



Utrecht, augustus 2016

L. van Es, 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 Tuinbranche Nederland en de vakbonden AVV, CNV Vakmensen en de Unie afspraken gemaakt over de nieuwe cao. AVV heeft daarbij samengewerkt met een platform waarin ondernemingsraden uit verschillende tuincentra zijn verenigd. 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:

- 📍 Looptijd en loonsverhoging
- 📍 Eenmalige uitkering
- 📍 Toeslagen
- 📍 Loontabel van de module tuincentra
- 📍 Bewaking van je eigen grenzen in het werkrooster
- 📍 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 tuincentra 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. Ook konden de respondenten via de webpagina het complete onderhandelaarsresultaat² raadplegen en was er een document met antwoorden op veel gestelde vragen beschikbaar³.

De respondenten is 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.

¹ <https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/index.php/113343/lang-nl>

² <https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/upload/surveys/113343/files/160713%20Onderhandelaarsresultaat%20integratie%20cao%20in%20in%20cao%20FSL%20definitief%20inclusief%20logo%27s.pdf>

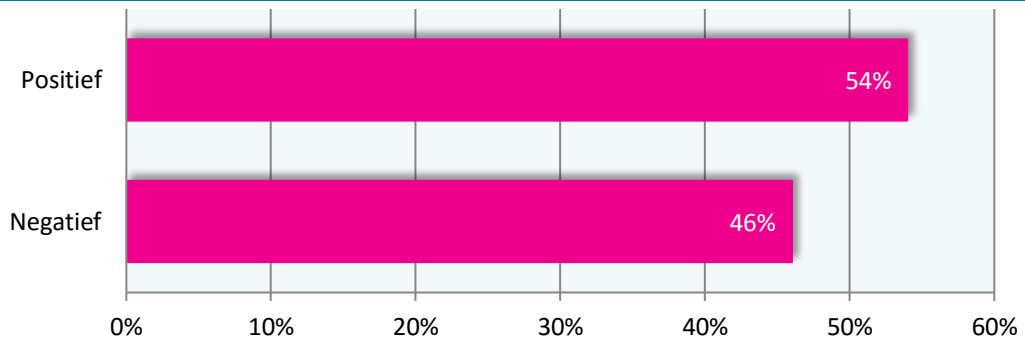
³ <https://vragenlijsten.labyrinthonderzoek.nl/upload/surveys/113343/files/Vragen%20en%20Antwoorden%20voor%20het%20principeakkoord%20cao%20tuincentra.pdf>

2. Resultaten

2.1 Stemming over nieuwe cao

Van de 582 respondenten die een oordeel hebben gegeven, hebben er 60 neutraal gestemd. Van de respondenten die wel hun mening hebben gegeven (522), hebben er 284 (54%) positief en 238 negatief (46%) gestemd. De resultaten zijn weergegeven in figuur 1.

Figuur 1: Hoe sta je tegenover het onderhandelaarsresultaat van de cao Tuincentra als boven beschreven? (n= 522)



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. Er zijn 232 respondenten die deze vraag hebben beantwoord. Eén reden voor de negatieve beoordeling van het onderhandelaarsresultaat springt er boven uit: verlaging van de zondagstoeslag van 100% naar 50%. Respondenten benoemen dat zij door deze verlaging uiteindelijk minder loon verdienen. Daarnaast noemen veel respondenten als reden voor een negatieve stem de 'marginale loonsverhoging'. 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, 231 respondenten hebben daar gehoor aan gegeven. De suggesties die zijn gegeven, sluiten aan bij de punten die zijn benoemd bij de negatieve beoordelingen. De meest genoemde suggestie is het behouden van 100% zondagstoeslag. Verder noemen veel respondenten als suggestie meer loonsverhoging. 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=232)

Iedereen wil wel meer verdienen maar ik heb ook wat verder in de cao van fls gekeken. Hoe met ziekte wordt omgegaan vindt ik minder prettig! In de huidige cao eerste jaar 100%, tweede 70%. Bij fashion en life style 6 mnd 100%, 90%etc. positief is dat je wend aan minder inkomen ipv de grote overgang, maar negatief vindt ik dat je sneller in de problemen komt door de daling in je inkomen, zeker als alleenverdiener! En dat je daardoor als het ware 'gedwongen' wordt om toch eerder te gaan werken. En in de oude cao heb je langer de tijd om te herstellen. Gelukkig ben ik niet ziek maar mocht ik het ooit nodig hebben zou dit mijn genezing zeker niet bevorderen!

1% is te weinig. Krijg dan ondanks compensatie minder dan in het verleden. 2% is beter. Rest kan ik me in vinden.

1% loonsverhoging

1% loonsverhoging vind ik te weinig.

50 procent moet 100 blijven op zondag. Dit mag nooit als normale werkdag worden beschouwd!!!!!!!

50% voor de zondag, magere loonsverhoging/uitkering.....het beangstigd me dat we er straks erg op achteruit gaan.

Aanpassing zondag toeslag/compensatie

Aansluiting Fashion, Sport& Recreatie.

Verlaging toeslagen op zondagen en de tweedelig die dat oplevert

Afschaffen van de zondagtoeslag

Afschaffing van zondagentoeslag, en slechte compensatie van 1%

Algehele overzicht.

Alle punten waarop ingeleverd word en dat we onder een andere cao worden onder gebracht.

Als FNV lid stem ik tegen vanwege de verslechtingen die dit akkoord teld

Als je zondags werkt, vind ik 100% goed

Als partimer verdien ik in een keer minder in het weekend en die uren maak ik alleen. Gevolg je salaris halveerd bijna

Als parttime medewerker komt een groot deel van mijn loon van de zondag toeslag. De 1% loonsverhoging is mooi maar is niks vergeleken met het verlies in inkomen dat ik krijg door de vermindering van de zondag toeslag. Graag zou ik zien dat of de toeslag blijft of dat er een beter vergoeding komt.

Door de verlaging van de toeslag verlies ik in mijn ogen dus een te groot deel van mijn loon, wat ik nodig heb om mijn opleiding te betalen.

Als weekendkracht hecht ik door de loonheffingskorting die van mij op toepassing is waarde aan de toeslag van 100% die op zondag geldt.

Als weekendkracht werk je voornamelijk in het weekend. Het komt tegenwoordig ook vaak voor dat een weekendkracht alleen op zaterdag of zondag werkt. Zonder de toeslag van 100% op zondag zal een weekendkracht met de huidige werkplanning niet meer aan zijn contracturen komen. Daarnaast weegt de compensatie die tegenover de verlaging van de toeslag op zondag staat met 50% niet op tegen een blijvende toeslag van 100%.

Beloning op koopzondagen.

Bewaking eigen grenzen, als je meer dan 20 uur werkt kunnen de werkgevers je zes dagen inroosteren, dus ben je zes dagen beschikbaar? Zondag toeslag en zaterdag avond toeslag.

Dat alle toeslagen(zater-zondagen)verkleint worden
Dat de 100% toeslag verlaagd wordt naar 50%
Dat de koopzondagen niet meer dubbel uitbetaald wordeb. Het is geen gewone werkdag
Dat de lonen op zondag naar 50 procent gaan ben ik op tegen, het word er alleen maar goedkoper door om 7 dagen in de week open te zijn, met als resultaat dat wij als werknemers helemaal geen vrije dag meer in het weekend hebben.
Dat de zondag toeslag naar 50% gaat.
Dat de zondag van 100% naar 50% gaat!
Dat het zondag tarief naar 150% gaat i.p.v. 200% en dat de oproepkracht (ik werk er al 6 jaar) dan niet gecompenseerd wordt.
Dat je op zondag geen 100% meer krijgt, maar 50%
Dat we er in het algemeen niet op voor uit gaan alles word duurder maar niet over de ruggen van de werkende
Dat we geen 200 procent meer krijgen als oproepkrachten en dat ook niet gecompenseerd wordt.
de toeslag voor overuren en zondagen,
De 100%regeling op de koopzondag
De 150% regeling op de zondag ben ik het niet mee eens
de 1ste dag van de feestdagen geen vergoeding en de percentage's bij ziekte
De 50 procent die in mijn ogen niet goed gecompenseerd word, doordat we nu dit jaar alle zondagen open zijn, en de compensatie grotendeels berekend word over de zondagen van vorig jaar.
De 50% regeling voor de zondag is slecht. Waar om 50% ipv de reeds geldende 100%? De loonsverhoging loopt in de afgelopen jaren achter bij de inflatie.
De drastisch lagere compensatie voor de weekenden, de aard van deze "compensatie" is nog in nevelen gehuld.
De gewerkte uren op zondag moeten wat mij betreft dubbel betaald blijven, zeker omdat het aantal koopzondagen elk jaar meer in aantal wordt. Het sociale leven van de meeste mensen speelt zich af in het weekend en de zaterdag is ook al een gewone werkdag.
De halvering van de zondagstoeslag
De halvering van de zondagtoeslag. Ik heb uitgerekend dat dat voor mij een koopkrachtdaling van 10% is, daar kan geen compensatie tegen op. Ondernemers schermen wel met een 24-uurs economie maar daar is schoolgaand en sportend Nederland nog lang niet aan toe.
De koop zondagen
De koopzondag van 100% naar 50% ben ik her niet mee eens, de rest ben ik het wel mee eens
De koopzondagen toeslag
De loonsverhoging e.d. zijn nihil
De loonsverhoging weegt niet op tegen de verlaging van de zondag-toeslag,overwerk-compensatie en de verandering van de feestdagen regeling.
De cao was al slecht en wordt hierdoor nog slechter.
De loonsverhoging per 1 januari 2017 is niet op mij van toepassing maar zou dit wel moeten zijn en voor iedereen gelden.
Dit geldt ook voor de verhoging per 1 juli 2017.
Ik wijs deze nieuwe cao af.
De loonsverhoging. 1% van van niets is niets!

de na 2 jaar lage percentage loonsverhoging in verhouding met andere sectoren (ambtenaren!) En de zondagscompensatie, :werkgevers zullen oude krachten minder inroosteren op zondag en nieuwe werkkrachten zijn de dupe zowel financieel als vaker op zondag werken.

