

MENSENWERK



**ARBEIDS-
VOORWAARDEN-
AGENDA 2026-2027**



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.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD ARBEIDSVOORWAARDENAGENDA 2027	4
ANALYSE	5
Mensenwerk	5
Zekerheid in onzekere tijden	6
Sterke vakbond als hét antwoord	6
EERLIJKE BELONING	7
Looneis van 5,5% + 80 euro, inclusief APC	7
Eerlijk minimumloon en gelijk loon voor gelijk werk	7
Reiskosten eerlijk vergoeden	7
ZEKERHEID	8
Vast contract voor structureel werk	8
Gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden	8
KWALITEIT VAN WERK	9
Werkdruk verlagen: zeggenschap werktijden, kortere werkweek en mantelzorg	9
Veilig en gezond werk en RVU	9
Goed pensioen	10
ARBEIDSMARKT	11
Zeggenschap over technologie & klimaat	11
Diversiteit en inclusie	11
Vakmanschap, opleiding en ontwikkeling	11
STERKE VAKBOND EN CAO	12
Goede vakbondsfaciliteiten	12
Handhaving cao's	12
Werkgeversbijdrage en vakbondscontributie	12

VOORWOORD ARBEIDSVOORWAARDEN- AGENDA 2027

In 1927 wordt in Nederland gestart met de aanleg van de Afsluitdijk en minstens zo belangrijk: de wet op de cao wordt ingevoerd. De onvolprezen Vrienden van de Historie van de Vakbeweging schrijven erover op hun website *hoe er na verzet van de ondernemers die de “Baas-in-eigen-huis” theorie hanteerden maar door steun vanuit de moderne bonden, SDAP en werkliedenverbond (ANVV) [en het] ‘Comite van de Actie tegen het Arbeidscontract’ in 1927 dan daadwerkelijk een wet op de cao komt.*

Voor het cao-seizoen 100 jaar later is deze arbeidsvoorwaardenagenda opgesteld. En waar in 1927 de economische crisis al een schaduw vooruitwierp, heeft de arbeidsmarkt 100 jaar later heel andere uitdagingen.

In deze agenda gaat het daarom over de invloed Artificial Intelligence (AI) op de werkvloer, de opgelopen reiskosten door de oorlog in het Midden-Oosten en, maar dat is de afgelopen 100 jaar niet veranderd, dat het geld dat in Nederland wordt verdiend eerlijk wordt verdeeld en de handhaving van de cao-afspraken.

In juni 2026 kwam het FNV congres bijeen en stelde toen in grote overeenstemming **het Meerjarenbeleid** vast voor de periode 2026- 2030. Deze arbeidvoorwaardenagenda geeft ook daar uitvoering aan. Samen met de input die FNV leden vanuit alle sectoren en het hele land hebben gegeven, is het een Arbeidsvoorwaardenagenda geworden die uitgaat van de menselijke maat. Wij geloven dat een sterke samenleving begint bij goed werk. Werk dat eerlijk wordt beloond. Werk dat zekerheid biedt. Werk waarin mensen gezond hun pensioen kunnen bereiken. Werk waarin vakmanschap wordt gewaardeerd en werknemers zeggenschap hebben over veranderingen die hun werk en leven beïnvloeden.

Werkenden werden de afgelopen jaren geconfronteerd met opeenvolgende crises, stijgende kosten van levensonderhoud, internationale spanningen, technologische veranderingen en toenemende onzekerheid. Tegelijkertijd zien we dat de druk op werk blijft toenemen. Te veel mensen ervaren stress, onzekerheid of onvoldoende waardering voor het werk dat zij verrichten. Dat heeft gevolgen voor hun gezondheid, hun inkomen, hun gezin en hun toekomst.

De plannen van het kabinet zoals deze in de zomer van 2026 nog op tafel liggen werpen hun schaduw al vooruit. Niet inhoudelijk, omdat we er bij deze agenda van uitgaan dat de afbraak van de sociale zekerheid van tafel worden geveegd. Maar mochten de plannen rond de WIA, de WW en de bezuinigingen in de zorg wel doorgezet worden dan zullen de agenda en de looneis er volgend jaar anders uitzien. Er zal dan nog veel meer en veel sneller gerepareerd worden op het gebied van zekerheid en inkomen.

Tien jaar na de wet op de cao kwam, begin 1937 de wet tot stand op het verbindend en het onverbindend verklaren van de cao's, ook heel belangrijk in het welvarend maken van Nederland, maar daar zal mijn opvolger in 2037 ongetwijfeld nog even op terugkomen.

