

CNV arbeidsvoorwaardenbeleid 2026



INLEIDING

Met deze notitie geeft onze vereniging een richtlijn voor de meer dan 400 cao's die CNV afsluit binnen alle sectoren in Nederland. Binnen onze vereniging beslissen uiteindelijk onze leden per cao over de definitieve inzet en uitkomst. Deze nota schetst de vijf prioriteiten waar we als CNV in 2026 specifiek aandacht voor willen vragen. Iedere prioriteit wordt nader uitgewerkt in 2-pagers en voorzien van concrete tekstvoorstellen.

Deze vijf prioriteiten kunnen in de sectoren verder worden aangevuld met sectorspecifieke voorstellen. Een cao kent natuurlijk veel meer onderwerpen en thema's dan deze vijf prioriteiten. Voor deze thema's verwijzen we naar de verschillende kaarten, zoals deze zijn opgenomen in de 'digitale kaartenbak arbeidsvoorwaarden'.

De kaartenbak is een naslagwerk voor cao-onderhandelaars en kaderleden, met daarin een opsomming van voorstellen die ingebracht kunnen worden naast de speerpunten. Ieder voorstel wordt ingeleid, is voorzien van een concreet tekstvoorstel en (waar beschikbaar) een voorbeeld. De kaartenbak bevat geen nieuw beleid, het dient vooral ter inspiratie en als handvat voor cao-onderhandelaars en kaderleden.

Met onze inzet in cao's willen we als CNV onze visie en doelen realiseren. In de CNV-visie zijn drie thema's geformuleerd die allen bijdragen aan het realiseren van een rechtvaardige samenleving voor iedereen.¹ Waarbij wij altijd aanspreekbaar willen zijn op de betekenis van ons werk voor bijvoorbeeld het klimaat, het bevorderen van sociale samenhang, of het bevorderen van gelijkwaardigheid in de wereld.



¹ Visieprogramma CNV 2025-2028

VISIE CNV

Het eerste thema in onze visie betreft het recht op goed en betekenisvol werk voor iedereen. Hiermee wil CNV een einde maken aan de ongelijkheid en soms ook concurrentie tussen de diverse contractvormen. Ook via de cao willen wij een einde maken aan de doorgeschoten flexibilisering op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het tweede thema betreft ontwikkeling van mensen. Als vakbond willen wij een actieve rol vervullen in het realiseren van de mooie loopbanen voor werkenden in Nederland. Met goede en robuuste collectieve arrangementen en passende individuele voorzieningen willen we werknemers krachtig maken op de arbeidsmarkt.

Met ons derde visiethema, werken in balans en verbinding, werken we aan een meer ontspannen Nederland. Waar we meer tijd hebben voor elkaar en waarbij ons werk beter aansluit bij onze persoonlijke en maatschappelijke behoeften in elke levensfase. In de praktijk gaat het dan vooral over het organiseren van tijd en het verminderen van werkdruk.

ECONOMIE ONZEKER

We leven in Nederland niet op een eiland. De geopolitieke spanningen in de wereld blijven toenemen en hebben met handelsconflicten direct invloed op onze eigen politiek en economie. Dat maakt de economische vooruitzichten heel onzeker. De basis- en maakindustrie staan bovendien ernstig onder druk als gevolg van onder andere hoge energieprijzen, personeelskrapte en strengere regels met betrekking tot verduurzaming.

Voor de middellange termijn wordt op dit moment een beperkte economisch groei verwacht van ongeveer 1,1%. Voor het jaar 2025 is de verwachte groei van de economie 1,9% en voor 2026 1,5%. In theorie kan onze economie structureel groeien doordat de arbeidsparticipatie of de productie per werkende stijgt. De groei van de arbeidsparticipatie vlakt echter af, ook de groei van de beroepsbevolking neemt door de vergrijzing af.

Economische groei is echter wel van belang, ook om binnen Nederland brede welvaart te kunnen blijven organiseren. Om dit vraagstuk op te lossen kijkt CNV niet naar harder of langer werken. Wij pleiten juist voor een kortere werkweek, omdat dit ook een stimulans voor slimmer werken en (sociale) innovatie betekent. Als CNV pleiten we er dan ook voor om in sectoren initiatieven te starten over de vraag hoe we werk innovatief kunnen organiseren en inzetten voor de toekomst.

