



CAO
Fashion, Sport &
Lifestyle

Enquête

Onderhandelaarsresultaat

Resultaten



Utrecht, juli 2016

L. Smulders, MSc

labyrinth onderzoek & advies

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Alternatief Voor Vakbond



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

© Copyright 2016, Labyrinth Onderzoek & Advies
Archimedeslaan 16
3584 BA Utrecht

T: 030 2627191

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: <http://www.labyrinthonderzoek.nl>

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	4
1.1 AANLEIDING	4
1.2 DOELSTELLING	4
1.3 DOELGROEP	4
1.4 METHODE.....	4
2. RESULTATEN	5
2.1 STEMMING OVER NIEUWE CAO.....	5
2.2 REDENEN VOOR NEGATIEVE BEOORDELINGEN.....	5
2.3 SUGGESTIES VOLGENDE CAO	5
BIJLAGE: OPEN ANTWOORDEN	6

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Recent hebben werkgeversorganisatie Inretail en vakbonden AVV, CNV Vakmensen en de Unie een onderhandelaarsresultaat bereikt over de nieuwe cao Fashion, Sport en Lifestyle. AVV en Labyrinth Onderzoek & Advies hebben het resultaat via een internet-stemming aan zoveel mogelijk medewerkers van de sector voorgelegd. De werkwijze houdt in dat er zo veel mogelijk medewerkers werkzaam in de branche zijn betrokken bij de totstandkoming van deze cao. De uitslag van de stemming (om precies te zijn de vraag of er meer mensen voor dan tegen stemmen) bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen.

1.2 Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende gevraagd een peiling te doen onder werknemers van de sector waarin de volgende onderwerpen uit het onderhandelaarsresultaat centraal staan:

- ① Loonsverhoging
- ② Reparatie loontabellen Sport en Schoenen
- ③ Eindejaarsuitkering
- ④ Toeslagen
- ⑤ Ziek of arbeidsongeschikt
- ⑥ Persoonlijke ontwikkeling, balans werk/privé en duurzame inzetbaarheid

1.3 Doelgroep

Om de mening van werknemers over bovenstaande onderwerpen te achterhalen heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd. Medewerkers van de sector fashion, sport & lifestyle konden stemmen door zich aan te melden voor het cao-panel van AVV.

1.4 Methode

Op een webpagina¹ van Labyrinth konden respondenten een samenvatting van de afspraken uit het onderhandelaarsresultaat lezen. De respondenten konden, per onderwerp, een korte uitleg over de huidige en nieuwe situatie lezen. Vervolgens is de respondenten gevraagd of zij het onderhandelaarsresultaat als positief of negatief beoordelen. Ook was er een mogelijkheid om neutraal te stemmen, waarbij vermeld werd dat de neutrale stemmer zich neerlegt bij de meerderheid van de voor- en tegenstemmers. Wanneer men 'negatief' antwoordde werd vervolgens doorgevraagd wat de doorslag gaf bij de negatieve beoordeling. Ook is gevraagd suggesties te leveren voor een volgende cao. Indien men neutraal stemt, is de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan ook neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers.

De respondenten konden via de webpagina het complete onderhandelaarsresultaat² raadplegen. Ook was er een document met antwoorden op veel gestelde vragen beschikbaar³.

¹ <https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/index.php/888881/lang-nl>

²

<https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/upload/surveys/888881/files/160629%20onderhandelarsresultaat%20cao%20definitiefcorrectie.pdf>

³

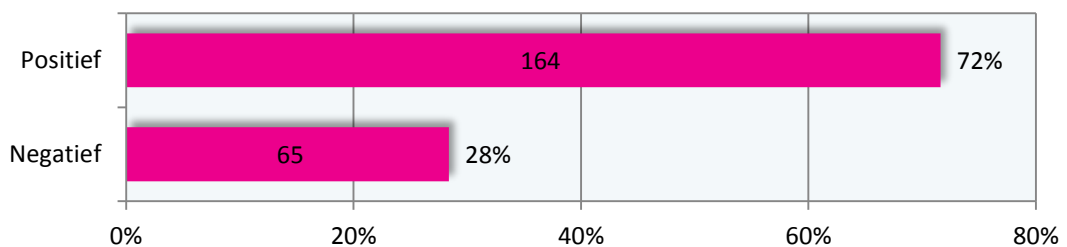
<https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/upload/surveys/888881/files/Vragen%20en%20Antwoorden%20voor%20het%20principeakkoord%20cao%20Fashion%281%29.pdf>

2. Resultaten

2.1 Stemming over nieuwe cao

Van de 302 respondenten die een oordeel hebben gegeven, hebben er 73 neutraal gestemd. Van de respondenten die wel hun mening hebben gegeven (229), hebben er 164 (72%) positief en 65 negatief (28%) gestemd. De resultaten zijn weergegeven in figuur 1.