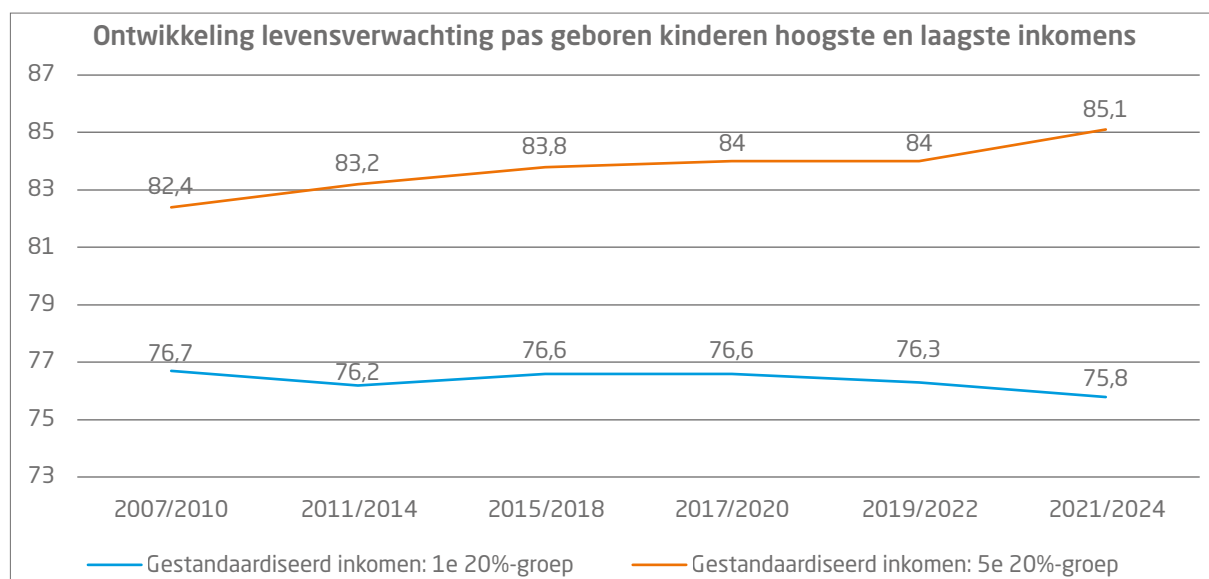
Jacqie van Stigt

Arbeidsvoorwaardencoördinator FNV

ANALYSE

MENSENWERK

Veel mensen brengen het grootste deel van hun leven werkend door. Hoe dat werk is, bepaalt in grote mate hoe je leven is. Als je loon bijvoorbeeld een eerlijke beloning is, dan ben je ook sneller in staat de rest van je leven fijn en veilig in te richten. Dan kan je goed zorgen voor jezelf, kinderen, ouders of andere mensen die van je afhankelijk zijn. Werk betekent voor veel mensen ook hun sociaal leven. Het zorgt ervoor dat je je gewaardeerd en waardevol voelt, in plaats van een cijfertje in een begroting dat omlaag of omhoog moet. Als werk voortdurend meer van je vraagt dan je aankunt, kan dat leiden tot gezondheidsproblemen. Werk is dan ontwrichtend en trekt levens overhoop. Achter ieder verzuimcijfer zit een mens. Iemand die ziek wordt of uitgeput raakt, moet hun leven opnieuw inrichten. Werk gaat over veel meer dan economische formules. De hoogte van je inkomen bepaalt zelfs hoe lang je leeft.¹



Geen enkele grafiek laat beter zien wat er op het spel staat; mensen met een laag inkomen leven gemiddeld ongeveer tien jaar korter dan mensen met een hoog inkomen. De verschillen in levensverwachting laten zien hoe ongelijkheid doorwerkt in het dagelijks leven. Dat verschil is de laatste twintig jaar ook groter geworden. De levensverwachting neemt toe voor de hoogste inkomens en neemt af voor de laagste inkomens. Een afnemende levensverwachting is het teken dat er iets fundamenteel misgaat in de samenleving. Waarbij dit direct samenhangt met hoeveel mensen verdienen en wat voor werk ze hebben.

Dat werk over mensen gaat, is duidelijk voor iedereen die werkt. Behalve, zo lijkt het soms, de top van organisaties en beleidsmakers. De menselijke maat ontbreekt daardoor nu op veel werkplekken. Die wil de FNV weer terugbrengen. Onderdeel van hetzelfde probleem is dat te vaak door beleidsmakers naar de grote problemen in Nederland wordt gekeken als een kwestie van beleid en financiering. Ook hier geldt dat het om mensen gaat. Het is het verplegend personeel dat de zorg draaiende houdt, medewerkers in de industrie en metaal die verantwoordelijk zijn voor het innovatievermogen van Nederland en militairen die zorgen voor defensie. Dat het om mensen gaat wordt vaak vergeten, zeker in de publieke sector, en in veel grote bedrijven en organisaties zien we een grote kloof tussen de top en de werkvloer. Dat heeft enorme consequenties, zowel in de levens van al die mensen, als voor de Nederlandse samenleving als geheel. Dat de overheid stuurloos overkomt, de economie ongrijpbaar en ons land van crisis naar crisis lijkt te rollen, komt in grote mate doordat er niet naar de werkvloeren van Nederland wordt geluisterd.

