

Eindrapportage AVV
Nieuwe cao
Retail – Non food

Utrecht, 28 augustus 2018



Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Alternatief Voor Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© Copyright 2018, Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 199

3526 VD Utrecht

T: 030 2627191

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden veeelvoudigd, 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

Inhoud

1. Inleiding.....	4
1.1 Aanleiding	4
1.2 Doelstelling	4
1.3 Doelgroep	4
1.4 Methode	4
2. Resultaten.....	6
2.1 Resultaat stemming	6
2.2 Redenen voor negatieve stem	6
2.3 Suggesties volgende cao	7
Bijlages	8
Bijlage 1: Uitnodigings- en bedankmail	8
Bijlage 2: Open antwoorden	9

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Alternatief Voor Vakbond (AVV) heeft een onderhandelaarsakkoord gesloten in de sector Retail Non food.

AVV en Labyrinth Onderzoek & Advies hebben de belangrijkste punten van het onderhandelaarsakkoord via een internet-stemming aan zoveel mogelijk medewerkers van de sector 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 of AVV de cao zal ondertekenen.

1.2 Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende gevraagd een stemming te doen onder werknemers van de sector Retail Non food. De belangrijkste afspraken uit het onderhandelaarsakkoord zijn:

- ⦿ Nieuwe salaristabellen.
- ⦿ Elk half jaar krijg je een loonsverhoging.
- ⦿ Als je salaris boven de cao-salaristabellen uitstijgt, dan krijg je in plaats van de loonsverhoging twee keer een éénmalige uitkering.
- ⦿ Werk je 16 uur of meer per week dan krijg je een eigen scholingspotje van 150 euro per jaar.
- ⦿ Je krijgt recht op één keer per maand niet op zaterdag of zondag ingeroosterd te worden. Én je krijgt recht op één keer per maand twee dagen achter elkaar vrij.
- ⦿ Je mag per jaar 4 extra vakantiedagen kopen. Én je mag vakantiedagen in geld laten uitbetalen.
- ⦿ Oudere werknemers kunnen minder gaan werken en behouden toch hun pensioenopbouw.
- ⦿ Je werkrooster moet minimaal 3 weken vooraf bekend zijn in plaats van 2 weken.
- ⦿ Je kunt je werkweek uitbreiden naar 40 uur.
- ⦿ De maaltijdvergoedingen worden verhoogd.

1.3 Doelgroep

Om de mening van werknemers over bovenstaande onderwerpen te achterhalen heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd. Medewerkers van de sector Retail non food konden stemmen indien ze geregistreerd waren voor het cao-panel van AVV. Indien zij nog niet geregistreerd waren, bood Labyrinth de optie om zich te registreren. Na de registratie ontving men een email van Labyrinth met een persoonlijke link naar de stemming.

1.4 Methode

Medewerkers die geregistreerd waren voor het cao-panel van AVV ontvingen 10 juli een email met hierin een uitnodiging om deel te nemen aan de stemming (zie bijlage 1). De mail bevatte een gepersonaliseerde link, waarmee de medewerker direct naar de stemming kon. Daarnaast bevatte de mail een link naar meer informatie over de afspraken die gemaakt zijn.

Indien een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina ww.avv.nu/stem. Hier kreeg men tijdens de stemming de optie om zich te registreren. Zodra men geregistreerd was, kreeg men direct een email vanuit Labyrinth met daarin een gepersonaliseerde link, waarmee de medewerker direct naar de stemming kon.



De webpagina waarin de stemming werd afgenomen gaf allereerst een samenvatting van de afspraken uit het onderhandelaarsresultaat, ondersteunt door een informatief filmpje. Daarnaast werd er verwezen naar de website (www.avv.nl/stem) voor meer informatie. Vervolgens kreeg men de volgende vraag: *“Wat vind je van de gemaakte afspraken voor de nieuwe cao retail non-food? Stem je voor of tegen?”*. Hierbij kon de respondent kiezen uit Positief, Negatief en Neutraal. Indien men neutraal stemt, 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.

Indien men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende vraag: *“Waarom ben je tegen de gemaakte afspraken voor de nieuwe cao retail non-food?”*

Aan alle respondenten is vervolgens gevraagd om suggesties voor een volgende cao.

Om dubbele en ongeldige stemmen tegen te gaan is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen. Er zijn negen respondenten die tweemaal hebben gestemd met hetzelfde e-mailadres. Van al deze respondenten is één stem afgekeurd en niet meegenomen in de resultaten. Daarnaast is er een controle gedaan op dubbele voor en achternamen in combinatie met werkgever. Uit deze controle kwamen nog vier dubbele stemmen. Deze mensen zijn via email benaderd voor uitleg. In alle gevallen bleek het om dubbele stemmen te gaan. Ook deze stemmen zijn afgekeurd en niet meegenomen in de resultaten.



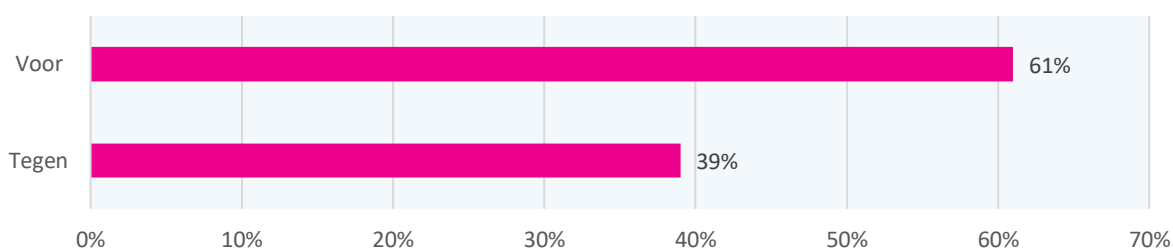
2. Resultaten

In totaal zijn er 471 geldige stemmen uitgebracht over het onderhandelaarsakkoord. Hieronder worden de resultaten van deze stemming gepresenteerd. Zoals eerder genoemd zijn de respondenten die neutraal hebben gestemd (n=33) hier niet in mee genomen.

