

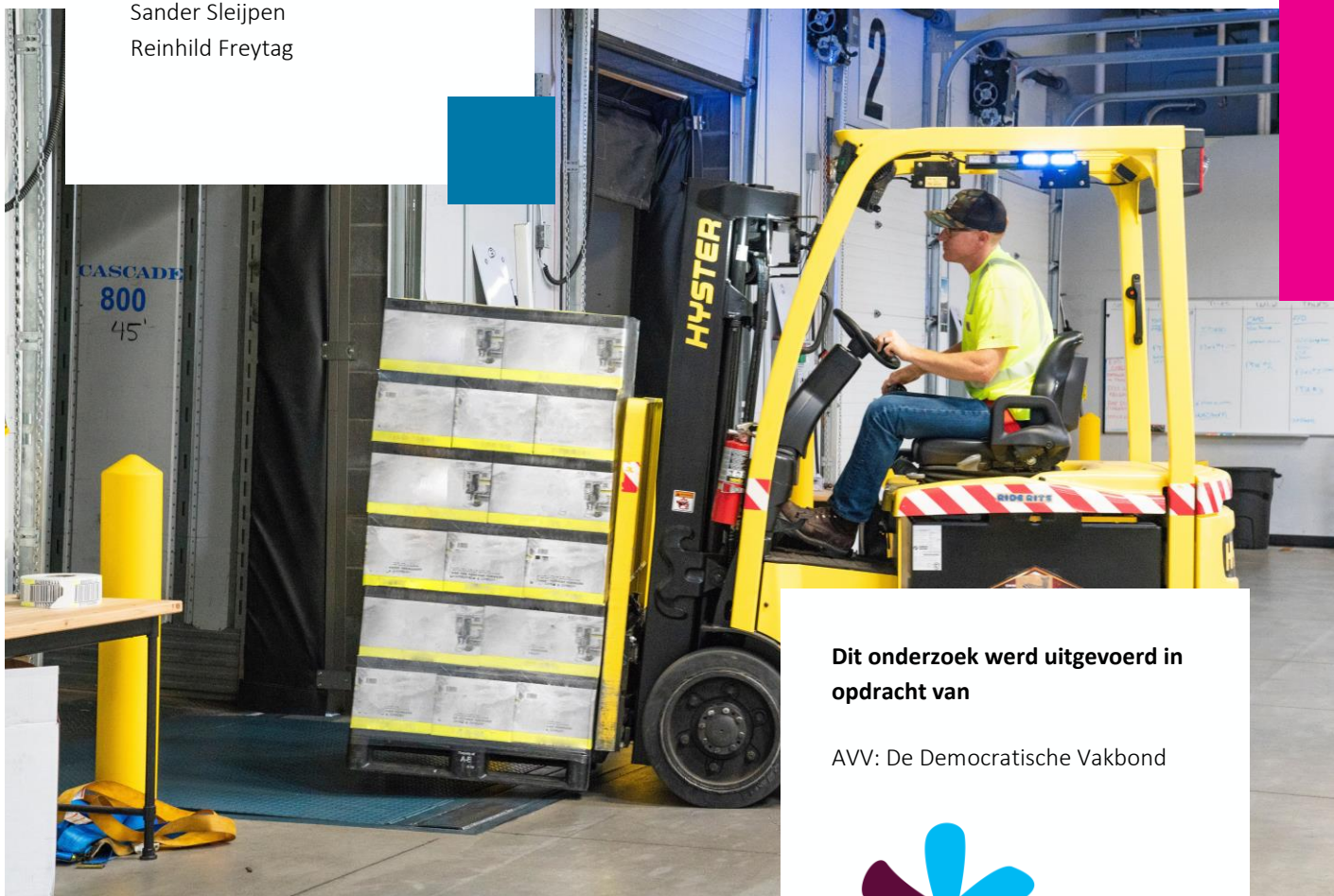
# Eindrapportage Stemming Technische Groothandel

19 maart 2020, Utrecht



## Auteurs

Sander Sleijpen  
Reinhild Freytag



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](mailto:info@labyrinthonderzoek.nl)

W: [www.labyrinthonderzoek.nl](http://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

<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1. Aanleiding	4
1.2. Doelstelling	4
1.3. Methode	4
<b>2 Resultaten</b>	<b>6</b>
2.1. Resultaat stemming	6
2.2. Redenen voor negatieve stem	6
2.3. Suggesties volgende cao	7
<b>Bijlage 1: Open antwoorden</b>	<b>8</b>

# 1

## Inleiding

### 1.1. Aanleiding

AVV heeft samen met FNV Handel, CNV Vakmensen en De Unie onderhandeld over een nieuwe cao voor de medewerkers van de technische groothandel.

AVV en Labyrinth Onderzoek & Advies hebben de belangrijkste punten van het eindbod via een internet-stemming aan zoveel mogelijk medewerkers van de technische groothandel voorgelegd. De stemming is door AVV uitgezet binnen de sector.

De uitslag van de stemming (om precies te zijn de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen) bepaalt in beginsel of AVV de cao kan ondertekenen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder niet tekenen als de meerderheid tegen heeft gestemd. Als de meerderheid voor stemt is de bestuurder wel gemachtigd te tekenen.

