

Loon en loongebouw

Het huidige loongebouw van de visdetailhandel staat onder druk door de stijgingen van het Wettelijk Minimum Loon (WML). De uitgevoerde benchmark door EVZ toont aan dat minimumbedragen in de sector achterlopen op vergelijkbare branches. Naast dat CNV pleit voor een leefbaar loon voor iedereen, willen we ook dat de sector aantrekkelijk blijft voor huidige en toekomstige medewerkers. CNV stelt voor om stapsgewijs het loongebouw aan te passen en voor de looptijd van deze cao een nieuwe loontabel te ontwikkelen, waar we een structurele loonsverhoging over alle feitelijke salarissen en salarisschalen afspreken die tenminste de verwachte inflatie compenseert voor alle loonschalen. Lagere loonschalen zullen gemiddeld een hogere loonsverhoging krijgen door een stap te maken richting een nieuwe, WML-bestendige loontabel. Deze loonsverhoging en de bijbehorende loontabel gaat in op 1 januari 2027.

Looptijd

CNV stelt een looptijd voor van 1 jaar: van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027. Een langere looptijd is bespreekbaar in de context van de reparaties aan het loongebouw.

Eindejaarsuitkering

In de visdetailhandel is het einde van het jaar een periode die veel vraagt van medewerkers. CNV stelt voor dat we extra inzet en flexibiliteit rondom de kerstperiode ook belonen. CNV stelt voor om een structurele eindejaarsuitkering toe te passen van €500 euro op basis van voltijd (naar rato bij deeltijd contracten en uitzendkrachten).

Kilometervergoeding

De kosten voor brandstof zijn het afgelopen jaar weer gestegen. Dit heeft onze overheid ook gesignaleerd en het fiscaal maximum is hierom verhoogd naar €0,25 cent. CNV stelt voor om het fiscaal maximale bedrag voor woon- en werkverkeer te vergoeden: €0,25 cent.

Door in de nieuwe cao de term fiscaal maximum op te nemen, volgt de cao voortaan automatisch hetgeen fiscaal gezien mogelijk is.

Tijd van werkgever voor opleidingen

In de sector Visdetailhandel is dankzij het sociaal fonds en de afspraken in de cao financiële ruimte voor ontwikkeling en opleiding. Werknemers zien echter een barrière in dat opleidingen in eigen tijd moeten worden volbracht, dit geeft extra druk op de werk-privé balans die in de sector al onder druk kan staan. Vakmensen moeten zich kunnen ontwikkelen, CNV stelt daarom voor om opleidingen die gerelateerd zijn aan het werken in de visdetailhandel 100% te vergoeden als arbeidstijd.

Vast werk betekent vast contract

Op dit moment staat er in de cao dat *uitzendkrachten die langer dan 1,5 jaar in dienst zijn* bij de werkgever een vast contract krijgen. CNV vindt het belangrijk om werknemers duurzaam te binden aan de sector. We stellen voor om dit artikel aan te scherpen naar *1 jaar in dienst*.

Wanneer er sprake is van vast werk, moet het uitgangspunt ook een vast contract zijn. CNV stelt daarom voor dat er een bepaling wordt opgenomen dat structureel werk gebeurt door mensen met een contract voor onbepaalde tijd.

Overwerkbepaling deeltijdcontracten

CNV stelt een aanpassing van artikel 11 lid 1 voor om de overwerkbepaling, conform Europese wetgeving, ook toepasbaar te maken op deeltijdcontracten.

Kortere werkweek – extra ATV

Het CNV wil de gemiddelde werkweek in het komende jaar verkorten met 4 ATV-dagen per jaar. Dit voorstel dient in het licht van een toekomstige 30-urige werkweek te worden gezien. Een kortere werkweek zorgt bewezen voor verhoogde productiviteit, minder ziekteverzuim en burn-out – hiernaast is de verkorte werkweek belangrijk voor onze maatschappij als geheel, zodat er ruimte komt in de fulltime werkweek om zorgtaken te kunnen dragen.