2.1 Resultaat stemming

Er zijn 269 respondenten (61%) die positief hebben gestemd en 169 respondenten (39%) die negatief hebben gestemd. De resultaten zijn weergegeven in figuur 1.

Figuur 1: Wat vind je van de gemaakte afspraken voor de nieuwe cao retail non-food? Stem je voor of tegen (n= 438)

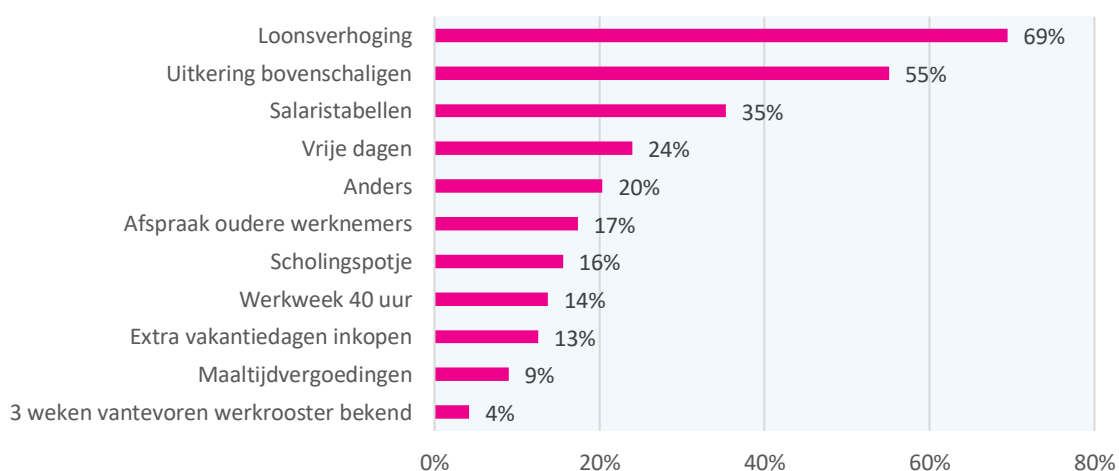


Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2018

2.2 Redenen voor negatieve stem

De 169 respondenten die een negatieve stem hebben uitgebracht, is gevraagd waarom ze tegen de gemaakte afspraken zijn. Respondenten konden meerdere antwoorden kiezen. In totaal hebben 166 respondenten deze vraag ingevuld. Gemiddeld koos een respondent 2,8 antwoordopties. Respondenten gaven aan vooral ontevreden te zijn over de nieuwe regels met betrekking tot de loonsverhoging en de uitkering voor bovenschalligen. Ook in de open antwoorden bij "anders, namelijk" kwamen deze twee onderwerpen vaak terug. Zie tabel 1 in bijlage 2 voor een overzicht van alle toelichtingen.

Figuur 2: Waarom ben je tegen de gemaakte afspraken voor de nieuwe cao retail non-food? (n= 166)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2018



2.3 Suggesties volgende cao

Er zijn suggesties voor een volgende cao gegeven door 125 respondenten. Deze suggesties liggen in lijn met de redenen voor het uitbrengen van een negatieve stem. Er wordt nogmaals benadrukt dat vooral het werk in de weekenden en feestdagen beter gecompenseerd moet worden. Daarnaast geven de respondenten aan dat AVV meer voor de werknemers moet opkomen en zich niet moet laten voegen naar wat de werkgever wil. Zie tabel 2 in bijlage 2 voor een overzicht van alle toelichtingen.



Bijlages

Bijlage 1: Uitnodigingsmail



Beste {Naam},

Je krijgt deze mail van onafhankelijk onderzoeksbureau Labyrinth dat de stemming uitvoert in opdracht van AVV.

In de afgelopen periode zijn onderhandelingen gevoerd over jouw cao. Op 6 juli is een onderhandelaarsresultaat bereikt. **Nu ben jij aan zet: laat ons weten wat jij van de afspraken vindt!**

Kijk naar onze filmpjes op avv.nu/stem. Daar vind je ook alle informatie en details over de gemaakte afspraken.

Je krijgt via onderstaande link een samenvatting van de afspraken, daarna kun je je stem uitbrengen. De stemming staat open tot en met 31 juli 2018. Je krijgt begin augustus een mail over de uitslag.

[Klik hier om te stemmen](#)

Waarom stemmen?

AVV is van mening dat jij als medewerker in de sector recht hebt om te stemmen over jouw cao, ook als je geen lid bent van de vakbond. AVV tekent de cao wanneer de meerderheid van de voor- en tegenstemmers vóór stemt, en anders niet. Elke stem telt even zwaar en gebeurt anoniem. Bij de stemming kun je vóór, tegen of neutraal stemmen.

Met vriendelijke groet,

Martin Pikaart
Onderhandelaar AVV

[Klik hier als u geen mails meer wilt ontvangen.](#)