EEN ONTSPANNEN SAMENLEVING

CNV pleit voor een meer ontspannen samenleving. Bijvoorbeeld in de manier waarop we met elkaar omgaan en aanspreken op de werkvloer. CNV pleit voor een sociaal veilige werkomgeving en respectvolle dialoog met een luisterend oor, in plaats van polarisatie en het uitvergroten van verschillen. Die ontspannen samenleving willen we ook arbeidsvoorwaardelijk vormgeven, door mensen de mogelijkheid te geven om hun loopbanen op een betrokken, maar ontspannen manier in te vullen.

Veel werknemers in Nederland ervaren een grote mate van werkdruk en 'leefdruk'. Doordat de arbeidsparticipatie in Nederland zo hoog is, hebben veel werkenden behoefte aan ruimte, autonomie en regelmogelijkheden. Deze ruimte is nodig om tijdens belangrijke life-events even terug te kunnen scha-

kelen, of om naast het werk ook (mantel)zorg te kunnen verlenen aan mensen in onze omgeving.

Naar de mening van CNV is het kunnen verlenen van zorg of maatschappelijke betrokkenheid, essentieel voor de inrichting van onze samenleving. Soms lijkt het alsof het verrichten van zoveel mogelijk betaalde arbeid de enige focus is binnen Nederland. Als CNV hechten we uiteraard veel waarde aan betaald werk. Autonome professionals kunnen zich via betaald werk ontwikkelen en in hun inkomen voorzien. Tegelijkertijd is CNV ook van mening dat mensen daarnaast een belangrijke bijdrage moeten kunnen leveren aan de zorg voor elkaar en de cohesie in onze samenleving. In dat licht is, als gevolg van de behoefte meer ruimte te maken voor defensietaken, ook de reservistenregeling thans heel actueel. Meer duidelijkheid daarover in de vorm van een concrete uitwerking verwachten we de komende maanden.

WAARDE VAN DE CAO – HOE WE HET DOEN, MAAKT HET VERSCHIL

Het cao-proces moet vernieuwd worden. Voor veel werknemers voelt de cao als vanzelfsprekend, net als water uit de kraan: het is er gewoon, zonder dat je erbij stilstaat. De belangrijkste reden waarom veel mensen geen lid worden van een vakbond, is simpelweg omdat ze er nooit over hebben nagedacht. Een belangrijke vraag is dan ook of we met onze cao's de betrokkenheid en overtuiging van werknemers voldoende aanspreken. Dit geldt zowel voor de inhoud als voor het proces van de cao.

Bij CNV staan idealen en dialoog centraal: wij zijn een sociale beweging die mensen samenbrengt met een sterk en inspirerend verhaal. Leden die zich bij ons aansluiten, willen en kunnen dit verhaal ondersteunen en versterken. Het gaat niet alleen om afspraken aan de onderhandelingsstafel, maar ook om de energie binnen onze beweging en de invloed die we samen kunnen uitoefenen. Voor onze leden en betrokkenen moet het duidelijker worden dat vakbondslidmaatschap geen aankoop van een dienst is, maar een manier om actief mee te doen. Het biedt een kans om samen idealen te realiseren en op te komen tegen onrecht.

Voorstel aanpak cao-proces 2026

Om de waarde van de cao, en daarmee de relevantie van CNV, te vergroten wordt bij de start van elk cao-traject een concrete aanpak ontwikkeld om de waarde van de cao te vergroten, met daarbij ook een ledenwerfdoelstelling. Het gaat hierbij om een kwalitatief/kwantitatief beter cao-proces: mensen betrekken, besef creëren wat de cao voor hen kan doen, welke invloed ze daarop hebben en gemaakte afspraken activeren voor mensen, zodat ze er ook gebruik van kunnen/gaan maken. Met als einddoel betere cao-uitkomsten en meer CNVleden.

Prioriteiten waarde van de cao 2026

- Alle werknemers, dus niet alleen leden, de mogelijkheid geven om hun mening te geven over de inzet en uitkomsten van cao-onderhandelingen. De uiteindelijke inzetbepaling en stemming is (statutair) voorbehouden aan leden.

Alternatieve prioriteit als bovenstaande in een cao al praktijk is:

- In de cao de afspraak maken dat het eerste jaar de werkgever de kosten voor het lidmaatschap van een vakbond die betrokken is bij de cao vergoedt.
NB nader onderzocht moet worden of het mogelijk is (en onder welke voorwaarden) dit lidmaatschap na dit jaar automatisch door te laten lopen voor rekening van werknemer, tenzij werknemer daar zelf van afziet (opt-out).