### 1.2. Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende door AVV gevraagd een stemming uit te voeren onder de medewerkers van de technische groothandel over de afspraken voor de nieuwe cao.

### 1.3. Methode

Om de mening van werknemers over de afspraken voor de cao te achterhalen, heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd.

Er zijn twee routes via welke medewerkers van de technische groothandel konden stemmen.

1. **Route voor nog niet geregistreerde medewerkers van een technische groothandel:** Op [avv.nu/stem-tg](http://avv.nu/stem-tg) konden medewerkers alle informatie vinden over de afspraken uit het onderhandelaarsresultaat. Met een knop op deze pagina konden zij zich registreren. Na registratie, moesten zij een verificatiecode invullen, die per sms aan hen was verzonden. Daarna werden zij doorgelid naar de stemming bij Labyrinth.
2. **Route voor medewerkers van een technische groothandel die zich al eerder voor het cao-panel hebben geregistreerd:** Zij kregen een mail van AVV met een persoonlijke stem-link. Zij logden met deze link automatisch in op hun persoonlijke informatiepagina. Op deze informatiepagina stond alle informatie over de gemaakte afspraken uit het eindbod. Op deze pagina konden zij met een knop naar de stemming bij Labyrinth, maar pas nadat zij hun telefoonnummer hadden opgegeven en de verificatiecode hadden ingevuld, die per sms aan hen was verzonden.

Door gebruik te maken van deze persoonlijke, unieke omgeving, kan er per registratie maar één keer gestemd worden. Men kon zich aanmelden om te stemmen van 17 februari tot en met 2 maart 2020.

Tijdens de looptijd van de stemming kregen we signalen dat er problemen waren in het stemproces. Dit is toen meteen op de site van AVV vermeld. Al snel bleek dat de problemen niet het gevolg waren van een storing, maar dat sommige stemmers problemen hadden met het doorlopen van de vragenlijst in verband met de instellingen van het netwerk van hun werkgever. Deze groep stemmers is vervolgens een mail gestuurd met een link naar hun persoonlijke unieke omgeving en een uitleg van de oorzaak van de problemen. Deze groep kon alsnog hun stem doorgeven, mits ze gebruik maakten van een ander netwerk dan die van hun werkgever.

De stemming bestond uit een aantal korte vragen. De eerste vraag was: *“Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?”*. Hierbij kon de respondent kiezen tussen: voor de gemaakte afspraken, tegen de gemaakte afspraken of neutraal tegenover de gemaakte afspraken. Indien men neutraal heeft gestemd, is de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan ook neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Dit is uitdrukkelijk op de stemsite en in de vragenlijst vermeld.

Indien men aangaf tegen de gemaakte afspraken te zijn kreeg men de volgende open vraag: *“Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?”*. Respondenten konden hun eigen antwoord hierop formuleren. Als laatste, is alle respondenten gevraagd welke arbeidsvoorwaarden zij belangrijk vinden om te regelen. Ook konden respondenten hier suggesties achterlaten voor een volgende cao.

Naast een Nederlandse stemming, hadden medewerkers ook de mogelijkheid om de vragen in het Engels te beantwoorden. De vragen van de Engels versie waren hetzelfde als die van de Nederlandse. In totaal hebben 3 medewerkers van de Engelse versie van de stemming gebruik gemaakt.