De 'nieuwe' toeslag op de zondagen en de avonduren!

De periode waar de zondag compensatie over berekent wordt valt negatief voor mij uit. Sinds eind vorig jaar wekelijks zondag open. Zoals het volgens het voorstel nu is zou dit voor mij 10 zondagen zijn. Zou graag zien dat er een andere periode wordt gepakt aangezien ik er veel meer werk. Juli of augustus bijvoorbeeld 16 of 19 zondagen zijn dit er dan scheelt nogal.

De toeslag en met name de zondagtoeslag die van 100% naar 50% gaat. Dit weegt niet op tegen de loonsverhoging.

De toeslag op zondag werken naar 50%.

En de verhoging van 1%. Zie ik liever terug op terug werkende kracht

De toeslag verandering op de zondag van 100 naar 50%

De toeslagen verdwijnen en er is een vage beschrijving van de compensatie

De toeslagvermindering op zondag

De vergoeding die tegenover de loonsvermindering van de zondagen staan. En het niet het zelfde behandelen van langer of minder langere werkende medewerkers

De vergoeding voor de zondag, ga ik niet mee accoord.

De wachtdagen bij ziekte.

De 4 maanden dat de werkgever je 45 uren per week kan laten werken.

De werknemer gaat er op achteruit

De zondag compensatie.

De zondag regeling is niet van toepassing op oproepkrachten

De zondag toeslag die van 100 % naar 50% gaat.

De zondag toeslag gaat naar 50% en als weekend kracht pakt dit negatief voor mij uit.

De zondag toeslag is verminderd. Persoonlijk moet ik iedere zondag werken en 1% loonsverhoging is dan een hele lage compensatie voor al die uren in de toekomst. Ook al wordt er gezegd dat je de uren vergoed krijgt maar daar sta ik niet al te hoog mee

De zondag toeslag van %100 er af en te weinig loonsverhoging en eindejaars uitkering

De zondag toeslag van 100 naar 50%

De zondag toeslag voor mij want je bent in theorie niet verplicht te werken in praktijk werkt dat niet zo. Loonsstijging 1 % best weinig over 2 jaar. Weekend toeslag . moet zelfde blijven. De werkdruk stijgt alleen maar ivm met minimale bezetting dat mis ik ook in cao aantal werknemers per vierkante meter.

De zondag toeslag. Naar mijn mening moet de zondag een 'vrije' dag blijven. Daarmee vind ik dat de drempel hiermee te laag word om nog bredere openingstijden te creëren voor de tuincentra. Wat niet positief is het voor het personeel.

De zondag toeslagen naar 50% en dd wachtdagen bij ziekte. Geen groei in salaris voor werknemers langer in dienst. Meer uren werken in drukke tijden

de zondagen, daar ben ik het niet mee eens 50%

De zondagregeling,

de zondagstoelage en dat een parttimer onder de 20 uur over 5 dagen opgeroepen kan worden en zelfs iemand van 32 uur of meer over 6 dagen!!Ik snap dat je flexibel moet zijn maar dit gaat wel ver.

De zondagstoelage moet op 100% blijven, tevens is de loonsverhoging te laag

De zondagtoeslag die verminderd en de compensatie die niet geldt voor oproepkrachten

De zondagtoeslag hebben wij echt nodig om uren te compenseren die we door de weeks niet kunnen werken ivm veranderde openingstijden

de zondagtoeslag naar 50 % dat is echt te weinig voor werken op een zondag.

dit cao principe akkoord is slechter dan het huidige cao en is ook slechter dan het principe akkoord dat de vorige x al is afgekeurd.

ben het niet eens met de verandering in de zondag toeslag en modernisering van de cao zonder dat daar een fatsoenlijke loonsverhoging tegen over staat wat er nu aan geboden wordt is een niks gezien wij al jaren geen fatsoenlijke loonsverhoging hebben gehad terwijl er wel een grote inflatie is geweest en wij er dus financieel er op achter uit gaan en de afgelopen jaren achter uit zijn gegaan

de rest van de veranderingen zijn naar mijn mening een aanfluiting. Hiermee willen de werkgevers er op voor uit gaan terwijl werk nemers er al jaren lang op achter uit gaan daar door ben ik van mening dat het nu genoeg is en dat er ook wat van hun kant moet komen.

Dit voorstel is voor de werknemer nog negatiever dan het vorige. Vooral degenen die regelmatig of alleen maar in het weekend of avond werken gaan er zwaar op achteruit.

Doorbetaling bij ziekte

Een loonsverhoging van 1% na drie jaar stil staan is veel te laag. Net als de 0,4% verhogingen. Ik heb geen enkele verbetering kunnen ontdekken.

Een procent dekt niet het inflatieverlies die wij als personeel ondervinden.

Tevens als je het afzet tegen het terugschroeven van toeslagen gaat er iedereen op achteruit.

Dit bevreemd mij het meest dat vakbonden tegenwoordig al een cao ondertekenen die een financiële min veroorzaakt in een cao waar zoiezo de lonen al onder druk staan.

Los van t feit dat ik ook inzie dat toeslagen minder zullen moeten worden hoort dat wel een structurele compensatie tegenover te staan.

Als eenvoudige arbeider zijn we de laatste steeds minder gaan verdienen ten opzichte van de inflatie.

Het symbolische gat tussen rijk en arm zal hierdoor alleen maar toenemen.

En werk zal steeds minder lonen.

Deze trend zal via een of andere manier doorbroken moeten worden voordat de fysieke detailhandel helemaal in de geschiedenisboeken zal verschijnen.

Eigenlijk alles

Er is nog niet duidelijk hoe het loongebouw voor mij persoonlijk uitvalt

Dus je weet niet hoe het eruit gaat zien.

Het is nog niet duidelijk of je een persoonlijke toeslag krijgt als je buiten de loonschalen vat en of deze persoonlijke toeslag warm of koud is.

Er ontstaan verschillen in loon.

Er staat te weinig tegenover het wegvallen van 50 procent zondagtoeslag.

Er zal een achteruitgang optreden, een nieuwe mederwerker onder nieuwe contracten zullen voor het bedrijf aantrekkelijker zijn dan het behouden van huidig personeel. De nieuwe collega's zullen meer zondagen werken en de oude garde op de andere dagen. Waardoor de compensatie in tijd en of geld niet werkt, de mederwerker dus meer uren moet draaien voor zelfde loon. Dit betekent dat hij/zij er dus op achteruit gaat.

Er zijn nog steeds collega's die zo veel geld verliezen of met uren moeten maken

Financiële achter uitgang

ga er op achteruit

Ga er teveel op achteruit qua loon

Geboden loonsverhoging te laag

Geen salarisverhoging meer wanneer men boven max verdient. Eindejaarsuitkering van 0,5% is het noemen niet waard.

hallo, met interesse las ik e.e.a. over het principe akkoord voor onze nieuwe cao.

er staat tot mijn schrik vermeld:

Afwijking normale arbeidsduur

Gedurende vier maanden per jaar kan het standaard aantal te werken uren per week worden uitgebreid naar 45 uur per week. Deze periode wordt door de werkgever per medewerker individueel vastgesteld, eventueel opgedeeld in maximaal vier perioden van minimaal 1 maand. Deze periode(n) wordt/worden ten minste drie maanden tevoren vastgesteld en kenbaar gemaakt aan de medewerker. Gedurende deze perioden kunnen er geen vakantiedagen of roostervrije dagen worden opgenomen.

ik werk 25 uur per week en vind het erg belangrijk dat ik kan rekenen op voldoende vrije dagen i.v.m. de thuissituatie.

ik las ook al ergens dat er terughoudendheid geldt voor de vrije dagen/vakantie, maar dan nog vind ik dat de werkgever eigenlijk alles kan eisen want het staat dan tenslotte in onze cao!

ook de wachtdagen vindt ik een slechte ontwikkeling!

ik ben nooit ziek en nu ik ouder wordt (50) zal ik in de toekomst logischerwijze vaker gezondheid problemen kunnen verwachten.

de wachtdagen zie ik als een straf!

er moet "gewerkt" worden aan werknemers die altijd al een hoog verzuim hadden maar niet degene mee straffen die er altijd zijn.

heeft iemand al berekend wat je overhoud bij 1% loonsverhoging voor een gezin met 3 kinderen! Even alle stijgende kosten meegerekend voor 5 personen.

Het feit dat voor parttimers en toekomstige werknemers de zondagstoelage naar 50% gaat.

Het is bij Intratuin Amsterdam al zeer slecht geregeld. Er werken kassieres die al meer dan 7 jaar op het minimum loon zitten, werknemers met vaste contracten worden afgekocht of weggetreiterd.

Personeel wordt behandeld als slaaf, dit nieuwe cao akkoord gaat het voor de werknemers nog slechter maken, we gaan NOG MEER inleveren en moeten het dan maar pikken ook?! Hell NO!

Het is financieel nadeliger omdat de 200% op een zondag wegvalt.

Het is niet duidelijk geworden hoelang de compensatie voor de zondagstoelage blijft voor werknemers die al in dienst zijn. Is structureel 2x, 5x of zolang men in dienst blijft?

Het lijkt mooi verhoging in nieuwe cao, maar hebben al ruim 2 jaar niets. 150% regeling is voor de werkgever gunstiger dan werknemer

Het terugbrengen van de zondagvergoeding van 200 naar 150 procent

Het verdwijnen van de volledige zondagstoelage.

Het verminderen van alle toeslagen, met name de zondag toeslag

Het verminderen van de toeslag op de reguliere zondagen.

Het verminderen van de zondagstoelage. Deze zal bij mij wel degelijk negatief uitpakken, want bij Intratuin Lochem werken voornamelijk oproepkrachten.