¹ Bron: CBS Statline - Levensverwachting: sterftekansen inkomen en welvaart, 23 april 2026 - cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2026/17/levensverwachting-sterftekansen-inkomen-en-welvaart

ZEKERHEID IN ONZEKERE TIJDEN

Dit jaar werd weer duidelijk dat internationale politiek flinke gevolgen heeft voor het leven en welzijn in Nederland. Na het afsluiten van de Straat van Hormuz vlogen de olieprijsen door het dak. We buitelen van de ene crisis in de andere: na de coronacrisis, kwam de oorlog in Oekraïne, een energiecrisis, gevolgd door een koopkrachtcrisis. Machtige landen zijn steeds opportunistischer en minder betrouwbaar in hoe zij zich gedragen. Internationale spanningen lopen op. Klimaatverandering zorgt ervoor dat het weer steeds extremer verwoestender wordt. En er worden miljarden gepompt in AI die de werkdruk vooral verhoogt en als excuus wordt aangegrepen om te reorganiseren, zoals wordt aangegeven door onze leden. Deze problemen hangen met elkaar samen en versterken elkaar. De wereld wordt er niet stabiel op, eerder het tegendeel. Lange tijd werd ervan uitgegaan dat mensen 'wendbaarder en flexibeler' moesten worden, om dit het hoofd te bieden. We weten inmiddels wat dat betekent: werkenden betalen de rekening, het bedrijfsleven wordt ontzien en het is de verantwoordelijkheid van het individu als er iets misgaat. Dat werkt niet. Je kan collectieve problemen namelijk niet op het individu afwentelen en verwachten dat dat goed gaat. Wat essentieel is, is zekerheid in onzekere tijden. Daarom zet de FNV alles-op-alles om de keiharde afbraakagenda van de overheid tegen te gaan. De bezuinigingen op de WW en de WIA gaan van tafel.

STERKE VAKBOND ALS HÉT ANTWOORD

Van de politiek moeten we het niet hebben. Kabinetten worden steeds instabieler en krijgen minder voor elkaar. Weinig politieke partijen zijn bereid om de belangen van werkenden voorop te stellen. Terwijl werknemers (met moeite) de economie draaiende houden, worden hun rechten en wettelijke bescherming steeds verder ingeperkt en uitgehold. Ondertussen moet én kan er veel gebeuren. De werkdruk is nog steeds veel te hoog, dat beschadigt mensen en kost miljarden euro's.² Aanbestedingen zetten steeds meer druk op arbeidsvoorwaarden en de publieke sector wordt steeds verder uitgekleeft, met als gevolg slechtere zorg, onderwijs en veiligheid. Op de politiek kunnen we dus niet rekenen, maar op elkaar wel. Samen met onze leden en de rest van Nederland, gaan wij ervoor zorgen dat het wél menselijker, zekerder en eerlijker wordt.

2 TNO, 'Arbobalans: kosten werkgerelateerd ziekteverzuim blijven stijgen, ruim helft psychosociale arbeidsbelasting', 3 juni 2025.

EERLIJKE BELONING

Een leefbaar loon maakt het verschil in iemands leven. Het heeft gevolgen voor de kwaliteit van je leven en gezondheid. Het is ook een blijk van waardering voor het vakmanschap en de tijd die iemand in diens werk steekt. De FNV zet zich daarom in voor een eerlijke beloning.

LOONEIS VAN 5,5% + 80 EURO, INCLUSIEF APC

Een eerlijke beloning met koopkrachtverbetering bestaat uit een aantal onderdelen. Het is belangrijk dat de lonen tenminste de prijzen bijhouden, zodat iedereen vandaag én morgen hetzelfde in de supermarkt kan kopen als gisteren. Mensen moeten daarnaast meeprofiteren als het beter gaat in het bedrijfsleven van Nederland. In de publieke sector mag er niet gekort worden op loonruimte en dient al het geld dat gereserveerd staat voor arbeidsvoorwaarden naar loon te gaan. Ten slotte is door de jaren heen de verhouding tussen winsten en lonen in Nederland steeds schever geworden en we zien dat lonen in de publieke sector al jaren achterlopen op de markt. Dat is niet eerlijk voor mensen en niet goed voor de economie. Daarom is het belangrijk dat we met onze looneis deze scheefgroei in de toekomst rechttrekken.

- Looneis van 5,5% + 80 euro, inclusief APC
- Bodem van 60% mediaanloon
- Gelijk loon voor gelijk werk: tegengaan loonkloof, afschaffen jeugdlonen
- Reiskosten eerlijk vergoeden

Om bovenstaande zaken in een cijfers te vatten, kijken we naar de stand van de afgeleide inflatie, de arbeidsproductiviteit en de arbeidsinkomensquote (AIQ). Op die wijze komen we uit op een looneis van 5,5% plus 80 euro. Met enkel een looneis zijn we er niet. Geopolitieke schokken, zoals de huidige machtsstrijd in de Straat van Hormuz, laten zien hoe snel de prijzen onverwachts weer kunnen stijgen. Daarom is het belangrijk dat de lonen automatisch mee-stijgen met de prijzen. Dat kunnen we afspreken in de cao door middel van een APC-afpraak. APC staat voor 'automatische prijscompensatie'. Dat betekent dat we afspreken dat de lonen op bepaalde momenten automatisch even hard stijgen als de inflatie. Daar zetten we ook dit jaar weer op in.

