

Eindrapportage AVV Nieuwe cao Retail Non-Food

Utrecht, 5 februari 2021



labyrinth onderzoek & advies

Auteur

Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2020 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: 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	Introductie	4
1.1.	Aanleiding	4
1.2.	Achtergrond	4
1.3.	Methode	4
1.3.1	Toelichting van AVV op het stemverloop	5
2	Resultaten	6
2.1	Resultaat stemming	6
2.2	Redenen voor negatieve stem	6
2.3.	Suggesties volgende cao	7
	Bijlage 1: Open antwoorden	8

1

Introductie

1.1. Aanleiding

Partijen gekoppeld aan cao Retail Non-Food hebben een onderhandelaarsresultaat bereikt. AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen. Het gaat hierbij voornamelijk om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Indien de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen.

1.2. Achtergrond

Labyrinth Onderzoek & Advies is gevraagd een stemming te organiseren onder de werknemers van de sector Retail Non-Food. Het onderhandelaarsresultaat voor de nieuwe cao van de sector Retail Non-Food bevat de volgende hoofdpunten:

- De cao wordt zoveel mogelijk ongewijzigd voortgezet.
- De looptijd bedraagt anderhalf jaar, van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2022.
- De koppeling van de lonen tot het maximum van de schaal aan de stijging van het Wettelijk Minimum Loon blijft behouden. Dat wil dus zeggen een loonstijging op 1 januari 2021, op 1 juli 2021 en op 1 januari 2022 voor degenen tot en met het schaalmaximum.

1.3. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina stond alle informatie over de gemaakte afspraken. Vanaf deze pagina konden zij met een knop naar de stemming. Eerst vulde de medewerker zijn of haar telefoonnummer in, waarna een verificatiecode per sms werd toegestuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth. Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV Retail Non-Food en hetzelfde telefoonnummer invoerde hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren middels een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Indien een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina www.avv.nu/retail. Hier kreeg men meer informatie over de stemming en na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: 'Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?', waarbij de medewerker kon kiezen uit 'positief', 'negatief' en 'neutraal'. Indien men neutraal stemde, werd de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en

tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Indien men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende vraag: 'Je hebt tegen de afspraken gestemd. Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?'. Men kon hierbij kiezen uit de antwoordcategorieën 'loonstijging' en 'looptijd', of zelf een reden invullen. Tot slot is aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao.

De online stemming over de afspraken stond open van vrijdag 20 november tot en met donderdag 3 december.

Om dubbele en ongeldige stemmingen tegen te gaan is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en dubbelen voor- en achternamen. Hieruit bleken geen medewerkers meerdere malen gestemd te hebben.

1.3.1 Toelichting van AVV op het stemverloop

Om zoveel mogelijk medewerkers uit de sector te informeren over de stemming zijn de volgende acties ondernomen:

- Op 20 november zijn 2.588 medewerkers door AVV per mail uitgenodigd om te stemmen over de nieuwe cao Retail non-food. Deze medewerkers hadden al een keer eerder deelgenomen aan een stemming in deze sector, of hadden zich recent geregistreerd om mee te doen. 1.396 van deze medewerkers hebben de e-mail geopend en gelezen. Op 27 november is een reminder gestuurd over de stemming. Deze mail is geopend en gelezen door 1087 mensen.
- Aan ondernemingsraden en actieve leden van AVV binnen 23 grote bedrijven is gevraagd de stemming via interne OR-kanalen en bij collega's bekend te maken. Deze 23 bedrijven vertegenwoordigen samen ca. 10.000 werknemers. De ondernemingsraden hebben dit op diverse manieren gedaan: via een eigen intranetpagina, via eigen facebookkanalen of whatsapp of op persoonlijke titel als OR-lid. Wij hebben begrepen dat ook veel HR-functionarissen van grote bedrijven hun werknemers hebben laten weten dat zij konden stemmen over de nieuwe cao.
- AVV heeft op social media posts en korte clips geplaatst om bekendheid te geven aan de stemming (Facebook, LinkedIn). Ruim 1.500 werknemers hebben de clips bekeken.

Al deze werknemers zijn geïnformeerd over de nieuwe cao-afspraken. Het is jammer dat uiteindelijk maar 390 mensen hebben gestemd.

Waarom zoveel mensen uiteindelijk besloten niet te stemmen is niet duidelijk. Een mogelijke reden kan zijn dat de cao vooral een voortzetting was van de bestaande afspraken. Door corona waren er weinig in het oog springende nieuwe onderwerpen in de cao. Daarnaast was er veel onduidelijkheid over de loonstijging, veroorzaakt door onjuiste informatie vanuit een niet bij de cao betrokken vakbond, die onterecht beweerde dat in deze cao de lonen verlaagd werden.

AVV is continu bezig de eigen processen te verbeteren en het bereik te vergroten.