Het zondag loon wat van 200% naar 150% gaat

Hoogte eenmalige uitkering... koopzondag toeslagen

Ik als weekendkracht ga een stuk minder verdienen i.v.m de zondagen. De compensatie die ik zal krijgen gaat uit van mijn huidige leeftijd terwijl dit in mijn huidige situatie jaarlijks nog relatief flink toeneemt.

Ik ben het er niet mee eens dat de zondagen naar 50% gaan, zondagen zijn extra dagen en ik vind gewoon dat deze voor 100% uit betaald moeten worden

Ik ben het niet eens met de mindering van 100% naar 90 % als je ziek wordt!!

Jaar en dag werk ik mij kapot in het tuincentrum, loop ik op mijn tenen vanwege allerlei reorganisaties en als men dan ziek wordt ook nog terug gang in het eerste jaar!! vind ik echt belachelijk...

Ik heb een 0 uren contract. Ik werk er al 13 jaar. Ik zou er op achteruit gaan als mijn zondagtoeslag wordt afgepakt. Bovendien verdient het tuincentrum nu ook genoeg en heb ik het idee dat ze zich deze toeslag gemakkelijk kunnen veroorloven. Als de toeslag wegvalt zullen ook de openingstijden verruimd worden zodat de zondag eigenlijk een normale werkdag wordt.

Ik vind dat de zondag toeslag gelijk moet blijven

Ik vind dat er geen verandering mogen komen!!! Waarom zou je dan nog op een zondag moeten werken? Ik vind ook dat lonen wat om hoog mogen!!!

ik vind dat er wel erg veel van de medewerkers wordt gevraagd

ik vind dat tuincentum heel onderschat word kwa zwaarte. als je kijkt naar een kledingwinkel kwa m2 en een tuincentrum ook al werk je op afdelingen, nog loop je vele km en til je vele male meer dan een verpakking kleding. Erg jammer dat de zondag toeslag verlaagt word.

Wat gaat er straks met de feestdagen (pasen, pinksteren, hemelvaartsdag en koningsdag) gebeuren??

Ik vind de toeslagen en tegemoetkomingen veel te laag. We leveren een hoop in op wat we nu hebben. En daar staat een minimale verhoging tegenover. Terwijl we al jaren niets meer extra hebben gehad. En nu levert het extra werk nog wat op. Straks gaat het enkel ten koste van vrije tijd. Terwijl de werkdruk al zo enorm hoog ligt. Tijd voor de werkgevers om wat tegemoet te komen. Dit is enkel verslechtering.

Ik vind het niet prettig dat de cao een soort vrijbrief lijkt te geven wat er gebeurt met mijn vrije dagen.

Ik vind het oa doorslag gevend dat de zondag toeslag gehalveerd wordt, en dat het voor mij niet duidelijk is hoe het huidige personeel daarin gecompenseerd wordt. Ik zit namelijk zelf aan een flexcontract (na zwangerschapsverlof) en ben hier helemaal niet blij mee..

Ik werk als student in het weekend dus voor mij is de zondag uitbetaling heel erg fijn

Ik zie geen verbetering voor de werknemer

In de plaats van vijf dagen werken, werken we met de zondagopenstelling, zes dagen in de week. Die zesde dag moet dus extra worden beloond. Als we terugvallen naar 50% is dat niet goed voor onze motivatie. Daarnaast is de kans dat we voortaan het jaar rond, de zondagen open zullen gaan, als we bij de cao fashion komen. Dat vraagt te veel! Daarnaast heeft de tuincentrumbranche ook helemaal niks te doen met fashion. Ook de loonsverhoging is veel lager, dan in menige andere branches.

In het geval van loon gaan we hier uiteindelijk op achteruit. Dit door de zondag toeslag die weg gaat. Ik ben voornamelijk een hulpkracht voor in de weekenden en juist de zondagen gaven mij een leuk extra'tje voor mijn studie en andere vaste kosten.

Jammer dat het loon lager word

Je moet keihard werken t.o.v. loon. Staat totaal niet in verhouding. Behalve dat het lichamelijk zwaar is, vind ik het geestelijk een pittige baan.

De zondag vergoeding was het enige positieve, een zondag is 6 uur werken, dus nu 9 uur. Als ik er een andere dag voor vrij krijg is dit 8 uur. Netto ben ik er maar 1 uur mee opgeschoten. Waarom zou ik dan nog werken? Er worden steeds meer zondagen verwacht dat je er bent, maar er staat dus nagenoeg niets meer tegenover.

We werken maanden in een kas met verschrikkelijke temperaturen. Extra pauzes of andere

mogelijkheden vind ik niet terug in cao.
Ik kan niet terug vinden wat de nieuwe loonschalen zijn.
Koopzondag
Koopzondag toeslagen moeten 200% blijven.
Langdurige werknemers gaan er te weinig op vooruit.
koopzondagen moet gewoon 200% blijven
Koopzondagen vergoeding eraf gaat en je er te weinig voor wordt gecompenseerd. Degenen die nooit of héél weinig op zondag werken profiteren ook mee met de loonsverhoging terwijl het voor degenen die vaak op koopzondagen moeten werken flink inleveren!
koopzondagenregeling
Kunnen jullie aub oprotten met het verlagen van de zondagtoeslag? bvd
Langere openingstijden, 7 dagen per week open, maar voor de medewerkers in hun nadeel. Je wordt ingepland op de zondagen, Medewerkers moeten een x aantal koopzondagen werken, je wordt alleen niet ingepland als dat om bepaalde geloofsovertuigingen niet kan. Geen 100% meer op zondagen, geen 100% meer op avonden na 2100.... In december maar een toeslag van 0,5%
Loonschalen van de ervaren medewerkers. (bv het niet krijgen van de 0.4%)
45 uur per week gedurende 4 maanden.
Loonstijgingen ,compensatieregeling
Loonsverhoging is een zwakgebod. Onduidelijkheid over nieuwe loonschalen. De uitvoering wordt voor de salarisverwerking de eerste 5 jaar een hels karwei. Te veel individuele afspraken.
loonsverhoging krijg je normaal dus niets extra en compensatie van de koop zondagen erg laag. We leveren er wel een familie dag voor in.....
loonsverhoging te weinig en te veel uitgesmeerd t/m 2018. De inflatie is/kan hoger zijn waardoor je er feitelijk op achter uit gaat. Tegen de vermindering van de toeslagen.
Loonsverhogingen is te marginaal en compensatie voor de zondag is te klein.
Magere loonsverhoging
Meer nemen dan geven
Meerdere punten :
Ongelijkheid op de werkvloer
te weinig loonsverhoging
compensatie van zondagtoeslag zoethoudertje
algemene verslechtering voorwaarden
Mensen die boven in de loonschaal zitten gaan er per saldo op achteruit. Bovendien is het nu onduidelijk in welke loonschaal ik kom. Dit lijkt me cruciaal voor stemming.
Minimale loonstijging
Minimale loonsverhoging en het feit dat de compensatiestructuur veranderd
Moeten op meerdere vlakken inleveren (daar kan ik inkomen) maar krijgen er veels te weinig voor terug.
na half jaar ziekte al minder loonde meesten kunnen aan ziek zijn niks doen
Nauwelijks verbeteringen in verhouding tot wat er wordt ingeleverd. Ook de scheiding van verschillende soorten werknemers is belachelijk.
Niet gunstig voor leidinggevende
Niet meer dubbel betaald op zondagen
Nog een slechter Cao aanbod van de werkgevers dan de vorige die is afgewezen!!!!

o.a. afschaffen/verminderen van de (zondag)toeslagen en de lage loonsverhoging die er tegenover staat

O.a.: geen inbreng in keuze toeslag in geld of vrije tijd, geen inbreng in opnemen van die vrije tijd (is dit modernisering cao?), stemming in vakantieperiode (doe dit gewoon buiten de vakanties, zodat echt iedereen kan stemmen), zondagstoelage halveren is vorm van eenzijdig bezuinigen: kijk eens naar de verhouding gemiddelde omzet per uur op zondag, en de gemiddelde omzet op andere dagen; verlaging van de zondagtoelage heeft niet echt een economische noodzaak!. Vaste lrachten die afgelopen jaar geen zondagen hebben gewerkt ontvangen daarmee geen toeslag, waarmee gezegd is dat de compensatietoelage voor een aantal mensen nadelig gaat werken. De groep die toevallig wel heeft gewerkt op zondag ontvangt levenslang extra salaris, wat ook duur is voor werkgever, vreemde regeling!

Opsomming van failliete tuincentra: moet dat rechtvaardigendT zondagstoelage halveert? Faillissement niet vanwege te hoge loonskosten, maar vanwege te lage omzetten (en dat heeft hele andere oorzaken!!).

1% loonsverhoging: staat in schril contrast met de 10% van de WML van de afgelopen 10 jaar, duidelijke achterstand, hoe denken partijen daarmee om te gaan? Bedrijfstak wordt steeds minder aantrekkelijk om in te werken, zie maar eens hoe weinig instroom van jongeren er is! Hoe gaan we daar mee om? Ontbreekt in Cao, maar (gezamenlijke) visie is essentieel voor branche!

Omdat de loonsverhoging maar 1 %

Is precies zoals het vorige loonvoorstel

De extra loonschalen geven voor 80 %

Van mijn collega's geen voordeel omdat wij al jaren op de hoogste schaal staan.

Met alle verhalen eromheen lijkt het een geweldig voorstel maar inhoudelijk is het niet veel.

Andere recent afgesloten cao's hebben veel hogere percentages.

Omdat het belachelijk is dat je op zondag maar 50% krijgt en de loonsverhoging is een lachertje.

Omdat ik vindt dat het op zondag werken gewoon 100 procent moet blijven

Omdat we er alleen maar op achteruit gaan ipv vooruit. We zitten al paar jaar zonder CAO. Wordt tijd dat er is een beter aanbod komt.En minder toeslag vind ik al helemaal een slecht plan. En ben ook niet aan gesloten bij deze bonden.

Op zondag werken voor de helft minder, dat is belachelijk.