Figuur 1: Hoe sta je tegenover het onderhandelaarsresultaat van de cao Fashion, Sport en Lifestyle als boven beschreven? (n= 229)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2016

2.2 Redenen voor negatieve beoordelingen

Aan de respondenten die tegen het akkoord hebben gestemd, is vervolgens gevraagd wat de doorslag gaf voor het geven van een negatieve beoordeling. 64 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Drie redenen voor een negatieve beoordeling die vaak voorkomen zijn de afschaffing van de weekendtoeslagen, geen loonsverhoging voor werknemers die een bovenschallig loon verdienen en een korting op de ziektebetaling van 10% in het tweede half jaar. Een overzicht van de antwoorden is opgenomen in tabel 1 van de bijlage.

2.3 Suggesties volgende cao

Alle respondenten kregen het verzoek suggesties aan te dragen voor een nieuwe cao, 106 respondenten hebben daar gehoor aan gegeven. Ook bij de suggesties wordt gesproken over het gelijktrekken van de loonsverhoging (niet alleen voor werknemers met een minimumloon) en het afschaffen van de wachtdag bij ziekte. Maar de antwoorden vallen voornamelijk samen in een pleidooi voor het behoudt van de weekend- en feestdagtoeslagen en/of het verhogen hiervan. Alle suggesties zijn opgenomen in tabel 2 van de bijlage.

Bijlage: open antwoorden

Tabel 1: Indien negatief, geef dan hier aan wat voor jou de doorslag geeft: (n=64)

2e halfjaar ziek al naar 90procent

alle lonen moeten gelijk verhoogd worden ervaar dit als erg oneerlijk. Heb voor mijn huidige salaris hard gewerkt en mijn werkgever is hier vrijwillig mee akkoord gegaan om de reden dat ik goed werk verricht. ervaar nu dat mensen die minder presteren wel loonsverhogingen krijgen. 0,5 % eenmalig van jaarloon is niets.

Alles wordt gekort terwijl er meer wordt gevraagd van de medewerkers.

Ik snap dat men alles gelijk wil trekken maar het wordt eens tijd dat er aan de medewerker wordt gedacht. Nu staat er in de cao dat het minimaal 2 weken mag. Om tot rust te komen heb het er 3 nodig. Dus dit zou moeten worden aangepast naar minimaal 3 weken. Over het algemeen heeft men 5 weken per jaar vakantie. Dan is het logisch dat dit 1 week ergens in het begin van het jaar is, 3 weken zomervakantie zodat je nog eens echt weg kunt met je gezin, en 1 week ergens tegen het einde van het jaar.

Simpel, logisch en beter voor de gemoedstoestand van iedereen.

Als je boven de loontabellen valt, heb je geen voordeel aan dit akkoord. Ook voor de werknemers die boven de loontabellen vallen moet er jaarlijks een loonsverhoging zijn. Of het moet niet mogelijk zijn dat je boven een loontabel valt en automatisch in een hogere loontabel komt.

avondtoeslag verdwijnt en zaterdag avond toeslag

"Bovenschaligen krijgen éénmalig 0,5%????? Dan krijg ik na ruim 6 jaar geen salarisverhoging te hebben ontvangen eenmalig €95,- ik wil hetzelfde dan alle anderen! Ik ben toch niet voor niks wat meer gaan verdienen dan enkele collega's waarom moet dat hele kleine verschil dan volledig gaan wegvallen?

Als ik meega met de rest levert t voor mij ruim €760,- op in 2 jaar!!dit is een verschil van een half maandsalaris!

Verder ben ik het ook absoluut niet eens methet ""nieuwe"" ziektegeld...laat het zoals het is!

En wachtdagen.....afschaffen die handel, het kan toch niet zo zijn dat je met een salaris dat nèt boven het minimumloon ook nog eens moet betalen als je ziek wordt! Àls je je al mag ziekmelden van je werkgever want bij ons wordt je gewoon verplicht tot vervangend werk, al ben je nog zo ziek! Werkzever h&m draait al door met z'n 6 pagina tellende mogelijkheden lijst! Hoe verzinnen jullie t! Verder lees ik nergen iests over het fantastische fenomeen ""bandbreedte"" bij h&m is ie bijzonder hoor....slechts 25%ipv 35%...mijn storemNager weet t prachtig te brengen.....maar hoe zit dat als je structureel (meer dan 26weken per jaar) deze bandbreedte werkt?

