

## Voorstellen CAO Supermarkten 2023-2024

### 1. Protocolafspraken cao 2020-2022

Zoals wij eerder hebben aangegeven willen wij de onderhandelingen over een nieuw contract niet vertragen door deze afhankelijk te maken van eerdere, niet- of niet volledig nagekomen afspraken. Wij hechten er echter aan dat die afspraken wel degelijk worden nagekomen en niet alleen vanwege het feit dat ze gemaakt zijn. Ze zijn van belang voor de werknemers in de sector, maar ook voor de positie van de sector ten opzichte van andere – aanpalende – sectoren. Het betreft hierbij:

#### a. Volledige update van het Handboek Functiewaardering

Zoals dito is overeengekomen in bovengenoemde cao, zou het Handboek Functiewaardering, waarvan de jongste versie dateert uit 2002, een volledige update ondergaan. De redenen hiervoor zijn duidelijk: er is sinds 2002 veel veranderd. Functies zijn verdwenen of hebben een andere invulling gekregen. Er zijn, tegen de achtergrond van de stormachtige ontwikkeling van 'online', functies bijgekomen. Uit de enquête is tevens naar voren gekomen dat veel werknemers zich zorgen maken over de gevolgen die de voortschrijdende automatisering voor hun functie hebben. Hoewel er enkele stappen zijn gezet om dit proces te starten, is deze update vooralsnog niet uitgevoerd – zelfs niet op het voor de werkgevers meest prangende onderdeel, de online-functies. Wij stellen voor om vóór de expiratedatum van de lopende cao de concrete planning met bindende data, inclusief datum gereed, vast te leggen.

### 2. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van één jaar, te weten voor de periode van 2-7-2023 tot en met 1-7-2024.

### 3. Eerlijke beloning en waardering

De koopkrachtontwikkeling van de lage en middeninkomens blijft achter. De hoge inflatiecijfers drukken zwaar op de portemonnee van werkenden, ook van medewerkers in de supermarkten, de distributiecentra en de online-vestigingen. Steeds meer economen en politici geven aan dat iemand minimaal € 14,- per uur moet verdienen om fatsoenlijk te kunnen leven.

Om de koopkracht op peil te houden moet er actie ondernomen worden. Daar hoort niet alleen een loonsverhoging bij, sterker nog: de FNV vindt dat koopkrachtbehoud het best gerealiseerd kan worden door deze te relateren aan de inflatiecijfers. Bovendien vinden wij dat iedereen er ook op vooruit moet gaan. Kortom: niet alleen koopkrachtbehoud, maar ook koopkrachtverbetering.

- a. Wij stellen € 14,- voor als minimum uurloon voor een 18-jarige;
- b. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de lonen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden

geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutolonen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober, af te ronden op 1 decimaal). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, die achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 juli 2023, betekent dit dat de brutolonen als eerste per 1 januari 2024 structureel worden aangepast op basis van deze APC. FNV stelt daarnaast voor om per 1 juli 2023 de lonen te verhogen met het percentage van 14,3%, de loonvraag voor 2023. Vanwege de uitzonderlijk hoge inflatie en de maatregelen die door de overheid zijn genomen, gaat FNV hier éénmalig uit van de niet afgeleide CPI.

#### **4. Vak volwassen loon, functiejaren en -ontwikkeling**

Uitvoering van werkzaamheden zou niet leeftijdsgebonden moeten zijn, of een aanloopschaal moeten hebben. Het uitgangspunt van de FNV is dat werknemers tenminste beloond moeten worden op basis van de laagste periodiek van de voor de functie van toepassing zijnde reguliere schaal. Dat is nu vanaf 21 jaar en ouder.

- a. Wij stellen voor dat een 18-jarige het vak volwassen loon moet verdienen, met een bodem van € 14,- .
- b. Alle werknemers die werkzaamheden uitvoeren die gebruikelijk zijn in de onderneming/de sector worden ingeschaald op basis van hun functie, vakmanschap en ervaring bij huidige of eerdere werkgevers.
- c. Deze bepaling geldt ook voor uitzendkrachten.
- d. Wij stellen voor om het begrip ‘aankomend medewerker’ – en daarmee de verloning volgens een lagere loonschaal dan de loonschaal die hoort bij genoemde functie – te schrappen. Inschaling in een specifieke loongroep moet overeenkomen met de hieraan gekoppelde functie.
- e. Toekenning van een functiejaar vindt plaats in de maand volgend op de maand waarin betreffende medewerker 12 maanden de functie heeft vervuld (en niet in januari volgend op die periode).
- f. “Wanneer werknemers (tijdelijk) vanuit de Participatiewet werkzaamheden verrichten, ontvangen zij het schaalloon (inclusief eventuele toeslag voor werken op bijzondere uren) dat bij de functie hoort, in plaats van werken met behoud van uitkering.”