Bijlage 2: Open antwoorden

Tabel 1: Toelichting negatieve stem

1x per 2mnd 2 aaneengesloten vrije dagen is te weinig, een goed privé leven is ook belangrijk om een goede werknemer te kunnen zijn.
Alles uiteindelijk verslechtering voor de werknemers en een sigaar uit eigen doos na jaren van stilstand.
Bovenschaligen hebben net zoveel last van inflatie als iedereen. Dit zou gelijk moeten zijn. Met dit akkoord zeg je eigenlijk dat je verplicht bent op zondag te werken. Dit is 180 graden tegen eerdere afspraken.
Bovenschaligen horen ook een loonsverhoging te krijgen.
Dagen 50 en 55 plus vervallen.
De schalen zijn zo laag dat de meesten geen verhoging krijgen. Cao lonen is nu zo miserabel t.o.v. De tuin cao.
De tuinentra vallen onder een hele verkeerde cao is niet te vergelijken met kledingwinkels/ warenhuizen enz.
Deze cao is heel mager en ver beneden de maat voor ouderen en bovenschaligen.
Dit CAO is echt niet van deze tijd. Qua loonontwikkeling houdt het de inflatie niet bij waardoor je er per saldo financieel op achteruit gaat. Ook voor bovenschaligen wordt het leven duurder. Die 2 x eenmalige uitkering is een farce welke ook niet in de pensioenopbouw meetellen. De afspraak oudere werknemers, het inleveren van extra vrije dagen voor oudere werknemers is een verkapt salarisvermindering!
Dit is een lachertje, schaam je voor het resultaat !!!!!
Doordat we bij ons een extra loonsverhoging hebben gehad ter compensatie van de in voorgaande jaar gewerkte zondagen , krijg ik dus geen loonsverhoging totdat ik te erg bij af ben, alleen eenmalige uitkering.
Extra vergoeding zondag.
Ga toch eens naar een HBO Loongebouw!!! Komende 2 jaar afgescheept worden met 2 x € 200 netto is niet iets waar ik vrolijk van wordt.
Geen enkele zekerheid op een loonsverhoging, het wordt erg mooi neer gezet, terwijl je niets weet. Zou graag zien dat je zelf kan bepalen wat je met je uren van de koopzondagen doet. Nu worden we verplicht om deze uit te betalen. Het zijn jouw uren en jij moet daar zelf over beslissen. Dit geeft bij ons veel onrust! Omdat er mensen zijn die onder een Bep inkomens grens zitten en als ze dan de uren uit betaald krijgen dan kost dit toeslagen. Maar ook buiten dit, als je de uren niet op kunt maken is er volgens mij een personeelstekort. We lopen soms de benen uit ons lijf en door dit soort actie heb je niet het idee dat het gewaardeerd wordt.
Geen loonsverhoging voor de bovenschalige werknemers is een slecht onderhandelingsresultaat.
Ik heb in tien jaar tijd nog geen 2% salarisverhogen of prijscomensatie gekregen! Hoeveel heb ik dan al niet ingeleverd. Hoe gezond kan een warme maaltijd van 4.30 euro zijn?
Ik verdien meer dan in de loonschalen staat en ben in 10 jaar gezakt naar 2X het bruto minimumloon dit was 2.5 keer het minimum loon. Nu wordt de verhoging betaald over de salaris schaal en niet daarboven dus gaan we nog verder achteruit.
Ik wil meer loon . Ik sta al jaren stil.
Ik zit dus net boven minimum loon dus krijg er weer niks bij. Al 10 jr niet. Ik wil gewoon meer loon. Alles wordt duurder maar ik krijg al jaren niks erbij...
Loonsverhoging onder de maat t.o.v andere bedrijfstakken.
Meer salaris. Extra salaris voor feestdagen en zondagen.
Negen jaar geen cao verhoging en dan nu 1%. De werkgever moet zich schamen.



Oudere medewerkers krijgen een hele kleine loonsverhoging.

Overwerk.

Sinds 2008 slechts 1% loonsverhoging en nu weer niets. Schandalig!

Structurele loonsverhoging voor de oudere medewerkers en geen eenmalige uitkering.

Toeslagen.

Veel te lage salaris verhoging.

Vervallen zondagstoelage.

We hebben als oudere werknemer al meer dan voldoende ingeleverd. Zondagtoelage al 50% gedaald, nu andere winkel gekregen en moet koopzondagen werken voor minder. Cao verhoging voor de laagbetaalde prima, moet ook gelden voor de werknemers die in oude cao regelingen vallen.

Wederom een kut cao daardoor komen er geen nieuwe personen op openstaande vacatures af. Maak het eens echt aantrekkelijk om in de winkel te werken. Hield Eur 61.25 aan toeslag over voor de toeslag op 2e paasdag van 0900 tot 1700 welke allochtoon komt hier nog voor werken. Teveel verplichtingen voor werknemer. Nu het goed gaat moeten ook wij eens profiteren en niet uitgemolken worden door de groot filiaal bedrijven. Sta alleen in een grote woonwinkel moet wel schaft en koffiepauze schrijven maar wel van 0900 tot 1800 beschikbaar zijn voor klanten. Hoe jaag je goed personeel de winkel uit.

Weekendvergoeding is geheel weggefallen. Nu 4 weken werken in alle weekenden en 1 zat of zondag vrij???

Werk al ruim 30 jaar volgens redelijk vast rooster 3 dagen per week, volgens de nieuwe regeling zou ik 5 dagen per week beschikbaar moeten zijn, en dat bij een contract van 17 uur

Wie gaat dit scholing potje betalen? Ik hoop niet de werknemer anders is dit een sigaar uit eigen doos. Wie bepaald wat ermee gaat gebeuren? Wat gaat er met het potje gebeuren als je de organisatie waar je werkt gaat verlaten? Ben van mening dat oudere werknemers die minstens 35 jaar werkzaam zijn bij een organisatie automatisch recht hebben op alle weekenden vrij incl. Koopavonden.