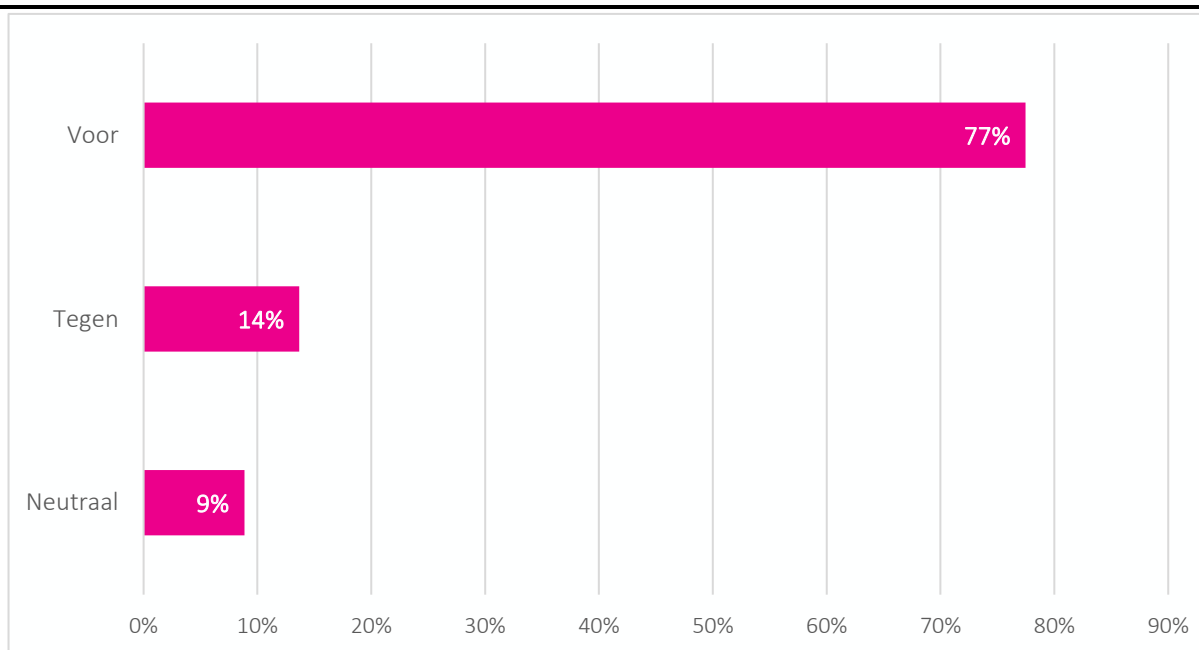
# 2

## Resultaten

### 2.1. Resultaat stemming

In totaal zijn er 419 officiële stemmen uitgebracht. Hiervan hebben 323 medewerker (77%) voor de gemaakte afspraken gestemd, 57 medewerker (14%) heeft tegen de gemaakte afspraken gestemd. Daarnaast hebben 37 medewerkers (9%) neutraal gestemd, wat betekent dat deze zich neerleggen bij het oordeel van de meerderheid van de voor- en tegenstemmers. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 1.

**Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (n= 417)**



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2020.

### 2.2. Redenen voor negatieve stem

Aan medewerkers die tegen hebben gestemd is gevraagd wat de redenen zijn voor het stemmen tegen de gemaakte afspraken. Van de 57 medewerkers die tegen gestemd hebben, hebben 53 medewerkers dit gedaan vanwege te weinig loonsverhoging. Aanvullende opmerkingen waarom medewerkers de loonsverhoging te laag vinden waren dat de verhoging (de afgelopen jaren) de inflatie niet dekt, dat de medewerkers compensatie verwachtten van 2019 en dat de stijging achterblijft in vergelijking met andere cao's. Andere redenen die zijn genoemd om tegen te stemmen waren de werktijden en het sociaal beleid. De antwoorden op deze vraag zijn terug te vinden in Bijlage 1, Tabel 1.

## 2.3. Suggesties volgende cao

Aan de werknemers is gevraagd om suggesties te geven voor een volgende cao. In totaal hebben 167 medewerkers naast een stem uit te brengen, suggesties gegeven.

De meeste mensen gaven hierbij wederom aan dat een verhoging van het loon belangrijk is om mee te nemen in de volgende onderhandelingen. Suggesties die verband houden met de werktijden, worden vervolgens het meest genoemd. Voorbeelden van deze suggesties houden verband met het verkorten van de standaard werkweek, thuiswerken en het aantal vakantiedagen. In het verlengde hiervan wijzen een aantal werknemers ook op een hogere beloning voor overwerkuren. Ook pensioen wordt meermaals genoemd als suggestie voor een volgende cao-onderhandeling. De antwoorden die door de medewerkers zijn gegeven op de vraag *‘Welke arbeidsvoorwaarden vind jij belangrijk om te regelen? Laat ons weten welke suggesties je hebt voor een volgende cao’* zijn te vinden in Bijlage 1, Tabel 2.

# Bijlage 1:

# Open antwoorden

In onderstaande reacties zijn bepaalde gegevens geanonimiseerd om de anonimiteit te waarborgen. Deze gegevens zijn vervangen met [ ].

**Tabel 1: Toelichting tegen stem (n=57)**

2021 en 2022 is het percentage veel te laag de lasten stijgen harder!

Afgelopen 10 jaar loopt deze cao 8% achter tov de inflatie. Met deze cao zal dat alleen maar toenemen. Want 11% in 4 jaar is minder als de verwachte inflatie tot 2022. In een economie die floreert is dat treurig voor de mensen die het al moeilijk hebben in onze sector

Bepaalde afspraken vaag. Alleen met instemming bond. Financieel 11% is netjes. Werktijden pilots vaag en toeslagen

CAO loonsverhoging te laag

CAO verhoging te beperkt

De afgesproken salaris verhogingen zijn te laag en hoeven niet zo gefaseerd in te gaan als nu het geval is.

De CAO is al ruim een jaar afgelopen, en we hebben het afgelopen jaar niets geen loon erbij gekregen. Zou graag nog een vergoeding ontvangen met terugwerkende kracht.

De indexatie wegen niet op tegen de inflatie van afgelopen en komende jaren

De loonstijging vind ik te laag. De prijzen worden al jaren verhoogd, maar wij lopen te ver achter met de prijsstijgingen. Het staat niet in verhouding.

De loonsverhoging is te laag. De verhoging in April moet niet verrekend kunnen worden. 3% in 2021 en 2020 is te weinig.

De looptijd is te lang. Waar baseer je deze verhogingen op? En de structurele verhogingen in deze looptijd zijn niet acceptabel t.o.v de economische ontwikkelingen.

De prijzen van de boodschappen , zorgverzekeringen , brandstof stijgen steeds maar de salarissen stijgen niet zo veel mee.

De salarissen gaan in 2021 en 2022 niet veel omhoog.

De salarisverhoging is laag

die paar % elke keer schiet niet op, terwijl alles om ons heen wel duurder wordt. en niet over 2 jaar.

