

# **SAMEN ONVERSLAAN- BAAR**



**ARBEIDS-  
VOORWAARDEN-  
AGENDA 2025-2026**



**DOWNLOAD** dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

# SAMENVATTING AVW AGENDA '25 - '26

## WAAROM IS DE FNV ARBEIDSVOORWAARDENAGENDA BELANGRIJK?

Wat wij aan de cao-tafel afspreken bepaalt het dagelijks leven van miljoenen mensen. Of je een woning kunt betalen. Of je de ruimte hebt om een gezin kunt starten. Of je elke maand rondkomt.

De FNV onderhandelt namens 5,6 miljoen werkenden, dat is twee derde van alle werknemers in Nederland. Samen zorgen we dat werk eerlijk, zeker en goed blijft.

### ONZE SPEERPUNTEN:

#### 1. Eerlijke beloning

- Looneis van 6%, inclusief automatische prijscompensatie (APC)
- Bodem van 60% mediaanloon: in 2026 is dat 18 euro per uur
- Tegengaan loonkloof: mannen en vrouwen verdienen gelijk loon voor gelijk werk
- Afschaffen jeugdloon: iedereen een volwassen loon

*Als het goed gaat in de Nederlandse economie, moet iedereen daar beter van worden.*

#### 2. Zekerheid

- Vast contract voor structureel werk: werk dat er is, moet zekerheid bieden
- Gelijke arbeidsvoorwaarden voor iedereen: of je nu in vaste dienst, uitzendkracht, arbeidsmigrant of zzp'er bent

*Het flexibele contract is niet meer van deze tijd*

#### 3. Kwaliteit van werk

- Werkdruk aanpakken: afspraken over productiviteitsnormen, zeggenschap werktijden goede verlofafspraken en een kortere werkweek waar dat kan
- Diversiteit en inclusie: iedere cao een inclusiescan
- Gezond de eindstreep halen: preventie, steun bij zware beroepen en een stevige RVU-regeling waar het niet anders kan

*Mensen zijn geen machines. Goed werk = gezond werk.*

#### 4. Een sterke vakbond

- Goede faciliteiten voor kaderleden: recht op onder andere vakbondsverlof, zaaltjes en bescherming
- Werkgevers eerlijk laten bijdragen aan de kosten van vakbondswerk

*Geen sterke cao, zonder sterke vakbondsleden*

Met deze agenda zorgen we er voor dat: werken weer loont, zekerheid weer normaal wordt, kwaliteit van werk en leven voorop staat en de vakbond sterker wordt. Samen zijn wij onverslaanbaar!

# INHOUDSOPGAVE

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>SAMENVATTING AVW AGENDA '25 - '26</b>                                  | <b>3</b>  |
| <b>Waarom is de FNV arbeidsvoorwaardenagenda belangrijk?</b>              | <b>3</b>  |
| Onze speerpunten                                                          | 3         |
| <b>VOORWOORD</b>                                                          | <b>5</b>  |
| <b>ANALYSE</b>                                                            | <b>6</b>  |
| Doorgeslagen scheefgroei: werkenden gaan niet de zoveelste crisis betalen | 6         |
| Politiek onbetrouwbaar                                                    | 6         |
| Werkdruk is te hoog                                                       | 7         |
| Een sterke vakbond dicht bij de werkvloer maakt het verschil              | 7         |
| <b>EERLIJKE BELONING</b>                                                  | <b>8</b>  |
| Looneis                                                                   | 8         |
| Bodem van 60% mediaanloon                                                 | 8         |
| Tegengaan loonkloof en jeugdloon                                          | 8         |
| <b>ZEKERHEID</b>                                                          | <b>9</b>  |
| Vast contract voor structureel werk                                       | 9         |
| Gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden                            | 9         |
| <b>KWALITEIT VAN WERK</b>                                                 | <b>10</b> |
| Werkdruk aanpakken                                                        | 10        |
| Diversiteitsbeleid in de cao                                              | 10        |
| Gezond de eindstreep halen                                                | 11        |
| Een goed pensioen                                                         | 11        |
| <b>STERKE VAKBOND</b>                                                     | <b>12</b> |
| Goede vakbondsfaciliteiten in alle cao's                                  | 12        |
| Werkgevers eerlijk laten bijdragen aan kosten vakbondswerk                | 12        |