Daarnaast laten we ruimte aan sectoren en aan cao-tafels om afspraken in centen in plaats van procenten te maken. Dit kan een afspraak in euro's boven op de looneis zijn. Of dat (een deel van) van de looneis omgezet wordt in een bedrag in centen in plaats van procenten.

EERLIJK MINIMUMLOON EN GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK

Iedereen verdient een eerlijk loon. Dit is minimaal 60% van het mediaanloon. Wat dit jaar neerkomt op 19 euro per uur. Dit percentage komt uit de Europese richtlijn minimumlonen. Daar moet Nederland zich ook aan houden en opgenomen worden in de wet. Zo lang dat niet gebeurt, gaan wij hiermee aan de slag in de cao.

Daarnaast is het onbestaanbaar dat mensen die hetzelfde werk doen, niet hetzelfde verdienen. Vaak zien we dat vrouwen, jongeren en flexwerkers, minder verdienen dan collega's die hetzelfde werk doen. Dat willen wij tegengaan. Dat doen we door jeugdloonschalen af te schaffen, afspraken te maken en implementeren om de loonkloof tussen mannen en vrouwen tegen te gaan (in lijn met de wet Loontransparantie) en de hele cao moet van toepassing te laten zijn op uitzendkrachten (zie ook het hoofdstuk hierna). We vinden daarnaast dat stagiairs ook eerlijk beloond moeten worden voor het werk dat zij doen. Goede afspraken over de stages en kostendekkende stagevergoedingen horen daarom in de cao's. Daarnaast blijft het belangrijk dat er voldoende stageplekken zijn en dat er geen discriminatie plaats vindt bij de toewijzing van die stageplekken.

REISKOSTEN EERLIJK VERGOEDEN

Het moet voor mensen mogelijk zijn om bij hun werk te komen, zonder dat dit hen enorme bedragen kost. Het belang hiervan werd weer duidelijk toen de benzineprijzen dit jaar enorm gingen stijgen en mensen daardoor direct in de problemen kwamen. In ongeveer een derde van de cao's is de vergoeding van reiskosten nog steeds niet of niet volledig geregeld. Dat willen we rechtzetten. Bij voorkeur willen we een volledige vergoeding voor OV-reiskosten. Lang niet alle werkplekken zijn met het openbaar vervoer te bereiken. Daar waar OV geen uitkomst biedt voor werkenden, willen we het woon-werk verkeer zoveel mogelijk vergoeden. Daarvoor willen we een km-vergoeding die tenminste het fiscaal maximum van 25 cent per kilometer volgt, zonder beperkingen in hoeveel kilometers er minimaal of maximaal gereisd moeten worden.

ZEKERHEID

We moeten van onzekere banen, naar vaste en zekere banen. Een vast contract betekent dat een belangrijke bron van stress en onzekerheid wegvalt. Dat staat in scherp contrast met de positie van (onder andere) uitzendkrachten, die soms van dag tot dag moeten afwachten of er morgen nog wel werk voor ze is. Zonder vast contract is het vaak lastiger om een huis te kopen of te huren of een gezin te stichten. Het is dan ook niet verrassend dat juist voor jonge mensen de zekerheid van een vast contract heel belangrijk is.

Ook voor arbeidsmigranten is die zekerheid van groot belang. Zij zijn vaak voor zowel hun werk als hun woning afhankelijk van hun werkgever. Verliezen zij hun baan, dan raken zij ook hun woning kwijt.

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

Dat Nederland zo sterk leunt op flexibele contracten is nergens voor nodig. Vergeleken met andere Europese landen zijn wij nog steeds met ruime afstand koploper flexibele contracten.³ Daar moeten we vanaf. Een arbeidsmarkt die te veel draait op onzekerheid is niet alleen nadelig voor werknemers, maar schaadt ook de hele samenleving.

VAST CONTRACT VOOR STRUCTUREEL WERK

Werk dat structureel is, moet structureel worden ingevuld. Dat betekent: op basis van een vast contract. Werk is structureel als het negen van de twaalf maanden beschikbaar is. Flexibele contracten zijn bedoeld om onvoorspelbare pieken in het werk op te vangen of om vervanging bij ziekte mogelijk te maken. Niet voor werk dat jaar in, jaar uit gewoon gedaan moet worden.

Wanneer werkgevers voor structureel werk toch flexibele contracten inzetten, betekent dat dat zij kosten en risico's afwentelen op werknemers. De onzekerheid ligt dan bij de werknemer, terwijl het werk zelf helemaal niet onzeker is. Dat is onacceptabel. Daarom leggen we in de cao's vast dat bij structureel werk een vast contract hoort. Daar hoort ook bij dat we ons hard blijven maken om schijn-zelfstandigheid tegen te gaan. Het rechtsvermoeden van een arbeids-overeenkomst bij een uurtarief bij 38 euro of lager speelt daar een belangrijke rol in. We zullen er ook voor waken dat dit er niet voor zorgt dat andere onzekere contracten weer hun (her)intrede doen. Het uitgangspunt blijft vast contract, voor structureel werk.

