



Concept cao-voorstellenbrief de Bijenkorf

We hebben het genoeg onze voorstellen kenbaar te maken voor de nieuwe cao van de Bijenkorf. Deze voorstellen doen wij na consultatie van medewerkers van de Bijenkorf 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 juli 2019 tot en met 30 juni 2021).

2. Werkt- privé-balans

In de eerste helft van het jaar veel minuren opbouwen en in de tweede helft van het jaar vaak lange weken maken. Het is een veelgehoord probleem dat mensen hierdoor privé in de knel komen, ofwel overbelast raken, lichamelijk of psychisch. Wij stellen een vereenvoudiging voor van de berekening van plus- en minuren. Namelijk de gelijkschakeling van de kwartaalafsluiting met de urennorm. Dus: geen jaarurennorm, maar een kwartaalurennorm. Hierdoor blijft de flexibiliteit voor de Bijenkorf bestaan, wordt de werkdruk lager én krijgen medewerkers meer grip op hun privéleven.

3. Roosters

In de vorige cao hebben we afspraken gemaakt over een werkgroep op het gebied van roosters. Dat heeft tot nu toe opgeleverd dat er een e-learning komt. Dat is een mooie stap. Maar er moet meer gebeuren. Meer inspraak in de roosters en meer zekerheid over de roosters. Door de toenemende beschikbaarheid van medewerkers pleiten wij voor de toekenning van 1 extra vrije vaste avond per week, waarop mensen niet worden ingeroosterd. Dit zorgt voor meer vitaliteit en brengt het evenwicht werk-privé iets beter in balans.

4. Inkomen

De Nederlandse economie groeit alweer een paar jaar flink, maar werkenden zien daar in hun inkomen verhoudingsgewijs te weinig van terug. Terwijl maandelijkse lasten, zoals woon- en zorgkosten, wél fors blijven stijgen. De FNV stelt voor om de feitelijke uurlonen met 50 cent per uur te verhogen – en dit ook zo aan te passen in de schaallonen, per 1 juli 2019 en 1 juli 2020. Daarnaast stelt de FNV voor alle nominale bedragen zoals genoemd in de cao, met 3,5% te verhogen, te weten: het vitaliteitsbudget, de reiskostenvergoeding en de BHV-gratificatie.

- Inzet LIV-gelden als aanvulling op het inkomen.
Ook dit najaar krijgt de Bijenkorf weer een vergoeding vanuit de regeling Lage Inkomens Voordeel (primarkpremie). Voor een groot deel van de medewerkers krijgt de Bijenkorf per verloond uur 0,51 tot 1,01 euro terug van het kabinet. Wij krijgen graag inzicht in het bedrag dat hiermee in 2018 en 2019 gemoeid is. Bij inzet van deze overheids gelden in de loonsom, kan volgens schatting van de FNV een verdere algemene loonsverhoging betaald worden van ten minste 10 cent per uur, per 1 juli 2019 en 1 juli 2020.

5. Meer waardering en betere binding (jonge) werknemers aan de Bijenkorf

De doorloop van medewerkers is groot. Wij horen van jonge mensen dat zij elders werk zoeken, met als veelgehoorde argumenten dat de beloning bij de Bijenkorf tegenvalt, de doorgroei mogelijkheden beperkt zijn en de werktijden te ongewis. Een oplossing zien wij in meer groei mogelijkheden voor medewerkers in de schaal.

Instroom voor nieuwe verkoopmedewerkers in de salarisschaal van de functie waarin zij werkzaam zijn (veelal schaal 3). Doorgroeimogelijkheden naar de volgende schaal. Ook voor de huidige medewerkers is dit een blijk van waardering.

6. Betere doorloop door de schalen

In de vorige cao hebben we afspraken gemaakt om het Performance Management terug te dringen. Wij maken graag goede afspraken over hoe medewerkers door de schalen groeien. Met name voor de schalen die nu onder 130% WML zitten, stellen wij voor om in hoogstens 2 stappen op het maximum van de schaal te zitten.

7. 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 van de Bijenkorf inzicht in de zogenaamde flexibele schil en die flexibele schil zoveel mogelijk terugdringen.

8. Gezond werken tot je pensioen

De AOW-leeftijd wordt steeds hoger. In de huidige cao staan enkele afspraken waardoor medewerkers op een gezonde manier kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Wij pleiten ervoor om mensen die gebruik maken van de seniorenregeling meer zekerheid te geven en de bandbreedte voor hen af te schaffen. Wij pleiten voor een studieafpraak om te onderzoeken hoe we deze afspraken verder kunnen verbeteren, ten gunste van een betere vitaliteit.

9. Goed werkgeverschap, goed opdrachtgeverschap

In de cao staan afspraken over goed werkgeverschap. De Bijenkorf heeft door de toenemende contracten met concessie-partners steeds meer verantwoordelijkheid als opdrachtgever. Wij pleiten voor een studie-afpraak over een sociaal eisenpakket waaraan concessiepartners die binnen het 'huis van de Bijenkorf' opereren moeten voldoen.

10. Werkgeversbijdrage / solidariteitsheffing

Werkgeversbijdrage conform AWWN-heffing.

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