# VOORWOORD

De kracht van de FNV zijn de mensen. Dat zijn de leden, kaderleden en collega's die op alle plekken waar de FNV actief is, zich inzetten om de Nederland eerlijker en rechtvaardiger te maken. Een van de plekken waar onze mensen zich inzetten, is aan de meer dan 700 cao-tafels waar de FNV onderhandelt. In deze agenda is terug te lezen waar wij komend jaar mee aan de slag gaan. Het is een bondige agenda, maar zeker niet minder ambitieus. De agenda is herkenbaar en we gaan door met wat belangrijk is, maar plaatsen ook nieuwe accenten waar nodig.

'Samen staan we sterk' wordt er vaak gezegd. Dat is eigenlijk nog aan de voorzichtige kant. Als we echt met elkaar optrekken, zijn we namelijk onverslaanbaar.

**Jacqie van Stigt**

*Interim bestuur FNV*

# ANALYSE

Wat wordt afgesproken in de cao's van Nederland heeft flinke gevolgen voor het dagelijks leven van miljoenen Nederlanders. Het wel of niet hebben van een vast contract kan het verschil maken of iemand een woning kan vinden. Het hebben van een vast contract kan een voorwaarde zijn voor iemand om een gezin te starten. Het wel of niet krijgen van een fatsoenlijke loonsverhoging kan het verschil maken tussen wel of niet rond kunnen komen. Wat wij doen aan de cao-tafel, wat onze inzet is, doet ertoe. FNV'ers gaan ook dit jaar weer aan de slag met aantrekkelijk en goed werk, met een eerlijke beloning, zekerheid en kwaliteit van werk. 5,6 miljoen mensen vallen onder een cao waar de FNV bij betrokken is. Dat is ruim twee derde van alle werknemers van Nederland. De FNV knokt, samen met al die mensen, om het verschil te maken aan die cao-tafel.



Figuur 1 - Ondanks crises blijven de winsten stijgen (bron: CBS)

## DOORGESLAGEN SCHEEFSGROEI: WERKENDE GAAN NIET DE ZOVEELSTE CRISIS BETALEN

De laatste jaren is Nederland geconfronteerd met tal van crises. Corona, inflatie, politieke instabiliteit en oorlog hebben elkaar in fors tempo afgewisseld. Het patroon dat zich hierbij iedere keer aftekent, is dat werkgevers ervoor zorgen dat zij beter uit de crisis komen. Keer op keer weten werkgevers, ondanks alle klachten en angstbeelden op voorhand, toch weer hogere winsten te boeken. Daarbij worden zij geholpen door de politiek, die wet- en regelgeving afbreekt en subsidies aan het bedrijfsleven uitdeelt. De schaduwkant daarvan is dat werkenden de rekening betalen. Dat kan zijn in de vorm van lagere lonen of dat er gesneden wordt in belangrijke publieke voorzieningen, zoals de zorg, het onderwijs of de kinderopvang. Het gevolg is een steeds verder doorgeslagen scheefgroei. De winsten en aandeelhouderswaarde zijn de laatste jaren fors gegroeid, waar het besteedbaar inkomen van de werkenden achteruit ging. We zien ook nu weer dat de oorlogssituatie aan de oostgrenzen van Europa gebruikt wordt om de aanval te openen op de bijstand en publieke sector. Dat komt boven op de al bestaande acties om het (hoger) onderwijs en de zorg te ontmantelen, waardoor de basis in de publieke sector nu niet op orde is. Tegelijkertijd is het belang van de publieke sector voor iedereen enorm. De toekomst is niet voor niets publiek. Voor de FNV is dit dan ook ontoelaatbaar en verdere bezuinigingen op de publieke sector zullen wij dan ook keihard bestrijden. Werkenden gaan niet wéér een crisis betalen.