GELIJKE ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR ALLE WERKENDEN

Werkgevers kiezen vaak voor flexibele contractvormen, zoals uitzendwerk en schijnzelfstandigheid, omdat dit voor hen financiële voordelen oplevert. Zo kunnen zij kosten drukken en risico's beperken. Daarbij gaat het niet alleen om loon, maar ook om arbeidsvoorwaarden zoals vakantiedagen, reiskostenvergoedingen en zelfs ontslagbescherming. Daardoor is er voor hen een prikkel om werk te organiseren op basis van flexibele contracten, ook als dat werk structureel van aard is. Die verkeerde prikkel moeten we wegnemen. Bij gelijk werk horen gelijke arbeidsvoorwaarden. Dat zorgt voor een eerlijkere arbeidsmarkt en draagt bij aan het tegengaan van de uitbuiting van arbeidsmigranten, die nog altijd vaak werkzaam zijn op basis van uitzendcontracten. Wat wij daarom willen is dat de volledige cao van toepassing is op uitzendkrachten.

Gelijke arbeidsvoorwaarden gaan ook over veilig en gezond werken. Uitzendkrachten, van wie een aanzienlijk deel arbeidsmigrant is, moeten dezelfde toegang hebben tot opleidingen, cursussen, veiligheidsinstructies en bescherming op het werk als andere werknemers. Veilig en gezond werken mag niet afhankelijk zijn van de contractvorm. Onvoldoende toegang tot scholing en veiligheidstrainingen vergroot het risico op arbeidsongevallen en gezondheidsschade.”.

³ In 2025 hebben 34% van de medewerkers in Nederland een flexibel contract. Het Europees gemiddelde is 20%. CBS, 'Flexwerk in Nederland en de EU' - cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/flexwerk-in-nederland-en-de-eu

KWALITEIT VAN WERK

Ontzettend veel werkenden in Nederland kampen met een hoge werkdruk. Dat is geen natuurverschijnsel maar het gevolg van de manier waarop werk wordt georganiseerd. Personeelstekorten, slechte arbeidsomstandigheden, onrealistische productiviteitseisen, een gebrek aan autonomie en onvoldoende hersteltijd zetten werkenden steeds verder onder druk. Ook technologie kan die druk vergroten wanneer die ondoordacht wordt ingevoerd en daardoor juist meer werk oplevert. Daarnaast hebben steeds meer werkenden naast hun werk ook zorgtaken, bijvoorbeeld als mantelzorger voor een naaste.

Werkdruk kan dus verschillende oorzaken hebben. De praktijk laat zien dat het vrijwel nooit één factor is die werkenden doet vastlopen. Juist de opeenstapeling van verschillende problemen zorgt ervoor dat de werkdruk te hoog wordt en werkenden uiteindelijk uitvallen.

- Werkdruk verlagen: zeggenschap over werktijden en vierdaagse werkweek
- Veilig en gezond werk en RVU
- Afspraken over mantelzorg

Iedere burn-out is een persoonlijk drama. Mensen vallen uit en zien hun gezondheid achteruitgaan. Toch lijken we dit in Nederland te accepteren als een normaal onderdeel van het werkende leven, terwijl het dat niet is. Door langdurige uitval gaan honderdduizenden arbeidsuren verloren, die juist hadden kunnen bijdragen aan het verlagen van de werkdruk voor collega's. Zo ontstaat een vicieuze cirkel: uitval vergroot de druk op de achterblijvende werkenden, waardoor het risico op verdere uitval toeneemt. Het wordt bovendien gezien als een individuele verantwoordelijkheid, dat mensen maar lekker zelf op moeten lossen. Terwijl het een collectief en maatschappelijk probleem is, wat ook om een ander soort oplossing vraagt. Daarom zet de FNV zich in om werkdruk terug te dringen. Voor effectieve oplossingen moeten we goed kijken naar de factoren die eraan ten grondslag liggen en die vervolgens gericht aanpakken.

WERKDruk VERLAGEN: ZEGGENSCHAP WERK(TIJDEN), KORTERE WERKWEKE EN MANTELZORG

Een belangrijke manier om de werkdruk te verlagen, is door werkenden meer zeggenschap geven over de inhoud en inrichting van hun werk. Daarom willen wij afspraken maken die werkenden meer zeggenschap geven over de inhoud van hun werk, hun werktijden en roosters. Daarnaast blijven wij ons inzetten voor een vierdaagse werkweek van 32 uur met behoud van volledig salaris. Wij zijn ervan overtuigd dat we de verzuim-cirkel kunnen doorbreken door de werkdruk te verminderen en ruimte te creëren voor een betere balans tussen werk en privé.⁴ Daarom is het belangrijk om 'het recht op onbereikbaarheid' af te spreken, zodat vrije tijd ook echt vrije tijd is. Zeggenschap over werktijden betekent voor mensen met (kleine) deeltijdcontracten, dat als die meer uren willen werken, dat ook kan.