Duurzame inzetbaarheid

Er is een achterstand opgelopen in 2019. Deze wordt niet gerepareerd met terugwerkende kracht. Hierdoor hebben de werkgevers een positief effect overgehouden aan het langdurige onderhandellen. Het netto voordeel t.o.v. de inflatie is pas in oktober 2020 merkbaar. Dat is 21 maanden verlies voor de werknemer

Er is een redelijk resultaat gehaald. De rede waarom ik tegenstem is om het volgende: Ik ben werkzaam bij [bedrijfsnaam] en de adviezen qua loonsverhoging vanuit de WTG worden standaard niet overgenomen. Met de afspraken die momenteel gemaakt zijn zullen deze adviezen nooit gevolgd worden. Liever had ik gezien dat de loonverhoging met terugwerkende kracht worden gemaakt. Hierdoor is de kans groter dat deze adviezen in de toekomst wel gevolgd worden. Ook is de kans groter dat de groothandelaren die wel de adviezen van de WTG gevolgd hebben, dit in de toekomst blijven doen.

Financieel niet toereikend Versobering Pensioen Versobering vrije dagen



geen compensatie van het loon over 2019. loonsverhoging 2020 mogen met eerder gegeven verhoging worden verrekend. zo blijven wij allemaal achter de feiten aanlopen, dit dekt de inflatie niet eens...

Gezien de inflatie heb ik niet het idee dat we er echt op vooruit gaan qua salaris. De prijzen en lasten blijven maar stijgen. De werkgever verdient alleen maar meer en verhoogd zijn prijzen wanneer de inflatie of inkoop verandert. Helaas profiteert de werknemer hier niet van.

Het is nog niet duidelijk wat die werktijden gaan doen en hoe die toeslagen gaan zijn. Daarom heb ik tegen gestemd. En lager loonsverhoging in 2021/2022.

Het is te weinig voor het werk wat we doen. De werkdruk is zo danig hoog. Kijk eens naar de andere CAO die krijgen meer.

Het kleine stukje loonsverhoging dat we krijgen weegt niet op tegen het feit dat alles enorm duurder word in de economie!

I find the agreed upon salary increase too low. Simple as that. The companies earn enough money to stop being greedy and share some more of the profit. Without the working class none of them would have a company. Its that simple.

ik ben het er niet mee eens dat de werkgever eerdere loonsverhogingen mag verrekenen.

Ik verwacht een verhoging met terugwerkende kracht van de afgelopen 2 jaar.

In alle sectoren wordt minimaal 5% voorgelegd. 3% en eventuele verrekening 2019 is dat te weinig lage cao salaris verhoging is een schande!

loon verhoging over 3 jaar 2020/2022 mag nog verrekend worden met de verhoging van 2019 dus de verhoging is over 5 jaar en dan is het te weinig

Loonstijging is niet genoeg, de stijging van april 2020 zal bijvoorbeeld op 0 uitkomen omdat die verrekend wordt met vorig jaar. Netto is de stijging dit jaar dan 2% ipv 5%. Idem voor de opvolgende jaren, 3% zo minimaal 5% moeten zijn.

loonsverhoging is niet in vergelijking met de inflatie

Loonsverhoging vind ik relatief laag. 13 tot 14 % over bijna 4 jaar vind ik realistischer.

Loonsverhogingen CAO over de afgelopen jaren en de komende jaren compenseert niet het koopkrachtverlies.

Loonverhoging van 2019 is overgeslagen

Mager aanbod, over de jaren uitgesmeerd nauwelijks de inflatie correctie. [BEDRIJFSNAAM] heeft in 2019 en 2020 vooruitlopend op een CAO akkoord reeds 1.5% loonverhoging gegeven. Dat betekent tot 2023 vanaf 2018, in vijf jaar tijd 11% loonverhoging, dat komt neer op 2.2% per jaar. Dat is duidelijk onder de inflatie, dat terwijl "het geld tegen de plinten klotst".

Meer loon erbij krijgen voor het werk wat we doen, inflatie gaat omhoog maar de lonen niet

Niet eens met de jaarlijkse CAO verhoging, deze is te laag en moet worden aangepast.

Omdat we in 2019 geen CAO hadden hebben we officieel geen verhoging gehad. De inzet was om in de nieuwe CAO alsnog een verhoging voor 2019 door te voeren. Dat zie ik niet terug. Verder loopt deze CAO tot 2022 en niet tot 2021, ook dat was de inzet. Ik ga pas akkoord met deze verhogingen, met terugwerkende kracht vanaf 2019 en uiterlijk lopend tot 2021, totale looptijd vanaf 2019 dus 3 jaar. Ook betwijfel ik of het in 2022 binnen 6 maanden rond zal zijn, kan het me gezien deze keer niet voorstellen. Eerder beginnen wellicht?

Omdat we in 2019 geen CAO hadden hebben we officieel geen verhoging gehad. De inzet was om in de nieuwe CAO alsnog een verhoging voor 2019 door te voeren. Dat zie ik niet terug. Verder loopt deze CAO tot 2022 en niet tot 2021, ook dat was de inzet. Ik ga pas akkoord met deze verhogingen, met terugwerkende kracht vanaf 2019 en uiterlijk lopend tot 2021, totale looptijd vanaf 2019 dus 3 jaar.