## POLITIEK ONBETROUWBAAR

Steeds meer mensen in Nederland keren zich af van de politiek. De politiek toont zich voor hen namelijk keer op keer onbetrouwbaar. Als we de rekening opmaken na kabinet-Schoof, dat het nauwelijks een jaar heeft volgehouden, dan zien we dat er grote beloftes zijn gemaakt over bestaanszekerheid, maar dat die niet zijn waargemaakt. Belangrijke keuzes, zoals een visie op de toekomst van de industrie van Nederland of hoe goede, zorg en toegankelijk onderwijs

voor iedereen gegarandeerd kunnen worden, zijn niet gemaakt. Ook in Brussel worden in rap tempo allerlei werknemersrechten afgebroken, omdat grote bedrijven daar voor lobbyen. Net zoals tijdens de inflatiecrisis, moeten wij als leden van de vakbond zelf de mouwen opstropen en knokken voor een eerlijk, toekomstbestendig Nederland.

### **WERKDruk IS TE HOOG**

Al meerdere jaren komt – naast loon – de hoge werkdruk terug als hét thema waar mensen mee zitten. Onze leden geven aan meer te moeten doen met minder collega's. Er wordt van mensen gevraagd om steeds meer werk in één dag te doen. Er is dus sprake van meer tijdsdruk, met hoge werkdruk als gevolg. De arbeidsmarkt is nog altijd krap, ondanks dat er nog steeds tal van groepen, waaronder ouderen, aan de kant staan. En geen enkele groep benadeeld zou moeten worden. Daarnaast wordt er ook het nodige werk gecreëerd dat niet voldoet aan onze criteria van goed werk en ook lang niet altijd evenveel toevoegt aan de Nederlandse samenleving, wat de capaciteit op de arbeidsmarkt verder drukt. Het uitkleden van publieke voorzieningen en een politiek die allergisch lijkt te zijn voor keuzes maken, versterkt deze problemen. De oplossing waar bestuurlijk Nederland nu voor lijkt te kiezen, is dat werknemers meer en harder moeten werken. Niet beseffende dat mensen nu al op omvallen staan en het werk simpelweg niet vol te houden is tot aan hun pensioen. Het tegenovergestelde is nodig: lagere productiviteitsnormen, meer zeggenschap, meer voorspelbaarheid, betere verlofafspraken en een kortere voltijdsnorm. Dat stelt medewerkers in staat om betaald en onbetaald werk beter te verdelen en zeggenschap over werk te vergroten. Minder werken zorgt er voor dat meer mensen mee kunnen doen en minder mensen uit zullen vallen. Wij geloven dat er daardoor uiteindelijk netto meer productieve uren gewerkt zullen worden en meer mensen aan het werk zullen zijn. Dat is de weg uit de krapte.

### **EEN STERKE VAKBOND DICHT BIJ DE WERKVLOER MAAKT HET VERSCHIL**

De inzet in de agenda is dit jaar bewust geconcentreerd. Op deze manier is er genoeg ruimte voor sectoren, om aan te sluiten bij wat er in hun sector leeft. Als het in bepaalde sectoren nodig is om bijvoorbeeld de studieschuld af te laten lossen door de werkgever, afspraken te maken over klimaatbeleid of aan de slag te gaan met kunstmatige intelligentie, dan moedigt deze agenda dat aan. Deze inzet is in die zin de ondergrens waarvan onze leden vinden dat iedere sector daarbij gebaat is. Sectoraal maatwerk daarnaast is belangrijk om te komen tot een herkenbare inzet en een herkenbare cao.