KOOPKRACHT EN LOONONTWIKKELING

In november 2024 hebben de cao-lonen de achterstand op de stijging van de prijzen sinds eind 2019 ingehaald: de coronaperiode plus de daaropvolgende inflatieschok door de energieprijsexplosie. In 2025 kon er eindelijk weer gewerkt worden aan reële loongroei, dat wil zeggen loonstijgingen boven inflatieniveau en dus echte koopkrachtverbetering. Daar is ook noodzaak toe en ruimte voor: de winstquote (aandeel van wat verdiend wordt dat naar winst/aandeelhouders gaat) in Nederland is Europees gezien relatief hoog en de reële lonen zijn ten opzichte van de arbeidsproductiviteitsgroei achtergebleven.²

Tegelijkertijd zien we, hoewel voor 2025 de geschatte inflatie 3,2% bedraagt en voor 2026 2,3%, dat er veel onzekerheid blijft. De eerder verwachte daling van de inflatie vindt nog onvoldoende plaats. Nederland wijkt daarin af van andere Europese landen.

Hoe bepaalt CNV de loonvraag?

CNV werkt al sinds jaar en dag met een bandbreedte voor de loonvraag. Dit geeft de mogelijkheid om maatwerk toe te passen binnen de verschillende sectoren en cao's.

Om de loonruimte te bepalen kijken we als CNV naar zowel de inflatie als de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit. Voor 2026 is de verwachte inflatie 2,3% en de gerealiseerde groei van de arbeidsproductiviteit bedraagt 1,6%. Opgeteld leidt dit tot een percentage voor de loonvraag van 3,9%.

Daarnaast willen we niet alleen koopkrachtbehoud, maar ook koopkrachtverbetering. Daarom hogen we het percentage meestal nog met circa 1% op. Afhankelijk van de situatie in de sector of onderneming is hier meer of minder ruimte voor.

Voor 2026 betekent bovenstaande dat de loonvraag binnen de bandbreedte van 3,5%-5% valt.

Prioriteiten loonontwikkeling 2026

- Bandbreedte in de loonvraag tussen 3,5 en 5 procent
De MEV 2025 geeft voor 2026 een geschatte cpi (inflatiecijfer) van 2,3% en een gerealiseerde stijging van de arbeidsproductiviteit van 1,6%. Opgeteld leidt dit tot een percentage van 3,9%. Een bandbreedte van 3,5-5% geeft cao's ruimte voor maatwerk.
- Afspraken stagevergoeding
CNV is van mening dat stagiairs een faire vergoeding behoren te krijgen voor de periode dat zij stage lopen bij een instelling of bedrijf. Daarom pleiten wij voor een stagevergoeding van tenminste €500 per maand, ongeacht het opleidingsniveau van de stagiair.

Aandachtspunten loonontwikkeling

- We willen terughoudend blijven met loonafspraken in nominale bedragen. Argument is dat de koopkrachtontwikkeling van met name middengroepen aandacht verdient (ook met oog op

² Brief Ministerie van Financiën, pagina 7.

effecten op loonebouwen).

- CNV wil graag werknemersparticipatie via aandelenbezit bevorderen. Vanuit financiële overwegingen omdat werknemers dan ook meeprofiteren van de ontwikkeling van winsten van bedrijven. Fundamenteel zijn wij van mening dat de zeggenschap van werknemers over ondernemingen vergroot dient te worden. Voor de duidelijkheid: werknemersaandelen komen naast en niet in plaats van de reguliere loonontwikkeling.
- Afspraken reiskosten woon-werk. CNV pleit ervoor de reiskosten woon-werk, ongeacht het gekozen vervoersmiddel, te vergoeden op basis van tenminste het fiscaal maximum, thans €0,23/km. Voor woonwerk met openbaar vervoer moeten de daadwerkelijk gemaakte kosten vergoed worden.
- Jeugdloonschalen afschaffen. Vanuit de gedachte 'gelijk loon voor gelijk werk' is CNV voorstander van het afschaffen van de jeugdloonschalen. Tegelijkertijd zijn wij van mening dat opleiding moet lonen. Het afschaffen van jeugdloonschalen kan een onbedoeld negatief effect hebben op bijv. BBL-trajecten en zogenaamde 'groenpluk' door werkgevers (het door bedrijven actief uit het onderwijs trekken van jongeren om het tekort aan arbeidskrachten in het bedrijf of instelling aan te vullen) bevorderen. Het afschaffen van jeugdloonschalen vraagt dus een genuanceerde benadering c.q. zorgvuldig onderzoek naar de mogelijke negatieve effecten ervan.
- Afbetalen studieschuld via de cao. Afspraken binnen de cao over het afbetalen van de studieschuld via het IKB of soortgelijke regeling.