Onderstaande aangegeven regelen verrekening is niet logisch gezien prijsindexcijfer/inflatie cijfers over 2019 \* Bedrijven die salarisverhogingen hebben gegeven in 2019 en/ of in 2020, vooruitlopend op de cao, mogen deze loonsverhogingen verrekenen met de cao-loonsverhoging van 1 april 2020 en als dat

onvoldoende is, met de loonsverhoging van 1 oktober 2020. Eerder gegeven loonsverhogingen kunnen alleen in 2020 verrekend worden.

percentage loonsverhoging te laag. Geen compensatie voor de periode dat er geen nieuwe CAO is geweest van af april 2018

Persoonlijk vind ik de algemene salarisverhogingen bijzonder karig. In 2017 en 2018 hebben wij bij [bedrijfsnaam] al nagenoeg geen verhogingen meegemaakt en in april 2019 1,5% en bij 1 jan. 2020 nog eens 1,5% als voorschot op de CAO onderhandelingen. Deze worden dus tenietgedaan per april 2020 waar dus de eerste effectieve verhoging van 2 % later dit jaar van kracht zal gaan worden. De inflatie is in die periode veel groter geweest dus wordt dit niet gecompenseerd. Verder is er de laatste jaren beduidend minder bonus uitgekeerd door de grote investeringen die er gedaan worden op verhuizingen en ICT projecten. Door een reorganisatie project kan de volledige bonus dit jaar wel eens grotendeels gaan wegvallen. Kortom we gaan elk jaar achteruit in de salaris waardering.

Punt 3 overige onderwerpen pilot andere werktijden en toeslagen

Salaris

salaris overeenkomst te mager; geen toezeggingen over sociaal beleid.

Salarisverhoging voor de komende 33 maand is te laag zonder 2019 mee te rekenen

Te lage inzet gezien de gemaakte winsten van afgelopen jaren. Zeker in verhouding t.a.v. de zg. "Cao groei" voor de werknemer. Tevens is het de werknemer die de laatste jaren heeft moeten inleveren t.a.v. de WTG. Ook in deze sector verloopt de interesse, kennis & kwaliteit van de werknemers, door afkaveling van de cao afgelopen jaren. Hierdoor is de soep minder smakelijk. Aantrek van niet betrokken personeel tegen lage lonen en tijdelijke contracten als gevolg.

te lage loon stijging, in 2019 gem. loonstijging: 2,8% wij helemaal niets, voor 2020 wordt gerekend op 3,1%. gaat lekker zo en de aandeelhouders krijgen dividenden van boven de 6%

te weinig

Te weinig loongroei

Te weinig loonsverhoging

Vergeleken met de meeste andere CAO'S blijven wij ver achter. Als er ook maar een kleine verandering komt in de inflatie, gaan we zelfs achteruit.

Vindt de verhoging gewoon te weinig

We blijven achter in salaris.

Werktijden

Werktijden flexibel maken en de verhogingen. Andere sectoren hebben meer verhoging gehad.

*Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2020.*

**Tabel 2: Suggesties voor een volgend cao (n=167)**

- flexibiliteit: werktijden, vakantiedagen, thuiswerken
- werkomstandigheden (hulpmiddelen, werkplek, klimaat)
- ouderschapsverlof: welke periode, in wat voor vormen op te nemen
- pensioen, pre pensioen, arbeidsongeschiktheid
-Loonparagraaf
-Compensatie bij verruiming dagspiegel
-Duurzame inzetbaarheid
*hogere lonen/beloningen. *werkweek verkorting (mbv!).
*behoud van adv dagen. *behoud van vrije dagen.
*evenredige vergoeding t.a.v. verleg van de werkuren.
1) Salarisverhogingen.
2) Per medewerker een investeringspotje beschikbaar maken voor het volgen van trainingen of opleidingen en tevens betere communicatie en uitrol hiervan binnen de organisatie.
3) Initiatieven in de sector die bijdragen aan meer duurzaamheid en een beter milieu (o.a. verlagen CO2 uitstoot, verlagen stikstofuitstoot, stimuleren gebruik groene energie, minder gebruik plastic, minder printen enz).
4) Verruiming werktijden magazijn om te kunnen blijven concurreren met bedrijven als bol, coolblue, amazon en bouwmarkten.
5) Aandacht voor meer duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers (niet alleen de ouderen).
1. Salaris stijgingen & voor namelijk de bonussen
2. Pensioen
3. Vrije dagen
150% vergoeding bij avondwerk of op zaterdagen
36 uur in 4 dagen
80-90-100 regeling en vakantiedagen
Aandacht voor 55 plussers m.b.t. steeds snellere digitalisering en steeds maar toenemende werkdruk.
Aantal vakantiedagen omhoog Meer aandacht voor flexibel werktijden Arbeidstijden vastleggen in de CAO (8 uur werk en 1/2 pauze eigen tijd)
Ambitieuzer qua salaris en vergoedingen voor, thuiswerken (vergoeding) internet, electriciteit verbruik, warmte.
AOW leeftijd naar beneden. 67+ is niet reëel en ook niet marktconform in Europa.
Arbeidsduur Opleiding Verlofdagen
arbeidstijden pensioenleeftijden
Arbeidstijden. Ontslagrecht
arbeidsvoorwaarden voor ouderen ( 50 plus ) met name de extra dagen voor ouderen regelingen om eerder te stoppen en gunstige regelingen om minder uren te werken.
Arbeidsvoorwaarden zoals onregelmatigheidstoelagen
basissalaris en een goede bonusregeling,
Behoud arbeidsvoorwaarden bestaande contracten.
Beloon en waardeer het logistieke personeel extra. Als vertegenwoordiger voelde ik geen behoefte om te staken terwijl dat blijkbaar wel speelde bij logistiek.
bestaande contracten niet aan sleutelen gelden alleen voor nieuwe werknemers
Beter geregeld ouderschapsverlof Focus op duurzame inzetbaarheid/flexibel werken
beter salaris.