Tijdens de inflatiecrisis heeft de FNV laten zien dat we het verschil kunnen maken als vastberaden vakbond. Geconfronteerd met torenhoge inflatie zijn onze leden in beweging gekomen. Dat we de schade van de inflatie hebben kunnen beperken, is een enorme prestatie. Dus ook nu – met wéér een nieuwe crisis aan de horizon – zullen we als vakbond wéér laten zien dat wij met elkaar kunnen zorgen voor een eerlijker Nederland.

# EERLIJKE BELONING

Iedereen verdient een eerlijke beloning voor hun werk. Een eerlijke beloning betekent twee dingen. Op de eerste plaats dat je een eerlijke vergoeding krijgt voor wat je bijdraagt aan een bedrijf, organisatie of de maatschappij. Werken zonder loon mag dus niet voorkomen wat de FNV betreft. Op de tweede plaats dat als de prijzen stijgen jij daar als werknemer niet de dupe van bent.

Voor een eerlijke beloning zijn twee zaken belangrijk: Ten eerste dat als het in bedrijven goed gaat, mensen dat ook op een eerlijke wijze terug zien op hun loonstrookje. Als dat niet gebeurt, volgt scheefgroei en wordt de koek in Nederland niet eerlijk verdeeld. Ten tweede is belangrijk dat als de prijzen stijgen, de lonen dat bij moeten houden. Als dat niet gebeurt neemt de koopkracht af.

Dat de salarissen op een eerlijke wijze de economie en de prijzen bijhouden, gebeurt niet vanzelf. Daar is keiharde druk en zo nodig acties van honderdduizenden FNV'ers voor nodig. Op meer dan 700 cao-tafels knokken zij vastberaden voor die eerlijke beloning.

## LOONEIS

Wij vinden het dus belangrijk dat de lonen de prijzen bijhouden. Daarom is de looneis inclusief een APC (Automatische Prijscompensatie). Dat is een afspraak die ervoor zorgt dat de lonen automatisch aangepast worden aan de inflatie. Dat is wel zo eerlijk, omdat mensen zich dan geen zorgen meer hoeven te maken over dat hun lonen minder waard worden bij een hoge inflatie. Dat wil ook zeggen dat als in een cao een APC afgesproken is of wordt, de overige loonstijging omlaag kan met de hoogte van de APC. Aangezien we anders twee keer de inflatie eisen.

Bij het vaststellen van de FNV looneis wordt gekeken naar een aantal economische indicatoren, zoals de afgeleide inflatie, de arbeidsproductiviteit en de stand van de arbeidsinkomensquote. Dat gebeurt om objectief vast te stellen hoeveel de lonen moeten stijgen, zodat mensen eerlijk mee kunnen delen in de Nederlandse economie en er niet in koopkracht op achteruit gaan. Daarbij geldt dit jaar dat de inflatie nog steeds bovengemiddeld is. Ook is de arbeidsproductiviteit toegenomen, dat betekent dat we in Nederland slimmer en harder zijn gaan werken. Dat hardere werken hoort terug te komen in de loonstijgingen. Vandaar dat dit jaar onze looneis uitkomt op 6%.

Een looneis in centen in plaats van procenten helpt bij het tegengaan van ongelijkheid in Nederland. Het kan per sector verschillen wat een goed bedrag daarvoor is. Daarom laten wij het aan de sectoren zelf of zij de looneis in procenten willen combineren met een bodem in euro's, die voor die sector passend is.

## BODEM VAN 60% MEDIAANLOON

De FNV is van mening dat een fatsoenlijk minimumloon ligt op 60% van het mediaanloon. Dat betekent in de praktijk in 2026 een minimumloon van 18 euro per uur. Dat vindt niet alleen de FNV, dat staat ook in de Europese Richtlijn minimumlonen. Zo lang dat nog niet in de wet geregeld, zullen wij dat in cao's afspreken. Op die manier zorgen we er ook voor dat mensen met de laagste inkomens er flink op vooruit gaan.