Fijn hoor, dat je dan recht hebt op een groter contract...maar ik heb niet voor niks voor mijn huidige contract gekozen. Mijn storemNager wil dat ik een groter contract kies en plant mij daarom structureel (soms 10 weken achtereen) bewust mijn volledige bandbreedte in. Wat zijn uiteindelijk mijn rechten? Hierover staat helemaal niks in de cao en mijn hele team heeft hier veel last van! De werkdruk is al hoog, laat staan dat je structureel ingeroosterde dagen draait van 10 uur per dag! Ik zou hier heeeeeeeel graag wat van terugzien in de cao afspraken!

Dat het eetgeld terug komt vanaf 19:00. Wij maken zulke lange dagen en vond het echt niet kunnen om te horen dat dit ook nog is weg gehaald en nog later gezet terwijl we al zulke lange dagen maken.

Dat toeslagen veranderen voor in het weekend werken en dat we er alleen slechter vsn worden.

de extra's die het een beetje aantrekkelijk maakte om in het weekend te werken, behoorlijk in gesneden wordt.

En in het weekend wordt ook extra inzet verwacht vanwege het veel drukker is in de bedrijven.

De loonsverhoging zou wel eens een keet iets meer kunnen zijn! Wij maken lange dagen en er zijn veel tijden waarop je wel aanwezig moet zijn maar die niet betaald worden! Zoals het open en afsluiten van winkel, dit is toch een half uur per dag!
De toeslagen die verminderen. En de loonsverhoging die alleen geldt voor bepaalde loonschalen
De toeslagen op zondag terug draaien naar 100%. De mensen die vaker op zondag hebben gewerkt, zijn gecompenseerd, terwijl dat niet geldt voor mensen die enkele zondagen per jaar werken. Hoe zit het met de loopbaanregeling voor ouderen boven 55 jaar en partimers? Hoe zit het met de werkdruk in deze regeling?
De toeslagen versoering. Alleen loonsverhoging als je het minimumloon hebt. Bij iedere cao word er wat verbeterd maar wat wij doen is alleen maar inleveren inleveren en inleveren.
De zondag dat weer naar beneden gaat de extra week toeslagen geen loonsverhoging het zieke geld dat veranderd ik ben het hier niet mee eens
De zondagstoelage en de zaterdagtoelage.
Elk jaar als je denkt dat er niet nog meer van ons afgepakt kan worden, dan verzinnen jullie weer iets. Het is ongelooflijk dat wij die 10 uur per dag op onze voeten staan het maar moeten doen met de 0,0005% "compensatie" en ondertussen worden alle toeslagen maar van ons afgepakt
Er worden weer teveel toeslagen afgeschreven. Daarnaast is de eindejaarsuitkering van 0,5 % veel te laag.
Er wordt gekort op toeslagen en langdurig zieken worden benadeeld
Er wordt weer aan de avond toeslagen gezeten. Terwijl we zien dat de opningstijden steeds ruimer worden
Geen salarisverhoging
Geen salarisverhoging, versoering toeslagen, versoering langdurig ziekte
Halvering toeslagen zon- en feestdagen, geen compensatieregelingen, alleen loonsverhoging bij minimumlonen, verslechterde ziektebetalingen en zoveel meer punten van verslechteringen voor werknemers!
handhaving knip is belachelijk,staan al jaren op n ullijn
Het afschaffen van de zaterdag avond toeslag
Het is geen compensatie geboden
Het vervallen van de zaterdag toeslag
Het werken in het weekend zou moeten speciaal gewaardeerd worden en ik vind 50% extra vergoeding te weinig. De compensatie voor werken in het weekend moet fair tegenover de vrije tijd blijven, de je dan bv met je familie moet missen. Als er nog meer bezuinigingen komen wil niemand meer in het weekend vrijwillig komen werken. ik ben het absoluut niet eens met de teoslagen regeling. Dit omdat ons loon al heel laag is voor het werk wat we verrichten (het is hard werk en meer dan 150.000 mensen in Nederland werken in deze sector). Het fijt dat de avondtoelage nu vanaf 22.00 uur is vind ik ook schandalig . Dir omdat kledingwinkels een keer in de week tot 21.00 open zijn. En meestal het personeel maar een uur tot 22.00 door moet werken om de zaak ik te richten voor de aankomende dag. Wat betreft het weekend is er totaal niet meegedacht met de werknemers. De weekend dagen zijn de drukste dagen van de week. Er word hard gewerkt in de winkels, meestal met minder personeel. Nu is zelfs de zondagtoelage gehalveerd. En dit is een slecht teken. Voral voor de grote ketens waar wij voor werken (miljarden omzet) is het nogmaals een teken van slechte deal waar alleen maar is geluisterd naar managers en niet naar werknemers. Verder vind ik het schandalig hoe vorig jaar het besluit is

genomen om deze CAO door te laten gaan. Nee ik ben echt teleurgesteld in AVV en vind jullie geen vakbond voor werknemers maar een vakbond voor managers!