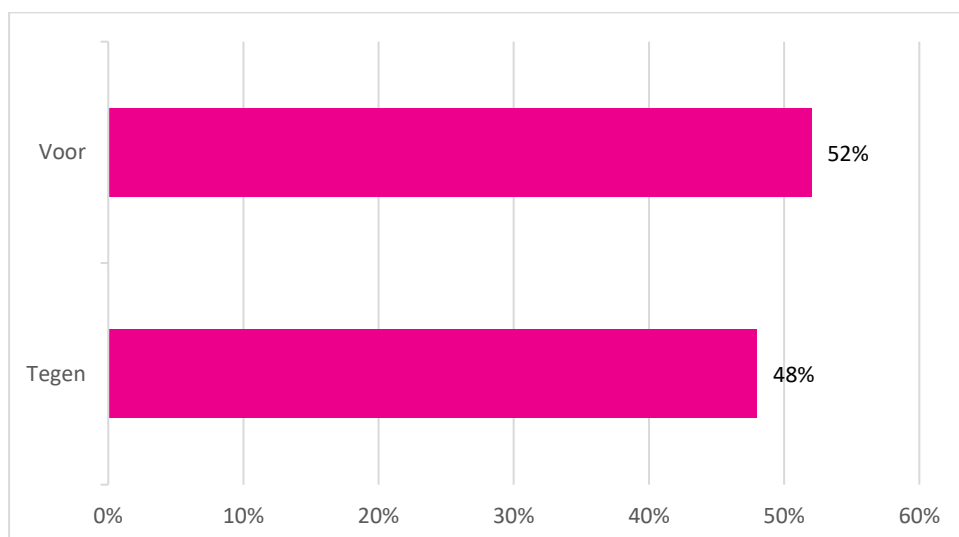
2

Resultaten

2.1 Resultaat stemming

In totaal zijn er 390 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Retail Non-food. In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming getoond. Van de 390 stemmen hebben 164 medewerkers (52%) voor de gemaakte afspraken gestemd en 151 (48%) tegen. De medewerkers die 'neutraal' hebben gestemd (n = 75) zijn hierin niet meegenomen. Deze medewerkers legden zich neer bij het oordeel van de meerderheid van de voor- en tegenstemmers.

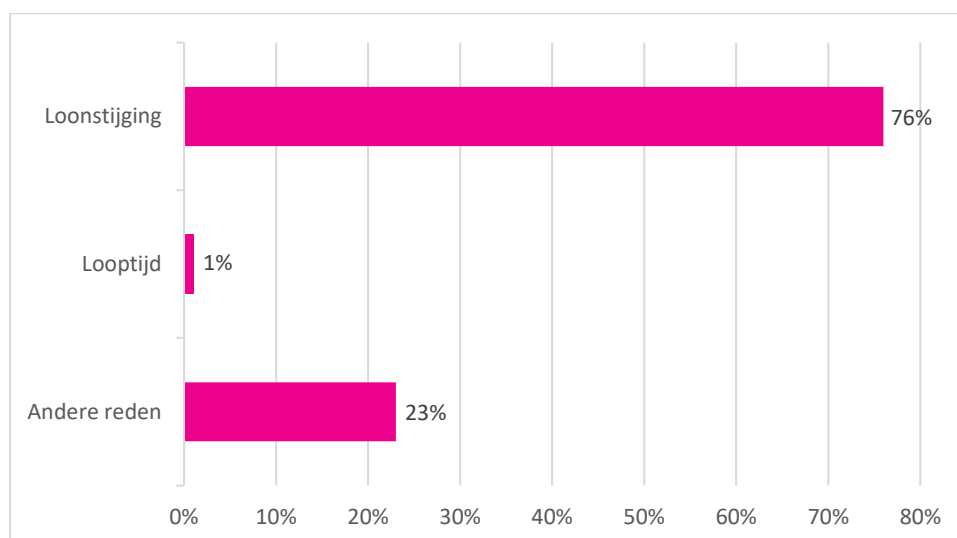
Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (n= 390)



2.2 Redenen voor negatieve stem

Vervolgens kregen de medewerkers die een stem tegen hadden uitgebracht de vraag wat de belangrijkste reden was dat zij tegen stemden. Van de 151 werknemers die tegen stemden hebben 145 een reden opgegeven waarom zij tegen hebben gestemd. Uit deze 145 medewerkers gaven 110 mensen (28%) aan dit te doen vanwege te weinig loonsverhoging en twee (1%) vanwege redenen omtrent looptijd (zie Figuur 2). Daarnaast kreeg men de optie een andere, zelfgekozen reden in te vullen. Dit hadden 33 medewerkers gedaan en hierin kwam het onderwerp loonstijging vaak terug. Hierbij wenste een meerderheid (n = 18) salarisverhoging. Binnen deze groep noemen acht mensen specifiek een salarisverhoging voor bovenschalige medewerkers en wensen drie mensen een coronabonus. Een overzicht van alle open antwoorden is te vinden in Tabel 1 in Bijlage 1.

Figuur 2: Waarom ben je tegen de gemaakte afspraken voor de nieuwe cao Retail Non-Food? (n= 145)



2.3. Suggesties volgende cao

Tot slot is aan de werknemers gevraagd om suggesties te geven voor een volgende cao. In totaal hebben 203 medewerkers naast een stem uit te brengen, suggesties gegeven.

Allereerst liggen de gegeven suggesties in lijn met de redenen voor het uitbrengen van een negatieve stem. Met name de wens voor loonstijging wordt vaak genoemd, waarbij ook weer de nadruk wordt gelegd op salarisverhoging voor medewerkers die boven de loonschaal betaald worden. Met name medewerkers van de tuincentra wensen extra beloond te worden, vanwege de goede omzet de afgelopen jaren. Daarnaast verwachten sommige medewerkers meer waardering voor hun harde werken ten tijde van de coronacrisis. Een andere vaak genoemde suggestie is het minder laten werken van oudere werknemers zonder dat zij loonverlies lijden. Verdere suggesties zijn betere pensioenvoorwaarden, thuiswerkvergoeding, aanpak van hoge werkdruk en meer oog voor (zondag)toeslagen¹. Tot slot geven een aantal respondenten aan dat AVV meer voor de werknemers moet opkomen en zich niet moet laten voegen naar wat de werkgever wil. Zie tabel 2 in Bijlage 2 voor een overzicht van alle suggesties.