Tabel 2: Suggesties voor een volgend cao

Zorg er eens voor dat we er op vooruit gaan met fatsoenlijke vergoedingen en afspraken. We worden compleet uitgemolken!!!
Zorg dragen voor een echte loonsverhoging en geen slappe prijscompensatie. De voorgestelde verhoging van nu ligt nog onder de inflatie hoezo LOONSVERHOGING. Zijn Jullie wel voor de WERKNEMER of voor WERKGEVER? Ik vind dit een slappe en ongezonde HAP van 4.30 euro per warme maaltijd. DOE ALSTUBLIEFT ECHT EENS IETS VOOR HET WINKEL PERSONEEL.
Zorg dat je in een tuincentrum eindelijk salaris krijgt waar je recht op hebt. En de regeling bij langdurige 90,80,70% is belachelijk.
Zorg dat de FNV er bij betrokken is !!
Zondag en feestdagen betaling terug naar 100 % extra uitbetalen.
Zie in vorige de opmerkingen.
Zelf bepalen wat je met je uren doet? Welke je opbouwd met de zondagen. Het moet niet de werkgever zijn die beslist over jouw uren!
Werkgevers moeten leren werknemers te stimuleren , motiverend zodat zij meer uit hunzelf kunnen halen. Management moet dicht bij werknemers zitten. Goede salaris en vriendelijk werkomgeving creëren. Beloning bij positief eindsjaar resultaat.
Wat heb je aan een eenmalige uitkering???. Liever een loonsverhoging gehad
Wanneer gaat men het fnv ook betrekken bij de onderhandelingen. Er zijn in ons vakgebied zeer veel fnv leden waarom worden deze dan niet vertegenwoordigd? Daarnaast is het voor ons dus mogelijk om een nieuwe cao te verwerpen gezien mijn vakbond niet mee tekend voor de Cao
Waarom de bovenschalligen zo matig waarderen. Je waardeert in wezen de functie af t.o.v. de schaallonen. Werkelijk een zwakke bod. De verhoging van de schaallonen is in wezen de inflatiecorrectie en door de bovenschalligen niet mee te verhogen hebben zij minder brood op de plank en dus minder over om uit te geven. Dat doet de detaillist geen goed. Je bent een dief uit eigen portemonnee.
Voor salarissen boven de loontabellen en zeer lage compensatie tov medewerkers die wel in de tabellen vallen. De prijscompensatie is minimaal in vergelijking tot andere cao's. In deze cao waar de salarissen zo laag zijn zou net als bij de ambtenaren 7% compensatie meer van toepassing zijn. Wat kun je met 150 euro doen of maximaal 750 euro. De meeste cursussen en opleidingen kun je hier niet mee financieren.
Voor medewerkers boven 50 jaar geen zaterdag en zondagen werken
Voor de mensen die boven het loon tabel vallen mag de loonsverhoging ook wel met 5% stijgen. Kroon jaren in dienst mogen ook wel meer beloond worden
Voor bovenschallige moet ook een maandelijkse loonsverhoging komen.
Volledige doorbetaling van loon in het eerste jaar dat je ziek thuis bent.
Uitbetaling zondag weer naar 200%. (nu is dit voor nieuwe werknemers 150%). Bij geen bedrijfskleding van bedrijf een vergoeding voor kleding en schoenen.
Stel in de volgend cao mensen die bovenschallig betaald worden gelijk met andere werknemers, het is de tweede cao dat zij minder of anders behandeld worden. Op deze manier moeten zij zelf met de werkgever onderhandelen met de werkgever die over het algemeen makkelijk vergeten waarom zij een hoger loon zijn overeengekomen. Nu krijg je zelfs de eenmalige uitkering niet als het je lukt om er individueel wat bij te krijgen.
Snellere verplichting van uren in contract opname na een bepaalde tijd structureel overwerken.



Regelgeving oudere werknemers niet terug draaien , maar door voeren zoals het was. Werknemers die boven de salarisschaal zitten ook laten groeien in hun salaris, en dan niet met elk half jaar net niks, maar met minimaal 5% in ene keer.

Recent heb ik gehoord dat in sommige bedrijven de nieuwe norm gehaat worden 21 uur verspreid over 5 dagen. Dit is toch geen situatie die vol te houden is door personeel. Daar zou ik in de toekomst verandering/ afspraken in zien. Zodat de werknemer hier beter tegen wordt beschermd. Want dat is een niet uit te houden situatie.

Overuren kunnen momenteel niet worden uitbetaald.

Oudere werknemers niet discrimineren met een schijntje, zij hebben onze organisatie groot gemaakt. Scholingsbeleid is een lachertje

Opgebouwde overuren uit betalen via een schappelijke regeling. En daggeldvergoeding (over verwerken), los van scheidingsgeld.

Op zoek naar een cao die veel beter bij een Tuincentrum past, we hebben veel meer vakkrachten die een beroep hebben geleerd qua kennis dan in de kledingzaken en/of warenhuizen. Dit is niet degraderend bedoeld tegenover deze groepen maar ik denk dat we echt niet in deze groepscao thuishoren.

Ook voor bovenschalige een procentuelen loonsverhoging.

Ook voor bovenschalige dient er een beperkte loonsverhoging te zijn. Er is immers ook sprake van inflatie dus in verhouding gaat je salaris er op achteruit. Ook voor je pensioen opbouw is dit beter dan een eenmalige uitkering.

Onzin dat fysieke winkels Omzetstijging niet merken. Tuincentra, die ook tot deze cao behoren, hebben een enorme omzetstijging. Daarbij hoort ook harder werken en extra werk dat moet worden overgenomen van alle werknemers die wij in de crisis zijn verloren. Het is tijd om ook ons te laten profiteren.

Niet te snel instemmen met zulke lage loonsverhogingen. Kijkend naar andere cao's die onlangs zijn afgesloten icm zeer lange bevriezing van salarissen de afgelopen jaren is dit een erg minimale verhoging. Het verschil in loon in vergelijking met andere groepen buiten de retail wordt zo nog groter waardoor het in dienst nemen van nieuwe mensen steeds lastiger wordt. Dus enerzijds voor de werknemers en anderzijds voor de continuïteit in de bedrijfstak zelf zullen de salarissen verder moeten stijgen.

Niemand heeft in jaren geen echte loonsverhoging gehad er moet dus een flinke loon verhoging die niet gekoppeld is aan de loonschaal Dat de werkgevers klagen over webshops en verandering in de markt dit gaat in de toekomst niet veranderen dit is dus geen excuus.