ik vind het loon door betaling bij ziekte het eerste jaar gewoon 100% moet blijven. iedereen kan een keer ziek worden, bij deze regeling hebben alleen de werkgevers profijt

Ik werk in het callcenter van een winkel en wij zijn elke avond tot 21u open en in de weekend tot 17u. Ik vind het ongelooflijk dat de toeslagen steeds verder teruggeschroefd worden. Eenmalig 8 euro 65 omdat je op je werk zit en niet bij je gezin, vind ik geen goede compensatie. Een zaterdag telt helemaal niet meer mee en de zondag is gehalveerd. Onacceptabel, vind ik. Het loon is al niet riant en ik zit notabene in een hogere schaal ivm functie. Ook qua flexibiliteit wordt het maximale van mensen gevraagd. Toen er nog compensatie tegenover stond, hadden medewerkers in mijn ervaring veel minder moeite met ee avonden en weekenden dan in de huidige situatie. Overstappen naar een andere sector is steeds verleidelijker voor velen!

"In my opinion the compensation for weekend work (Saturday and sunday) has to be fair to the work that is done. To get nothing on a Saturday and just 50% on a sunday is already a harsh cut.

If the compensation was to go down even more, people are not going to work willingly on these day because there is no appeal to it. It will be hard for the company to find enough people to work with the same enthusiasm as before.

Staff with family and children lose quality time they would spend with their loved ones without anything in return.

For me working on a weekend is not a problem, working for the same amount of money is.

"Jonge medewerkers blijven op minimumloon, ook slecht voor concurrentiepositie. Jongeren krijgen bij een supermarkt meer, dus kiezen daar voor.

Geen loonsverhoging bovenschaligen, enkel een fooi. Koopkracht gaat al jaren achteruit.

Lonen liggen zelfs lager dan dat van een sociale werkplaats.

Opleiding en dergelijke klinkt leuk. De behoefte daar bij een groot deel van de medewerkers is zeer beperkt.

loon

ziekte versoering

Loonsverhoging te weinig. Ziekte dag weg, omdat de verdienste in deze sector al lang te weinig is.

Meer voor werkgever

Geen concrete oplossingen met provisie vervanging van provisie cadeaubon 4 x per jaar 50%

Men kleed het cao steeds verder uit. Het is steeds maar inleveren en er staat al jaren niets tegen over.

De detailhandel is al jaren niet aantrekkelijk en bij deze verdere uitholling krijg je zeker niet het personeel die je eigenlijk zou moeten hebben. Niemand wil meer werken tegen de huidige beloning en arbeidstijden zonder compensatie.

Wie wil er werken op koopavonden - zondagen - feestdagen en overuren draaien zonder dat er een fatsoenlijke compensatie tegenover staat.

De mensen op de werkvloer worden hier vreselijk de dupe van.

Het komt erop neer dat je voor nop werkt ter meerdere eer en glorie van de firma.

Minimale stijging loon. De toeslagen worden nog lager. Eindejaars uitkering schandalig laag (40 euro olé)

Niet aan de toeslagen komen, de zondag toeslag is al gehalveerd. Blijf van de zaterdag af

Niet een hele grote vooruitgang

Nog meer toeslagen er af, er is al niets meer over. Wat wordt er geregeld voor oudere? Daar worden nooit echte afspraken overgemaakt!

"Salarisverhoging is erg weinig. Ik ben de Mitex gewend en hier waren de verhogingen wel wat meer. Mensen die boven de tabel zitten moeten meestijgen. Dit is onafhankelijk van een cao dat zij boven de tabel hebben gekregen van de werkgever.

Balans tussen werk en prive is zeer goed in de ontwikkelingen. Ik ben erg benieuwd of zelf inroosteren een goed plan is. Ik ben daar nu neutraal in omdat ik niet weet wat voor uitwerking dit heeft.

Slechts betaalde cao voor de meest zware fysieke job. Daarbij wordt het onderschat; fysiek en mentaal als je in een winkel staat

Steeds meer toeslagen verdwijnen, lonen lijken steeds meer stil te blijven staan en dat terwijl onze werkdruk steeds hoger wordt. In dit tempo zal over 2 jaar niets meer overblijven voor werknemers aan toeslagen of loonsverhoging.

te weinig loonsverhoging

Te weinig loonsverhoging .

Te weinig loonsverhoging voor iemand die boven het minimum loon zit.

Toeslag zondags werken en het ziektegeld

Toeslagen

Toeslagen worden wederom minder.

Toeslagen zijn gehalveerd, eindejaarsuitkering is belachelijk laag dan kun je beter niks uitkeren (4,- netto)

U heeft nu 2x een CAO afspraak gemaakt die voor mij alleen maar een verslechtering inhouden van mijn arbeidsvoorwaarden.

Verdere uitkleding van de toeslagen

Verhogingen zijn veelste laag.

