde tijd;
- Om de cao van het inlenende bedrijf tot dat moment integraal van toepassing te laten zijn op de uitzendkracht;
- Om werk op basis van een 0 urencontract, of een min-/max-contract te vervangen door een arbeidsovereenkomst met een minimumaantal arbeidsuren.

9. Vakbondsfaciliteiten

FNV Handel hecht veel waarde aan een goede dialoog tussen medewerkers, vakbonden en werkgever. Een sterke medezeggenschap en goed georganiseerd vakbondswerk dragen aantoonbaar bij aan betrokken en goed geïnformeerde medewerkers en daarmee aan het

noodzakelijk draagvlak voor collectieve afspraken. FNV Handel stelt voor om de volgende vakbondsfaciliteiten af te spreken en vast te leggen:

- Toegang tot de werkvloer voor vakbondsvertegenwoordigers;
- De mogelijkheid tot het verspreiden van informatie op bedrijfsterrein, in winkels en in kantines door (kader)leden – zonder dat daarbij het werkproces wordt verstoord;
- De mogelijkheid tot gebruikmaking van vergaderfaciliteiten op het bedrijfsterrein/ in de winkel. Daarnaast stelt FNV Handel voor om het aantal dagen ten behoeve van vakbondsactiviteiten, zoals beschreven in artikel 24, lid 2, sub b van zeven te verruimen naar tien dagen per jaar.

10. Werkgeversbijdrage

Zoals bekend hebben ook werkgevers baat bij de totstandkoming van cao's: de hierin gemaakte afspraken zijn immers niet alleen van toepassing op de leden van de bonden, maar op alle werknemers in de sector. Het voorkomt onder meer dat er met elke werknemer apart onderhandeld moet worden over arbeidsvoorwaarden. Om die reden dient ook de VGL zijn aandeel te leveren in de vorm van de werkgeversbijdrage, bijvoorbeeld als afdracht aan het Sociaal Fonds Levensmiddelen. Uitgangspunt is de AWVN-norm van € 24,10 per FTE, werkzaam onder de vlag van VGL.

11. Gelijke behandeling bij overwerk en meerwerk

FNV Handel ziet dat artikel 9 over overwerk en meerwerk in de praktijk leidt tot ongelijkheid tussen voltijd- en deeltijdwerknemers en tot onduidelijkheid over compensatie. Met name dat deeltijders pas recht hebben op toeslagen na het bereiken van de voltijdsnorm is niet meer houdbaar. Recente rechtspraak laat zien dat extra gewerkte uren altijd gelijk moeten worden gecompenseerd, ongeacht het contract. Verschillende drempels zijn juridisch kwetsbaar en zorgen voor onzekerheid.
FNV Handel stelt daarom voor om artikel 9 te vereenvoudigen en aan te passen, met gelijke behandeling en duidelijkheid als uitgangspunt. Het voorstel is opgenomen in de wijzigingsvoorstellen.

12. Mantelzorg

FNV Handel ziet dat steeds meer werknemers mantelzorg verlenen. Zij doen belangrijk werk, maar hebben vaak moeite om werk en zorg te combineren. Werkgevers hebben er baat bij om deze werknemers goed te ondersteunen. Dat helpt om uitval te voorkomen en ervaren medewerkers te behouden. FNV Handel stelt daarom voor:

- Om werknemers met mantelzorgtaken meer zeggenschap te geven over de inrichting van hun werktijden;
- Om afspraken te maken over betaald (langdurig) zorgverlof/mantelzorg.