Overwerk voor leidinggevend en zondagencompensatie

Overwerkcompensatie, omlaag... niet acceptabel

Loon bij ziekte naar 90% schandalig

loonsverhoging niet / te laag

nieuw personeel wordt anders / slechter beloond etc. etc. etc.

Persoonlijk vind ik dit akkoord weer hetzelfde als het vorige. Het komt er weer op neer dat de werkgevers een hoop eisen van ons en wij er bar weinig voor terug krijgen. Dit akkoord is misschien nog wel slechter omdat er nou ook aan ziektevergoeding gezeten wordt.

Ik blijf zitten met de zondag toeslag. Ik vind niet dat er genoeg tegenover staat. De zondag toeslag naar 50% prima maar daar moet een goede loonsverhoging tegenover staan. Dit gaat ten koste van ons leven. "Je werkt om te leven" is het gezegde maar met deze cao leef je meer om te werken. Zo voelt het ook. Er wordt geen bescherming geboden aan de werknemers. Wij moeten 7 dagen in de week paraat staan en krijgen voor die flexibiliteit niks terug.

De toeslagen voor de doordeweekse werkdagen en zaterdag zal mij een zorg zijn. Onze baas geeft ons die toeslag al jaren niet dus eerlijk gezegd veranderd er voor ons dan niks.

Maar de loondoorbetaling voor langdurig zieken moeten jullie vanaf blijven. Ziekte kies je niet voor. Dankzij ons zorgstelsel draaien we al meer en meer op voor de ziektekosten en dat is al erg genoeg. Op deze manier maken jullie het voor mensen die het al moeilijk hebben nog moeilijker.

NIET DOEN, AFBLIJVEN!! Ik ben zelf nog nooit langdurig ziek geweest maar hier een duidelijke NEE. En wat ik hierboven al gezegd heb. Deze Cao is al net zo slecht als de vorige. Ik ben tegen!

Salaris verhoging is echt minimaal mag best wel meer zijn hebben zo lang maar dubbeltjes werk gehad een x iets echt meer is wel fijn en heb mijn twijfels over de zondag naar 50

Salaris verhoging is wel erg minimaal

Salarisopbouw

Samensmelten met een CAO voor fashion, sport en lifestyle

Scheiding werknemers, samengaan met andere branche cao

sigaar uit eigen doos

de zondagvergoeding is niet eerlijk en heeft voor dezelfde werknemers grote verschillen.

1% loonsverhoging is 23 euro bruto per maand voor mij dan.

Slechte voorwaarden tegenover slechte tot geen positieve dingen voor ons (gaan er alleen maar op achteruit)

Te complex, te veel uitzonderingen, te veel in hokjes plaatsen (FUWAM).

Te lage loonsverhoging tov alle stijgende kosten

Te veel nadelen.

We moeten teveel inleveren en krijgen er te weinig voor terug!!!

Begin eerst eens met een voorstel van een loonsverhoging van 3%

Ik leef niet om alleen te werken ik wil werken om te kunnen leven op de manier zoals het nu gaat hou je geen prive leven meer over en is er maar 1 die er beter van wordt en dat is de werkgever...

Te weinig compensatie verdwijnen zondagtoeslag, matige loonsverhoging ten opzichte van andere coa loonsverhogingen.

Te weinig compensatie voor de verminderde koopzondag toeslag

Te weinig compensatie, van 100% vergoeding naar 50%.

Daarbij zijn wij geen sport maar tuincentra.

te weinig loonsverhoging

Te weinig loonsverhoging en niet eens met de afbouw van de compensatieregeling.

Te weinig loonsverhoging, 1% is veelste laag. Er wordt voldoende verdient binnen de tuincentra. Extra compensatie voor iedereen ook al heb je je max. bereikt!

Te weinig loonsverhoging.

Zondag toeslagen moeten 100% blijven.

te weinig loontoeslag en beloning op zondagen

Te weinig salaris verhoging en de zondag toeslag wil ik behouden en wat heeft fashion en sport met de tuin branche te maken .

ten eerste we staan al jaren stil in loons verhoging. Jeugd gaat meer omhoog als wij en dat de generatie na ons erop achter uit gaat. terwijl alles duurder word en je moet er hard voor werken. En denk dat de generatie na ons toch ook wel eens op zich zelf willen wonen. als alles duurder word en lonen minder word of blijft t thuis wonen

toeslag voor de zondagen, het is niet meer gelijk voor elke werknemer.

toeslagen afschaffen, zeker omdat wij tijd voor tijd werken

Toeslagen minderingen

van 100 % naar 50 % vergoeding op een koopzondag.

Veel te ingewikkeld, weinig vooruitgang in salaris, eerder achteruitgang. Al drie jaar geen CAO verhoging van de salarissen. Neem alleen de inflatie al. Nu maar 1 % erbij. En de 0,5 eenmalige uitkering is en blijft een lachertje. Er worden in het land veel ruimere CAO's gesloten. Dit is een CAO met achteruitgang in plaats van een stap voorwaarts!

Verdwijning van zonsdagtoeslag, ik vind dat jullie een verlengstuk zijn van de werkgevers en tevens geen aanvulling op het bestaande pakket van werknemers belangenbehartigers. ik kan mij helemaal vinden in de tegenargumenten genoemd door het F.N.V.

Verhoging van loon is te matig zeker als je dit middels met de laatste jaren dat er geen cao was voor de tuincentra.

Verlaging van de toeslagen van 100 naar 50%

Verlaging zondagtoeslag, nieuwe lonen zijn voor nieuwe medewerkers aanzienlijk lager.

Versobering van arbeids voorwaarden. En het integreren in cao fashion en lifestyle kan ik mij niet in vinden. CAO Wonen lijkt mij een betere oplossing gezien dat mijn bedrijf op een Woon boulevard gevestigd is. En niks te maken heeft met Fashion en Lifestyle

voor hoelang krijgen de mensen die in dienst zijn een volledige en structurele compensatie? Dat is onzeker. De loonsverhoging is minimaal.

En de bewaking in je eigen grenzen in het werkrooster voor parttimer, komt op neer dat als je wel wordt ingeroosterd en je kan niet dan zeggen ze, blijf maar lekker thuis, voor jou een ander. Dus, heel mager en onzeker.

Voor medewerkers die wat langer in dienst zijn, zijn er meer negatieve wijzigingen als positieve. Ook de loonsverhoging van 1% is aan de magere kant.

voornamelijk verslechtering voor werknemer waar weinig tegenover staat.

en het veroorzaken van een tweedeling tussen oud en nieuw personeel.

belachelijk lage loonsverhoging voor een branche waar al 10 jaar bijna geen loonsverhogingen zijn geweest het is tijd voor minimaal 3 procent structureel

en de zondag toeslag die omlaag zou moeten terwijl de omzet in vergelijking met de rest van de week zeer de moeite waard is. en je als personeel gedwongen/gechanteerd wordt om veel zondagen te werken en je gewoon een 6daagse werkweek in je strot geduwd hebt gekregen. daarvoor heb je dan ook nog eens op rare maniertjes doordeweeks minuutjes waardoor je eigenlijk ook nog eens veel zondagen voor niks moet komen.

dus wat mij betreft geen verlaging van die toeslag voordat er goede en eerlijke bescherming komt voor werknemers wat betreft die extra zondagen werken

en niet samen met fashion cao . ik zie weinig overeenkomsten en weinig voordelen hiervoor

wachtdagen zijn er 4 te veel, veel onduidelijkheden, meerdere dingen moeten nog worden uitgezocht of onderzocht, 50% in plaats van 100% op zondag, 4 maanden 45 uur werken ,te lage toeslagen overwerk, feestdagen eerste paasdag eerste pinksterdag Bevrijdingsdag(om de vijf jaar) Atv te weinig uren we hebben nu een werkweek van 37 uur wat neerkomt op 156 uur.

We hebben al jaren geen salarisverhoging gehad, dan is 1% en later nog 2x 0,4% wel erg mager, zeker omdat de zondagtoeslag wordt gehalveerd. Zondagen helaas een succes, maar de werkgevers willen er nagenoeg niets voor betalen.

We hebben een goed cao dus waarom een nieuwe...en waarom gaat dit buiten de grote bonden om zoals de FNV .De toeslagen op zondag moeten blijven zoals ze zijn het is en blijft een christelijke dag vrije dag dus.

We krijgen te weinig voor wat we moeten inleveren.

we leveren veel te veel in. deze cao is werkgevers gezind en houdt weinig tot geen ruimte voor de werknemers. de koopzondagenregeling, ziektegeld en een loonsverhoging die nergens op lijkt.

wij gaan er op achter uit

Zeer matige compensatie zondagmiddag.