## TEGENGAAN LOONKLOOF EN JEUGDLOON

Een eerlijke beloning betekent dus ook dat je een eerlijke vergoeding krijgt voor wat je bijdraagt. We gaan afspraken maken over het identificeren en tegengaan van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, ook in lijn met de EU Richtlijn Loontransparantie. Het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen is op teveel plekken nog onacceptabel groot. Daarnaast vinden we dat jeugdschalen voor mensen moeten verdwijnen uit cao's. Daarnaast willen we dat een voltijds-stagiair ook een kostendeekkende vergoeding in hun levensonderhoud krijgt van 989 euro per maand. Tenslotte kijken we - waar nodig - of loongebouwen nog deugdelijk zijn. Dat wil zeggen dat we na gaan of mensen nog eerlijk worden beloond voor hun werk en ervaring en er niet te grote verschillen zitten tussen de begin- en eindsalarissen in schalen (de spreiding) en de onder- en bovenkant van het loongebouw (de progressie).

- Looneis van 6%, inclusief APC
- Bodem van 60% mediaan-loon
- Tegengaan loonkloof
- Afschaffen jeugdloon

# ZEKERHEID

Het hebben van een contract voor onbepaalde tijd, oftewel vast contract, is ongelofelijk belangrijk in het leven van mensen. Een aantal van de grotere beslissingen die een mens maakt in zijn leven, hangen samen met dat vaste contract en de veiligheid die dat biedt. Denk aan het kopen van een huis of het starten van een gezin.

- Vast contract voor structureel werk
- Gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden

In Nederland zijn wij nog altijd kampioen flexibele contracten. In tal van andere Europese landen lukt het gewoon prima om een economie even goed – zo niet beter – te laten draaien dan die in Nederland, zonder dat daarbij veel gebruik wordt gemaakt van flexibel werk. Dat geeft ook wel aan dat wij gewoon een merkwaardig doodlopend pad op zijn gegaan met de inrichting van onze arbeidsmarkt. Het is ook niet voor niets dat grote delen van institutioneel Nederland, van de commissie Borstlap tot het SER Middellange termijn (MLT) advies, zich hebben uitgesproken tegen deze stand van zaken. Het flexibele contract is niet meer van deze tijd.

## VAST CONTRACT VOOR STRUCTUREEL WERK

Werk dat structureel is, moet gedaan worden door iemand met een vast contract. Dat betekent dat werk dat meer dan 9 maanden per jaar beschikbaar is, door iemand met een vast contract gedaan moet worden. Dit willen wij dus ook afspreken in cao's.

## GELIJKE ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR ALLE WERKENDEN

Een reden dat er te veel flexibele contracten zijn, is omdat deze vaak goedkoper zijn voor werkgevers, dan een normale arbeidsovereenkomst. Daarbij speelt op de eerste plaats een rol dat het salaris vaak lager is. En zelfs al is het salaris gelijk, dan alsnog worden er bijvoorbeeld minder vakantiedagen of wordt er minder pensioenopbouw aan flexibel personeel gegeven. Daardoor blijven zij goedkoper. Het is belangrijk dat hier een einde aan komt. Zeker nu er een sjoemel-cao is afgesproken voor uitzendkrachten, die de deur wagenwijd openzet om juist nog oneerlijker om te gaan met arbeidsvoorwaarden voor flex. De FNV vindt dat *alle* arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk, gelijk moeten zijn, niet alleen gelijkwaardig. Dus niet alleen beloningen in geld, maar ook bijvoorbeeld verlofdagen en ieder ander type arbeidsvoorwaarde. Het betekent ook het tegengaan van schijnopdrachtgeverschap en eerlijke tarieven voor zzp'ers. Voor het niveau van arbeidsvoorwaarden zou het niet uit moeten maken of je uitzendkracht, arbeidsmigrant of zzp'er bent.

# KWALITEIT VAN WERK

Kwaliteit van werk is en blijft voor onze leden belangrijk. Voor veel mensen wordt de mate van plezier waarmee zij naar hun werk gaan, bepaald door de waardering die zij krijgen, de collega's die zij hebben en de werkdruk die zij ervaren. Kwaliteit van werk is dus een fundamenteel punt in de arbeidsvoorwaardenagenda 2025.

