



Leusden, 8 april 2026

**Aan**

FNV – t.a.v. Mohamed Gafki

CNV – t.a.v. Sijtze de Bruine

**Betreft: eindvoorstel cao reisbranche**

Beste Sijtze, beste Mohamed,

Allereerst veel dank voor de lopende gesprekken tot nu toe. De werkgevers betrokken bij het cao-overleg willen uitspreken dat we een mooie aanzet hebben gecreëerd met elkaar. We hebben voor werknemers interessante aanpassingen kunnen afspreken en er zijn ook verschillende verbeteringen voor werkgevers gerealiseerd. Helaas zijn we er op de looncomponent nog niet met elkaar uitgekomen.

De crisis in het Midden-Oosten heeft, gezien de inmiddels grootschalige effecten voor de reissector, de laatste twee gesprekken steeds meer gedomineerd. Vooralsnog willen werkgevers nog steeds afspraken maken, waarbij de impact van die crisis ons grote zorgen baart. Wij willen onderstrepen dat wij dat het nog steeds onze voorkeur heeft een tweejarige cao af te spreken. Aangezien de achterban van de vakbonden wenst tot een éénjarige cao te komen, hebben wij ons daarnaar gericht en ons voorstel geënt op een cao van één jaar. Omdat we wederzijds onze zienswijze meer dan voldoende hebben kunnen toelichten, dienen jullie dit dan ook als ons eindvoorstel te zien.

Alle eerder besproken punten, waarop reeds overeenstemming is gevonden, zijn onderdeel van onderstaand voorstel. Deze punten vat ik hieronder nog even samen.

**Verzuim en arbeidsongeschiktheid:** Vanaf 1 januari 2027 gelden nieuwe percentages voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. De werknemer die arbeidsongeschiktheid is, ontvangt naast de wettelijke loondoorbetaling van 70% voor een periode van 104 weken:

- Week 1 tot en met week 26 een aanvulling van 30% van het loon dat hij/zij zou hebben ontvangen als hij/zij arbeidsgeschikt zou zijn geweest;
- Week 27 tot en met week 52 een aanvulling van 20% van het loon dat hij/zij zou hebben ontvangen als hij/zij arbeidsgeschikt zou zijn geweest;
- Week 53 tot en met week 78 een aanvulling van 10% van het loon dat hij/zij zou hebben ontvangen als hij/zij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

Bij bovenstaande wordt aanvullend benoemd dat nieuwe wetgeving rondom re-integratie in de maak is en we graag ruimte houden om bovenstaand voorstel aan te passen aan deze wetgeving indien nodig.

**Vergoeding vakbonden voor projectmatig werk:** Er wordt aan de bestuursafdeling van Reiswerk bekeken op welke manier projectmatig werk van de vakbonden kan worden vergoed.

**Stagevergoeding:** De verplichte stagevergoeding wordt verhoogd van 400 euro naar 410 euro.

**Vergoeding woon-werkverkeer:** De wandel- en fietsvergoeding wordt verhoogd van 15 naar 23 cent per kilometer.

**Werkgroep flex- en vaste contracten:** De ANVR ondersteunt de ambitie van de vakbonden om maatregelen te nemen op gebied van flexcontracten; niet om het af te schaffen, maar wel op de juiste manier te borgen. Afgesproken wordt om in een werkgroep invulling te geven aan de ambitie om beleid te ontwikkelen omtrent flex- en vaste contracten bij seizoenswerk. Dit is bij vorige cao al afgesproken, maar niet opgepakt: afgesproken wordt om dit nu wel op te pakken.

**Werkgroep zorgverlof:** Zorg voor naasten zorgt steeds vaker voor lastige situaties voor medewerkers en voor verzuim. De huidige regeling voor zorgverlof is weinig gekend en bovendien niet altijd afdoende. Afgesproken is om in een werkgroep te kijken hoe invulling kan worden gegeven aan een cao artikel omtrent (mantel)zorgverlof, aanvullend en uitgebreider dan de wettelijke regeling.

**Hybride werken:** De reisbranche is in veel opzichten een dynamische branche waar veel hybride gewerkt wordt. De ANVR wil graag kaders bieden aan werkgevers die op daarnaar op zoek zijn. Eveneens wordt afgesproken om (via Reiswerk) onderzoek te doen naar hybride werken en hoe hier invulling aan kan worden gegeven voor de reisbranche.

Ten aanzien van de collectieve looncomponent zien wij het volgende voor ons:

Op 1 juli 2026 een verhoging van de lonen met 2,75%. Deze verhoging wordt ook toegepast op de minimale en maximale bedragen van de loonschalen.

Op 1 januari 2027 een verhoging met 1,5% van de minimale en maximale bedragen van de loonschalen.

(In totaal worden de minima en maxima van de schalen dus met 4,25% verhoogd over de looptijd van de cao)

De bereikbaarheidsvergoeding wordt conform de bovenstaande loonsverhoging (2,75%) verhoogd. Zoals eerder besproken worden de loonsverhogingen gemaximeerd op het maximaal haalbare voor de geldende functiegroep.

Voor de volledigheid willen we toch nog even benoemen, dat medewerkers ook bij goed functioneren 1% loonsverhoging zullen ontvangen.

Als gezegd is dit het uiterste voorstel dat de ANVR bereid is te doen. We hopen dat jullie na overleg met de achterban tot een akkoord met elkaar kunnen komen en zien jullie reactie dan ook graag tegemoet. Wij horen graag per ommegaande wanneer we uiterlijk jullie reactie mogen ontvangen.

Namens de werkgeversdelegatie,

Met vriendelijke groet,

Chris Knaap  
Manager Arbeidszaken en Onderwijs  
ANVR