Versobering arbeidsvoorwaarden afgelopen jaren en de komende jaren

Versobering toeslagen

Geen loonsverhoging als boven schaal verdient

Ziekte versobering, je zult maar ernstig ziek worden dan heb je pech

Vervallen van de avondtoeslagen en eindejaarsuitkering

Verwijdering van toeslagen, bij ziekte eerder geld inleveren. En de loonsverhoging moet ook gewoon gelden als je boven het minimumloon zit. 0,5% eenmalig in dec 2016 staat niet in verhouding met de rest. Het verschil wordt steeds kleiner waardoor de beloning van een leidinggevende in verhouding steeds lager wordt. Gelijke loonsverhoging voor iedereen!

Waar zijn de verbeteringen?

wederom een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden

Wij worden slecht betaald voor de uren die we moeten werken, daar willen ze nu de toeslagen ook nog van verminderen.

Oudejaarsuitkering is te laag

"You removed me a bonus that was necessary to live a good life.

I mean that now when I work on sundays I just get the half that I got before.

Because of you my life is now really hard because this bonus made the difference.

Anyway, I had to ask to a dutch colleague to help me out with this survey since you're not able to send it in English (even if you know that several foreign people are working in the Netherlands) !!!

zaterdagavond toeslag. Bij 4 zaterdagdagen per maand werken zijn dat 10 uur die niet meer uitbetaald worden.

Zondag 50% is niet ok

Zondagstoelage 50 %

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2016

Tabel 2: Laat ons weten welke suggesties je hebt voor de volgende cao: (n=106)

Een einde jaars bonus die je ook echt voelt op je loonstrook, niet het lachertje waar we vorig jaar mee afgescheept zijn (net aan 30 euro netto en dan heb ik nog een hogere functie) Dat voelt meer als belediging dan een "bonus"
Een volwaardige extra vergoeding voor werken op zon- en feestdagen omdat vrij zijn (welzijn) mij meer waard is dan werken op zon- en feestdagen. Dus hier moet ter compensatie wel een extra vergoeding tegenover staan en maximaal 5 koopzondagen per jaar.
eerste jaar bij ziekte gewoon 100% door betalen, wachtdag vanaf het tweede ziekteverzuim.
Etens geld vanaf 18.30 vergoeden en niet vanaf 20.00 uur
Eventuele bonus, voor medewerkers die boven niveau presteren
Fatsoenlijk loon!
Fietsplan en bijdrage werkgever aan gezonde levensstijl.
Geef na jaren van inleveren een fatsoenlijk loonsverhoging en geef fatsoenlijke compensaties voor koopavond - feestdagen en overwerk.
Het personeel heeft er recht op. Dus niet uitkleden maar geven.
Geen verslechtering van de huidige toeslagen! Zon- en feestdagen blijven speciale werkdagen! Lonen hoger trekken mbt andere cao's etc etc! Denk aan je werknemers!!!
Geen verslechtering van onze cao.
We hebben reeds genoeg ingeleverd en de druk op het werk wordt steeds groter.
Wij hebben bijna alleen maar verplichtingen en geen rechten meer.
Geen wachtdagen als je ziek bent
Gelijke loonsverhoging voor iedereen, ongeacht minimumloon of welke salarisschaal.
Avond en weekendtoeslagen moeten blijven, beter gezegd: zondagstoelage moet terug! Loon van detailhandel ligt al zo laag!! Loon moet niet verder uitgekleden worden!
Jaarlijkse eindejaarsuitkering toevoegen.
Gewoon iedereen gelijk behandelen. Loonsverhogingen gelden voor iedereen. Heb al 4 jaar geen verhoging gehad.
give us back the bonus we got before.
And please send your survey in English
Het is jammer van de toeslagen in de 27 jaar ben ik alles kwijt geraakt van 50% op donderdagavond en zaterdag tot de zondag toeslag van 100% naar 50% maar die wachtdagen minder is positief
Het terugbrengen van toeslagen moet stoppen! Er komen steeds ruimere werktijden, maar de vergoedingen worden minder
Wanneer dit het geval is bij politie/brandweer/zorg (gekozen weekendverkeer) vinden we het heel normaal dat deze toeslagen behouden blijven
Zou dat in de retail ook graag zien!
Het verlies van loon tijdens langdurig ziekte verloopt nu sneller dan voordien, dit zal in sommige gevallen moeilijk zijn
Het wordt steeds minder aantrekkelijk om op avonden en weekeinde te werken waardoor de flexibiliteit van het personeel achteruit gaat.
Het zou fijn zijn als Nederland zich meer zou laten inspireren door landen zoals Noorwegen. Vooral in betrekking tot verlof voor bijvoorbeeld zwangerschap.
Hoger loon
Hogere salarissen
Hogere vergoeding voor het werken in de weekenden en avonden.
Zorgverlof als standaard omschreven door de overheid hanteren.
Houd er rekening mee dat de arbeidsmarkt aantrekt en er een hoop mensen gaan lopen als er steeds meer wordt weggenomen vrijheid en aan toeslagen. Een dertiende maand is ook heel normaal en