¹ Pensioenen worden echter op een andere tafel besproken en maken dus geen deel uit van de cao-gesprekken (opmerking AVV).

Bijlage 1:

Open antwoorden

In de bijlage zijn verschillende namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

Tabel 1: Toelichting tegen stem (n=33)

Balans tussen werk en privé
Betreft betaling overwerk
Dat [bedrijf X] nu ook met eigen vestigingen deze gaat hanteren en dat betekent wederom een grote verslechtering
Dat de loonstijging niet geldt voor mensen die boven de loonschaal betaald worden. dit is onredelijk.
De vakbond FNV (een grote vertegenwoordigende vakbond) doet niet mee
Doorhalen uitsluiting [bedrijf X] hoofdkantoor etc. En het van toepassing laten zijn op de gehele sector.
Echt slap dit
Een onderhandelingsresultaat van 0,29 procent. Dat is de verhoging van het min. loon.
Enige loon wat stijgt is minimum loon wat wettelijk aangepast moet worden. Wanneer stijgen alle lonen is? Ik sta al 16 jaar stil.
Geen loonstijging voor mensen bovenschallig, en wachtdagen.
GEEN loonstijging voor mensen die meer verdienen dan minimum loon. voor de zoveelste keer
Geen loonstijging, vanwege maximum
Geen loonsverhoging en versoering toeslagen
Geen loonsverhogingen voor bovenschalligen
Het is spijtig voor de zaken die het niet/nauwelijks redden, maar onze sector gaat heel goed. De winkel is iedere dag overvol en we lopen de benen uit ons lijf. Daar mag best iets tegenover staan, dus geen minimale verhoginkjes.
Iedereen moet een loonstijging hebben
Ik werk al 20 jaar in dezelfde winkel en sta al langer dan 10 jaar stil met mijn salaris terwijl alles duurder word. Ik voel mij een werkende arme.
Loonstijging ? afspraken zondagtoeslag ?
Looptijd en geen salarisverhoging voor bovenschalligen welke al tien jaar in salaris stil staan. Terwijl het in groot aantal sectoren heel goed gaat, wonen tuin, juweliers
Met aanzienlijk hogere omzetten i.v.m. corona en de daarbij horende inzet van het winkelpersoneel vind ik een extra coronabonus wel op zijn plek. Het is tenslotte ruimschoots verdiend.
Niet akkoord met alleen cao-loonstijging binnen schaal

Niet fair dat wanneer je bovenschalig verdient je geen loonsverhoging gaat krijgen, dan heeft al de inzet die je hebt gedaan voor dit extraatje geen enkele nut

Ook voor medewerkers boven de loonschaal stijgen de normale kosten en hebben recht op loonstijging.

Pensioen slecht geregeld, weer meer afdracht 0.375%, weinig oog voor de toeslagen!!

Stijging minimum loon is niet bekend of dit uberhaupt door gaat dus is het een wassen neus. we hebben % nodig of concrete nummers

Totaal geen transparantie van [bedrijf X] over deze CAO

veel te laag, alles is veel duurder geworden

Vergoeding zondag

Voor mensen die bovenschalig zijn blijft het salaris wederom stilstaan

We hebben hard genoeg gewerkt, verdienen wel een verhoging! [bedrijf X]

Wederom geen loonstijging voor de hogere salarissen, terwijl ons bedrijf (tuincentrum) al jaren meer omzet draait, zelfs in de corona tijd.

Werkdruk..roosters flexibel..te weinig salaris verhoging...al 10 jaar geen verhoging gehad.

Werkings sfeer.

Tabel 2: Suggesties voor een volgend cao (n=203)

loonsverhoging extra verlof bij hogere leeftijd geen over werk/of zondag werk boven je 60 mogelijkheid om korter te werken voor oudere

meer stappen in functies betere salarissen

- een normaal loon minder werkdruk waar het goed gaat moeten de lonen meer stijgen dan waar het niet goed gaat

- groter Persoonlijk ontwikkelingsbudget - reiskosten dekken de kosten niet. - loonstijging voor alle lonen, ook bovenschalig

Redelijke loonsverhoging

- Werkklimaat in de winkel. Temperatuur vooral in de zomer ruim boven de 32 graden. Dit moet anders geregeld worden om de werknemer te beschermen. - Doorbetaling van het kwartier werk voor opening winkel vanwege kassa klaarmaken voor opening winkel. Verder doorbetaling van het kwartier werken na sluiting winkel vanwege kassa afstorten en tellen. Dit gebeurt nu onder vrijwilligerswerk!

-Aanwezig zijn voor openingstijd en sluitingstijd moet tijd van de baas worden ipv eigen tijd - er komt altijd maar verhoging bij met minimumloon, leidinggevende functie groeit hierdoor niet

(bij/om) Scholing

*loonverhoging 5% zeker, minimum uurloon naar €14,= *ouderenbeleid in stand houden, en mensen met beperking niet wegschoppen. *mensen met 40/42 dienstjaren met hele goede regeling eruit. *80 - 90 - 100 regeling, en dan i.p.v. 4 dagen werken dit wordt dan 3 dagen in de week en 1 week 3 dagen en een halve dag. En niet 4 of 5 dagen enkele uurtjes komen werken. *tijdelijke contracten omzetten naar vaste contracten, je blijft mensen opleiden. * geen verslechtingen accepteren in een CAO

1) Gezamenlijk als 1 collectief optreden inclusief vakbond FNV. 2) Wij hebben een 37 uredige werkweek. Dus in de 4 wekelijkse periode is dit 148 uur. Als je meeruren werkt (vanaf 148 tot 160 uur) in die periode worden deze zwaarder belast waardoor je per uur veel minder overhoud. Pas boven de 160 uur wordt er een toeslag toegekend. Deze uren noemt men dan overuren. Deze situatie is toch onbegrijpelijk/onwenselijk. Meer uren werken en per uur netto minder betaald krijgen.