Misschien ook wel fijn als werknemers met kinderen vakantie mogen opnemen niet alleen 2 weken en 2 dagen maar aan een gesloten 21 dagen.

Minder tijdelijke contracten, meer contracten voor bepaalde tijd.

Meestijden bovenschaligen.

Meer salaris, zondagen en feestdagen dubbel betalen. Kiezen of je compensatie opneemt of uit laat betalen. Ook word er elke dag een half uur van onze uren afgesnoept omdat wij om half 11 open gaan. Omdat het bedrijf dat wil. Maar in onze tijdschemas horen we vanaf 10 uur open te gaan. Of om 10 uur open. Of geen uren afsnoepen.

Meer pauzes.. Bij ons krijg je met 6u werken maar 10 minuutjes pauze, veel te weinig vind ik!

Meer loonsverhoging. Minimaal gelijk aan inflatie.

MEER loon voor IEDEREEN Lagere werkdruk

Meer inspraak medewerkers in de onderhandelingen. Werkdruk full timers bespreekbaar maken. (in de dal uren staan zij vaak alleen) arbo omstandigheden verbeteren. (kassa; niet ergonomisch ingericht,



tafel presentaties zijn 10 cm van de grond bijna onmogelijk om te vouwen.) Bonus systeem bespreekbaar maken. Een eerlijke verdeling hierin aanbrengen.

Meer flexibiliteit voor het nemen van vrije dagen of vakantie in de 'rode zone' Deze zone is bijna aan 1 gegroeid. Van begin maart tot en met pinksteren (dit jaar viel deze gunstig maar vaak ook niet) mag het personeel geen vakantie. De 2e en 3e week van augustus mag men geen vrij want dan begint de opruiming. Half september tot en met half oktober mag men geen vrij want dan begint de kerstopbouw. Half november tot en met 1e week januari mag men geen vrij omdat dit de drukke kerstperiode is. Wanneer mag het personeel dan vakantie opnemen? In de maanden januari februari en maart wanneer het hier in nederland smerig weer is en je kinderen naar school moeten ouderschapsverlof en dan graag doorbetaald al is het maar 40% zoals in sommige andere cao's. Afkolf regels voor moeders die borstvoeding geven. In ons cao staat hierin niets omschreven. Hierdoor heb ik in het verleden niet de volledige kolftijd en pauze gekregen zoals op de rijksoverheid staat omschreven. Ik had tijdens het kolven mijn pauze moeten nuttigen. In en uitklokken: niet afronden op hele kwartieren maar gewoon op de minuut. 1 minuut te laat betekend een kwartier van je eigen tijd af. 10 minuten langer gebleven wordt ook naar beneden afgerond voor de werknemer ipv 10 minuten in de +

Maaltijdvergoeding naar max. 10 euro.

Loontabelbeschrijving in de huidige via is vaag. Gebaseerd op idealen en visie. Niet gebaseerd op feiten als uit het groene boekje. Beetje visie op ideale is mooi, maar leid tot slechte indelingen en personeel die weer bij af is als ze in het oude boekje niet uitgegroeid waren.

Loonsverhogingen van 1.03 procent zijn niet van deze tijd. Jaren lang kon er niets omdat het slecht ging en nu is de verhoging gekoppeld aan het minimum loon? Gewoon goede, harde afspraken maken en een goede loonsverhoging en geen uitzondering voor bovenschalligen. De werkgever heeft die persoon zelf bovenschallig gemaakt. En de maaltijdvergoeding van 8.70 is een lachertje. Waar kun je nu nog eten voor dat geld. Mijn werknemer heeft tijden 11.50 aangehouden en dat is een aannemelijk bedrag.

Loonsverhoging voor alle medewerkers. We lopen inmiddels al 18% achter.

Loonsverhoging is mooi maar het is schraal. 2011 tot 2017 geen cao dus geen loonsverhoging. De huidige loonsverhoging dekt niet eens de inflatie over die periode

Loonstijging moet minimaal de inflatie zijn en er mag ook prestatie eindejaarsuitkering bonus zijn. Heeft een bedrijf een groei meegemaakt van bijvoorbeeld 5% dan kan het personeel eind van dat jaar of begin volgend jaar ook 5% eenmalig extraatje van het bruto loon verwachten. Is deze Groei niet gebeurd, dan blijft de bonus uit. Oudere werknemers mogen als ze dat willen door blijven werken voor een paar dagen om het pensioen gat te compenseren.

Loonstijging conform andere CAO's. We staan al jaren stil! Maaltijd vergoeding van 8.80 als je alleen staat slaat nergens op. Zondag toeslag terug naar 100%. Landelijke feestdagen standaard 100% toeslag. Maar 1x per maand een zaterdag of zondag vrij? Er zijn ook mensen met een sociaal leven buiten hun werk om!

Lonen zijn echt te laag.

Laat het onderhandelen weer over aan de echte vakbonden. Jullie hebben de vaste medewerkers die er al jaren werken, gewoon weggeven aan de werkgevers. Jarenlang geen salarisverhoging.

Laat het FNV weer meedoen aan de onderhandelingen, zij komen wel op voor de werknemer.

Koopzondagen afschaffen of terug naar 200% Ik vind het een waardeloos CAO zou blijer worden van een serieus CAO.

Kijken naar nog meer mogelijkheden voor thuiswerk van de ondersteunende diensten. Probeer gelijke tred te houden met inflatiecorrectie. Kijk naar de verhoudingen van de lonen tussen werkvloer en directie en management.

Pauzes vooraf vastzetten en bij alleen staan geen pauze hoeven te schrijven als je niet weg kunt .

Roosters vtv vastzetten lukt niet in kleinen filialen zeker niet in vakantie tijd . Verbieden om 7 of 6



dagen achter elkaar te werken dit levert niet alleen banen op overwerk vanaf 50 jaar verbieden beter pensioen op kunnen bouwen en mee kunnen nemen ook bij onvoldoende dekking.