De FNV ziet dat de werkdruk steeds verder toeneemt. We zien dat er een werkdruk-spiraal is. Er zijn te weinig mensen binnen de organisatie om al het werk te doen (terwijl nog steeds tal van mensen aan de kant staan). Daardoor wordt er gedruwd op mensen om nog meer uren te werken. Met als gevolg dat deze mensen uitvallen en er nog minder collega's zijn voor het werk dat er moet gebeuren. De vicieuze cirkel versterkt zich dan met het resultaat dat er meer uitvallers komen, mensen ander werk zoeken etc. Het eindpunt van deze spiraal zien we al in een aantal sectoren. Een klein clubje collega's weet zich daar dan min of meer staande te houden, maar de werkdruk is torenhoog. Met als gevolg dat als er een nieuwe collega wordt geworven, die persoon binnen de kortste keren ook weer vertrekt omdat er gewoon veel te veel gevraagd wordt. Het is dus heel moeilijk om nog uit de spiraal te komen.

- Werkdruk aanpakken: productiviteitsafspraken, zeggenschap werktijden, goede verlofafspraken, vierdaagse werkweek waar het past
- Diversiteitsbeleid in de cao
- Gezond de eindstreep halen en RVU

Wat de FNV betreft is alleen maar roepen dat er meer gewerkt moet worden dus geen oplossing. Sterker nog, het is onderdeel van het probleem. De oplossing is aantrekkelijk en goed werk.

## WERKDRUK AANPAKKEN

Werkdruk ontstaat op de eerste plaats omdat er niet genoeg mensen in een organisatie zijn voor het werk dat gedaan moet worden. Dat zorgt voor tijdsdruk. Tegelijkertijd spelen er meer factoren een rol bij een hoge werkdruk. Dankzij tekorten in de zorg en kinderopvang komen er ook steeds meer zorgtaken bij in het privéleven van mensen, traditiegetrouw nog steeds veelal bij vrouwen. Een toename van de taken thuis én de taken op de werkvloer is een slopende combinatie. Dat wordt dan vervolgens op veel plekken nog versterkt door onvoldoende invloed op werktijden en verlofuren.

Daarom vindt de FNV het erg belangrijk om afspraken te maken waarbij er minder gevraagd wordt van mensen. Alleen maar minder werken, terwijl er evenveel of meer gedaan moet worden, is namelijk geen oplossing. De FNV gaat daarom aan de slag met afspraken die bijvoorbeeld gaan over hoeveel kinderen er in een klas mogen zijn of hoe snel er gelopen moet worden in een magazijn. Dat zijn zogeheten afspraken over productiviteitsnormen en het is de beste manier om werkdruk aan te pakken. Afspraken hierover zullen er per cao anders uit zien. Daarnaast is het cruciaal dat mensen meer zeggenschap krijgen over hun werk en werktijden. Dat kan bijvoorbeeld door meer afspraken te maken over voorstelbare roosters. Daarnaast zien we dat er ook steeds meer zorgtaken bij mensen worden neergelegd. Daarom is het ook zo belangrijk dat er afspraken in cao's komen over betaald (mantel)zorg- en ouderschapsverlof, zodat werk en privé makkelijker te combineren zijn. Onze inzet blijft daarnaast de vierdaagse werkweek van 32 uur tegen voltijdsloon. Niet door meer te doen in minder tijd, maar door werk af te stoten dat niet nodig is en waar nodig meer mensen aan te nemen. Zo kan de werkdrukspiraal eindelijk doorbroken worden. We zijn ons er van bewust dat dit een kwestie is van de lange adem en we beginnen op de plaatsen waar dit past.