wordt niet gegeven. Op den duur gaan mensen weg als ze voor steeds minder extra's steeds meer moeten doen. De kwaliteit van de klantenservice is al achteruit aan het gaan en mensen zijn al aan het vertrekken. Laat H&M een aantrekkelijk bedrijf blijven/worden om te werken.
Ik heb geen suggesties behalve dat het personeel in deze categorie wel eens iets meer kan verdienen! En als dit de hele enquête is dan stelt dat ook geen ruk voor en gaat dit dus ook niets uithalen!!!
Ik laat het over aan de professionals
Ik vind het wel niet netjes dat de zaterdag vanaf 18 uur vervalt. Ik kom dan wel in aanmerking voor de compensatie, maar het wordt zo steeds moeilijker om nieuwe mensen aan te nemen, omdat er steeds meer voordelen van in het weekend werken verdwijnen
Ik werk 26 uur en wil graag naar 21 uur mits ze mij geen 4e dag inplannen. 21 uur is tocht gewoon 3 dagen? Als ik 21 uur ga werken betekent dat ik ook een dag minder kinderopvang kan betalen. Ze smeren 21 uur rustig uit over 4 dagen en de meest ongunstige tijden zoals van 14.00 tot 18.00. Juist de tijd wanneer mijn dochter uit school komt. Wat mag een werkgever in deze en wat kan ik doen?
Koopzondagen terugdringen
Laat de zondagstoelage op 100% en de zaterdagstoelage!
Laat ons onze toeslagen toch behouden! Op alle vlakken, alles wordt afgepakt en verminderd naar uiteindelijk niets meer, waar is de waardering voor het harde werken gebleven?
Lonen qua procent zeker hoger dan wat nu de maatstaf zou zijn. En de wachtdag qua ziek zijn (vier keer) ook verdwijnt.
Loonsverging !! meer rechten voor werknemers. We willen dat de toeslagen die ons gegeven worden .. worden berekend in ons maandloon en niet als toeslag blijven staan. ik krijg maandelijks meer dan 300€ toeslagen. Deze worden niet meeberekend als ik een Hypotheek wil of een lening wil aanvragen. Loopbaanschooling ? Niks van gemerkt .
Loonsverhoging
loonsverhoging in 2 jaar tijd is wel erg langzaam. Kan er geen loonsverhoging van deze ruim 2% in een keer worden gedaan.
Loonsverhoging voor iedereen
Toeslagen omhoog voor de weekenden
Oudejaarsoudkering omhoog
Pensioenleeftijd omlaag
Loonsverhogingen de zondag toeslag omhoog de extra week toeslagen omhoog
meer aandacht en loonsverhoging voor de medewerkers
Meer geschoolde mensen op de werkvloer
meer loon
behoud toeslagen
Meer loon, meer pauzes waardoor je je lijf fysiek meer rust kan geven. Schrappen van 38-urige weken, meer vakantiedagen op jaarbasis.
Meer loonsverhoging
meer loonsverhoging
Meer loonsverhoging.
De zondag toeslag naar 100%
Meer reiskosten vergoeding
Meer loonsverhoging bij meer verantwoordelijkheid
Mensen boven de tabel gelijk mee te laten stijgen.

