

## Cao-voorstellen AVV

10 juni 2016



Geachte heer Hermes,

Regie over de eigen loopbaan is een belangrijk onderdeel van de AVV uitgangspunten. Voor de komende cao werken we dat uit in het terugdringen van doorgeschoten flexibiliteit. Voor een deel is dat al gelukt met het recht op niet-inroosterbare dagen zoals dat in de cao FSL 2015-2016 is vastgelegd. Dat recht heeft nog wat tijd nodig om te landen aangezien veel werknemers in de branche er nog onvoldoende bekend mee blijken te zijn. Onderstaand vindt u onze concrete voorstellen.

Met vriendelijke groet

Martin Pikaart  
Bestuurder AVV

### Concrete voorstellen

1. Verhogen veiligheid winkelpersoneel  
AVV stelt voor om winkelpersoneel het recht te geven op een training veiligheid. Wij denken aan een live training (dus niet online), eens per twee jaar.  
*Uit de enquête begin 2015 bleek dat een op de vier medewerkers zich regelmatig onveilig voelde. Hier iets aan doen heeft grote prioriteit.*
2. Inperken van de van werknemers gevraagde flexibiliteit
  - i) AVV stelt voor om de bandbreedte van 35% plus- en minuren uit artikel 4.2 terug te brengen tot 25%.  
*Het is niet of nauwelijks mogelijk om enige weken van 35% minuren nog in te lopen.*
  - ii) AVV stelt voor om verhelderende afspraken te maken voor de werknemer die 'variabel loon' ontvangt (art 4.2)  
*Het lijkt nu mogelijk dat werknemers structureel minder uren werken (en betaald krijgen) dan afgesproken in het arbeidscontract indien ze voor variabel loon kiezen.*
3. Compensatie plusuren naar keuze werknemer  
AVV stelt voor de keus om gecompenseerd te worden voor gewerkte plusuren in tijd of geld (in art. 4.2) bij de werknemer neer te leggen.  
*Bij diverse concerns is dit al gebruikelijk.*
4. Vervallen wachtdagen bij ziekte  
AVV stelt voor de wachtdagen bij ziekte te laten vervallen.  
*Het uitgangspunt van de wetgever is en blijft: loondoorbetaling bij ziekte. De wachtdagen zijn naar wij begrijpen in de cao gekomen om oneigenlijk gebruik hiervan tegen te gaan. Het middel is echter erger dan de kwaal. Wij zijn van mening dat ziekmeldingen waarbij de*

*manager het idee heeft dat er sprake is van het uitslapen van een kater of iets dergelijks op andere wijze aangepakt kan worden. Diverse concerns hebben een beloningsbeleid bij niet-ziekmelden gedurende een (half) jaar. Dit lijkt beter te werken dan de algemene wachtdagen. Bovendien sluit dit voorstel goed aan bij de ontwikkelingen in andere cao's.*

5. Duurzame inzetbaarheid

AVV stelt voor om zo concreet mogelijke afspraken in de cao op te nemen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid. Hierbij kan gedacht worden aan een periodieke gezondheidstoets voor ouderen, aan een basisopleiding voor nieuwe werknemers in de branche, aan een (digitaal) systeem waarmee werknemer en werkgever samen zorg dragen voor de vitaliteit van de werknemer en voor optimale kansen voor de werknemer om aan het werk te blijven, aan een stimulerend individueel scholingsbudget dat bijvoorbeeld verhoogd wordt indien het volledig wordt gebruikt.

6. Loon bij plaatsvervangning

AVV stelt voor om ook bij tijdelijke plaatsvervangning in een hogere functie tijdelijk het betreffende loon toe te kennen, waarbij de tekst geen ruimte moet geven om bij beoogde structurele indeling in een hogere functie van dit artikel gebruik gemaakt kan worden.

7. Modernisering en uitbreiding functiegebouw

AVV stelt voor het functiegebouw op orde te brengen (conform de protocollaire afspraken in de cao FSL 2015-2016) en tenminste ook callcentre-medewerkers in het functiegebouw onder te brengen.

8. Vakbondsfaciliteiten

AVV stelt voor om in de cao vast te leggen er in redelijkheid onder werktijd deelgenomen kan worden aan overleggen die dienen tot totstandkoming van de cao.

9. Concretiseren pensioenstudie

AVV stelt voor om de eerder afgesproken (en reeds gestarte) pensioenstudie hogere prioriteit te geven en binnen de komende cao-periode af te ronden en een start te maken met het implementeren van de resultaten van de studie . AVV stelt voor om te onderzoeken of andere branches aan willen sluiten bij deze studie alsmede bij het uiteindelijke resultaat. *Meer en meer wordt duidelijk dat het huidige stelsel niet meer van deze tijd is. De wetgever heeft reeds meerdere voorstellen gedaan en aangekondigd om een meer duurzame regeling mogelijk te maken.*

10. Looptijd en loon

AVV stelt voor een looptijd van twee jaar, een loonsverhoging van 2% per 1 juli 2016 en per 1 juli 2018 voor alle werknemers, alsmede een eindejaarsuitkering van 0,5% in december 2016 en in december 2017.