Zondag 50% en 1 dag opgeven dat je niet kan werken

zondag beloning en wachtdagen en periode 45 uren werkweek

Zondag compensatie

Zondag compensatie
Zondag- en avondtoeslagen gehalveerd. 10 procent minder bij ziekte.
Loonsverhoging valt niet samen met inflatie.
Zondag nog maar 50.%
zondag toeslAG
Zondag toeslag
Zondag toeslag
Zondag toeslag .
Zondag toeslag eraf gaat
Compenseren met 1 % is niet reeel
zondag toeslag moet 100 % blijven en meer uurloon en we passen als tuincentra niet in een fashion sport cao
Zondag toeslag moet niet verlaagd worden met 50 procent
Zondag toeslag word minder, als weekendkracht Is dit een groot deel van mijn inkomen wat maar 1 keer word gecompenseerd.
Zondag toeslag zakt naar 50%.
Zondag toeslag. Zo gaan we naar een zesdaagse werkweek.Er word al rekening gehouden met de zondagen door anderhalf uur per week je minder te laten werken!!
zondag toeslagen en lonen samen met kledingwinkels.
zondag uren naar 150% dus voor compensatiedag kom je altijd uren te kort.
zondag van 100% naar 50% heeft invloed op mijn inkomen, 1% loonsverhoging compenseert dit niet.
Zondag werk moet 100% blijven
Zondagen
Zondagen naar 50%
Zondagen percentage wat achteruit gaat. Hoe gaat dit opgevangen worden als de winkel op zondag pas 12.00 open gaat? Moet je dan als fulltimer nog meer gaan werken?
Zondagloon moet gelijk blijven
Zondagstoelage
Zondagstoelage
Zondagstoelage en te weinig loonsverhoging
Zondagstoelage verlagen ben ik tegen
zondagstoelage
Zondagstoelage die van 200 naar 150 procent wordt verlaagd
Zondagstoelage mag niet omlaag gaan!
zondagstoelage moet gehandhaafd blijven
Zondagstoelage naar 150%
Zondagstoelage naar 50%
Zondagstoelage van 100% naar 50%.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2016

Tabel 2: Laat ons weten welke suggesties je hebt voor de volgende cao: (n=231)

Nationale Bevrijdingsdag iedereen vrij. Het enige waar ik niet blij mee ben is met de zondagen dat dit naar 50% gaat, er wordt steeds een beetje meer van ons afgenomen, inzet moet wel blijven..... Worden er dingen georganiseerd (verkooptraining)waar tenslotte het bedrijf beter van wordt moet dit wel in je eigen tijd.
- Zondagtoeslag 100%, het is weekend. - Feestdag 100%. - 100% uitbetaald i.p.v. 90% bij ziekte.
Maak het sowieso inzichtelijker. De berekeningen zijn nu zo warrig dat het niet strookt met de mensen waarvoor de cao is.
100 % zondagstoeslag meer periodieken Afspraken over functie indeling van te voren en niet "een onderzoek" Meer scholing Laat de werkgevers eens een keer met verbeteringen komen ipv verslechtingen. Ze zien ons alleen maar als kostenpost en niet als kapitaal die het voor hun moeten verdienen!
100% moet blijven...Wij hebben er niet om gevraagd om alle zondagen open te gaan.
100% op de zondag moet zo blijven. De loonsverhogingen Zouden meer in de pas moeten lopen met de inflatie. Er is de afgelopen jaren nooit meer een wijziging in de reiskostenvergoeding per km geweest. Dit terwijl de kosten fors zijn toegenomen. Hey lijkt erop dat bij elk bereikt resultaat voor de werknemer in positieve zin, er een tegemoedkoming naar de werkgever tegenover moet staan. Dit is niet juist.
100% toeslag voor zondaguren!
13 atv dagen bij 40 uur contract, bij ons zijn de contracten 38 uur. Atv dagen naar rato. 1% loonsverhoging te weinig. Periode april 2015/ april 2016 niet reëel als in 2015 niet alle zondagen open waren en 2016 dit wel het geval is
1ste jaar gewoon 100% uitbetaling salaris! compensatie toeslagen zonen feestdagen altijd in vrije uren!!!
200 procentregeling graag behouden, ik werk al op alle feestdagen, thuis zijn ze dan vrij. In schoolvakanties kan ik geen vrij krijgen, dat is hoogseizoen op het werk. En als ik dan zondags werk nu ineens voor 50 procent minder? De hele koopzondag mag er van mij ook af hoor (Landelijk) dan hoeven we niet bang meer te zijn dat de consument zijn geld elders uitgeeft.
2x eenmalige uitkering ter compensatie van afgelopen jaren.
50% toeslag ,altijd in de toekomst vast houden.reele beloning t.o.v. principele
Aansluiten bij CAO Wonen. Of de huidige CAO handhaven maar wel loonsverhoging.
Afspraken over beursbezoeken, veiling bezoeken.
Alle toeslagen laten zoals ze waren en wel de loonsverhogingen toe passen. Ook gewoon een tuincentrum cao behouden.
alleen verbeteringen voor de medewerkers, het gaat toch beter met de economie. we zijn geen slaven!
alles laten zoals het is
Alles laten zoals het is met meegroeien loonsverhogingen naar inflatie van de maatschappij. Meer punten onder de aandacht brengen in het cao zoals kolfrecht reiskostenvergoeding en andere ontbrekende onderwerpen.
Alles zo houden zoals het is en loonsverhoging

Als het op zondag gewoon blijft dat je 100% krijgt dan vind ik het voor de rest een prima cao. als ze de zondag toeslag willen verlagen moet daar een fatsoenlijke loonsverhoging tegen over staan 1% staat niet in verhouding tot wat wij er op achteruit gaan feestdagen moeten blijven bestaan het zijn voor ons een paar extra vrije dagen die wij dan 1 a 2 x in het jaar een dagje extra vrij zijn. Vind ook als ze dit willen veranderen dat dit landelijk moet en dat het niet alleen voor winkels moet gelden maar ook voor kantoor bedrijven de aanpassing in de ziekwet is zeker geen goede aanpassing omdat niemand er wat aan kan doen dat ze ziek zijn en veel langdurige ziekten zijn vaak werk gerelateerd daar om moeten ze hier vanaf blijven of een heel erg goed alternatief voor aan bieden maar dat is een loonsverlaging zeker niet. een aansluiting bij een andere cao is heel misschien een mogelijkheid maar dan moet er wel eerst goed nagekeken worden als dit geen verslechtering is en dan moet het wel bij een passende cao zijn die aan sluit op tuincentra en moet eerst die cao aan ons worden voor gelegd zo dat wij ons daar goed in kunnen verdiepen en onze mening daar over kunnen geven voor de rest is het misschien een idee om de eenmalige uitkering te verhogen en 1 x een grote loonsverhoging te doen en dan jaarlijks een kleine erbij als waardering voor onze inzet omdat wij de laatste jaren heel veel hebben moeten werken op dat er teveel mensen zijn ontslagen en wij eigenlijk onderbezet wel de winkels draaiende houden zonder dat daar de afgelopen jaren waardering voor is geweest.

bedrijven verplichten functionerings gesprekken jaarlijks te doen.
zondagen een fair oplossing/vergoeding/compensatie uren. een ieder heeft ook een gezin.
loonsverhoging gelijk stellen aan prestaties/inzet maar zeer zeker aan de maatschappij.

Behoud de 100% toeslag op zondagen en 50% voor de avonden.

Behoud toeslagen zondagen en avonden, salarisverhogingen

behoud van de toeslagen of een fatsoenlijke loonsverhoging

Behoud van de zon- en feestdagen toeslagen en geen opstellingen van de bedrijven op 1e kerstdag, 1e paasdag en 1e pinksterdag.

Behoud van zondag toeslag van 100%. Is net het stapje waarom sommige mensen het minder erg vinden om op zondagen te werken

Ben bang dat het er vroeg of laat toch door komt. Wat ik voornaam vind is dat de medewerker zeggenschap krijgt over de compensatie van de uren van zijn koopzondag...Oftewel dat de werkgever niet maar zo je de maandag vrij plan bijvoorbeeld.

Betere compensatie regeling.

Betere compensatie voor het verminderd van de zondag toeslag. Gelijke werken gelijke salaris voor medewerkers.

Betere compensatie zondagtoeslag.

Betere compensatie, voor koopzondagen en avond uren!

Betere loonsverhoging en afblijven van de zondag vergoeding

betere vergoeding voor de zondagen en minimaal 4% loonsverhoging. Met minder werknemers wordt meer werk gedaan (zwaar werk)

Meer inspraak op je rooster.

Let op! vakkennis gaat verdwijnen.

betere voorwaarden wat betreft loonsverhoging en zondagtoeslag

Bij 25 jaar of meer in dienst een extra opslag of vrije tijd als trouw aan het bedrijf

Bij de toeslagen staat nergens wat de compensatie in loonsverhoging inhoudt bij verlaging van de toeslagen. Dit is dus nu een doodoener. Hier dus een percentage opnemen, bijvoorbeeld lonen structureel 20% hoger.

Bij ons bedrijf is de nieuwe CAO pas heel laat in de kantine terecht gekomen, misschien een idee om medewerkers per mail de CAO toe te sturen.

bij ziekte eerder prikkel geven van minder loon, zodat je eerder aan het werk gaat.

Blijf bij een eigen cao en geen aantasting fatsoenlijke voorwaarden.

Cao verbeteren

dat de zondag 100% blijft.

Dat er geen onderscheid meer is tussen oproepkracht en gewone krachten

dat iedereen er een voordeel in heeft, dus geen vermindering met het loon

Dat verantwoordelijken beter beloond worden

Dat zondagen extra beloont blijven en het aantal dat je moet werken beperkt blijft.

De 100% zondag toeslagen laten en meer loon en eindejaars uitkering moet hoger

De koopzondag gewoon 100% laten. Het is wel een zondag. Je kunt wel zeggen je bent niet verplicht om die te werken maar zo werkt het in de praktijk niet.

De koopzondagen en avonden moeten op 150% blijven en de loonsverhoging moet de moeite waard zijn

De koopzondagen vergoeding zo laten!

De suggestie die ik zou willen doen is om de zondagstoelage die van 100% naar 50% gaat te willen wijzigen naar hoe het was, namelijk 100%.

Zondag zou een rustdag moeten zijn, privé zou dat een stuk rust geven bij de mensen. Helaas hebben wij als personeel er niet voor gekozen om op deze rustdag te moeten werken. Ook al kan de werkgever je hier niet toe verplichten, toch heeft dit nadelige gevolgen. Persoonlijk heb ik privé erg veel moeite met het op zondag te moeten werken. Als ik aan mijn werkgever vertel dat ik geen zondagen meer zou willen werken omdat mijn privé situatie daar niet beter op word, zouden zij snel de keuze maken om mij geen vast contact te geven. of überhaupt een verlenging van contract, puur omdat ik minder flexibel ben. De weekenden in de tuincentra is eenmaal een belangrijk deel voor de inkomsten. Op deze dagen moet de werkvloer goed bezet zijn, minimaal 2/3 krachten per afdeling. Terwijl op veel afdelingen per week maar 2, 3 of 4 krachten beschikbaar zijn. Dat word dan erg moeilijk om toch een optimale bezetting te genereren. Dit is overigens niet onmogelijk, maar het nadeel is dat je als personeel vaak 3 zondagen per maand werkt. Dit is funest voor je privésituatie. Omdat we helaas niets kunnen veranderen aan de zondagen die we open zijn, is het het minste wat men kan doen er een goede beloning tegenover zetten. Zodat de schade enigszins beperkt word. En dat men meer zin krijgt om op de zondag te gaan werken, goed gezind personeel is belangrijk voor een bedrijf, wij als personeel maken de omzet. Dus beloon ons hier dan ook voor, met een zondagstoelage van 100%.