100 % zondag vergoeding Salarissen moeten recht getrokken worden met andere sectoren. Winkel personeel staat aan de vuurlinie van Corona, wordt ondergewaardeerd en zwaar onderbetaald!!! Waardeer winkelpersoneel!!!!

ATV dagen bij een contract boven de 40 uur in de woonbranche zoals in de tuincentra branche.

Alle lonen mee laten stijgen. Ook de bovenschalige. Ook leeftijdsgebonden extra vrije dagen weer terug.

alle overuren uitbetaald

Basis loon moet hoger liggen.

Belangrijkste reden is loonsverhoging

Betaald worden voor het verplicht eerder op het werk zijn en langer blijven. Dit is dagelijks namelijk minimaal 30 min bij alle [bedrijf X] en [bedrijf X] medewerkers.

beter loon

beter loon, de rest is ondergeschikt wat mij betreft. ons bevroren loon kan echt niet mee met de stijgende leefkosten van tegenwoordig en inflatie

Betere afspraken langer op zondag / pauzes waar heb ik recht op. Waar hebben we recht RIVM besluit dat we om eerder dicht moeten wij moeten of mogen eerder beginnen anders is het een overuur die je opneemt klopt dit.

betere loonsverhoging

betere pensioen voorwaarden

Betere uiteenleggen van wat een all in contract inhoudt. Betere salarissen. Onregelmatigheidstoelage niet verder inkrimpen. Recht op minimaal 1 keer per maand een zaterdag en zondag aan een gesloten vrij. Fulltime dienstverband maximaal 38 uur

Bonus en loon na dienst jaren

Bonus voor personeel van goed lopende sectoren.

Bonus(prestatie) Verlofdagen Veiligheid

compensatie voor de uren na 18.00 uur als men straks de maandag en opvolgende dagen de koopavond gaat invoeren.

Dat de arbeidsvoorwaarden aansluiten bij de partijen die onderdeel van de cao, dus passend voor de verschillende branches.

Dat de werkgever altijd met je in overleg moet over het (verplicht) opnemen van tvt uren. Zo als het hun uitkomt, strepen ze je van de planning. Dus in overleg en niet eenzijdig!

Dat er sprake is van een hogere salarisverhoging in verband met de Corona crisis, waarbij er veel gevraagd werd van het personeel en zou fijn zijn als er een beloning tegenover staat.

Dat iedereen zijn salaris stijgt ongeacht het schaalmaximum.

Dat zondagen geen standaard werkdag wordt en je op zondagen extra compensatie blijft krijgen (geld/uren).

De arbeidsvoorwaarden zijn redelijk. Het loon is al jaren niet meer gestegen dan het wettelijke minimum. Na zoveel jaren kun je dan niet weer terug vallen op alleen de omstandigheden van dit moment. Daarbij maakt een groot deel van de detail handel nog steeds winst. Denk aan

online, supermarkten, tuincentra en bouwmarkten. Dit zijn grote spelers die vaak zelfs voordeel ondervinden aan de huidige Corona omstandigheden.

de hardeknip moet eruit ,bovenschaligen staan al te lang stil.

De lonen moeten omhoog ben tevreden met 4 % loonsverhoging

De loonstijging is alleen interessant als je in het tabel valt. Ben je bovenschalig dan grijp je al jaren achter het net. Terwijl er heel veel extra's in de loop der jaren zijn afgeschaft. Er zou een echte loonsverhoging voor iedereen moeten komen van enkele procenten.

De tuinbranche heeft ontzettend veel winst gemaakt het afgelopen jaar. En dan komen jullie met tienden aanzetten. Dit is niet te geloven. Als je boven de schalen uitkomt dan krijg je helemaal niks. De werknemers zijn er ingeluisd door jullie door op een slinkse manier de meerderheid te krijgen. Liever niets dan zo'n armzalige stijging. Laat de FNV het regelen. Jullie doen niets voor werknemers.

Denk ook eens aan de werknemers uit de oud Tuincentrum CAO , deze gaan er na 2021 op achteruit, omdat dan de zondagtoeslag er helemaal af is , en de oude loontabel stijgt dan vast ook niet meer mee, Bovendien hebben werknemers die in de CAO zitten straks al 10 jaar geen loonstijging meer gehad.

Een fatsoenlijk loon. Durf niet eens aan familie te vertellen wat ik verdien. Of je nu één jaar of 30 Jr er werkt het loon is hetzelfde voor medewerkers. Blij worden gemaakt met het nieuwe Cao want joepie 2x loonsverhoging van 3x niks. Medewerkers met veel inzet en kennis binnen [bedrijf X] zouden beter beloond moeten worden. Ja er is een sv toeslag die redelijk is. Deze krijg je bij afwezigheid van BL en moet je dan nog met collega's delen. Dus je houdt niks over. En dan mag je hopen dat het uitbetaal

Een goeie loonsverhoging en een passende cao voor de werknemers en niet voor de werkgever. Wehkamp draait een goeie winst dat ze dit ook wel kunnen missen

Een loonstijging van 0,29% is natuurlijk ridicuul

Een loonsverhoging moet voor iedereen binnen het CAO gelden ongeacht bovenschalig of een PT of gewoon het minimum. Iedereen wil de mogelijkheid hebben om te groeien

Een Max aan het aantal keer dat men mag afwijken van het uurcontract. Het gemak waarmee men mensen lukraak mag overplaatsen

Een zeer redelijke stijging van het loon en niet wat er nu is afgesproken

Eerder aanwezig zijn voor en na het begin en einde werk.

