



Voorstellenbrief cao Schiphol Nederland BV 2026

1. Looptijd

De FNV stelt voor de Cao Schiphol Nederland BV een looptijd van 12 maanden van 1 oktober 2026 t/m 30 september 2027.

2. Inkomen

Naast de looneis willen wij om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen een APC invoeren per 1 januari 2027. Dat wil zeggen een afspraak 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.

Ook na invoering van de automatische prijscompensatie zullen wij in de komende cao's een initiële loonsverhoging vragen. Deze is bedoeld om de koopkracht te verbeteren.

3. Laagste uurloon omhoog naar €18

De FNV wil dat het minimumloon minimaal €18 is. FNV sluit hierbij aan bij de richtlijn van Europa als het gaat om een leefbaar minimumloon.

Daarbij vindt de FNV het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De FNV wil binnen de looptijd van deze cao en met in acht name van eerdergenoemde punten het loongebouw aanpassen.

4. Aanpassing gratificatie BHV

Wij stellen voor om de huidige regeling voor de gratificatie bedrijfshulpverlening (BHV) te actualiseren. Gezien de toenemende verantwoordelijkheid en daadwerkelijke inzet van aangewezen BHV'ers achten wij het wenselijk om onderscheid te maken tussen reguliere BHV-taken en daadwerkelijke inzet en aansturing bij incidenten.

Wij stellen daarom een tweedeling voor binnen de BHV-gratificatie, waarbij de hoogte van de vergoeding afhankelijk is van de feitelijke rol en inzet in het betreffende kalenderjaar.

- BHV aan collega's op je eigen afdeling: Werknemers die zijn aangewezen als BHV'er en de BHV-taken naast hun normale werkzaamheden naar behoren uitvoeren, ontvangen een jaarlijkse gratificatie van € 280,- bruto.

- BHV aan passagiers en anderen: Werknemers die in het betreffende kalenderjaar daadwerkelijk aangestuurd en ingezet (kunnen) worden als BHV'er bij incidenten of calamiteiten, ontvangen een jaarlijkse gratificatie van € 750,- bruto, naast het naar behoren uitvoeren van hun reguliere werkzaamheden.

5. Feestdagenvergoeding bij nachtdiensten

De huidige regeling rondom feestdagtoeslag bij nachtdiensten leidt in de praktijk tot een onwenselijke situatie. Werknemers die een nachtdienst starten op een feestdag, ontvangen de feestdagtoeslag momenteel slechts tot 00:00 uur, waarna de toeslag vervalt gedurende het resterende deel van de dienst.

Wij vinden dit niet in lijn met de aard van nachtarbeid, waarbij sprake is van één aaneengesloten dienst die in zijn geheel op een feestdag begint en waarvoor de werknemer zijn rust- en slaapritme onderbreekt. Het feit dat een dienst technisch over middernacht heen gaat, doet geen recht aan de werkelijke belasting en inzet van de werknemer.

Daarom stellen wij voor om de feestdagtoeslag bij nachtdiensten te laten doorlopen tot het einde van de dienst, indien de dienst is aangevangen op een erkende feestdag. Op deze wijze wordt de volledige dienst gelijkwaardig gewaardeerd en wordt recht gedaan aan de bijzondere belasting van werken op feestdagen in nachtdiensten.

6. Uitzendkrachten

Voor zover het nog niet het geval is, stellen wij voor dat uitzendkrachten die werkzaam zijn bij Schiphol Nederland vanaf de eerste dag van hun inzet volledig vallen onder de bij Schiphol Nederland geldende arbeidsvoorwaarden, zoals die in deze cao zijn vastgelegd.

7. Woon-werk regeling en parkeerkosten

Het blijft belangrijk dat mensen geen geld verliezen om naar het werk te gaan. Daarom blijven we inzetten op een deugdelijke reiskostenvergoeding.

Wat betreft de reisregeling woon-werkverkeer eigen vervoer:

- Het invoeren van een kilometervergoeding voor reiskosten boven 75 kilometer.