Daarnaast zien we dat steeds meer werknemers mantelzorgtaken hebben. Dat komt niet alleen doordat mensen ouder worden, maar ook doordat zorgtaken steeds vaker verschuiven van professionele zorg naar mantelzorgers. Hierdoor is mantelzorg ook een arbeidsmarktzaakstuk. Wanneer werknemers onvoldoende worden ondersteund bij het combineren van werk en mantelzorg, kan dit leiden tot hogere werkdruk, uitval, urenvermindering, inkomens- of pensioenschade en grotere ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, omdat vrouwen nog altijd vaker mantelzorg verlenen. Daarom willen wij in de cao's goede afspraken maken over mantelzorg.

VEILIG EN GEZOND WERK EN RVU

Gezond je pensioengerechtigde leven ingaan, gaat om veel meer dan 'een appel in de kantine'. Het gaat dat een werkplaats fysiek en sociaal veilig moet zijn. Dit is een randvoorwaarde voor goed werk. Ieder bedrijfsongeval is er één te veel. Arbeidsdoden zouden helemaal niet voor mogen komen. In steeds meer sectoren worden mensen geconfronteerd met agressie, met als gevolg fysieke en/of mentale blessures. Agressie en intimidatie op de werkvloer moet worden aangepakt, ongeacht of dit klanten, cliënten, reizigers of collega's betreft. Bijvoorbeeld door het vastleggen van gedragscodes, klachtenregelingen of toegang tot externe en onafhankelijke vertrouwenspersonen. Ook willen we dat blootstelling aan gevaarlijke stoffen of werken in extreme hitte en koude wordt teruggedrongen.⁵ Zeker nu Europese bescherming op dit gebied afgebroken dreigt te worden, is het belangrijk dit in de cao goed te regelen. Mensen moeten

⁴ Zie bijvoorbeeld: 'Werkdruk een van de belangrijkste arbeidsrisico's', TNO.

⁵ Via de FNV Werkklimaat check kan nagegaan worden wanneer het te warm of koud is om te werken. Zie: fnv.nl/werk-inkomen/veilig-gezond-werken/app-fnv-werkklimaat

duurzaam inzetbaar blijven In de sectoren waar ondanks deze inzet er toch nog mensen zijn die niet gezond hun pensioengerechtigde leeftijd bereiken, maken we zogeheten RVU-afspraken. Dat zijn regelingen voor mensen met zwaar werk om eerder met pensioen te kunnen gaan. Ons doel daarbij is dat we die afspraken zo inrichten, dat iedereen die zwaar werk heeft gebruik kan maken van een collectieve RVU-afpraak.

GOED PENSIOEN

Een goed pensioen is een koopkrachtig pensioen. Dat wil zeggen een pensioen dat 80% van het gemiddelde loon (inclusief AOW) uitbetaald, opgebouwd in 42 dienstjaren. Dat betekent dat een premie van 25-30% van de pensioen-grondslag, het bedrag van je salaris waarover je werkelijk pensioen opbouwt en premie betaalt, nodig is. De FNV kiest bovendien voor de solidaire premieregeling, zodat solidariteit tussen en binnen generaties in stand blijft. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel moet afgerond zijn op 1 januari 2028. Daarbij is van belang dat voor de compensatie van afschaffing doorsneesystematiek, werknemers op de transitiedatum pensioen opbouwen. Bij ontslag of het wisselen van baan dient hier ook rekening mee te worden gehouden.

Alle werkenden moeten pensioen opbouwen, dus ook zelfstandigen. Zorgtaken in Nederland komen nog altijd vaker bij vrouwen dan bij mannen terecht, dat draagt bij aan de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Om de pensioenkloof te verminderen en in de toekomst te voorkomen is het van belang dat mensen met zorgtaken voldoende kunnen blijven werken en pensioen opbouwen als zij die taken verrichten, vooral in sectoren met veel vrouwelijke deelnemers. Een oplossing daarvoor is om in de cao doorbetaling van pensioenpremie tijdens mantelzorg-, ouderschaps- en zorgverlof op te nemen, de 80-90-100-regeling (80% van de tijd werken, 90% van het salaris ontvangen en 100% pensioen opbouwen) openstellen voor mantelzorg-, ouderschaps- en zorgverlof of door een extra premie op de pensioenpremie te heffen.