Eerlijke loonstijging, hoger minimumloon

Eigen inbreng tvt uren. Afwerktijden

Er zou een minimumpercentage afgesproken moeten worden (zoals bij vorige CAO). De CAO bedragen geven voor veel medewerkers al een laag salaris, waardoor zij afhankelijk zijn van sociale steun. Vele premies stijgen per 1 januari, zoals pensioen, zorgverzekering en gemeentelijke belastingen. Hierdoor daalt de koopkracht voor medewerkers nog verder, terwijl deze medewerkers al aan de onderkant van het sociaal stelsel zitten. Dit heeft te maken met het uurloon, maar ook dat er nauwelijks fulltime co

Er zou meer loon bij moeten voor medewerkers die wel boven in hun schaal zitten deze krijgen al een aantal cao.s geen loon verhoging ondanks dat de inflatie de afgelopen jaren wel zijn gestegen en hun er dus altijd loon technisch er altijd op achteruit gaan en hun financiële buffers nu dus opdrogen dus meer loon voor alle medewerkers

Er zou ook loonstijging moeten zijn voor werknemers die wel boven in hun schaal zitten deze vallen al jaren buiten de boot voor een structurele loonstijging

Extra opbouw vakantiedagen

Fatsoenlijke loonsverhoging.

Feestdagen toeslagen, salaris

Fysiek zwaar werk beter regelen

Goed loon, beter per sector, echt niet alle sectoren doen het slecht!

Goede afspraken maken over het nieuwe werken. Thuiswerkvergoeding.

goede regeling korter werken b.v 80-90-100 regeling , minder werken, 90% uitbetaald 100%pensioen opbouw, met dan wel vaste volle dagen , aantrekkelijk voor het bedrijf maar ook voor de werknemer werkgelegenheid komt meer uur weer vrij en de oudere kunnen minder werken, win win situatie. Meer salaris voor de medewerkers, alles is weer duurder geworden, en kunnen de maandelijkse lasten net betalen, laat staan nu alles weer duurder is geworden, het kan gewoon niet minder, minimum loon is ook te scha

Goede secundaire voorwaarden; nu tijdens de corona crises is het duidelijk hoe weinig werkgevers om hun medewerkers geven. Onzekerheid over uren, plotselinge overplaatsing met reistijd van 1,5 uur, vast maandsalaris zodat ieder uurtje wat je extra werkt wordt omgezet in tijd i.p.v. geld zondagstoelage komt hierdoor ook te vervallen. Geen gebaar van waardering in de vorm van presentje (vooral nu tijdens de crises) Kerstpakket is een cadeau bon van €25 van c&a zelf, terwijl dit belastingaftrekbaar

Graag meer salaris, de laatste jaren geen verhoging gehad terwijl alles om je heen duurder wordt, dus zijn wij er de laatste jaren alleen maar op achteruit gegaan in koopkracht!!!

Graag ook loon laten stijgen voor de mensen die uitgeschakeld zijn.

Het is belachelijk dat jullie akkoord gaan met een Cao waar in de mensen die boven schadelijk salaris hebben buiten gesloten worden. Ik ben bij een overleg van de ondernemingsraden als gast geweest namens [bedrijf X] met [voorzitter ondernemingsraad] van Martin, waarin Martin duidelijk heeft aangegeven dat bij de volgende cao onderhandelingen het boven schalen salaris ook meegenomen zou worden in een cao verhoging. Hier zou totaal geen discussie over mogelijk zijn gaf Martin aan . Gelukkig voor mij ben ik inmidde

Het is toch belachelijk dat de tuincentra al 7 jaar achter elkaar in omzet stijgen , dit jaar zelfs 30 % en de lonen gewoon stilstaan! Ik ben zogenaamd bovenschallig, dus krijg er al 10 jaar nix bij terwijl alles duurder wordt. Je zou in elk geval verwachten dat het loon met index mee stijgt! Bovendien vind ik het belachelijk dat de tuincentra in een fasion cao zitten , dit is geen vergelijk! Een bouwmarkt cao is veel beter! Dat is een eerlijker vergelijk!

Het loon

Het loon van huidige en dus bekwame managers gelijk trekken met nieuwe managers die het nog moeten leren .

het minimumloon stijgt mogelijk in de toekomst. De loongebouwen stijgen nu mee met een stijging van het minimumloon. Het is zaak, dat dit zo blijft in de komende jaren. Daarnaast is het noodzakelijk dat toeslagen voor onregelmatigheid (avond, nacht) geregeld gaan worden. Ook is het belangrijk dat de vakbonden samenwerken en gelijkgestemd zijn. Dus al 1 partij fungeren tegenover de Inretail.

Het niet kunnen verplichten van een wachtdag bij ziekte. Momenteel is het bij organisaties mogelijk om een wachtdag in rekening te brengen bij het ziekmelden.

Het regelen van pauze, wat is een werkgever verplicht. Het vastleggen van zorg verlof, wanneer valt het daar wel of niet onder.

