



## Looptijd

FNV Handel stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor 1 jaar, van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027. Een langere looptijd is voor ons bespreekbaar mits de te maken kwalitatieve afspraken zich daartoe lenen.

### 1. Loon en koopkracht

Iedereen verdient een eerlijke beloning voor hun werk. Een eerlijke beloning betekent twee dingen. In de eerste plaats, je krijgt een eerlijke vergoeding voor wat je bijdraagt aan een bedrijf, organisatie of de maatschappij en het niet uitmaakt of je jong bent of vrouw bent. Werken zonder loon of dat je minder verdient omdat je vrouw bent, mag dus niet voorkomen wat de FNV betreft. In de tweede plaats, je wordt als werknemer niet de dupe van stijgende prijzen en achterblijvende loonontwikkeling. Daarom is de looneis inclusief een APC (Automatische Prijscompensatie).

- 1.1 De FNV stelt voor, een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 6% per 1 juli 2026 om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.
- 1.2 Daarnaast willen wij om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen een APC invoeren per 1 januari 2027. Dat wil zeggen dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober- oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn, wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Dat willen wij concreet maken in een nieuw cao-artikel waarin wordt bepaald dat het systeem van APC wordt toegepast vanaf 1 januari 2027.
- 1.3 De FNV streeft ernaar dat het laagste Cao-loon minimaal 60% van het mediane loon bedraagt. Dit doel betekent een minimum uurloon van €18 voor de laagste loonschalen. Naast de onderkant verhogen, benadrukt de FNV het belang van voldoende progressie in en spreiding tussen de verschillende loonschalen.
- 1.4 Cao-partijen zorgen ervoor dat mannen en vrouwen gelijk beloond worden voor gelijkwaardig werk en zij nemen zich voor actief de loonverschillen te onderzoeken. De ondernemingsraad wordt betrokken bij de opzet van het onderzoek.
- 1.5 Iedere werknemer van 18 jaar of ouder die een (reguliere) functie vervult, wordt tenminste beloond in de laagste periodiek van de voor de functie van toepassing zijnde reguliere loonschaal.
- 1.6 FNV Handel stelt voor om het bedrag van de stagevergoeding in cao art. 3.20 per 1 januari 2026 te verhogen van 300 Euro naar 750 Euro.

### 2. Werkdruk/ Duurzame inzetbaarheid

FNV Handel vindt het belangrijk dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn en gezond de eindstreek kunnen halen. Dat kan door werkdruk te verminderen en oudere werknemers te ontzien.

2.1 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 er een onderzoek komt naar de werkdruk in de sector, waarin oorzaken worden achterhaald, deze met vakbonden en werknemers worden besproken en concrete oplossingen voor werkdruk worden geïmplementeerd. Hierbij dient ook gekeken te worden naar het AI-beleid van bedrijven. Uitgangspunt van FNV Handel is dat werknemers zeggenschap moeten hebben over deze systemen om o.a. werkdruk tegen te gaan.

2.2 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. Om te voorkomen dat werknemers tussen wal en schip vallen, 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.

2.3 In de vorige cao is er een werkgroep afspraak gemaakt over generatiepact en rouwverlof. FNV Handel ziet graag dat de 80-90-100 regeling wordt ingevoerd.

### **3. Werkzekerheid**

3.1 Flexibele arbeid dient slechts ingezet te worden in tijden van piek en ziek. Structureel werk behoort te worden uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

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.

### **4. Flexibel werken**

We moeten steeds langer beschikbaar en bereikbaar zijn voor werk. We maken lange werkdagen als gevolg van onder andere overwerk, consignatie of reistijd. FNV Handel stelt voor om werknemers meer grip te laten hebben op hun arbeidstijden.

4.1 Recht op onbereikbaarheid buiten het arbeidspatroon en buiten eventuele bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten. Er kunnen bijzondere (dringende) omstandigheden zijn op grond waarvan het noodzakelijk is op bereikbaarheid. In dat geval dient de werkgever daarover zoveel als mogelijk vooraf afspraken te maken met de desbetreffende medewerker(s).

4.2 Het ondersteunen van werknemers die mantelzorg verlenen. Zij doen belangrijk werk, maar hebben vaak moeite om werk en zorg te combineren. Werkgevers hebben hier ook baat bij, want het 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.