## DIVERSITEITSBELEID IN DE CAO

We zien dat diversiteitsbeleid wereldwijd onder druk staat. Aangevoerd door de Amerikaanse regering worden bedrijven, zeker als zij hun hoofdkantoor in de VS hebben, onder druk gezet om diversiteitsbeleid aan te passen of af te schaffen. Dit is slecht nieuws voor wie het betreft en iedereen die op een diverse werkvloer werkt. Dat betekent kortom dat de meerderheid van werknemers aan de kant wordt gezet als 'anders'. Waardoor het voor hen moeilijker wordt gemaakt om hun werk te doen of de juiste baan te vinden. Niet alleen moet bestaand diversiteitsbeleid daarom beschermd worden tegen afbreuk, het moet ruimer en breder. We zien namelijk dat diverse organisaties succesvoller, productiever en innovatiever zijn. Het is daarom ook belangrijk dat de arbeidsmarkt toegankelijker wordt, voor degenen die het moeilijk wordt gemaakt om aan de arbeidsmarkt mee te doen. Denk daarbij aan mensen in de banenafspraken of

de sociale werkvoorziening. Waarbij ook nog eens opgemerkt dient te worden dat de banenafpraak nog steeds niet gehaald wordt. De FNV kent een inclusiescan voor cao's. Dat is een instrument waarmee gekeken wordt of een cao voldoende inclusief is op tal van aspecten. Het is belangrijk dat iedere cao deze inclusiescan kan doorstaan. Dat betekent dat de inclusiescan moet worden uitgevoerd en dat er afspraken worden gemaakt over hoe aan de slag te gaan met de resultaten, om de cao en daarmee de werkvloer meer inclusief te maken.

### **GEZOND DE EINDSTREEP HALEN**

Gezond de eindstreep halen begint ver voor die eindstreep. Het is belangrijk, zeker voor mensen in zwaardere beroepen, dat vanaf het moment dat zij beginnen met werken, nagedacht wordt over hoe het werk minder belastend kan worden gemaakt. Gezond de eindstreep halen is meer dan een appel in de kantine. De beste aanpak is om in te zetten op preventie waarbij de belastende omstandigheden bij de bron worden aangepakt. Bijvoorbeeld zorgen dat er minder lawaai is op de werkvloer in plaats van oordoppen. Het waarborgen van sociale veiligheid is daarbij ook van belang. Daarom gaan we ook aan de slag met het tegengaan van seksuele intimidatie en agressie door klanten, cliënten, reizigers of anderen. Inzetten op preventie is belangrijk. Werknemers moeten gezond de eindstreep kunnen bereiken, zodat ze ook nog daadwerkelijk van hun pensioen kunnen genieten.

Ook moeten mensen goed ondersteund worden als zij van baan moeten wisselen, door goede van-werk-naar-werk trajecten te faciliteren.

Voor de mensen in een zwaar beroep, die desondanks de eindstreep niet kunnen halen, dient er een deugdelijke zwaar werk-regeling (RVU-afspraken) te zijn. Zodat zij eerder met pensioen kunnen.

### **EEN GOED PENSIOEN**

Een goed pensioen is een pensioen van 80% van het gemiddelde loon (inclusief AOW) dat is opgebouwd in 42 dienstjaren. Daarvoor is een premie van 25-30% van de pensioengrondslag nodig. Een goed pensioen is een koopkrachtig pensioen.

De FNV vindt dat alle werkenden pensioen moeten opbouwen. Dus ook zelfstandigen. De transitie naar een nieuw pensioenstelsel is in volle gang. Voor de compensatie van afschaffing doorsneesystematiek is het van belang dat werknemers op de transitiedatum pensioen opbouwen. Bij ontslag en sociale plannen moet hier rekening mee worden gehouden.

Om de pensioenkloof van vrouwen te verminderen is het van belang dat vrouwen in staat worden gesteld voldoende te blijven werken en pensioen op te bouwen als zij er zorgtaken bij krijgen. Het is belangrijk dat in de cao wordt vastgelegd dat pensioenpremie wordt doorbetaald tijdens ouderschaps- of mantelzorgverlof of dat de 80-90-100-regeling (zoals nu in generatiepacten wordt afgesproken) breder wordt open gesteld, zoals in periodes waarbij mensen meer zorgtaken hebben of door een extra premie op de pensioenpremie te heffen.