Het word tijd dat de avv belangen gaat behartigen voor de werknemers. Vanaf dag 1 heb ik meer dan het idee dat jullie er als eerst voor jullie eigen belang zitten gevolgd voor de werkgevers en ja de werknemers zijn dan niet van belang die zien jullie alleen als citroenen die nog verder uitgeknepen kunnen worden !! Zolang de FNV word buiten gesloten en jullie overall

mee akkoord gaan met waar de werkgevers mee komen is het mij duidelijk dat ik jullie verre van serieus kan en wil nemen!!

Hoger loon en de toeslagen moeten terugkomen

Hogere lonen ,goede pensioenregeling

hogere loonsverhogingen ook bovenschalige mee stijgen

Hogere salarissen voor Tuincentrumbranche. Meer doorgroeimogelijkheden in salarisschalen. Fietsplan. Mogelijkheid om korter te werken op oudere leeftijd, met behoud van salaris. Meer vakantiedagen op oudere leeftijd.

Ik ben 61 jaar, sinds ik werk niet ziek geweest, geen week of dag voor Corona thuis geweest.....Wanneer oudere werknemers worden aangenomen, worden ze in een laagst mogelijke schaal ingedeeld. Er wordt helemaal geen rekening gehouden met het feit of ze wel of geen werk-, houding-, leeftijdsgerateerde positiviteit meenemen. Ik bijvoorbeeld werk nu 13 jaar bij [bedrijf X], ben sleutelhouder, verricht alle werkzaamheden en ben regelmatig de enige leidinggevende voor de hele dag, maar geen assiste

Ik ben werkzaam in de meubelbranche. In deze branche word dit jaar een flinke omzetgroei doorgemaakt. Ik zie dat totaal niet terug in een eventuele loonstijging. Integendeel, er zit helemaal geen loonstijging in. Dat vind ik absoluut niet kloppen.

Ik kan niets vinden over de zon en feestdagen toeslagen blijft dit zoals het nu is.

ik kom vanuit de tuincentrum cao en zijn nu samen gegaan met de nonfood cao. Samen gegaan met een mindere cao dan wat we hadden en daardoor "stil staan" met ons loon. (omdat wij het al wat beter hadden dan bijvoorbeeld de fashion cao). Volgens mij kunnen tuincentra beter bij de cao van bouwmarkten ondergebracht worden.

Ik vind het niet meer dan normaal dat je salaris, in welke schaal of trede je zit, wordt geïndexeerd. Anders zou je over 10 jaar met een normale inflatie, 10% minder verdienen... Dus wat je nu voor situatie krijgt is dat je een deel van je stap (als je dit maakt, want velen maken die niet eens) nodig hebt om je koopkracht verlies te compenseren. Misschien gaat het met de retail niet goed, maar met Wehkamp gaat het enorm goed. Dus het is beter om per bedrijf te kijken dan retail in het algemeen.

Ik werk bij [bedrijf X], deze draaien al jaren winst op winst...dit jaar tot nu toe 14% meer als het super jaar 2019. En dan nu geen extra loon in deze sector is onaanvaardbaar. Wij werken ons een slag in de ronde, krijgen geen extra's en worden steeds meer uitgebuit terwijl de auto van de baas steeds groter wordt. Dit kan én mag niet.

Ik zie geen loonstijging v.w.b. de tuincentra, terwijl er dit jaar gemiddeld 25-30% extra wordt 'binnen geharkt'. Werkdruk (en dus productiviteit) omhoog geschoten is. Ook de Corona heeft een 'aanslag' op de energie/emoties van de medewerkers/sters gepleegd (omgang met emoties en verbale agressie en agressie van klanten).

Ik zou graag zien dat ook de mensen boven het schaalmaximum enige vorm van prijscompensatie krijgen. Ik zelf zit 1 euro boven dit maximum en krijg nu al sinds 2008 0,00 en alles wordt er duurder niet goedkoper!!!

in de sector waar ik in werk tuincentrum, deze sector heeft totaal geen nadeel van corona. alleen meer omzet door corona. dus het argument het gaat slecht met detailhandel is niet voor alle sectoren van toepassing. daarom meer maatwerkkring

Indexatie salaris 2x per jaar, stijging gekoppeld aan stijging van kosten van levensonderhoud

indexering van bruto salaris

Inflatie correctie in loon & geen verslechtering pensioenpremie

Krijg je reiskosten op basis van gebruik? Of wordt dit omgezet in een variabel potje waar je voor thuiswerken een en ander mee kunt doen (koffie/thee, bureau, printer, stookkosten)