De toeslag op 100% laten

De toeslag van 100% op zondag zou moeten blijven om het personeel gemotiveerd te houden. Indien hier toch nieuwe onderhandelingen over komen, zou een andere invulling van de werkplanning noodzakelijk zijn. Goed overleg en openheid over deze zaken richting het personeel zou gewaardeerd worden.

De vaste periodes voor geen vakantie afschaffen en pensioenen goed regelen.

De werkgever moet het belang inzien dat personeel die het naar zijn zin heeft goed is voor zijn bedrijf . Het gaat niet altijd om geld maar meer om Hoe er met de werknemer word omgegaan. Respect voor elkaar en ook kunnen luisteren naar de werknemer. Op personeel bezuinigen kost op Den duur omzet, geen personeel op de werkvloer en ongeïnteresseerd personeel verkoopt geen producten.

Dat wordt te vaak vergeten Door de werkgever . Zorg voor ween goede werksfeer dat brengt veel werk plezier en dus omzet op .

De zondag 100% laten
De zondag toeslag gewoon op 100% houden
De zondag toeslag weer op 100%
De zondag werken is een extra last (vaak een heel weekend werken). Het argument dat het niet meer van deze tijd is om niet op zondag te werken is wat mij betreft teniet gedaan doordat de meeste mensen graag op zondag vrij willen zijn om in ieder geval een dag met het gezin te kunnen zijn. Als met toch van de zondag toeslag af wil doe dan de zaterdag 50% extra en de zondag 50% extra. Dat stimuleert de werkgevers daadwerkelijk om het personeel in het weekend vrij te plannen. En wie extra wil verdienen kan zijn weekend dan opgeven.
De zondagcompensatie laten meegroeien met het loon dat aan de leeftijd gekoppeld is.
De zondagtoeslag behouden op 100% evenals een koopavond toeslag van 100%
De zondagtoeslag wel op 100% houden
Deze cao is slechter dan de originele dus gelijk als oude of beter.
dit is een prima onderhandelingsresultaat.
De combinatie werk/vrije tijd zal door de ruimere openingstijden in onze branche in de toekomst steeds belangrijker worden.
Dit wel toepassen op deze groep
Doe zaken met de FNV
Duidelijke en heldere loonschalen
Reele verhoging, minimaal gelijk aan de inflatie
Reele termijnen. (voor 1 december alle functies herwaarderen?? Onmogelijk)
Normale afbouwregeling voor de zondagstoeslag, geen individuele regeling en dan ook nog volgens de voorwaarden van een andere CAO
enzovoort
werkelijk totaal onuitvoerbaar dit akkoord!
Duidelijke omschrijvingen qua functies
Duidelijkheid voor personeel wat niet in een winkel staat maar op het hoofdkantoor werkt.
Een betere inflatie correctie, 1% in 2 jaar is wel erg magertjes. Voor nu is het gewoon beter iets dan niets.....
Mogelijkheid/ regeling/ sparen om eerder met pensioen te kunnen gaan.
Een betere loonsverhoging
een echt fatsoenlijke loonsverhoging sinds 10 jaar
geen verandering van zondagtoeslag tenzij er goede afspraken/bescherming komt voor werknemers.
en als compensatie een loonsverhoging van minimaal 3 tot 5 procent los van de gewone bovenstaande loonsverhoging
en gewoon een eigen cao of bij een cao die meer lijkt op die van onze branche
Een eerlijke en vooral transparante CAO voor werknemer
Een jaarlijkse 13e maanduitkering.
Een passendere loonsverhoging
Er is geen directe oplossing. De vraag is dan ook wie gaat er op vooruit en wie gaat er op achteruit. In de huidige vorm zal op lange termijn de mederwerker er op achteruit gaan.
extra ervaringsjaren die worden beloond.
Extras voor weekenden en avonden laten bestaan
Bij wegvallen hiervan is de loonsverhoging te laag
fatsoenlijke loonverhoging, ook rekening houden met functie groep V en niet alles zomaar minderen. wij moeten ook leven. anders laat het bestuur maar eens een paar maanden met ons loon uitkomen.

functietoeslag voor iedereen ook bij einde trede ivm met doorgroei niet mogelijk is eerlijker
Geen verandering aan de zondag uitbetaling. Veranderd dit wel dan ga ik ergens anders werken want heeft het voor mij geen zin meer. Ergens waar het uurloon hoger is
Geen verdere ontwikkeling van de 24-uurs economie gewenst, dus geen verdere instemming van het vergemakkelijken van de zondagsopening.
Geen wachtdagen, zondagstoelage zoals hij nu is, werknemers langer in dienst ook meer loon, sta al 15 jaar stil!
gelijke loonsverhoging als andere sectoren. niet aan de zondagsbeloning komen .de compensaties zullen in praktijk amper werken omdat werkgevers hier handig omheen gaan breien.Want er zal geen toezicht zijn in de praktijk.
gelijke voorwaarden voor iedereen.
een verlaging van de zondagtoeslag is misschien onontkomelijk maar dan het percentage kan niet alleen achteruitgang voor werknemers, de werkgevers mogen ook een duit in het zakje doen.
geen verdere verschraving van uitkering zieke werknemers
Gewoon 100% laten staan
Gewoon laten zoals het is.
gewoon 100 % vergoeden als je zondag werkt, en de zondag niet zien als een gewone werkdag
Gezien de grote werkdruk op zondagen, de steeds breder wordende openingstijden (10.00 - 17.00 uur) met minimale pauzetijd (30 minuten), het overwerken van structureel minimaal een half uur en in het seizoen zelfs ook nog 1 uur voor openingstijd beginnen + de hoeveelheid te werken zondagen (2 a 3 per maand) ben ik van mening dan een 100% toeslag zeker geen overbodige luxe is maar een wel verdiende toeslag waar wij als tuincentrum medewerkers hard voor hebben gewerkt.
Ons werk is immers niet te vergelijken met kleinere detailhandel zaken. Gemiddeld lopen wij bij ons in de zaak 15 km per dag en slepen/schouwen wij met zware producten (bomen, potten, zakken hondenvoer). Juist op zondagen, de drukste dag van de week!
Goede loons verhoging en zondag toeslag en koopavond na 21.00 zo laten hoe het is
graag dan weer een loonsverhoging om de inflatie te compenseren
Handhaven 100% toeslag koopzondagen
Heb niet zo zeer suggesties. Heb nu net na mijn vakantie deze mail ontvangen. Van een collega die lid is van een bond. Van het bedrijf waar ik werk niet geen info gekregen. Dus bij toeval ben ik op de hoogte van deze stemming. Het excuus van mijn werkgever is dat de info tijdens vakantie van de pers. man is binnen gekomen. Maar ook zou het moeilijk zijn een éénduidig verhaal maken om dat een en ander voor ieder persoonlijk anders uit gaat pakken. als ik het doorlees kan ook ik niet precies opmaken wat het voor mij betekent. Bijvoorbeeld de periode waar de compensatie op wordt berekend is dat wel of niet gunstig? Geen idee. In grote lijnen denken ik wel dat het een goed cao kan zijn, maar het is niet goed te overzien helaas. hoop dat u war heeft aan mijn verhaal en wens u succes.
het enige wat aangepast moet worden voor het volgende cao is dat de zondagen gewoon op 100% blijven staan
Het niet geheel laten verdwijnen van de zondagtoeslag
Het niet vaststellen van de 45 uur werkweek in de 4 maanden. Maar deze tussen de werkgever en de werknemer laten oppakken.
En de 0.4% ook laten gelden voor de medewerkers die in de hoogste schaal zitten. aangezien deze 5 jaar zijn bevroren.
Het verschil met de nieuwkomers in onze branche mag niet te groot worden anders zijn er geen goede krachten meer te vinden in de toekomst in onze branche. Teveel ongelijkheid in beloning gaat zich dan wreken op de werkvloer!

Het zou handig zijn als duidelijk wordt aangegeven welke verantwoordelijkheden er zijn en in hoeverre deze invloed hebben op de hoogte van het salaris. Ik denk dat je zo bijscholing kan stimuleren.

Hoe wordt er op toegezien dat werkgevers werkelijk energie steken in persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Hoe wordt dat geborgd? Nu wordt het als pluspunt in de cao gepresenteerd, maar de uitwerking is bij ons waarschijnlijk 0 komma 0...

Hoe zit het met doorbetaling op feestdagen? Als deze normaal gewerkt wordt, geldt dan de 7 uit 13 dagen regeling? Of is er geen sprake van doorbetaling op feestdagen ivm flexibel roosteren?

Hogere compensatie voor de zondag toeslag of een andere periode waarover dit berekent gaat worden. Na een jaar dat het cao loopt de zondag compensatie berekenen wat mij zelfs nog eerlijker lijkt. Minimaal 2% loonsverhoging om te starten

Hogere lonen

Hogere lonen, ik zit nu namelijk net boven het minimum loon.

Hogere loonsverhoging.

Hoogste loonschalen extra belonen. Hogere loonstijgingen in het algemeen. Fietsplan weer terug.

Hopelijk word er voor loonschalen wel beter gekeken naar tuincentrum zelf. Lichamelijke inspanning is vrij hoog, iedereen wil bij mooi weer gelijk zijn tuin netjes hebben, de plantenkarren zijn vrij zwaar (soms over de 50 kilo) helaas is voor dit vak vaak geen uitzendbureau die ff ingezet kan worden ;-(

Hou de zondag toeslag, voor mij als parttimer is het niet reëel om dat deel van mijn loon op te geven. Mijn studiekosten zijn namelijk redelijk hoog.

