



CONCEPT cao-voorstellenbrief Winkelstraat – Vast Veilig en 14

meer **vastheid en zekerheid in contract en roosters*

****veilig** werken: genoeg mensen in de winkel en maatregelen rondom corona*

op naar een minimum uurloon van **€ 14,- bruto*

We hebben het genoeg onze voorstellen kenbaar te maken voor de nieuwe cao voor de Winkelstraat c.q. de cao Retail Non-food. Deze voorstellen doen wij na consultatie van medewerkers van winkelketens en distributiecentra 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 en coronabonus

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,- per uur. Daartoe stellen wij voor dat de feitelijke uurlonen en de schaallonen met 5% worden verhoogd, met een minimum van € 100,- 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 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 overheidsgelden in de loonsom, kan volgens schatting van de FNV een deel van de algemene loonsverhoging betaald worden.

3. Roosters en werk-privébalans

Een grote meerderheid van de winkelmedewerkers werkt weleens op onregelmatige tijden. Veel mensen hebben de toeslagen nodig om rond te komen. Wij pleiten voor verhoging van de zondagstoeslag naar 100%. Daarnaast pleiten wij voor een toeslag van 50% voor uren gewerkt tussen 20.00 uur en 08.00 uur van maandag t/m vrijdag; een toeslag 50% voor uren gewerkt op zaterdag; een toeslag van 100% op zon- en feestdagen en op zaterdagavond vanaf 20.00 uur.

Meer inspraak in de roosters en meer zekerheid over de roosters is belangrijk. De grote beschikbaarheid en flexibiliteit leveren een verstoorde werk-privébalans op. Het aantal uren in het rooster varieert binnen een bandbreedte van + en – 35% ten opzichte van het aantal contracturen. Deze bandbreedte zorgt ervoor dat er wekelijks grote verschillen kunnen optreden, waardoor er inbreuk wordt gedaan op de privétijd. De FNV pleit voor een beperking van de bandbreedte tot maximaal + en – 20%.

Wij pleiten wij voor de toekenning van 1 extra vaste vrije dag en 1 extra vrije vaste avond per week, waarop mensen niet worden ingeroosterd. Ook pleiten wij voor het wekelijks recht op twee aaneengesloten vrije dagen. Dit zorgt voor meer vitaliteit en brengt het evenwicht werk-privé iets beter in balans.

4. Meer waardering en betere binding (jonge) medewerkers

De doorloop van medewerkers is groot. Wij horen van jonge mensen dat zij elders werk zoeken, met als veelgehoorde argumenten dat de beloning tegenvalt, de doorgroeimogelijkheden beperkt zijn en de werktijden te ongewis. In veel winkels worden geen contracten gesloten van meer dan 24 uur per week. Een oplossing zien wij in grotere uur-contracten, meer vaste contracten en meer groeimogelijkheden voor medewerkers in loon. Dit is ook voor de huidige medewerkers een blijk van waardering. Daarnaast moet de branche veel volwassener worden. Het kan toch niet zo zijn dat het belangrijkste werk in de winkels uitgevoerd wordt door jongeren die continu bijgestaan moeten worden door de werkers in vaste dienst. De werkdruk van de mensen in vaste dienst is veel en veel te hoog en dat moet anders, moderner.

5. 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. 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. Winkelsluiting moet door minstens 2 collega's gebeuren.

6. 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^e kunnen kiezen voor 80% werk, 90% loondoorbetaling en 100% pensioenopbouw. Hierdoor ontstaat formatieruimte om nieuwe vaste banen voor jonge mensen te creëren.

7. 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

8. 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.