ARBEIDSMARKT

De wereld verandert, maar wat belangrijk is voor werkende mensen blijft hetzelfde, namelijk dat er voldoende werk is, met inhoud en goede arbeidsvoorwaarden. De vakbond speelt een belangrijke rol in het veiligstellen hiervan. Dat doet de FNV door te zorgen voor goede cao's, met daarin afspraken over eerlijke beloning, zekerheid en kwaliteit van werk. Nieuwe technologie en ontwikkelingen in de samenleving zetten steeds meer druk op werk, maar bieden ook kansen, mits hier goede afspraken over worden gemaakt. Daarom zijn er extra maatregelen nodig om dit alles in goede banen te leiden. We introduceren dit jaar daarom een nieuwe pijler in ons arbeidsvoorwaardenbeleid: de arbeidsmarkt.

- Zeggenschap over inzet technologie
- Diversiteit en inclusie
- Vakmanschap, opleiding en ontwikkeling

ZEGGENSCHAP OVER TECHNOLOGIE (O.A. AI) & KLIMAAT

Door de invoering van nieuwe technologie en de energietransitie verandert werk, verschijnt nieuw werk en verdwijnt werk. Hoe nieuwe technologieën, zoals AI, uitpakken, wordt bepaald door hoe en waarom ze worden ingevoerd. Kortom, het invoeren van nieuwe technologie moet in goede banen worden geleid, waarbij 'mens voor machine' gaat. Daarbij is de betrokkenheid en zeggenschap van werknemers erg belangrijk. Daarnaast zijn in specifieke gevallen extra afspraken nodig rondom technologie, bijvoorbeeld dat in creatieve sectoren het auteursrecht van medewerkers beter beschermd wordt, zodat AI daar niet mee aan de haal kan gaan. Ook dient via scholing geïnvesteerd te worden in de 'AI-geletterdheid' van werknemers. Zeggenschap van werknemers is ook cruciaal om beleid rondom klimaat- en energietransities goed vorm te geven, zodat we toegaan naar een toekomstbestendige industrie. Wij willen in cao's afspreken dat als nieuwe technologie, klimaatbeleid of een andere transitie die raakt aan de toekomstbestendigheid van een sector wordt ingevoerd, werknemers, ondernemingsraden en vakbonden daar zeggenschap over hebben. Dat betekent dat werkgevers samen met werknemers bepalen wat er moet gebeuren, in kaart brengen wat de potentiële gevolgen met betrekking tot de kwaliteit- en kwantiteit van werk zijn en daar een gezamenlijke agenda op ontwikkelen.

DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Diversiteitsbeleid staat wereldwijd zwaar onder druk. Dat heeft flinke gevolgen voor grote groepen mensen. Die worden op een ellendige manier weggezet en het wordt hen moeilijker gemaakt om hun werk te doen of de juiste baan te vinden. Niet alleen moet bestaand diversiteitsbeleid beschermd worden, het moet beter. We zien namelijk dat diverse én inclusieve organisaties, naast rechtvaardiger en eerlijker, succesvoller, productiever en innovatiever zijn. Het betekent ook dat we afspraken in cao's maken over omgang met menstruatie en overgang. Daarnaast heeft de FNV heeft een inclusiescan voor cao's. Daarmee kan je kijken of een cao voldoende inclusief is en wat er eventueel beter kan. Het is belangrijk dat iedere cao voldoet aan de voorwaarden van deze inclusiescan. Als dat niet het geval is, moeten aanvullende afspraken worden gemaakt om de cao, en daarmee de werkvloer, inclusiever te maken. Denk hierbij aan afspraken over keuzevrijheid in feestdagen, flexibele verlofregelingen of de mogelijkheid om tijd en geld uit te wisselen via een cafetariamodel.⁶ We gaan daarnaast aan de slag om de positie en beloning van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals garantiebanen, participatiebanen en sociale werkplaatsen, te versterken.

VAKMANSCHAP, OPLEIDING EN ONTWIKKELING

De meeste mensen leren door te werken. Soms is extra scholing of training nodig, bijvoorbeeld bij het overstappen naar een andere baan, een overstap naar een andere sector of wanneer werk verdwijnt door technologische of maatschappelijke ontwikkelingen. Of - in het slechtste geval - dat je werk verdwijnt en je daarom iets nieuws moet vinden. Daarom vinden wij het belangrijk dat werknemers toegang hebben tot goede scholingsfaciliteiten, zoals opleidingen, cursussen, om- en bijscholing, ontwikkelbudgetten en advies over hun ontwikkelmogelijkheden. Iedereen moet daar gebruik van kunnen maken, waaronder ook uitzendkrachten en het personeel op de werkvloer. Werknemers moeten zelf kunnen besluiten wanneer ze de scholingsfaciliteiten inzetten en deze faciliteiten moeten voldoende groot zijn dat ze er ook echt wat aan hebben. We zorgen voor goede werk-naar-werk trajecten en loopbaanbegeleiding waar dat nodig is, via De Vakbeweging, een vakbondsinitiatief om mensen in een onzekere situatie te ondersteunen en op weg te helpen naar nieuw of ander werk.