In meerdere branches is er meer loonsverhoging dan 5% in 2,5jaar.

In de clausule wonen staat dat over overuren geen vakantiegeld wordt uitgekeerd. Ik zou graag zien dat over vakantiegeld en persoonlijke toeslag wel vakantiegeld wordt uitgekeerd.

Ik zit al jaren boven de cao salaristabel. Zou fijn zijn dert wij er onderhand ook een keer op vooruit gaan. Salaris is al jaren bevroren terwijl inflatie wel jaarlijks van toepassing is.

Ik vindt dat de koek ongelijk verdeelt is ,het gat tussen de jongeren en de ouderen is veel te groot. Al jaren staan de de bovenschalligen stil of een hebben een magere verhoging gehad.

Ik blijf in het platform.

Iedereen moet kunnen groeien in salaris.

Iedereen minimaal 4% loonsverhoging.

Iedereen een loonsverhoging. Ik persoonlijk wordt nu afgescheept met een bonus waar de helft van naar de belasting gaat. Over 3 jaar houd ik nog geen 300 euro over en mijn salaris blijft gelijk.

Hogere salarissen, minder werkdruk, vijfdaagse werkweek geen zes (koopzondag).

Hogere salarisschalen!

Hoger loon.

Het wordt voor werknemers ieder jaar minder en minder. Er moet een keer een keerpunt komen dat de cao beter wordt. Er is te weinig voor de oudere. Werken in de detailhandel is zwaar en daar moet betere regelingen voor komen!

Het verplichte werken op zowel zaterdag en zondag is echt belachelijk! 1 vrije dag in het weekend per maand is niks. Mensen met kinderen kunnen dus hun kinderen maar 1 dag in de week naar de voetbal brengen. Sociale leven ligt plat want jij moet werken op de dagen dat de rest van de mensen vrij is. Bovendien wordt de vergoeding van de zondag naar beneden gebracht en tegelijkertijd wordt je verplicht om de zondagen te gaan werken. Belachelijk. Waarom niet gewoon als in de zorg, in overleg, en of de zaterdag of de zondag vrij, of om het weekend werken. Personeel wordt nu volledig uitgemolken, en kan geen nee zeggen, want dan ben je een dwarsligger en de meeste personeelsleden zijn afhankelijk van hun baan. Er zou veel meer personeelsplanning in overleg moeten zijn en maximaal 2 zondagen per maand verplichten. Meer alleen als je dat zelf wil, maar zonder extra vergoeding zullen dat steeds minder mensen willen.

Het oudere beleid is een versobering van het huidige beleid. Afschaffing van de 'ouwe lullen' dagen is een enorme versobering zeker gezien het feit dat de nieuwe regeling voor een heel groot deel van de oudere medewerkers niet beschikbaar zal zijn. Een gemiste kans.

Het moet eenvoudiger worden om scholieren een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden, of contracten voor bepaalde tijd voor een langere periode dan 23 maanden.

Het meeveren op werkvloer vind ik een zeer demotiverende ontwikkeling. Sommige medewerkers starten om 11:00 en worden naar huis gestuurd om 15:00 ivm tegenvallende drukte. Als dit een paar keer achter elkaar voorkomt zou ik niet meer gemotiveerd naar mijn werk gaan vrees ik.

Het is schandalig hoe mensen die de boel overeind gehouden hebben vanaf 2008 en bovenschallig zijn er 0,75 % 2 keer erbij krijgen, 1 keer uit eten en je moet er nog geld bijleggen ??????. De motivatie is eruit om nog hart voor de zaak te hebben. Ze hebben al moeite om personeel te krijgen en zetten zich buiten spel. Bij AH krijg je al meer als je vakken gaat vullen en heb geen zorgen en gezeik aan je hoofd. Dat sommige bedrijven nog niet klaar zijn voor de toekomst vallen toch we om. Waar het goed gaat moeten boeten. Dat na 9 jaar van stilstand in de slechte jaren kregen we in totaal bijna 4% erbij. Er moest wel iets gebeuren voordat het minimum loon ons voorbij komt. Ik hou op met schrijven anders ontplof ik, nogmaals schandalig wat jullie voor ons gedaan hebben, ben benieuwd wanneer er weer



bedrijven omvallen omdat het loon niet meeloopt met andere sectoren en de mensen gaan overstappen. Ik ben erg boos over het akkoord en heb we geen goed woord voor over ?????? Ps : Hoe zou het toch komen dat steeds meer mensen met een burn-out thuis komen te zitten , veel verantwoording, werkdruk en weinig personeel (vreemd he).

Het gaat goed in Nederland, maar de winkelmedewerkers merken hier wederom weinig van. De industrie en dienstverlenende sector lopen al dusdanig ver op ons voor dat wij dit nooit meer gaan inhalen.

Het AVV en de Unie hebben amper leden in de detailhandel. Laat het FNV meepraten. Zij komen echt op voor de belangen van de mensen in de detailhandel. De lonen stijgen door deze CAO amper. Mensen in de detailhandel krijgen amper meer dan het minimumloon. Het is misdadig dat het AVV met amper leden zich bezig houdt met deze beroepsgroep. Zij zorgen er mede voor dat de situatie voor mensen in de detailhandel steeds slechter wordt. Mensen in de detailhandel worden geconfronteerd met steeds langere openingstijden, werken op feestdagen. Het privéleven wordt steeds verder aangetast. Dit terwijl de rest van de maatschappij nog een gewone werkweek heeft van maandag tot vrijdag. Door de geringe loonstijging wordt de inflatie niet eens bijgehouden. Dus AVV doe wat een echte vakbond moet doen: zorgen dat je opkomt voor medewerkers in de betreffende beroepsgroep. Als je hun situatie verslechterd bemoei je er dan niet mee. Houdt je zelf niet in stand door het verkrijgen van een werkgeversbijdrage, terwijl je de situatie voor anderen slechter maakt. Dit is immoreel!