Betere zorg voor zieke personeel

cao-loonstijgingen invoeren per januari van het betreffende jaar en niet in 2 fases per jaar. 80-90-100 regeling

de 80,90,100 regeling moet toch wel geregeld worden.

De 80/90/100 regeling voor oudere werknemers om langer en gezonder mee te blijven doen in het arbeidsproces.

De keuze om meer van huis uit te kunnen werken vind ik belangrijk, en een vier daagse werkweek ook.

De pensioenen moeten goed geregeld zijn. Door de CAO afspraken mag dit niet verslechteren tov je huidige situatie. Werknemers die geen overuren kunnen schrijven, maar wel functiedagen hebben moeten deze ook krijgen. Persoonlijk vind ik dat de % van de stijgingen aan de magere kant zijn. Er zijn voldoende sectoren waar dit veel hoger ligt. Wel vind ik het goed dat dit voor een aantal jaren vastgelegd wordt.

de pensioenleeftijd naar beneden bijstellen

de toeslagen in tact houden. Niet korten op de oude lullen dagen en ook de optie net zoals de klein metaal 4 dagen werken met behoud van pensioen.

De uitbetaling van overwerk of werk buiten de standaard werktijden. Deze vergoedingen moeten blijven staan zoals ze staan, dus niet terugdraaien naar 100% uitbetaling ipv 150% of 200%

de vitaliteitsregeling

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid

duurzame inzetbaarheid loonstijging ( inflatiecorrectie)

Een collectieve salarisverhoging die een keer flink boven de inflatie uitkomt, om zo de achterstand van de laatste jaren in te halen. De toeslag voor uren buiten de standaard werktijden zijn binnen [bedrijfsnaam] niet van toepassing, en dus niet relevant. Daarnaast vind ik het van belang dat duidelijk wordt dat dit echt een minimale cao betreft en de genoemde regelingen dus echt een minimumeis is.

Een eerlijke salaris verdeling tussen de verschillende medewerkers, meer transparantie

een goed en tijdig pensioen

Een goede loonsverhoging, genoeg vrije dagen

eerlijke loonstijging, geen verruiming van de dagspiegel, zondag's rust respecteren

fatsoenlijke pensioensleeftijd (geen verhoging meer)

fiets privé project

fietsplan winstdeling

Flexibele werktijden

flexibele werktijden

flexibele werktijden

Flexibele werktijden en -locaties. 32- of 36-urige werkweek invoeren. 40 uur is niet meer van deze tijd.

Flexibele werktijden, inflatiecorrectie, duurzaamheid

flexibele werktijden, thuiswerken

Flexibele werktijden.

flexibele werktijden. 'voorbeeld' 9 dagen van 07.00 tot 17.00 werken en de 10e dag vrij.

flexibele werktijden/invulling werkweek

flexibiliteit in uren / dagen. korter werken, 4 dagen. werkdruk in de gaten houden.

Flexibiliteit van arbeidstijden

Functiedagen groep V en VI; Duurzame inzetbaarheid; Reparatie CAO loonschalen en betaling uitzendkrachten CAO loonschalen Functiegebouw

Functiesalarisschaal

Generatiepact duurzame inzetbaarheid, vooral voor magazijn medewerkers, in tweede instantie ook voor kantoorpersoneel

generatiepactregeling

goed loon, vrije dagen, pensioen, veiligheid op het werk ook qua intimidaties op het werk. Veilig en jezelf zijn is belangrijk.

Goede werkomstandigheden mbt kantoortuinen en een vier daagse werkweek van 4 dagen a 9 uur

Goeie werktijden en zorg voor alle leeftijden.

Heel veel ideeën

Het moderniseren van een CAO niet ten laste laten komen van toeslagen van collega's die in avonduren en weekends werken. Meestal zijn dit al niet de collega's met de hoogste salarissen. Respecteer het als iemand extra of in avond en weekends wil werken. En breng deze waardering uit in Geld.