Houden zoals die is

Huidige zondag regeling behouden

Iets meer loonsverhoging dan de 0,5% nu (werk is vaak fysiek zwaar en er komt weinig waardering) (Verder zijn het allemaal punten waarvan ik snap dat de werkgevers hiermee komen en waar ik me bij neer leg.)

Ik blijf t vreemd vinden van de toeslagen op zondagen dat t voor nieuwe werknemers nog maar 50% is. En als je ziek word vind ik de regeling erg vreemd dat je er zo snel op achteruit gaat.

Ik stem ermee in omdat ik 20 jaar bij intratuin werk en ik de toeslag wel normaal krijg maar anders was ik fors tegen, het blijft ondanks dat we in 2016 leven toch een zondag en dan hoor je vrij te zijn en niet 52 weken per jaar open te zijn! ik ben lid van de FNV en begrijp dat zij er niet mee in stemmen, met vriendelijke groet.

Ik vind at de zondag nog steeds een dag is die voor 100% moet worden uitbetaald.

En meer loonsverhoging je kunt tuincentra niet vergelijken met de fashionwereld.

Je hebt in de tuincentrum wel te maken met levende materialen en dat vraagt wel tijd en aandacht.

ik vind dat jullie je beter kunnen opheffen. Het lijkt erop dat jullie geen structuur hebben, jullie zijn een internet uitvinding zonder achterban, waarbij jullie voorbij gaan aan het belangrijkste feit dat een vakbond zou moeten hebben HET LUISTEREN NAAR LEDEN en opkomen voor de belangen van de mensen die jullie schijnen te beschermen. De zondags toeslag is een oud en belangrijk recht waarvoor onze voorgangers letterlijk voor hebben gevochten. Wij zien het niet als een recht maar als een verplichting om op zondag te mogen werken. Mensen te mogen amuseren op dagen waar gezamenlijke rust en vrije tijd voor ons niet is weg gelegd. Om de toeslagen te laten verdwijnen, en dat is wat gaat gebeuren nu 50 % bij de volgende cao onderhandeling nog een keer 50 %, verworden wij tot een normaal productie middel waarbij kosten besparen en flexibiliteit hoog in het vaandel staan. Waar is het verschil tussen mens en machine. is James Orwell 1984 te vroeg gedateerd, wordt 1984 2016 waar wij medewerkers van het "Tuincentrum" in rijen gaan werken. terwijl de beter verdienden zoetere vruchten eten dan wij. Nee, de zondags toeslag is heilig behalve als de zondag

wordt afgeschaft. Als scholen, gemeentehuizen, fabrieken gewoon in het weekeinde geopend blijven.
Ik vind het loon resultaat mager In weze zijn we er al jaren op achteruit gegaan ten op zichte van de andere cao's Het is zwaar weer in de tuincentrum branche maar het lijkt er op dat er betere tijden aan komen. Ik hoop dat hier voor ons meer uit gehaald kan worden
In ieder geval een betere regeling voor de (koop) zondagen!
Inspraak keuze loon of vrije tijd Inspraak besteding vrije tijd (en niet elke dag half uur later beginnen om de zondaguren weg te werken) = veelvoorkomende praktijk! Modernisering van Cao? Misschien een cafetariamodel?
Koopzondag 100% en minimaal 3% loonsverhoging
Koopzondagen 200 procent. Een loonsverhoging die zeker de moeite waard is
koopzondagen 200% krijgen . werken tot 65 jaar en dan met pensioen
Laat de weekend toeslagen zoals ze zijn we werken er hard voor. loonstijging eerste jaar 1 % 2de jaar eenmalige toeslag. Kijk naar verplichte bezetting per vierkante meter om werkdruk te verminderen.
Laat de Zondag 100% en kom met een loonsverhoging van minimaal 3%.
Er wordt ons al te veel afgepakt
Laat de zondagtoeslag op 100%
Laat de zondagtoeslag voor wat het is, het stimuleert mensen namelijk om op zondag te werken.
Laat het zo als het is
laat het zo. of kom met een betere compensatie ook voor partimers
Langdurig ziekteverzuim in percentage beter verdelen. financiële prikkel voor de medew. zorgt voor sneller hervatten werkzaamheden.
Leidinggevende/productverantwoordelijke functies naar waarde belonen. Verschillen lonen zijn te klein. Meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling op het gebied van marktwerking, trends, productkennis. Reëel beleid omtrent periodes zonder mogelijkheid tot verlofaanvraag. Dit is te extreem nu.
Let op als je zegt dat we alle dagen van de week ingedeeld kunnen worden en 6 vulavonden in de week. Iedereen roept dat dat hoort bij een 24 uren maatschap, maar geen enkel gezin is hier op ingericht! De vergoedingen zijn bijna helemaal weg.
loonontwikkeling lijkt me redelijk, behoud kerstgratificatie is prima, vergoeding zondag is ongunstiger maar acceptabel, regel van de 45 uur inzetbaarheid in een derde van het jaar moet echt van tafel vind ik! met dank voor jullie inzet groet ik vriendelijk
Loonschalen omhoog. Zondag toeslag op 100% houden. Of de zondag uitbetalen verplicht voor werkgever.
Loonstijgingen minimaal indexering nibud
Loonsverhoging
loonsverhoging
Loonsverhoging gelijk aan inflatie, niet nog meer uitkleden van deze al zo slechte tuinentra cao
Loonsverhoging minimaal 2,5%. Compensatie zondagen intact laten.
Loonsverhoging van 5%, Contracten van 1 jaar ipv 10 maanden zodat er op die manier niet verlengd hoeft te worden of verhoogd hoeft te worden. Strengere toezicht op de werkgevers en het uitdelen

van boetes wanneer zij zich niet houden aan de regels (zoals het langer open houden van de winkel, personeel wegtreiteren, intimideren, indeling in het minimum loon en express steeds in die schaal houden). Zondag toeslag van 100% blijft van kracht en wordt uitgekeerd in geld ipv uren, gezien het steeds weer een probleem is om deze op te nemen. Een werknemer is niet verplicht om andere taken uit te voeren die niet in zijn/haar functie omschrijving staan. Ik bedoel hiermee dat werknemers nu op grote schaal voor allerlei andere functies worden ingezet terwijl zij op juridisch vlak bij een nieuwe functie OOK meer salaris zouden moeten ontvangen, zeker als dit in het reglement staat. Afschaffen minimum loon kan enkel goedgekeurd worden als werkgevers ALLE werknemers naar leeftijd en werkervaring beoordelen. Op dit moment wordt iedereen in Amsterdam ingedeeld in schaal 0 ongeacht retail ervaring OF leeftijd! De overwerk regeling na 18.00 uur blijft 100% en de CAO blijft in de tuinbranche. Werken in een tuincentrum is 10x meer fysiek belastend dan werken in de mode (ik spreek uit ervaring). Juist omdat het werk zo zwaar is MOET hier een goede compensatie tegenover staan. We hebben al sinds 2013 geen cao meer en werkgevers doen maar wat, als zij er maar beter van worden en het personeel wordt als slaven behandeld!

Loonsverhoging voor iedereen

Loonverhoging min 4%

Makkelijk geld verdienen in de detailhandel is helaas iets van gisteren.

Ondernemersrisico zal dus minder beloond gaan worden.

Zowel baas als personeel staat op de vloer voor de centen.

Het meer meer meer ben ik niet van, maar behoud van standaard maar al te meer.

SUGGESTIES:

- loonstijging naar inflatiecijfers cbs.

- eenmalige loonstijging ter afvlakking toeslagen.

- eenmalig uitkeren die inflatiegat vult van de periode dat er geen geldige cao loopt.

Meer aandacht voor de oudere werknemer.

Meer aandacht voor werk/privé balans

meer geld.

Meer kijken naar prive en werk ! En ook een betere oplossing voor opgebouwde tvt uren

Meer loon, zeker voor de medewerkers die al lang trouw zijn aan het bedrijf!!!

meer loonsverhoging

meer loonsverhoging ongeacht of je op de top van je schaal zit

meer loonsverhoging

en afblijven van de zondagtoeslagen!

Meer loonsverhoging. Tuincentra zoals de onze doen het al Jaren veel beter

Dan de failliete bedrijven waar jullie aan refereren. Verschil zit hem in de winkel

Beleving en de expertise van de meeste van onze medewerkers.

Meer salaris dan 1 % (Dit is echt te weinig) en de Koopzondag moet 100 % worden gecompenseerd

Meer salaris en toeslag zondag moet blijven en een cao dat past bij de tuinbranche het is tien keer zo hard en zwaar werk als bij een mode keten of sportwinkel, daar passen wij niet bij

meer uurloon, zondag toeslag moet blijven en een eigen tuincentra cao het werk is behoorlijk zwaarder dan de fashion of sportbranche.

Meer vakantie dagen.