HBO Loongebouw. Er zit een hoop kantoorpersoneel wat buiten het loongebouw valt die nu dus weer niks krijgen, net als bij de vorige nieuwe CAO. En waarschijnlijk bij de volgende ook weer...

Graag een cao loonsverhoging.

Gezien het feit dat bijna iedereen al boven in hun loonschaal zit is het verstandiger om een gegarandeerde loonverhoging aan gezien we die ook al 8a10 jaar niet hebben gehad de werkgeven gebruiken als excuus dat ze last hebben van webshops en een verandering in de markt dat gaat de aankomende jaren echt niet anders worden.

Gewoon een betere loonsverhoging en niet dat met bovenschalinge groepen werken. Want wij hebben gewoon een bar slechte cao

Geen verruiming van de winkeltijden, en betere zondag vergoeding

Geef bovenschalinge personeelsleden 1x in de bijv. 2 jaar een extra geldbedrag. Kwaliteit en trouw blijven aan de baas mag beloond worden. Stel zaken zoals een kerstgratificatie gelijk, niet het personeel voor 20.. Wel en daarna niet.

Er word ons iets voorgehouden wat we niet krijgen. Zorg er voor dat iedereen loonsverhoging krijgt waar ze recht op hebben want ook voor ons stijgen de lasten en aangezien we al jaren stilstaan en laag betaald worden word voor ons alles alleen maar moeilijker. 5 % lijkt leuk maar als je tussen de regels door leest krijg je deze dus niet.... ONACCEPTABEL er is er maar weer 1 die er beter van wordt en dat is de werkgever.

Elk jaar loonsverhoging.

Een zinvolle structurele loonsverhoging en geen eenmalige uitkeringen , ik heb de afgelopen 10 jaar ook een gigantisch pensioengat opgelopen .

Een verschil maken t.o.v. Het minimumloon. Vergeet de bovenschalingen eens een keer niet en laat ze er niet afkomen meet fooi. Zij leveren jaar op jaar koopkracht in. Zorg voor mobiliteit van werk naar werk en maak de branch aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers. Kijk hierbij ook naar mogelijkheden voor medewerkers van 60 jaar en ouder.

Een schande! 5% in komende 2.5 jaar tijd. Afgelopen jaren is de detailhandel achter gebleven bij andere sectoren/inflatie. Deze sector heeft wat in te halen!

Een salarisverhoging voor elke werknemer.



Een normale gezonde inflatie stijging, óók voor bovenschaligen, de genoemde loonsverhoging is natuurlijk een lachertje. Het werkrooster 3 weken van te voren, ik zou daar graag een compensatie voor de werknemer voor zien als dit later gebeurt, wij (tuincentrum) krijgen nu onder het mom "ja maar het weer" op de zaterdag voorafgaand aan de week ons rooster!! Veelvuldig commentaar hierop verandert niets omdat er geen consequentie voor werkgever aan zit. Loonschaling wordt ook niet aan gehouden, ik bestel planten, zou een schaal hoger moeten, gebeurt gewoon niet. Loon is nog lager dan een schoonmaker ondanks volledige vakopleiding??

Een loonsverhoging voor bovenschaligen.

Een loon dat mee stijgt met het met de inflatie mag geen loonsverhoging genoemd worden, dit is immers verplicht en mag dus eigenlijk ook geen afspraak worden genoemd. Verder worden in de meeste winkels alleen gewerkt met parttime krachten en 40 uur werken kan dus wel maar wordt niet uitbetaald. Als je nu 32 uur werkt in een woon-winkel kun je geen fulltime contract krijgen; je verdient dus minder dan het wettelijk minimumloon. Mijn loon ligt dan ook dichterbij de armoedegrens dan bij het minimumloon. Echte banen verdwijnen, werken in een winkel is alleen nog voor mensen die niet meer fulltime kunnen werken, zoals ouders of mensen die arbeidsongeschikt zijn. En je maar afvragen waarom er geen kwaliteit op de werkvloer staat, en de klachten maar binnen blijven stromen. Met vriendelijke groet.

Een kwartier voor aanvang werk moeten wij aanwezig zijn, kassinleg etc. Daarna gaan we open. Ook na sluitingstijd maken wij de kas op, helpen soms nog "late" klanten netjes af, nooit zijn we om 18:00 weg want er wordt van je verwacht dat de kas na sluit opgemaakt wordt. Maar eigenlijk dit is geheel in eigen tijd, je wordt niet doorbetaald. De meeste werkgevers geven je dan ook s'morgens een kwartiertje pauze, lunch een half uur en s'middags een kwartier dit ook om de "kwartiertjes" voor aanvang en na sluit weer te compenseren. Maar wij hebben alleen een half uur lunchpauze op een 8 uren werkdag. Dus we werken per dag minimaal een half uur "gratis". In de CAO staat hier niets over, de werkgever staat in zijn recht met de gegeven lunchpauze per werkdag maar het "grijze" gebied van eerder beginnen en later weggaan is hierdoor "slim" ontweken!

Een goeie ouderen regeling vanaf 63jaar.

Een fatsoenlijke loonsverhoging, 50 + geen weekenden en koopavonden meer, roosters 4 weken van te voren bekend en stoppen met flexibel werken.

Dit is voor het personeel in de detailhandel een zeer slecht CAO. Het is steeds maar inleveren en we staan al meer dan 10 jaar stil. Alles is in die jaren duurder geworden maar een compensatie zit er niet in. Wij zijn er alleen maar op achteruit gegaan onder het mom " het gaat slecht " Alles wat er in het verleden is opgebouwd wordt in een rap tempo afgebroken. Op zon en feestdagen werken wordt tegenwoordig als normaal gevonden, alle compensaties worden ons afgenomen, het is inleveren en inleveren. Fatsoenlijk personeel in niet meer te krijgen met dit CAO Niemand wil werken voor een hongerloontje en dan ook nog werken op zon en feestdagen, laat me niet lachen. Hartelijke groet van een zeer ontevreden medewerker detailhandel.

