



- meer **vastheid** en zekerheid in contract
- **veilig** werken: genoeg mensen in de winkel en maatregelen rondom corona
- op naar een minimum uurloon van **14 euro** bruto

We hebben het genoeg onze voorstellen kenbaar te maken voor de nieuwe cao voor de Mirage Groep: Big Bazar, Blokker, Intertoys, Miniso. Deze voorstellen doen wij na consultatie van medewerkers en op basis van het algemeen beleid van de FNV. We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe, andere en/of betere voorstellen te doen.

### **1. Looptijd**

We stellen voor een nieuwe cao met een looptijd van 2 jaar (1 januari 2021 tot en met 31 december 2022).

### **2. Inkomen, primarkpremie**

Winkelmedewerker kunnen tijdens de coronacrisis rekenen op applaus. Nu is het tijd voor waardering in de vorm van een loonsverhoging. De lonen zijn al jaren zo goed als bevroren, terwijl maandelijkse lasten, zoals woon- en zorgkosten, wél fors blijven stijgen. Winkelmedewerkers kunnen nauwelijks sparen, veel medewerkers zijn afhankelijk van zorg- of huurtoeslag. Of zij moeten zelfs geld lenen om rond te komen. De FNV wil dat de lonen stijgen naar minstens 14 euro per uur. Daartoe stellen wij voor dat de feitelijke uurlonen en de schaallonen met 5% worden verhoogd, met een minimum van 100 euro per maand. Ook dit najaar krijgen grote winkelketens weer een vergoeding vanuit de regeling Lage Inkomens Voordeel (primarkpremie). Deze subsidie komt bovenop de NOW-subsidie. De grote winkelketens krijgen voor een groot deel van de medewerkers 0,51 tot 1,01 euro per verloond uur terug van het kabinet. Wij krijgen graag inzicht in het bedrag dat hiermee in 2018, 2019 en 2020 gemoeid is. FNV wil de primarkpremie laten terugvloeien naar de medewerkers. Bij inzet van deze overheids gelden in de loonsom, kan volgens schatting van de FNV een deel van de algemene loonsverhoging betaald worden. Medewerkers die de verantwoordelijkheid hebben voor een winkel, moeten daar ook voor worden beloond. Wij pleiten voor een verhoging van de vervangingstoeslag naar 2,50 Euro per uur. En een vaste maaltijdvergoeding van 8 euro netto en een kerstgratificatie.

### **3. Roosters en werk-privé-balans**

Er wordt een groot beroep op medewerkers gedaan. Iedere door de werkgever verplichte aanwezigheid van de medewerker dient te worden beschouwd als werktijd, met uitzondering van een incidentele niet van te voren geplande beperkte overschrijding van de ingeroosterde uren. Een grote meerderheid van de winkelmedewerkers werkt weleens op onregelmatige tijden. Veel mensen hebben de toeslagen nodig om rond te komen. Wij pleiten voor een toeslag van 50% voor uren gewerkt tussen 20.00 en 08.00 uur van maandag t/m vrijdag; een toeslag van 33,3% voor uren gewerkt tussen 18 en 20 uur van maandag t/m vrijdag. Een toeslag 50% voor alle uren op zaterdag tot 20.00 uur; een toeslag van 100% op zon- en feestdagen en op zaterdagavond vanaf 20.00 uur.

### **4. Werkdruk en van flex naar vast**

De norm van de FNV is dat werk wordt verricht op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever. Wij spreken in de winkels veel mensen met een tijdelijk contract. De aanwezigheid van veel tijdelijke medewerkers zorgt voor een verhoging van de

werkdruk van vaste krachten. We willen inzicht in de omvang van de zogenaamde flexibele schil en die flexibele schil zoveel mogelijk terugdringen.

Bij een vaste baan, hoort een goede verzekering tegen de gevolgen van een eventueel ontslag en (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Werknemers in de sector hebben zich uitgesproken voor aansluiting bij de stichting PAWW, om de wettelijke uitkeringen aan te vullen. Werknemers in de sector geven aan dat er te weinig collega's op de vloer staan. Wij pleiten voor meer collega's op de werkvloer, zeker in de avonduren. De opening en sluiting van het filiaal gebeurt door 2 volwassen vakkrachten. BOL-leerlingen, medewerkers jonger dan 20 jaar en aankomende medewerkers behoren niet tot de groep die het winkelpand mogen openen en/of sluiten.

#### **5. *Gezond werken tot je pensioen***

De AOW-leeftijd wordt steeds hoger. Wij pleiten voor afspraken in de cao om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren waardoor medewerkers op een gezonde manier tot hun pensioen kunnen werken. Wij pleiten voor een generatiepact, waarbij medewerkers vanaf hun 58<sup>e</sup> kunnen kiezen voor 80% werk, 90% loondoorbetaling en 100% pensioenopbouw. Hierdoor ontstaat formatieruimte om nieuwe vaste banen voor jonge mensen te creëren.

#### **6. *Transparante geldstromen***

De FNV pleit voor een eerlijke verdeling van de opbrengsten in de sector. Hiervoor is het noodzakelijk dat het concern transparanter is over waar de opbrengsten naar toe gaan en hoe de geldstromen lopen. Werknemers moeten meer inzicht krijgen in de verdeling van de opbrengsten

#### **7. *Werkgeversbijdrage***

De FNV hecht waarde aan een goed georganiseerd overleg. Met een werkgeversbijdrage compenseert de werkgever de vakbonden voor hun inzet voor werknemers die geen vakbondslid zijn en dus geen vakbondscontributie betalen. FNV pleit voor toekenning van de AWWN-regeling.

Wij rekenen op constructieve en respectvolle onderhandelingen die kunnen leiden tot een voor beide partijen goede cao. Met vriendelijke groet,

Linda Vermeulen en Danielle Wiek, Bestuurders FNV Handel

Amsterdam, 2 december 2020  
20-1062/LV/MB