Wat betreft de reisregeling woon-werkverkeer openbaar vervoer:

- Schiphol Nederland biedt haar medewerkers die regelmatig gebruik maken van het openbaar vervoer een OV-kaart aan. Hiermee kunnen medewerkers kosteloos reizen met het openbaar vervoer. Het voorstel is om deze regeling uit te breiden zodat medewerkers de OV-kaart ook voor privéreizen zonder extra kosten kunnen gebruiken.

Wat betreft de parkeerkosten bij zakelijke reizen:

- Voor zakelijke reiskosten kunnen parkeerkosten via de Schiphol Go-app worden gedeclareerd tot een maximum van € 5,- per keer. Gezien de huidige parkeertarieven stellen wij voor dit maximum te verhogen naar € 25,- per declaratie.

8. Bevrijdingsdag

Bevrijdingsdag is elk jaar een officiële nationale feestdag. Toch moeten veel Nederlanders op die dag gewoon werken. Veel van onze leden vinden 5 mei een belangrijke feestdag. We stellen voor om 5 mei jaarlijks tot een vrije dag te maken.

9. Onbereikbaarheid

Door apps en e-mails zijn werknemers altijd bereikbaar, wat handig is om op de hoogte te blijven van het werk. Tegelijk zorgt dit voor druk om ook buiten werktijd te reageren, terwijl de Arbeidstijdenwet recht geeft op 11 uur ongestoorde rust per etmaal. Werknemers zijn dus niet verplicht om buiten werktijd berichten te beantwoorden, tenzij hierover via consignatie afspraken zijn gemaakt. In de praktijk wordt deze rust vaak niet gerespecteerd. Daarom zijn duidelijke cao-afspraken over het recht op onbereikbaarheid noodzakelijk.

Ons voorstel voor de cao-bepaling: *U heeft het recht op onbereikbaarheid buiten uw arbeidspatroon en buiten uw eventuele bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten. Er kunnen bijzondere (dringende) omstandigheden zijn op grond waarvan het noodzakelijk is dat u dan toch bereikbaar moet zijn. In dat geval maakt uw leidinggevende daarover zoveel als mogelijk vooraf een afspraak met u.*

10. Inclusieve werkgever

De FNV wil dat Schiphol Nederland een veilige, inclusieve en toegankelijke werkomgeving biedt, waar alle werknemers gelijk worden behandeld en zich welkom voelen.

Meerouderschap

Steeds meer kinderen groeien op in een meeroudergezin, omdat naast de man-vrouwrelatie ook vele andere soorten relaties voorkomen. We pleit voor gelijke verlof- en zorgrechten voor deze gezinnen. De band met het kind hangt niet alleen samen met de biologische relatie, maar komt voort uit de zorgrelatie die je hebt met het kind.

Ons voorstel voor de cao-bepaling: *Op basis van maatwerk kan dit recht ook aan meeroudergezinnen worden toegekend. Hiermee wil Schiphol Nederland de ongelijkheid in verlofrechten binnen verschillende gezinssamenstellingen die op dit moment in Nederland heerst rechtstrekken voor eigen medewerkers, zodat ieder kind dezelfde hechtingsduur heeft.*

Transitieverlof

Daarnaast stellen wij, om inclusie verder te bevorderen, voor om een pilot te starten naar de mogelijkheid van transitieverlof. Dit betreft een proef met betaald transitieverlof voor medewerkers die een gendertransitie ondergaan. Dit initiatief biedt extra verlof voor medische, administratieve en psychische stappen binnen het transitieproces.

Transitieverlof gaat verder dan het faciliteren van enkele vrije dagen. Het draait om erkenning, normalisering en gelijke kansen op de werkvloer. Door transitieverlof op te nemen in cao's en uiteindelijk wettelijk te verankeren, zetten we een belangrijke stap richting een inclusieve samenleving en een arbeidsmarkt waarin iedereen zichzelf kan zijn.

11. Toegang vakbond tot introductiedagen

De introductiedagen vormen een belangrijk moment voor nieuwe medewerkers om vertrouwd te raken met de organisatie, de arbeidsvoorwaarden en hun rechten en plichten. Juist in deze fase is het essentieel dat werknemers goed geïnformeerd worden over de ondersteuning die vakbonden zoals de FNV kunnen bieden gedurende hun loopbaan bij Schiphol Nederland.