Hogere salaris schalen uren op nemen of een halve dag ipv verplicht een hele dag. Atv dagen

Huidige cao bevat geen marktconforme salarisminima voor engineers. Het verschil met cao's voor engineers die niet bij een technische groothandel werken, maar bijvoorbeeld onder metalektro vallen, is ruim 700 euro op het minimumsalaris vergeleken met de hoogste functieschaal in de cao technische groothandel. Hierdoor zouden engineers potentieel ver onder marktconform kunnen verdienen bij een technische groothandel, en is het aan de bedrijven om daadwerkelijk in te stemmen met een buiten deze cao veel hoger marktconform salaris in te stemmen. Verder is er bij mijn bedrijf besloten dat mensen die boven een grensbedrag verdienen geen overuren betaald krijgen, maar er wordt wel met regelmaat verwacht dat er overuren en/of overnachtingen op zakenreis gemaakt worden, zonder extra vergoeding. Naar mijn mening is dat volkomen onzin en zouden deze uren ongeacht het salaris moeten worden vergoed, met een extra toeslag. Dit zou naar mijn mening verplicht moeten worden gesteld vanuit de cao.

ik geef geen akkoord maar blijf neutraal omdat er enkele punten zijn die niet voldoende toegelicht zijn; pilot wat heeft dit voor gevolgen en hoever gaan de afspraken voor de toekomst, vitaliteitsregeling wanneer en bij wie wel en de ander niet?

ik mis een verplichte 13e maand of winstdeling. momenteel is er bij [bedrijfsnaam] alleen een prestatie gerichte bonus die netto nog geen 500 euro oplevert. Ook worden overuren maar 100% tijd voor tijd uitgekeerd terwijl er een extra beloning tegenover zou moeten staan mocht er over gewerkt moeten worden.

Ik vind behoud van extra dagen voor oudere mensen (de "oude lullen dagen") heel belangrijk. Maar het allerbelangrijkste een loonstijging. De CAO is de laatste jaren nou niet echt top geweest, en ik ga er de laatste jaren alleen maar op achteruit met loonstijgingen onder de inflatie. Ik vind het heel jammer dat er over 2019 geen loonstijging is gekomen. Ik stem voor omdat een beter resultaat dan dit denk ik niet haalbaar is, hoe mager ik het op dit vlak ook vind.

Ik wil graag dat de extra verlofdagen vanaf 50jr gehandhaafd worden, en dat werken op de zaterdag ontmoedigd wordt omdat hiervoor 50 jaar geleden vel voor gestreden is.

Loon

Loon

Loon - ieder jaar omhoog om koopkracht te behouden

Ziekte regelingen - ziek is ziek, geen inlevering van loon of het zelf betalen van een aantal ziekte dagen

Vakantiedagen - momenteel is er een [bedrijfsnaam]-contract met een cao die aangeeft dat je op je 63ste jaar 22 vakantiedagen krijgt en op je 64ste jaar nog eens 44 vakantiedagen. Dit mag nooit een punt van discussie worden.

loon 4 daagse workweek Duurzaam inzetbaar

Loon Doorgroeimogelijkheden Arbeidstijd
loon en arbeidstijden
loon en functiedagen pensioenleeftijd
loon en Secundaire arbeidsvoorwaarden.
Loon en toeslagen.
Loon en werktijden
loon mee met de inflatie
loon, toeslagen, ontslagregelingen
loon, vakantiedagen
loonparagaaf, functiedagen
Loonstijging die meer aansluit bij de algemene prijsstijgingen.
Loonstijging op basis van stijging bbp Regeling oude dag-voorziening Ziekenkosten verzekering betaald vanuit het bruto loon Regeling woon/werk verkeer met oog op CO2 reductie (bijvoorbeeld subsidie op aanschaf elektrisch voertuig)
Loonstijging via CAO en geen Loon schalen
loonstijging!
Loonstijgingen, vrije dagen, flexibilisering
Loonsverhoging
Loonsverhoging die minimaal gelijk is aan de inflatie. Uitzicht op een leuke oude dag in goede gezondheid. Duurzame inzetbaarheid. Flexibiliteit en meer mogelijkheden betreft de werktijden.
Loonsverhoging en het behoud van de toeslagen
Loonsverhoging wat een betere afspiegeling is van het koopkracht verlies van de afgelopen jaren. Van 2011 t/m 2018 hebben wij er in totaal ca. 6,7% bij gekregen. Per jaar is dat dan tot 2022 1,56%.
loonsverhoging, extra vrije dagen voor 50+ medewerkers en gewoon met je 65e met pensioen mogen
Loonsverhoging, Ouderschapsverlof, Vakantiedagen Vergoedingen wat betreft werk gelegen artikelen
loonsverhoging, werktijden, regelingen tijdens ziekte, reiskosten vergoeding
Loonsverhoging. Behoud toeslagen. Behoud ouwelullendagen.
Loonsverhoging; Aantal verlofdagen.
Loonsverhogingen
Loonsverhogingen Vakantie / ATV - dagen
Medewerking werkgever en ruime mogelijkheden geleidelijke afbouw aantal arbeidsuren cq. werkdagen per werkweek. Dit om in goede gezondheid de pensioengerechtigde leeftijd te kunnen halen.
Meer loon. Vakantie dagen Of de mogelijkheid om minder te werken.
Meer salaris
meer salaris
meer salaris
Meer verlof dagen? ATV dagen terug?
minderwerken met behoud van (groter deel) salaris en behoud pensioen opbouw
Moderne arbeidsvoorwaarde, flexibele werktijden, duurzame inzetbaarheid
Moderne werktijden en activity based werken
Modernisering werktijdenregelingen
Mogelijkheid minder werken vanaf 55 jaar