# STERKE VAKBOND

Een vakbond staat of valt bij sterke leden en kaderleden. Het zijn de leden en kaderleden die zien wat er leeft op de werkvloer en daarmee aan de slag gaan. Het zijn onze leden die in beweging komen om betere cao-afspraken af te dwingen via acties en stakingen. Het zijn ook vaak leden, die onze vakbond versterken door hun collega's in te schrijven. Kortom, het is in het belang van heel Nederland dat deze kartrekkers van de vakbond dat ontzettend belangrijke werk kunnen doen. We zien nog te vaak dat werkgevers het onze (kader)leden ingewikkeld of soms zelfs onmogelijk maken om hun werk te doen. Daarom willen wij in de cao goede afspraken maken over welke rechten en bescherming zij hebben.

- Goede vakbondsfaciliteiten in alle cao's, inclusief rechtsbescherming, internationaal vakbondswerk faciliteren en vakbondsverlof
- Werkgevers eerlijk laten bijdragen aan de kosten van het vakbondswerk

## GOEDE VAKBONDSFACILITEITEN IN ALLE CAO'S

Vakbondsfaciliteiten zijn afspraken die gaan over welke rechten onze leden hebben. Denk daarbij aan het recht om een zaaltje te gebruiken of om vakbondsverlof op te nemen. De FNV vindt het belangrijk dat ieder kaderlid gebruik kan maken van dezelfde rechten. Daarom zetten wij in op een raamwerk kaderfaciliteiten. In dat raamwerk staat onder andere dat er rechtsbescherming voor kaderleden wordt geregeld – gelijk aan de rechtsbescherming die leden van ondernemingsraad kennen. Het is daarnaast belangrijk dat in een steeds verder globaliserende wereld, onze kaderleden ook de gelegenheid hebben om internationaal vakbondswerk te kunnen doen en kennis uit te wisselen met collega's in het buitenland. Dat we afspreken dat vakbondsleden niet door werkgevers geïntimideerd mogen worden. Ook dient toegang tot de werkvloer voor medewerkers en kaderleden van de FNV goed geregeld te zijn. Verder is van belang dat er voldoende vakbondsverlof is afgesproken, die ook de daadwerkelijk gemaakte uren dekt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan tijd die het kaderlid kwijt is door zitting te nemen in één van de organen van de FNV.

## WERKGEVERS EERLIJK LATEN BIJDAGEN AAN KOSTEN VAKBONDswerk

De FNV en aangesloten bonden worden vooral gefinancierd door het lidmaatschapsgeld van onze leden. Zo hoort het ook, want dat zorgt dat een vakbond onafhankelijk kan opereren. Daarnaast kennen we in Nederland het zogeheten 'vakbondstientje'. Voor iedere werknemer die onder de cao valt, is de werkgever de vakbond een vergoeding verschuldigd. Op deze manier worden de vakbonden ook gedeeltelijk gecompenseerd voor het werk dat zij doen voor iedereen die geen lid is. Dat is wel zo eerlijk en stelt ons in staat om veel te kunnen doen voor werkend Nederland. Wij zien dat in lang niet alle cao's deze vergoeding is afgesproken of dat deze vergoeding op sommige plekken veel lager is dan gemiddeld. In sommige gevallen is daar een goede reden voor, zoals goede afspraken over het sociaal fonds. Dan is dat prima. Op andere plekken niet. Wij willen daarom in principe in iedere cao een vergoeding hebben afgesproken die tenminste gelijk staat aan de AWMN-werkgeversbijdrageregeling. Het blijft daarnaast ook belangrijk dat leden hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk kunnen blijven verrekenen.

## **COLOFON**

**Uitgave** FNV

**Vormgeving** Studio FNV

**Druk** Repro FNV

**Order** 250969 | M25090544

september 2025, © FNV