ARBEIDSMARKT - HET RECHT OP GOED EN BETEKENISVOL WERK VOOR IEDEREEN

De arbeidsmarkt koelt licht af, maar blijft krap. We ervaren steeds meer de effecten van de dalende beroepsbevolking en een structureel tekort aan mensen. Deze tekorten komen in alle sectoren voor, maar voelen extra nijpend in sectoren met grote maatschappelijke opgaven, zoals de techniek, de zorg en het onderwijs. In toenemende mate zal deze ontwikkeling ook de discussie voeden over welk soort werk wij in Nederland duurzaam willen en kunnen organiseren. Deze discussie start wat CNV betreft met het duurder maken van arbeid als sleutel tot innovatie.

Het is opvallend dat ondanks dit tekort aan mensen de structuur van onze arbeidsmarkt nauwelijks verandert. Het aandeel zelfstandigen daalt naar verwachting door de verscherpte controle op schijnzelfstandigheid, maar in het algemeen geldt dat de Nederlandse arbeidsmarkt nog steeds als meest flexibele arbeidsmarkt in Europa kan worden gezien. Slechts 56% van de werkenden heeft een vast

contract. In de visie van CNV dient ook de cao regulerend te zijn ten aanzien van het reduceren van de inzet van flexibele arbeid.

Prioriteiten arbeidsmarkt 2026

- Beperken duur tijdelijke contracten (max. 1 jaar) door af te spreken dat structureel werk gebeurt door mensen met een contract voor onbepaalde tijd.

Alternatieve prioriteit als bovenstaande in een cao al praktijk is:

- Afspraken maken over hoe om te gaan met de gevolgen van het opheffen van het handhavingsmoratorium zzp, met als aandachtspunt dat zzp'ers niet massaal vervangen worden door uitzendkrachten. CNV is er voorstander van dat zzp'ers in dienst genomen worden als er sprake is van regulier, structureel werk. Dit betekent dat de mogelijke bezwaren die er zijn tegen indiensttreding, zoals bijv. zeggenschap over roosters en werktijden, binnen de cao – en daarmee voor alle werknemers – weggenomen moeten worden.

ONTWIKKELING VAN MENSEN

Iedereen heeft het recht om zijn of haar talenten optimaal te ontwikkelen. Dit is één van de belangrijkste uitgangspunten van onze visie. De huidige arbeidsmarkt biedt werknemers bovendien kansen om hun ideale baan te vinden. Ervaring leert dat investeren in persoonlijke ontwikkeling niet alleen bijdraagt aan groei, maar ook aan meer zelfvertrouwen en optimisme. Als vakbond willen we met onze eigen dienstverlening mensen ondersteunen bij het vinden van hun weg op de arbeidsmarkt van de toekomst.

En als arbeid schaars wordt, zal dat ook de dynamiek op de arbeidsmarkt vergroten. Vanuit economisch perspectief is eveneens een versterkte inzet op een leven lang leren nodig. Dit biedt ook mogelijkheden vanuit de visie van CNV om mensen tot ontwikkeling te laten komen en hun talent optimaal te laten benutten. Als CNV willen we daarbij een actieve rol spelen door veilige bruggen naar nieuw, duurzaam en passend werk te bouwen.

Prioriteiten ontwikkeling van mensen 2026

- Introductie van loopbaancheck door De VAKbeweging/James
Werknemers hebben na elke 3 jaar dienstverband recht op een loopbaancheck bij De VAKbeweging/James ter waarde van €975.

Alternatieve prioriteit als bovenstaande in een cao al praktijk is:

- Introductie van leerambassadeurs ter versterking van de leercultuur binnen het bedrijf. Leerambassadeurs zijn medewerkers binnen het bedrijf die op een laagdrempelige manier collega's informeren over het belang en de mogelijkheden met betrekking tot scholing en ontwikkeling. Leerambassadeurs worden getraind en begeleid door De VAKbeweging/James.