## 5. Vergoedingen en toeslagen

Werk op niet-reguliere tijden blijft zowel onder leden als onder niet-leden een terugkerend onderwerp. Het blijven afwijkende tijden, waardoor de balans werk-privé vaak verstoord raakt. Het werk in de online vestigingen is al helemaal moeilijk 'te vangen' onder reguliere arbeidstijden – het blijven dus afwijkende werktijden.

- a. Wij stellen voor de toeslag voor werk op zondag terug te brengen naar 100%.
- b. Wij stellen voor het toeslagenregime voor werk in distributiecentra vanaf ingangsdatum van de nieuwe cao toe te passen op de werkzaamheden zoals zij in de online vestigingen plaatsvinden.
- c. Wij stellen voor artikelen 7.2.b als volgt te herschrijven:
  1. Als er op een feestdag (die niet op een zondag valt) geen werk wordt verricht, dan geldt voor de loondoorbetaling de 6/12 regel. Die houdt in dat de werknemer in de 12 weken voorafgaand aan de feestdag op tenminste 6 gelijknamige dagen ingeroosterd moet zijn geweest. Het aantal door te betalen uren is dan gelijk aan het gemiddeld aantal uren dat op de betreffende dag is gewerkt.
  2. Als er op een feestdag (die niet op een zondag valt) wel wordt gewerkt, dan geldt voor de loondoorbetaling de 6/12 regel. Bovenop die betaling worden de op die dag gewerkte uren vermeerderd met een toeslag van 100%.
  3. Als er op een feestdag, die tevens een zondag is, wordt gewerkt, dan is punt 2 van toepassing.
- d. Wij stellen voor om in de cao een reiskostenvergoeding op te nemen van € 0,21 over elke daadwerkelijk gereisde kilometer woon-werk, ongeacht de functie die iemand bekleedt. Indien het fiscale maximum voor € 0,21 van overheidswege wordt verhoogd, dan zal dit bij cao ook aangepast worden.

## 6. Werkzekerheid

De FNV wil af van de draaideur die werknemers eeuwig in flexibele contracten houdt, zeker wanneer er sprake is van structureel werk. Structureel werk behoort te worden uitgevoerd door werknemers die niet allen direct in dienst zijn van de werkgever, maar ook op basis van een contract voor onbepaalde tijd. Wij hebben in de afgelopen jaren met name in de online vestigingen het aandeel flexibele arbeid tot schrikbarende percentages zien stijgen, met een even schrikbarende omloopsnelheid.

- a. Wij stellen voor om flexibele arbeid alleen op die plekken in te zetten, waar het voor bedoeld is: in tijden van 'piek en ziek'. In concreto: alle werknemers (inclusief uitzendkrachten/oproepkrachten en andere flex-constructies) die minimaal 9 maanden per jaar werkzaam zijn voor het bedrijf, voeren structureel werk uit en dienen derhalve de zowel direct voor de inlener als op basis van een contract voor onbepaalde duur aan de slag te gaan.
- b. Uitzendkrachten hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en behoren dientengevolge ook op identieke arbeidsvoorwaarden te werken; wij stellen daarom voor de cao integraal van toepassing te laten zijn op uitzendkrachten.

- c. Wij stellen voor dat er niet wordt gewerkt op basis van oproepcontracten (nul-uren, min/max).

## **7. NEN**

Wij stellen voor om de NEN-afpraak uit artikel 3 lid 8 van de cao te schrappen, en te vervangen door de volgende tekst:

*De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren en zegt toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau de beloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien de werkgever/inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.”*

## **8. Werkdruk en werktijden**

Werkdruk is een zeer veelgenoemd onderwerp. Het betreft zowel ‘de dagelijkse gang van zaken’ als het ‘gezond de eindstreep halen’. Werknemers willen niet alleen meer zeggenschap over hun rooster en werktijden, maar ook eerder kunnen stoppen met werken.