<p>Minimaal en maximaal 3 weken zomervakantie. Eigenlijk ook een werkweek van 4 dagen. Onderzoek wijst uit dat dit beter is voor de motivatie en de productiviteit. Mensen zijn gelukkiger, vaker bij hun gezin. Een win win situatie voor iedereen.</p>
<p>Nog meer loonsverhoging</p>
<p>Onderscheid maken tussen verkoop, distributie, transport en ondersteunende diensten.</p>
<p>Ons niet verder korten in de verdiensten. Zaterdag en zondag blijft nog steeds weekend en iets meer procent op zo'n dagvetdienen is welkom. Plus mensen korten, als ze ziek worden, is ook geen goede optie.</p>
<p>Ook loonsverhoging als je net iets boven het minimum loon verdiend</p>
<p>Ook voor werknemers die momenteel boven de loontabellen vallen moet er een (verplichte) loonsverhoging komen. Als is het alleen al inflatiecorrectie. Niet alleen een eindejaarsuitkering, waar je na belasting niks meer aan overhoudt. Daarnaast stijgt alle kosten, dus zal je daarin ook gecompenseerd moeten worden bij goed werk.</p>
<p>ouderenbeleid, 55+ deze mensen werken al 40 jaar of zo, terwijl door werkgever ervaring geen rol meer speelt vanwege inzet flexibele personeel. Er zou meer nadruk moeten liggen op preventieve maatregelen. Als oudere werknemer moet je kunnen kiezen of je alleen dagdiensten kan draaien en avonddiensten niet meer. Wet op Flexibel werken maakt meer/minder uren bespreekbaar, maar niet het tijdstip waarop gewerkt kan worden.</p>
<p>Overuren op hoofdkantoor moeten (gedeeltelijk) vergoed worden, of in vorm van salaris of in vrije uren/dagen.</p>
<p>Overwerken en aantal uur per dag en werkweek lager</p>
<p>pak ons niet steeds onze enige extras af!</p>
<p>plus 10 procent</p>
<p>Qua ziekte beter kijken naar de persoon ook alsbijv je zoon of dochter ziek is dat er duidelijke regels over komen</p>
<p>Reiskosten onder de loep nemen. Deze zijn al jaren niet meer aangepast</p>
<p>Terug naar het oude 100% extra bij zondag werken, extra snipperuren voor gewerkte zaterdagmiddagen en koopavond toeslag. Als je ziek wordt je salaris snel afneemt is in het oude ook beter geregeld. De kosten van een gezin stijgen veel harder dan ons loon. Wij werken hard en mensen in de w.w. verdienen ongeveer evenveel.</p>
<p>The next CAO would be better with a raise in compensation on weekends, so people have appeal to work on weekends to compensate the time they miss with their family. This will improve motivation and satisfaction of staff.</p>
<p>toeslagen, zoals feestdagen en bijv. zondagen moeten blijven bestaan, regeling kinderopvang, regeling ouderschapsverlof zoals in andere EU-Landen, bijv. Duitsland of België</p>
<p>winstaandeel</p>
<p>Toeslagen buiten de normale werkweek in stand houden. Groot deel van de maatschappij werkt nog kantooruren en vind het maar normaal dat alle winkels buiten deze uren geopend zijn. Vind daarom dat dit nog steeds beloond moet worden.</p>
<p>Toeslagen in stand houden</p>
<p>Toeslagen laten zoals ze waren voor de vorige cao</p>
<p>Eerste jaar ziekte 100% doorbetalen</p>
<p>Salaris verhogingen voor iedereen. Want er zijn mensen die al jaren stilstaan. Dit is onacceptabel. Minimaal 2%.</p>
<p>Werkgevers verplichten mee te werken aan scholing van werknemers. Misschien niet in kosten, maar wel in tijd voor school. Niet alleen MBO ,maar ook HBO.</p>
<p>Betere balans werk/privé afspraken maken. Nu moet alles zo flexibel mogelijk, maar bijvoorbeeld</p>

<p>voor moeders is dit niet haalbaar. Mede daardoor verdwijnen veel goede en gemotiveerde werknemers.</p> <p>Bescherming van personeel wat lang in dienst is. Deze mensen zijn vaak bovenschallig en duur. En moeten het liefst wijken voor jongere, goedkopere werknemers. Deze mensen wordt vaak het vuur aan de schenen gelegd en dit is niet netjes.</p>
Toeslagen niet nog meer beperken.
Toeslagen omhoog
Toeslagen terug halen
Toeslagen voor avonden na 18u en de weekenden terugbrengen. Maak het weer aantrekkelijk om in de detailhandel te werken.
Verbeter de duurzame inzetbaarheid van oudere. Het is vaak te zwaar om full-time in de winkels te werken tot 67 jaar.
Verbeteren verlofaanvraag als je het op tijd vraagt ,maar toch zonder reden geen vrij krijgt
Verhoging van loon, 13e maand
Verplicht werken op zondag afschaffen.
Voor iedereen hoger loon
Ziektewet blijft gelijk en geen wachtdag meer. Alleen als je je voor de 2de en vaker per jaar ziek zou melden.
100% toeslag terug op zondag
Wanneer je toeslagen weghaalt moet je daar tegenover meer loonsverhoging toekennen.
Weekend toeslagen op 100%
De zaterdagen als de zondagen
Weekenden moeten voor vaste medewerkers beter geregeld worden, nu moeten we elk weekend werken. Een in de twee weken een zaterdag zondag vrij zou verplicht moeten worden om meer balans te krijgen tussen werk en privé daar naast moeten er regels komen voor oproep dagen en als iemand 5 dagen werkt zou die ook eens in de 2 weken 2 aaneengesloten dagen vrij moeten zijn...omdat winkels nu 7 dagen in de week open zijn zijn werknemers flink de dupe geworden hiervan! Er moet voor oproep dagen regels komen omdat nu in rustige periode +en - uren door werkgevers worden gebruikt door ipv mensen in te roosteren mensen oproep te zetten maar je levert als werknemer je zuurverdiende uren in en je kunt niks plannen en bent dus ook hier vaak balans tussen werk en privé door kwijt.
Wel jammer dat er weer gekort wordt op onze toeslagen, in plaats van dat we een keer beloond worden. We blijven maar inleveren.
Werkdruk
Werkgevers kunnen niet verwachten dat je met een 20 uurcontract 7 dagen beschikbaar bent
zaterdag looncompensatie van 50% en zondag 100%
Dat is het enigste waar fair tegenover de werknemers zou zijn en de tevredenheid zal laten stijgen.
Zie mijn vorige stukje:
-Betere voorwaarden voor mensen die buiten de huidige loonschalen vallen
-wachtdag afschaffen
-dat nieuwe ziektepercentage niet doen!
-doe iets aan die vreselijke structurele overuren! Wat zijn onze rechten? En vooral...wat als je geen behoefte hebt op je recht voor een groter contract?
-wat te doen met structurele "afwerkkwartiertjes" die wel gewoon betaald worden maar nooit op je rooster staan....bij ons eindigd t werkrooster om 18.15... Maar die is structureel 18.30-19.00 uur.... Kan dit allemaal zomaar? We kunnen zo nooit meer wat afspreken s avonds, of je kleiner kindje zelf naar bed brengen!
Zondag toeslag niet in uren m