Meer variaties in de loonschalen

Meer voordelen die in verhouding staan tot wat er wordt ingeleverd

meer waardering voor inzet werknemers dus elke dag in het weekend mag meer worden beloont ipv minder.
Met terugwerkende kracht de verhoging van het minimum loon ook doorvoeren voor alle medewerkers.
Minder financiële achteruitgang
minder wachtdagen zondag beter beloont
minimaal 1% per jaar en 100% op zondagen
Minimaal 2,5% loonsverhoging
Minimaal een plus van 3%
Minimum jeugdloon omhoog, alsnog 100% toeslag op de zondag.
Minstens 4% loonsverhoging de komende jaren, en de zondagtoeslag gewoon 100%, en waarom moet de CAO worden geïntegreerd in de CAO Fashion, Sport & Lifestyle.
mits de zondagtoeslag voor mensen die nu in dienst zijn, volledige en structurele compensatie voor de achteruitgang, ook voor minimaal de volgende 5 jaar geldt.
Moet betrekking hebben op de winkel.
Wij hebben tuin, kleding en dier.
Met andere woorden tuincentra.
Na jaren van loonmatiging mag er wel iets meer geboden worden dan 1%. Uit grafiek maak ik op dat WML de afgelopen 10 jaren met 18% zijn gestegen en tuincentra met maar 10%. Geen wonder dat WML nu soms hoger is dan oude schaal 1. Schandalig.
Maak er een praktisch ook uitvoerbaar document van.
Niet alleen naar de werkgevers luisteren maar ook de werknemers horen
Nooit meer op zondag werken.
Oa: Loonsverhoging naar inflatie
Of de toeslagen niet verlagen, of een hogere loonsverhoging. Ergens moeten we elkaar tegemoet komen. Het kan niet alleen geven zijn.
Omdat de wekgever let op de arbeidskosten en dus niet snel mensen aanneemt, maken de werknemers al snel extra uren, die niet altijd gecompenseerd kunnen worden. Het gevolg is een zee aan extra vrije uren die nooit opgemaakt kan worden. Zou er iets structureels kunnen worden gedaan om dit te voorkomen/op te lossen? Bijvoorbeeld het uit betalen van de uren boven een bepaald aantal? (bijv. 100)
Ook de werknemers die al langer in dienst zijn niet vergeten en de looneis wat hoger.
Op de zondagen en feestdagen gewoon 200%
Opbouw van het "loongebouw" onder de loep nemen. ervaring ,kennis ,etc. belonen. En niet het aantal medewerkers dat je aanstuurt , zoals dat nu in de tuincentra cao het geval is.
Oudere werknemers (boven 55 jaar) vooral zij die zwaar lichamelijk werk doen de mogelijkheid bieden om eerder te kunnen stoppen. B.v met 62 jaar met de vut. Ook om verjonging op de werkvloer te bevorderen, goed voor vernieuwing.
Overgangsregeling met einddatum inzetten bij wijziging toeslagen en niet oneindige overgangsregeling. Of eenmalig afkopen fo max 3 jaar afbouwen.
Overwerk beschrijven wat overwerk is. Structureel werken buiten openingstijden ook overwerk?
pensioen moet bekeken
werken in een kas is qua temp. een uitputtingsslag, hier mag wel iets tegenover staan. Maanden lang boven de 30 graden werken, sloopt je.
zondagen zijn belangrijk voor een sociaal leven, dus dat heeft een veel hogere waarde voor de

medewerker. ik zou graag rustig pauze kunnen hebben. Zonder in een kwartier tig keer gestoord te worden. Hier moet een beter regel voor komen.
Probeer om voor de werkende er zo veel mogelijk uit te halen , het is alleen maar werken voor zo min mogelijke geld alles gaat over de ruggen van het werkende personeel.
Salaris toeslag zondag op 200 % houden . Waardering voor medewerker in de vorm van eindejaarsuitkering minimaal 250 euro netto .
Thuiswerken
Toeslagen blijven meer loonsverhoging staat al jaren stil winst uitkering toeslagen in geld uitkeren en/of de medewerker zelf zijn overuren op te laten nemen. Nu worden deze door de baas bepaald en hebben we daar (zo goed als) geen zeggenschap over.
Toeslagen moeten gelijk blijven en een beetje beter voorstel voor loonsverhoging.
Vakantiedagen twee dagen er bij Aantal jaren geen loonsverhoging gehad dus 1 % is erg mager zeker nu de economie weer aantrekt Vanaf welke loonschaal/trede tellen de overuren niet meer? Deze mag ik nu niet doorgeven, maar er staat nergens beschreven tot welke loonschaal/trede dat is.
vasthouden aan de voorwaarden die van ouder personeel gelden. Dus altijd overgangsregeling voor de werknemers met behoud van rechten.
Vasthouden aan zondag-toeslag zoals die nu is loonsverhoging moet voor iedereen gelden
Veel betere voorwaarden creëren tov toeslagen en bewaking eigen grenzen.
Verbeterde loonsomstandigheden voor de jongere werknemers
Vind een verhoging van 3 tot 5 procent wel x terecht
Waardering voor de werknemers die er al lange tijd in dienst zijn moet beter
Warmte en temperatuur in de kas met de zomer periode. (Laatst 40 graden...)
We hebben al lang dezelfde CAO gehad en daardoor ook een tijd geen loonsverhoging. De nu voorgestelde loonsverhoging van wel 1% is daarom wel een mager resultaat wat mij betreft. Zeker ook gezien de versoberde toeslagen. Er gaan idd veel bedrijven failliet de laatste tijd en dat heeft naar mijn mening niet alleen te maken met internet en hoge loonkosten. Ondernemers zouden volgens mij ook meer moeten ondernemen en rekening moeten houden met de vragen en de wensen van de klanten. Tuinland, waar ik werk is daar een goed voorbeeld van al is hier ook nog veel werk te doen. Wel zie ik dat het bij ons bedrijf goed gaat en dat we ons zoveel en zo snel als mogelijk aanpassen aan de wensen van onze klanten.
We staan al jaren stil wat betreft loonsverhogingen. Nu een procent in twee jaar erbij is wel erg minimaal voor de vaste medewerkers.
Weg met 52 zondagen per jaar. Hooguit 12 stuks per jaar.
Werkdruk verlagen en een redelijke loonsverhoging aan gezien er de laatste jaren nooit een verhoging is geweest. ik denk dan aan een % of 3 a 4. ik leg me bij deze voorstellen neer, beter iets dan niets. Ook ben ik van mening dat iedereen beter af is met een cao.
Werkgevers onder druk zetten werk neerleggen monopoly positie aanpakken!!!
Werkgevers verplichten jaarlijks minimaal inflatiecorrectie toe te passen op loon. Toetsen op goed werkgeverschap
Zelfde als nu

zie Boerenbond- welkoop cao

Zie FNV

zie vorige opmerking

Zoals ik al schreef 2% loonsverhoging. Liever meer, maar daar kan ik mee leven.

Zon een feestdagen zijn geen normale werkdagen zo hoord dat ook voor iedereen gewaardeerd te worden

zondag 100% toeslag

Zondag 100% uitbetalen

zondag 200% laten

Zondag gewoon 100 procent houden en dan het liefst zelf kiezen geld of tijd voor tijd.

Zondag toeslag 100%

Zondag toeslag 100%

Zondag toeslag 100%. Zodat de openingstijden op zondagen beperkt blijven.

zondag toeslag laten behouden en iig meegaan met de jaarlijkse loonsverhogingen volgens cao

Zondag toeslag naar 50% maar daar een betere vergoeding tegenover. Niet eenmalig. Een vergoeding zodat de werknemers er niet op achteruit gaan. Dit jaar niet, volgend jaar ook niet.

Dit zorgt ook voor ongelijkheid in de werknemers. Dit is niet leuk voor de nieuwe werknemers en zorgt er alleen maar voor de "oude" werknemers sneller ontslagen worden bij "reorganisatie" en "functie veranderingen".

Een loonsverhoging van 0,4% voor de schaallonen in 2017 slaat natuurlijk nergens op. Dat houdt simpelweg in dat zo goed als niemand er wat bij krijgt. We krijgen al jaren geen loonsverhoging dus waarom zou de baas ons deze geven.

Zorg dat dit een feitelijke loonsverhoging wordt. Ook voor degene die boven in hun schaal zit.

Blijf van de loondoorbetaling van langdurig zieke af!

Modernisering van de feestdagenregeling en toeslagen is een mooi verbloemde manier om te zeggen dat ze afgelast worden. Die 5 dagen in het jaar dat werknemers wat extra krijgen een doorbetaalde dag of wat extra omdat ze moeten werken. Moet die nou ook afgepakt worden. Werkgevers hebben duidelijk niks meer over voor hun werknemers.

Het is en en en in het voordeel van de werkgevers. Ik vind dat het of of of moet zijn. Of de zondagsregeling naar 50% met daar een goede vergoeding tegenover. Of de feestdagen naar 50%. Of toeslagen avonden veranderen.

Laten we klein beginnen. Ik snap dat werkgevers vooral in hun voordeel willen werken maar ze moeten begrijpen dat wij de afgelopen jaren genoeg hebben moeten verduren.

Als werkgevers niet nader kunnen komen met ons dan is het misschien een idee niks te veranderen en alles te laten zoals het is. Geen loonsverhoging voor ons geen afschaffing van de toeslagen voor hun.

Zondag toeslag op 100% houden.

Zondagen 100%

Zondagen 200% en koopavond 150%

Zondagen blijven 100%. Loonsverhoging van tussen de 2 en 3%.

Zondagen en feestdagen 100 procent loon laten.

Zondagloon 200% laten

Zondagregeling gewoon laten zoals het is. Of landelijk een wet maken dat de winkels gewoon dicht moeten zijn op zondag. In het huidige klimaat heeft de consument voldoende tijd om op een ander tijdstip naar de winkels te kunnen gaan.

Zondags toeslag voor bestaande medewerkers ook afschaffen

Zondagstoelage handhaven op 100%.

Zondagstoelage laten zoals hij nu is en loonsverhoging daarnaast

Zondagstoelagen 100%
minimaal 3% loonsverhoging

Zondagstoelage behouden

zondagstoelage blijft 200%

Zondagstoelage het zelfde blijven zo als hij is.

En meer loontoelage

zondagstoelage laten zoals hij nu is.

zondagstoelage op 100% houden, investeren in goed personeel op de juiste plek en motiveren (aanbieden cursussen?). Door alleen maar te bezuinigen loopt goed personeel weg met als gevolg dat ook de klanten wegblijven en zo draai je in een kringetje rond.

Zondagstoelage weer naar 100? Scheelt enorm veel geld als je alleen ik het weekend werkt

Zon-en feestdagstoelagen behouden. Anders wordt het meer werken voor het zelfde salaris. Lijkt me niet terecht.

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2016