Lagere werkdruk en verban het lange staan uit de winkels.
Lonen mee laten stijgen met het WML. Regelingen voor oudere werknemers, zoals meer verlofdagen, recht om minder uren te gaan werken e.d.
Loon
Loon en behoud compensatie zondagverkoop. Het loon in het MKB stijgt al jaren niet in verhouding tot de inflatie. Een achterstand die in de toekomstige jaren hersteld dient te worden om de branche aantrekkelijk te houden als werkgever.
loon en pensioen
Loon meer laten stijgen dan minimumloon om de sector aantrekkelijker te maken
Loon moet meer stijgen
Loon op zondagen weer naar 200%. Eindejaarsuitkering
loon werktijden op zon- en feestdagen
Loon, arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, mogelijkheden tot goed uitvoeren werkzaamheden. Denk aan pc, ruimte etc
Loon, flexibiliteit
Loon, goede werkgever, dat verder alle voorwaarden goed geregeld zijn.
loon, werktijden en werknemersverplichtingen evenals eventuele regels omtrent aanbevelingen kabinet
Loon,werkdruk
Loonindex
Loonschalen tuincentra. Tuincentra floreren. Medewerkers lopen al maanden op de toppen van hun tenen. Loonsverhoging ten hoogte van minimumloon?! Werkgever is lachende derde. Geef tuincentra eigen loonschalen die niet afhankelijk zijn van andere detaillisten.
Loonstijging
Loonstijging apart bekijken. Snap dat mode en schoenen winkels niet goed draaien maar woon winkels en andere winkels in de sector draaien top omzetten.
Loonstijging gelijk aan inflatie.
Loonstijging ook voor de mensen die al langer in dienst zijn of een hoger minimumloon. Afschaffen van het flexibele plannen.
loonstijging OOK voor mensen die boven schaal verdienen Opleidingen meer mogelijkheden afspreken en vastleggen
Loonstijging Stoppen met de +/- uren of een max aantal uren
Loonstijging tenminste gelijk aan inflatie. Kosten lopen op en loon daald. Omzetten zijn flink gestegen dus er is wel ruimte.
Loonstijging veel hoger
Loonstijging voor mensen boven minumum loon
Loonstijging, alles om ons heen wordt duurder maar bij ons komt er geen stijging.
Loonstijging, ook als je uitgeschaald bent. Staat al jaren stil.
Loonstijgingen. Ook stijging van lonen voor medewerkers die aan het plafond van de salaris schaal zitten. Werkdruk verlagen, door inzet meer medewerkers. Interessantere tantième systemen. Verbeterde reiskosten vergoedingen. Openbaar vergoeding is volledig, maar eigen vervoer is niet toereikend. Hoge benzine kosten en afschrijving auto zij niet toereikend voor daadwerkelijke maandelijkse lasten.

loonsverhoging
Loonsverhoging
Loonsverhoging Bijzonder verlof familie omstandigheden
loonsverhoging bovenschaligen thuiswerken regeling geen verdere afschaffingen van toeslagen
Loonsverhoging ook voor bovenschalige
Loonsverhoging voor werknemers met ervaring. Werken met bonussen voor medewerkers die niet ziekmelden.
Loonsverhoging, pensioen en vakanties
Loonsverhogingen.
Loonverhoging verspreid voor de komende 5 jaren
Loopbaanontwikkeling en scholing Beloning die in lijn is met de gemiddelde landelijke beloning (diverse sectoren).
looptijd knip' pensioen ontwikkeling voor allen zowel oudere als jongere collega's Een ft winkelmedewerker kan geen gezin onderhouden van zijn huidige salaris. flexibiliteit moet betaald worden 3 weken vakantie in de zomer voor fashion en sport thuiswerken 24/7 bereikbaar zijn? Groeps apps wel of niet. 37 uur ft voor wonen moet in stand blijven. 80-85-100 aanpassen 80-95-100? Verder zie ik je weer in het platform
Meer aandacht voor jubilarissen. Eenmalige bonus bij goede omzet
Meer aandacht voor levensfasebewuste geldzorgen.
Meer burgers/werknemers die vergaderingen bijwonen over het bespreken van de cao.
Meer loon Normale werktijden
Meer loon aangezien het in de tuincentra erg goed gaat
Meer realistische loonstijging
Meer uurloon, minder belasting. Meer beloning voor het harde werken.
Minder flexibel
Minder uren werken richting pensioen, met behoud van salaris
niet verder verlagen van weekend en feestdagen toeslagen. opstart en afsluit tijd betaald in cao , mag ook in tvt
Ondersteuning (om)scholingstrajecten
Ontwikkeling en scholing
Onze werkgever ziet een omzetstijging van 20%. Lonen zijn al lange tijd laag in de retail. Een stijging met het wettelijk minimumloon mee is m.i. onvoldoende. Zeker i.c.m. de looptijd van 1,5 jaar.
Ook een loonstijging als je aan je max zit in de schaal. Dat compensatie toeslagen voor bvb de zondag blijven bestaan
Ook loonstijging voor salarissen boven de max van een schaal, is al jaren het zelfde riedeltje. Steeds alleen maar salarisstijging voor mensen die de max van een schaal nog niet bereikt hebben. Zorg dat iedereen zijn salarisstijging krijgt en niet een deel van de medewerkers.
ook loonsverhoging voor bovenschaligen meer verlof uren
Ook loonsverhogingen voor mensen die boven de loonschalen zitten, wij hebben inmiddels al 8 jaar geen loonsverhoging gekregen.
Ook vrij kunnen krijgen in het hoofdseizoen. Betere vergoeding voor al die extra zondagen