- a. Wij stellen voor dat het volledige rooster minimaal twee weken, maar bij voorkeur drie weken voor aanvang bekend wordt gemaakt. Indien voor de werknemer het rooster niet twee weken vooraf bekend is gemaakt, kan werknemer uitsluitend worden verplicht te werken op zijn structurele arbeidstijd.
- b. Wij stellen voor om het begrip ‘meer-uren’ te definiëren en op te nemen in de cao-tekst, waarbij aangetekend dat meer-uren niet structureel en/of zonder overleg met de werknemer mogen worden opgedragen. Er is sprake van structurele meer-uren indien dit meer dan eenmaal per week plaatsvindt.
- c. Wij stellen voor om de werknemer altijd de keuze te bieden om meer-uren danwel overuren in tijd of geld te laten uitkeren, danwel voor tijdsparen aan te wenden.
- d. Wij stellen voor om werk op Goede Vrijdag, 4 mei, 5 december en Kerstavond vanaf 18.00 uur en op Oudejaarsdag vanaf 15.00 uitsluitend op vrijwillige basis te laten plaatsvinden.
- e. Wij stellen voor om naast de bepalingen in artikel 4, lid 7b ook het werk op Tweede Kerstdag, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag en Tweede Pinksterdag, alsmede tijdens het Suikerfeest uitsluitend op vrijwillige basis te laten plaatsvinden.
- f. Wij stellen voor om de bestaande afspraken in het kader van de RVU-regeling niet alleen in ieder geval te verlengen, maar uit te breiden. Dat betekent dat werknemers niet maximaal 1 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd het recht hebben om te stoppen, maar 3 jaar en dat de gewerkte jaren-eis wordt teruggebracht naar 25 jaar. En dat de werknemer de fiscaal maximaal toegestane bijdrage per maand ontvangt (voor 2023 is dit €2037 bruto per maand). Vanaf september 2023, op voorwaarde dat de Eerste Kamer hiermee instemt, kunnen naast sectoren ook individuele werkgevers een subsidieaanvraag doen in het kader van de MDIEU-regeling. Wij stellen voor deze mogelijkheid integraal op te nemen in de cao.

- g. Los hiervan stellen wij voor concrete afspraken te maken over een generatiepact, waarbij de mogelijkheid bestaat om vanaf het 58<sup>ste</sup> levensjaar korter te gaan werken met behoud van een zeker percentage loon en de volledige pensioenopbouw.

## **9. Persoonlijk Ontwikkelingsbudget en scholing**

Een opleiding of training kan een impuls geven aan de beroepsmatige ontwikkeling van een medewerker in de supermarkt of distributiecentrum. Tegelijk kan een opleiding de horizon van een medewerker verbreden.

- a. Wij stellen voor om het huidige opleidingsbudget uit te breiden naar € 250,- per medewerker per jaar, waarbij dit budget niet na vijf jaar terugvalt aan werkgever, maar behouden blijft voor werknemer. In lijn met dit voorstel vinden wij dat het opleidingsbudget ook beschikbaar moet zijn voor uitzend- en oproepkrachten.
- b. Wij stellen voor om een inspanningsverplichting voor werkgever en werknemer in de cao op te nemen, zodat er daadwerkelijk gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid tot (niet-bedrijfsgebonden) training en opleiding.
- c. Wij stellen voor om, onder meer in het kader van veilig werken, een taaltraining 'Nederlands op de werkvloer' op te nemen voor niet-Nederlandstaligen/non-native speakers. Dit voorstel betreft zowel medewerkers als uitzend- en oproepkrachten. Het beoogde taalniveau hierbij is A2.

## **10. Arbeidsongeschiktheid**

- a. Er is een verschil in de definitie en uitwerking van het begrip arbeidsongeschiktheid en looncomponent. Wij stellen voor om de LMB-tekst van artikel 10.1.a integraal over te nemen in het relevante artikel in de VGL-cao (2n en 2m).
- b. Wij stellen voor om de wachtdagen bij ziekte te schrappen.
- c. Wij willen aparte afspraken maken over de werknemers die voor 35% of minder zijn afgekeurd. Wij stellen voor om deze werknemers, en dit is geheel in lijn met de wet, in dienst te houden. Er wordt hen te allen tijde een passende functie aangeboden. Aard en omvang van deze functie mogen niet tot een inkomensverlies leiden groter dan het arbeidsongeschiktheidspercentage. Indien er sprake is van teruggang in aard of omvang van de functie vindt loonaanvulling plaats."

## **11. Veiligheid**

Uit de enquête blijkt dat veel medewerkers zorgen hebben over de veiligheid op de werkvloer. Agressieve of asociale klanten, diefstal bij de zelfscanpleinen waarop klanten aangesproken moeten worden en soms een avondshift met slechts twee medewerkers zijn hiervan voorbeelden.

Veilig je werk kunnen doen is cruciaal. Wij willen dan ook concrete afspraken maken met werkgevers over maatregelen die genomen kunnen en moeten worden om die veilige werkomgeving te garanderen. Dit zouden maatregelen kunnen zijn in de trant van:

- a. Een minimale bezettingsnorm per dagdeel, ook in het kader van aanpak van de werkdruk.
- b. Standaard inzet van beveiligers.

## **12. Arbeid en zorg**

Uit de enquête komt naar voren dat veel medewerkers behoefte hebben aan een vorm van (zorg)verlof, maar dat het financieel niet haalbaar is voor hen om terug te gaan naar 70% van het loon.