Mogelijkheid om thuis te werken, flexibel. Goede pensioenregeling voor de branche.
Niet zomaar afschaffen senioredagen. Er moet dan wel een goed alternatief komen. 90 % salaris - 80% werken - 100 % pensioen en het moet dan wel voor iedereen binnen het bedrijf mogelijk zijn.
Onregelmatigheidstoelag
Ontwikkeling van werknemers Aantal vakantiedagen - meer dagen op jaarbasis dan huidig aantal, ook voor jongere werknemers Salaris Flexibele werktijden
opleiding, invloed op invullen van de werkzaamheden (wat en wanneer) , beloning, verhouding werk en vrije tijd.
Ouderdomsregeling 80% arbeid, 90% salaris en 100% pensioen
Overwerk zal uitbetaald moeten blijven worden gezien de functie als service/commissioning dit vaak met zich meebrengt. (12 uur p.d)
Pensioen
Pensioen
Pensioen
Pensioen indexatie en redelijke pre-pensioen regeling
Pensioen, Loonindexering, Ontslagbescherming / regeling
Pensioenregeling Bijdrage ziektekostenverzekering Vrije dagen Salaris
pensioenregelingen
Reparatie loonschalen en betaling uitzendkrachten Duurzame inzetbaarheid Invoering 80/90/100 procent regeling
Salaris
salaris
Salaris , werktijden , ORT
Salaris en secundaire voorwaarde zoals b.v lease fiets onder de reiskostenvergoeding verplicht maken
Salaris en voornamelijk de bonusregeling die nooit vooruitgaat
Salaris en welzijn
salaris niveau per jaar (indexatie) concrete afspraken over ouderen beleid toezeggingen over functiewaarderingssysteem icm beloning - en beoordeling
Salaris schalen
Salaris Toeslagen
salaris verhoging
salaris, 80/90/100 regeling voor wie?
Salaris, Pensioen, de onderhandelingen duren te lang
Salaris, Pensioenen.
Salaris. Flexibel werkuren (file rijden voorkomen).
Salarissen en pensioenen.
Salarisverhoging . Concrete regeling mbt flexibel werken.
Salarisverhoging in lijn met tenminste inflatie
Salarisverhoging, extra verlofdagen voor oudere (vanaf 55 jaar) werknemers, geen ploegen(nacht)diensten meer voor beveiligingsmedewerkers, werkzaam in de technische groothandel
Salarisverhogingen.
secundaire arbeidsvoorwaarden voor gezondheidsactiviteiten zoals korting op sportabonnementen. Meer verlofdagen. Structurele verhoging in salaris.

seniorenbeleid concreter maken

Thuiswerken

Tijd voor de huisarts/arts bezoek - dat bedrijf dat apart toelaat en dat je geen vrije tijd voor moet nemen. Flexibele werktijden. Vergoeding van feitelijke transport kosten (0,19 euro per km klopt al lang niet). Als het bedrijf zich ergens bevindt waar geen OV transport geregeld is, dat het bedrijf vervoer naar een van de dichtstbijzijnde NS stations dan ook regelt voor zijn medewerkers.

tijdig een geldige cao regeling

Veiligheid, werktijden en beloning

Verhoging in lijn met de inflatie

Verjaringstermijn bovenwettelijke dagen. Dit ligt vast in de wet maar ons bedrijf wijkt daar, geheel tegen de wet, van af!

verlof voor zorg als er iets is met kind en er geen andere oplossing is

Vitaliteitsregeling/generatiepact.

Volgens de huidige afspraken zou iedereen er op vooruit gaan. Door de verhoging van de eigen bijdrage in het pensioenstelsel is dit bij [bedrijfsnaam] teniet gedaan.

Voor oudere werknemers is het belangrijk om zo lang mogelijk, zo goed mogelijk te blijven werken. Daarbij is een regeling waarbij minder uren gemaakt kunnen worden met behoud van de totale pensioenopbouw, een aantrekkelijke mogelijkheid.

Vrije dagen

Wat meer dingen voor ouderen in de organisatie. Voorbereiden pensioen etc. Gebeurd nu helemaal niks Erg slecht geregeld dus

Werkdrukvermindering

Werktijden en 50+ dagen

Werktijden en daarvan de toeslagen.

Werktijden en mogelijkheid tot thuiswerken

Werktijden moderniseren, betere leesbare teksten die duidelijk aangeven hoe het moet werken zodat er geen interpretatieverschillen ontstaan. Onderscheid in leeftijden/functie charmant oplossen. Prima om voor reeds bestaande personeel het bestaande te hanteren, maar los het wel op voor de toekomstige medewerkers.

werktijden, wanneer is wel of wanneer geen overwerk (spiegel?)

Werkweek van 32 of 36 uur. En minimaal nog 2% erbij, over deze looptijd

Zorgverlof, in de cao staat "noodzakelijk" dit is een te ruim begrip, dus er is altijd een reden om het af te wijzen

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2020.





### **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.