WERKEN IN BALANS EN VERBINDING

Stress

Er is bijna overal een tekort aan personeel en mede daardoor stijgt de werkdruk en voortijdige uitval bij instellingen en bedrijven. Dit betekent dat voor te veel mensen werk geen energie en voldoening geeft, maar zorgt voor stress en vermoeidheid. Op de lange termijn is dat een onhoudbare situatie op onze arbeidsmarkt.



Loopbanen en levensfasen

De traditionele opeenvolging van leren, werken en met pensioen gaan is steeds minder vanzelfsprekend. Door de hoge arbeidsparticipatie en de stijgende pensioenleeftijd zullen mensen tijdens hun werkende leven vaker tijd moeten en willen besteden aan zorg, scholing en ontspanning. Dit betekent een fundamentele verandering in het werkmodel dat we gewend zijn.

Het is daarom essentieel dat arbeidsvoorwaarden deze verschuiving beter ondersteunen. Dit geldt voor:

1. De dagelijkse balans tussen werk en zorgtaken, zoals regelingen en werktijden.
2. Het vormgeven van loopbanen, afgestemd op de behoeften in verschillende levensfasen.
3. Het combineren van werk met ingrijpende gebeurtenissen in het persoonlijke leven.

Algemeen en centraal: 30-urige werkweek met behoud salaris

Onze stip op de horizon van een 30-urige werkweek is de 'drager' voor een meer ontspannen samenleving, ruimte voor vrijwilligerswerk en (mantel)zorg, gelijkheid van man en vrouw in arbeidstijden en een impuls voor innovatie en invoering technologie. In een maatschappij die verschuift van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving moet naast betaalde arbeid ook ruimte komen voor onbetaalde arbeid.

Prioriteiten werken in balans en verbinding 2026

- Introductie van een zogenaamde levensfase-cao
Hierin zijn er, naast afspraken die voor iedereen gelden, ook 4 of 5 levensfase pakketten. Iedere werknemer kiest het pakket wat zij/hij extra wil tijdens deze cao-periode. Bijvoorbeeld een 'fit naar de finish pakket' of een 'werken aan mijn loopbaan pakket' of een 'combi arbeid en zorg pakket'. Voordeel is dat elke werknemer een cao-pakket moet kiezen en daarmee extra's ontsluit voor haar/zijn levensfase. Dit brengt de cao dicht bij mensen.

Alternatieve prioriteit als bovenstaande in een cao al praktijk is:

- Aanpassing werktijd
Om een betere combinatie van werk-zorg-privé mogelijk te maken, is de stip op de horizon dat iedereen op termijn uitkomt op een werkweek van gemiddeld 30 uur/week. Dat is des te meer van belang met het groeiende beroep dat op werkenden zal worden gedaan om bij te dragen in de zorg voor naasten en bekenden.
Een eerste concrete stap hiertoe is het verlagen van de reguliere wekelijkse arbeidsduur met 2 uur per week (met behoud van salaris). Vermindering van de arbeidsduur vraagt doordachte stappen



die vanuit de medewerkers ook kunnen rekenen op draagvlak. Het gaat immers om het doel een betere balans te bereiken. In sectoren met een groot tekort aan personeel is extra zorgvuldigheid geboden. In sectoren waar sprake is van veel deeltijdwerk kan juist de omgekeerde beweging, dus meer uren werken, de inzet zijn om richting een arbeidsmarkt te komen met een werkweek van gemiddeld 30 uur/week voor iedereen. Ook hier geldt dat draagvlak van medewerkers cruciaal is en meer werken bijdraagt aan de werk-zorg-privé balans.

Aandachtspunten werken in balans en verbinding

Los van bovenstaande specifieke CNV-prioriteiten is er een aantal zaken waar werknemers en werkgevers op sectoraal - of bedrijfsniveau sowieso mee aan de slag moeten binnen dit thema.

Stress/werkdruk/'gezond de eindstreep halen':

- Uitvoeren werkdrukonderzoek en ontwikkelen aanpak om deze tegen te gaan.
- Afspraken over sociale veiligheid, duurzame inzetbaarheid, goed vormgegeven seniorenregelingen, vitaliteit en mogelijkheden voor vervroegde uittreding bij zwaar werk (RVU).

Dagelijkse combinatie arbeid en zorg

- Mogelijkheden voor zelfroosteren en meer zeggenschap over arbeidstijden.