- a. Wij stellen voor dat werkgever het 9 weken durende betaalde ouderschapsverlof (van het in totaal 26 weken durende verlof) aanvult tot 100% van het loon inclusief emolumenten in plaats van de huidige wettelijke 70%.
- b. Wij stellen de volledige doorbetaling van het loon inclusief emolumenten (100%) voor bij kortdurend zorgverlof.
- c. Wij stellen de doorbetaling voor ter hoogte van 70% van het loon inclusief emolumenten bij langdurig zorgverlof/mantelzorg.
- d. Ingeval van plotselinge gebeurtenissen of omstandigheden, waar werknemer direct maatregelen voor dient te nemen, stellen wij voor in de cao te verwijzen naar de wettelijke regeling omtrent calamiteitenverlof.
- e. Ook in het kader van het geboorteverlof stellen wij volledige doorbetaling van het loon inclusief emolumenten voor.
- f. Om de werkdruk bij zwangere werknemers te verlagen stellen wij een verlengde verlofperiode voor van twee weken tegen volledige doorbetaling van het loon inclusief emolumenten. De werkneemster die wegens zwangerschap en bevalling verlof heeft zal binnen het bedrijf worden vervangen.
- g. Wij stellen voor 'rouwverlof' als apart artikel in de cao op te nemen. Rouwverlof is bestemd voor het verwerken van ingrijpende gebeurtenissen en bedraagt 10 (aaneengesloten) werkdagen, met behoud van 100% loon inclusief emolumenten.

## **13. Diversiteit en inclusie**

De FNV staat ook voor diversiteit en inclusie. Om die reden stellen wij voor om de diversiteit en inclusie niet alleen als begrippen, maar ook hun uitwerking ervan in de cao op te nemen. Hierbij valt te denken aan de positie van LHBTIQ+-ers, neutrale partnerbegrippen en transitieverlof voor transgender personen. Daarnaast stellen wij voor om verlofregelingen uit te breiden naar meer-oudergezinnen.

### Voorstel verlof voor gendertransitie

“Een werknemer die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van loon inclusief emolumenten voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en

eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop is als er een medische behandeling plaatsvindt (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de medewerker arbeidsbeperkingen heeft. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen.”

“De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.”

#### Voorstel verlof voor ouderschapsverlof meer-oudergezinnen

Ouderschapsverlof is ook van toepassing op niet-biologische ouders in meer-oudergezinnen. De werkgever betaalt gedurende het ouderschapsverlof van de werknemer het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

#### **14. Werkgeversbijdrage**

Wij stellen (opnieuw) voor om de VGL-werkgevers een financiële bijdrage te laten leveren voor de totstandkoming van een cao. Ook deze werkgevers hebben baat bij het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg. Uitgangspunt voor de berekening van de bijdrage is het aantal FTE's bij de leden van de VGL.

#### **15. Verrekening vakbondscontributie**

Wij stellen voor om de vakbondscontributie te verrekenen via de vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR).

#### **16. Diversen**

- a. Wij stellen voor om, omwille van de leesbaarheid en eenduidigheid van de cao, de teksten te hertalen om zo tot een voor elke partij leesbare tekst te komen.
- b. Wij stellen voor om het begrip “loon” duidelijker te definiëren.
  - a) Loon: het bruto schaalloon plus eventuele provisie of warme persoonlijke toeslag
  - b) All-in loon: het bruto uurloon, verhoogd met ADV, vakantieuren en vakantietoeslag
  - c) Loon inclusief emolumenten: het bruto schaalloon, inclusief een gemiddelde aan overwerkvergoedingen, kostenvergoedingen en toeslag voor bijzondere uren.
- c. Wij stellen voor de begrippen erbijbaner, loopbaner, hulpkracht en tussenbaner in de cao te vervangen door ‘werknemer’.

- d. Wij stellen voor om de wettelijke regeling inzake roostering en oproeptermijnen (d.d. 1-1-2020) en de daaruit voortvloeiende financiële verplichtingen van werkgever integraal in de cao op te nemen.
- e. Wij stellen voor om, conform de wettelijke regelingen, het verbod op opschorting loonbetaling bij schorsing op te nemen in betreffend artikel, te weten artikel 27.
- f. Wij stellen voor om, artikel 4 lid g van de cao Levensmiddelenbedrijf in overeenstemming te brengen met de wettelijke regelingen, waardoor de erbijbaner die minder dan 2 uur per week arbeid heeft verricht, heeft recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben als hij 3 uur arbeid zou hebben verricht.
- g. Tot slot stellen wij voor om het zogenaamde 'afhelpkwartiertje' op te nemen in de definities van de cao-teksten. Dit kwartier wordt weliswaar niet gedefinieerd als overwerk, maar dient wel - zoals blijkt uit artikel 4, lid 8- als regulier werk beloond te worden in geld of vrije tijd.