Wij verzoeken de Schiphol om structureel ruimte te bieden aan de vakorganisaties, waaronder de FNV, om tijdens de introductieperiode van nieuwe medewerkers een korte presentatie te verzorgen. Deze presentatie biedt de mogelijkheid om nieuwe collega's kennis te laten maken met de rol van de vakbond binnen de organisatie, wat wij doen en hoe wij bijdragen aan goede arbeidsvoorwaarden en een eerlijke werkcultuur.

12. Overige voorstellen

Werkdruk

Vanuit onze achterban ontvangt de FNV veel signalen dat de werkdruk sterk oploopt. De vraag vanuit de markt of interne prestatieafspraken mogen niet leiden tot extra werkdruk bij de medewerkers. Kwaliteit van werk houdt naar onze mening ook verband met een goede dialoog tussen medewerker en leidinggevende. We vinden dit een voortdurend punt van aandacht en we willen in de nieuwe cao het belang van het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende nogmaals benadrukken.

Voor de werknemers is het belangrijk dat zij voldoende invloed en inspraak hebben om alles wat er allemaal van hen gevraagd wordt in goede banen te leiden. We willen hiervoor duidelijke afspraken maken. Bijvoorbeeld door een gezamenlijk onderzoek te houden naar de werkdruk en door vervolgens te kijken wat de oorzaken zijn en deze weg nemen door een plan van aanpak te maken.

Loonkloof

Vrouwen verdienen minder dan mannen voor gelijk(waardig) werk, en de loonkloof is overal. Vrouwelijke werknemers in Nederland verdienen gemiddeld bruto 13% per uur (2023) minder dan mannelijke werknemers. In een werkend leven telt het verschil op tot € 300.000.



Loondiscriminatie betekent dat vrouwen voor gelijkwaardig werk minder betaald krijgen dan hun mannelijke collega's.

Ter bevordering van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen, wordt voorgesteld de volgende bepaling in de cao op te nemen: *Cao-partijen zijn van mening dat mannen en vrouwen gelijk beloond dienen te worden voor gelijkwaardig werk en zij nemen zich voor actief te onderzoeken of er sprake is van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. De ondernemingsraad wordt hierbij betrokken en het beloningsbeleid wordt geëvalueerd. Indien er sprake is van een loonkloof m/v worden er passende maatregelen genomen om deze te dichten.*

Veiligheid op de werkvloer

De FNV vindt veiligheid op de werkvloer zeer belangrijk. Een veilige werkomgeving is fysiek veilig en voldoet aan alle Arbonormen. En daarnaast is het van groot belang dat grensoverschrijdend gedrag en (seksuele) intimidatie niet worden getolereerd en dat er effectieve maatregelen worden genomen tegen agressieve burgers en bedrijven.

We weten dat Schiphol Nederland de veiligheid van haar medewerkers serieus neemt en vertrouwen erop dat de nodige maatregelen zijn getroffen. We worden graag geïnformeerd over de huidige stand van zaken en de maatregelen en ervaringen rondom dit thema.

ORT-regeling

Maximale ORT bedraagt op dit moment een bedrag dat gelijk is aan het maximum van LG-5. Wij stellen voor om de maximale ORT te indexeren op het maximum van LG-5.

Het bonusbeleid

Indien de werknemer het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, bestaat er een mogelijkheid om een bonus toe te kennen van 5% van het bruto jaarsalaris. Op dit moment wordt hiervoor een meetperiode van twee jaar gehanteerd. Wij constateren echter dat deze systematiek niet langer passend is binnen de GROW-filosofie, waarin continue ontwikkeling, regelmatige feedback en het stimuleren van groei centraal staan.

Wij stellen voor om hierover in gesprek te gaan om te onderzoeken op welke wijze de beoordelings- en beloningssystematiek beter kan aansluiten bij deze uitgangspunten.

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen over de cao voorstellen in te trekken, te wijzigen of nieuwe voorstellen in te brengen.