Zondag toeslag terug naar 200%, Niemand wilt op de zondag werken, met die 200% heb je gemotiveerde werknemers die hard werken voor hun geld.
zondagstoelage terug draaien. Voor mensen die maar een enkele keer op zondag werken is er geen verbetering geweest.
zondagtoelage terug naar 100%
Zondagtoelage terug naar 100%. Eetgeld verhogen naar 10 euro. 13de maand ipv elke maand een bonus.
Zondagtoelage terug naar 50% diploma toeslag terug en betere regelingen mbt loonsverhoging
zondagtoelage verhogen of een percentage op de zaterdag plaatsen? Bv.: Zaterdag 50% en zondag 50%
Lijkt me aantrekkelijk voor weekendwerkers en verhoogd de motivatie
*werknemer meer inspraak geven over tijden om te werken.
*eerder beginnen met onderhandelingen over de nieuwe cao.
*meer vakantiedagen
100% zondag
aandacht voor arbeidstijden, werktijden (koopavonden etc)
afbouw van toeslagen terugdraaien, 100% loondorbetaling in 1e ziektejaar geen loonsverhoging gekoppeld aan het wettelijk minimumloon en de verhoging geldt voor iedereen (ook bovenschalgige) .
algm.loonstijging die recht doet aan iedereen
Als je in hogere loonschaal zit, en al een aantal jaren "stil" staat in salaris. mer oog op compensatie met inflatie
Beloning gemeten aan de werkdruk en omzet van een filiaal. Flagshipstores hebben een hogere werkdruk en omzet, daar moeten de mensen naar betaald worden.
Betere verdediging om de toeslagen te behouden, geen zogenaamde compensatie in geld want die was bij de vermindering van de zondagstoelage van 100% naar 50% ook totaal niet in verhouding.
Betere verdeling van de toeslagen die de compensaties gaan vervangen. Bij de vorige vaststelling van de vaste toeslagen ter vervanging van de zondagcompensatie zijn een aantal mensen hier behoorlijk de dupe van geweest. Denk aan mensen die met zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof of langdurig ziek waren.
cao laten zoals deze is bovenschalgig meer verhoging geven over jaarloon
Controle of er ook daadwerkelijk de regels worden nageleefd volgens de cao. Toeslagen na 18.00 uur in de winkel moet blijven tenzij de winkel 3 of meer dgn per week langer open is na 18.00 uur.
Zondag toeslag naar 100% behalve voor oproepkrachten. Hoger loon voor medewerkers die langer in deze sector werken (noem het loyaliteit toeslag. iets in de trant van na elke 5 jaar iets extra).
Dat wij als werknemers niet altijd onze mond hoeven te houden!
De wachtdag totaal afschaffen
De zondag terug naar 100% of eventueel de zaterdag naar 50%.
de zondagen werken vergen veel meer dan een doordeweekse dag of een zaterdag. hiervoor dient men extra te verdienen anders wordt e werk geweigerd op zondag. laat het percentage niet verder zakken dan 50% extra.
Duidelijkere rechten medewerkers
Een eerste loonsverhoging van 2%, waarna dit stijgt met het minimum loon.
Ook verhoging voor bovenschalgige medewerkers.
Budget beschikbaar voor medewerkers om of scholing te kunnen doen (voor startende medewerkers) of om vrije dagen voor te kopen (oudere medewerkers).
Actief beleid om oudere medewerkers door te laten werken tot 67 jaar.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2016