6 Zie: [Wat is de cafetariaregeling?](#)

STERKE VAKBOND EN CAO

Een sterke vakbond is essentieel om de doelen uit deze agenda te realiseren. We maken daarom in de cao-afspraken die de vakbond en haar leden en kaderleden versterken. We zien dat afspraken die kaderleden in staat stellen hun cruciale vakbondswerk goed en veilig uit te voeren, steeds vaker onder druk staan. Juist deze afspraken, die zien op vakbondsfaciliteiten, zijn belangrijk en daarom zetten we ons daar extra voor in.

Het aandeel werkenden dat onder cao's valt neemt af. Dat ligt niet noodzakelijk aan ons, maar heeft ook veel te maken met hoe goed de werkgevers zich in Nederland organiseren. Dat is een zorgelijke ontwikkeling. Daarom gaan we aan de slag met het beter uitleggen wat cao's zijn, wat mensen eraan hebben en wat erin staat. Ook gaan we onderzoeken we nog meer kunnen doen om meer mensen onder de cao te laten vallen, bijvoorbeeld door te kijken naar de werkingssfeer van cao's. Daarnaast zetten we in op betere handhaving van cao-afspraken.

- Goede vakbondsfaciliteiten in alle cao's inclusief toegang tot de werkvloer
- Handhaving cao's
- Werkgevers eerlijk laten bijdragen aan kosten vakbondswerk
- Vergoeden vakbondscontributie

GOEDE VAKBONDSFACILITEITEN

Een sterke vakbond bestaat dankzij sterke leden en kaderleden. Het is dan ook belangrijk dat onze leden en kaderleden goed en veilig hun werk kunnen doen. Daarom maken we afspraken over kaderfaciliteiten. Zodat kaderleden beschikken over voldoende tijd, verlof, ruimte en ondersteuning om hun vakbondswerk goed te kunnen uitvoeren.

Naast het feit dat kaderleden goed en veilig hun werk moeten kunnen doen, moet de vakbond zichtbaar en bereikbaar zijn voor werknemers. Vrije toegang tot werknemers en de werkvloer is dan ook onmisbaar. Daarom maken we afspraken over toegang tot zowel de fysieke als de digitale werkvloer. Dat betekent onder meer dat de vakbond werknemers kan informeren via intranet en andere interne communicatiekanalen en zichtbaar aanwezig kan zijn op de werkplek. Daarnaast willen we af gaan spreken dat we als vakbond een rol spelen bij bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers. Dat blijkt een goede manier te zijn om nieuwe leden te werven.

HANDHAVING CAO'S

Een terugkerend thema is dat de afspraken op papier alleen verschil maken als werkgevers zich eraan houden. Een gebrek aan handhaving is voor veel mensen een doorn in het oog. Daar kunnen en moeten we dus ook mensen voor in beweging krijgen. Zo organiseren en mobiliseren we werknemers niet allen tijdens cao-onderhandelingen, maar het hele jaar door rond concrete verbeteringen op de werkvloer. Daarnaast blijft individuele belangenbehartiging een kerntaak. Als leden tegen misstanden aanlopen, staan wij hen bij en procederen we zo nodig om ervoor te zorgen dat cao-afspraken worden nageleefd. Ook belangrijk voor goede naleving is dat cao-afspraken duidelijk en niet voor verschillende interpretaties vatbaar zijn. Daarnaast zien we graag in alle cao's afspraken over hoe onderzocht wordt hoe de handhaving beter kan. De cao Beroepsgoederenvervoer is het meest vooruitstrevend als het gaat om handhaving. Via de Stichting VNB wordt de naleving van de cao afgedwongen en onderzocht.⁷ Dit jaar onderzoekt de FNV of dergelijke stichtingen op meerdere plekken – in het bijzonder waar wij zien dat de regels niet worden nageleefd – kunnen worden opgericht.

WERKGEVERSBIJDRAGE EN VAKBONDSCONTRIBUTIE

De leden vormen de kern van de vakbond. Daarom zetten we ons actief in om het vakbondslidmaatschap te stimuleren en de betrokkenheid van leden te versterken. We maken afspraken waardoor het vakbondslidmaatschap aantrekkelijker en toegankelijker wordt. Denk bijvoorbeeld aan regelingen waarmee leden hun contributie (deels) vergoed krijgen door de werkgever. Zo verlagen we de financiële drempel voor lidmaatschap en versterken we de vakbond.

Iedere werknemer profiteert van goede cao-afspraken; daarom maken we afspraken over een werkgeversbijdragen in cao's. Dat is een vergoeding van de werkgever voor iedereen die onder de cao valt, ook niet-leden. Werkgevers dragen daarmee bij aan de collectieve belangenbehartiging waarvan alle werknemers onder de cao profiteren. Zo wordt erkend dat cao's en goede arbeidsvoorwaarden niet vanzelf ontstaan, maar het resultaat zijn van vakbondswerk.

7 Zie: Werkwijze VNB - fnv.nl/cao-sector/vervoer/transport-logistiek/cao-transport-uitgelegd/over-stichting-vnb/werkwijze-stichting-vnb

COLOFON

Uitgave FNV

Vormgeving Studio FNV

Druk Repro FNV

Order 260967 | M26090631

september 2026, © FNV