Opleidingsbudget. Loonsverhoging. Secundaire arbeidsvoorwaarden.
Oudere werknemers meer mogelijkheden te geven minder uren per week te werken zonder loonverlies.
oudere werknemers mogelijkheid bieden om eerder te stoppen met werken. Afspraak maken over betaling 53e week bij 4-wekenverloning , eens in de 5 jaar.
ouderen regeling, meer loonsverhoging
Overwerk toeslag altijd 50% en niet alleen als je 4 weken 40+ uren werkt.
Passend. loon, met net minimum kun je niet rondkomen in de maand. Onze branche heeft de afgelopen periode enorm succes gehad, hele goede omzetten gehad, dan mag er ook wel wat in de verdiensten van personeel tegenover staan.
Pensioen
Pensioen en werktijden
Pensioenen in balans
Pensioenregeling Pensioenleeftijd
Per branche afspraken maken. In de tuincentra zijn de omzetten en resultaten hoger dan ooit. De huidige afspraken m.b.t. de cao verhogingen staan in schril contrast tegenover de omzetten en resultaten.
Plus min pot afschaffen. Overuren uitbetalen
Rechten en plichten
Reële loonsverhoging passend bij het tuincentrum. Niet te vergelijken met bijvoorbeeld een kledingwinkel
Regelmatig een loonsverhoging als waardering voor je werk
Reiskosten
salaris dat minimaal meegroeit met de markt / wettelijk minimum loon.
salaris pensioen toeslagen doorgroeimogelijkheden loopbaanplanning
Salaris verhoging!
Salaris, verschil tussen functie mag groter Werkdruk (wij zijn 7 dagen per week geopend, in het huidige CAO staat dat we niet langer dan 5 aaneengesloten dagen per week mogen werken, werkgever houdt niet rekening met het feit dat we 7 dagen per week open zijn en op die manier dus wel 10 dagen achter elkaar ingeroostert kunnen worden)
Salaris: Veel salarissen in de CAO komen amper boven het minimumloon uit, en dit was al het geval lang voor de corona crisis. Dat deze nu ook gebruikt wordt om pas op de plaats te maken is bullshit. Die pas op de plaats maken we al jaren. Looptijd, geen verbetering in arbeidsvoorwaarden en verlengen voor anderhalf jaar is absurd. Met name in woonwinkels worden nu omzetten tot meer dan 200% tov vorig jaar gedraaid en met deze cao zien de mensen die nu 200% werkdruk ervaren er geen stuiver van ter
Salaris. Het salaris in de retail CAO ligt erg laag, lager dan gelijke beroepen in andere branches.
Salarisverhoging van alle lonen, ook de bovenschaligen.
Secundair arbeidsvoorwaarden, betere regelingen voor chronisch zieke en een eerlijke reiskosten regeling. Tevens een hogere inschaling voor Floormanagers, salaris past niet bij de functie zwaarte
secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals sportschoolabbo etc. Hiermee verhoog je ook duurzame inzetbaarheid
Standaard loonstijgingen op (half)jaarlijkse basis.

Stoppen met aftoppen van de salarissen die wat boven de loonschalen liggen
Streven naar minder ruime openingstijden en minder verwachte flexibiliteit werknemers, de vrije tijd van werknemers wordt steeds meer ondergeschikt aan de 24 uurs economie.
Structureel slechter betalen dan in andere sectoren
Thuis werk vergoeding Hoger minimum loon
Thuiswerk vergoeding
Thuiswerk vergoeding Salarisstijging op basis van Inflatie minimaal... belachelijk deze 0.29%..
Thuiswerken
Thuiswerken Wachtdag bij ziekmelding eraf 300% vergoeding bij feestdag
Thuiswerkvergoeding (bij voorkeur onbelast mogelijk) / simpelere opzet van beloning meer-uren / overuren / toeslaguren (voor de backoffice bijna onmogelijk om dit administratief goed en eenvoudig vast te leggen en uit te betalen / b.v. 2 dagen extra verlof ter vervanging van kortdurend zorgverlof & de meeste vormen van bijzonder verlof
thuiswerkvergoeding telefoonvergoeding bij thuiswerken loonsstijging
Toeslag koopavond
Toeslagen
Toeslagen bij werknemers die buiten de schaal zitten. Deze hebben daar ook recht op!
Toeslagen en pensioen !
Toeslagen op zon en feestdagen en loonsstijging.
Toeslagen, loonsverhoging
Tuincentra hebben top gedraaid dit jaar. Medewerkers mogen zeker extra beloond worden, desnoods met een éénmalige uitkering.
Uurloon moet omhoog. Toeslagen behouden. Bandbreedte 35% terug naar 30%
veiligheid medewerkers
Verhoging Salaris
Verplichte voortgang gesprekken tussen werkgever en werknemer
Voor de goedlopende bedrijven een loonsverhoging (ook als je buiten de loonschaal zit)
voornamelijk loon en pensioen
We hebben enige tijd geleden al te lang zonder cao en de daarbijbehorende loonsstijgingen gezeten, waardoor ik de huidige stijgingen niet hoog genoeg vind. Door het landelijk gemiddelde aan te houden zal de retail nooit uit het "in de retail werk je niet voor het geld" slop te halen. De retail is juist totaal op winst gebaseerd. Medewerkers zouden daar ook naar betaald moeten worden. Desnoods met efficiëntere en voor werkgeversverplichte loonschalen en makkelijk te behalen bonusregelingen.
We willen meer loon We lopen al jaren achter de meer loonsverhoging maar krijgen elke keer nul te horen
Weekend en avond vergoedingen, drukt op je sociale leven. Van tevoren graag weten hoeveel procent er bij komt en niet pas tijdens een looptijd
Werken op zon en feestdagen
Werkveiligheid Bescherming tegen agressie Transparantie binnen bedrijven
Wij staan al jaren stil en alles word maar duurder. Onze branche word uitgemelkt. Daar moet verandering in komen. Voor onze werkgever was dit een top jaar

Zeker geen afschaffing van de toeslag die we krijgen als we op koopzondagen en feestdagen werken!

Zondag uren Overwerk

Zondag werken weer terug naar 200 % ipv 150 % Werkweek van 37.50 uur Kunnen stoppen na 40 dienstjaren of betere regelingen voor voor 60 +

Zondagen voor de parttimers minderen, ivm teveel uren. Aantal zondagen vastleggen.

Zwaarte van het werk aanpassen voor oudere werknemers. Of regeling dat ze eerder kunnen stoppen met werken. Het zware Winkelwerk is niet voor alle medewerkers tot 67 vol te houden.

Zwangerschap verlof vader

Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.