Deze salarisverhoging stelt helemaal niets voor! Ook is de zogenaamde uitkering een lachertje. Je hebt dus mooi pech als je in een andere loonschaal zit. Ik vind dit geen serieus onderhandelingsresultaat.

Deze aanpassingen leiden slechts tot minimaal koopkrachtbehoud, een opleidingspot waar wie over beschikt. Is. Niet marktconform. Werkgevers zullen hier blij van worden.

Degene die bovenschalig zijn, zijn daar niet gekomen door 'niks' te doen. Vaak is het ook omdat ze net dat extra stapje voor de WG hebben gedaan. Ze hebben net zoveel recht op loonsverhoging. En op een toeslag kun je geen huis 'bouwen'. Daarnaast zal het ook wel bruto zijn en niet als loon worden uitgekeerd, zodat het ook extra wordt belast.

De zondagstoelage 100% terug. Ook de feestdagen toeslag terug zoals het voorheen was. Je vakantie uren op mogen nemen wanneer je zelf wilt en niet wanneer de baas het uitkomt. De mogelijkheid om 4



weken grote vakantie te mogen nemen, zeker als je veel uren hebt staan. De toezegging van de zomervakantie moet in januari goed of afgekeurd worden, niet pas in maart. Zo kan je nooit iets boeken op tijd met je gezin. Dit moet echt verbeteren!

De werkende moeten blijven meegroeien met de economische groei, en niet als sluitpost dienen, zoals de afgelopen jaren het geval was. De kloof tussen rijk en arm zie ik alleen maar groter worden.

De salaris verhoging is veel te laag, het is reëel om nu 5% salarisverhoging door te voeren gezien de winst/opbrengst van de gemiddelde detaillist. En aangezien er de afgelopen jaren niet of minimaal is geïndexeerd naar werknemers. Werkgevers zijn de afgelopen jaren beter geïndexeerd d.m.v. Regels, vergoedingen en bezuinigingen. Ook bovenschalige moeten een vaste salaris verhoging krijgen, waarom deze groep op een andere wijze compenseren. Ik begrijp het wel, dit is op de lange duur kostbaarder. Ft'ers 4 weekeind dagen per maand vrij roosteren met daarbij 1 vaste vrije dag per week. Dit ter compensatie van de bereidwilligheid voor diegene die zowel de zaterdag als zondag inzetbaar zijn en het inleveren van de 200% regeling. Roosters minimaal 1 maand van te voren ophangen. Dit omdat je in je privé situatie eindelijk zelf zaken kan inplannen.

De periode voor de voorgaande cao heeft te lang stil gestaan. Hierdoor loopt de retail te ver achter op de rest van de branches. Zelfs binnen de retail kan je bij supermarkten aanzienlijk meer verdienen, voor minder verantwoordelijkheden. Of je nou aan het vakkenvullen bent of bezoekers helpt bij hun aankoop van een compleet nieuwe woninginrichting, verdienen de medewerkers die enkel vakkenvullen vaak nog meer. Terwijl de risicomarge aanzienlijk lager ligt. Dit is zeer vertekend en aan veel sollicitanten dus ook niet te verkopen. Hierdoor lopen we flexibiliteit op de werkvloer mis, wat voor het overige personeel ook de werkdruk nog eens opvoerd. Tip: sneller stijgen in loon, rond de salarissen van de supermarkten gaan zitten.

De meeste punten gaan over fulltimers, maar wat is er voor de parttimer geregeld?

De loonsverhogingen zijn erg matig. In het ideale geval totaal 5%...maar waar is dat op gebaseerd? Niet op de laatste jaren!!! In mijn branche groeien wij momenteel ruim 8% en dan deze verhoging...het slaat werkelijk nergens op. Las al dat jullie met deze eis de onderhandelingen ingingen...van de zotte. De werkgevers lachen zich helemaal kapot. Dit kan echt niet. Erg HARD WERKEN voor deze kleine verhoging (lees meegroeien met de onder schalen...). Een verhoging van minimaal 3-3.5% per jaar is echt het minimale. De overige onderhandelingen resultaten zijn zoethoudertjes en verbeteren bijna niets aan de oudere afspraken. Zo'n grote branche en dan dit resultaat...schaam jullie!!!

De functie groepen geven grote mogelijkheden om in lagere salarisschalen te geraken. Zeker bij tuincentra gebeurt dit. De afspraken zijn prachtig, maar de werkelijkheid is slechter dan voorheen. Als voorzitter van de OR en COR lid, weet ik hoe directies hiermee omgaan. Op die indeling hebben wij geen enkele invloed. Ik ben voor een aparte cao voor tuincentra. Wij komen niet verder als we bij deze verzamel cao blijven! Bedankt voor deze mogelijkheid.

Dat werknemers minimaal 1 weekend in de maand vrij moeten hebben.

Cao, is voor alle medewerkers. Medewerkers die nu boven schalig verdienen, hebben dit niet voor niks verkregen. Vind dan ook dat zij even goed recht maken op de loonsverhoging van 5 %.

Cao loonstijging is geelste minimaal. De bovenschalige zouden ook een loonsverhoging moeten krijgen en geen eenmalige uitkering.

Bovenschalige krijgen te weinig salarisverhoging in deze CAO, steeds een éénmalige uitkering. Graag een structurele volgende keer aub.

Bij partime werken en meerdere werkplekken hebben, een dag van niet ingeroosterd mogen aangeven.

Bij *** zijn de meeste medewerkers al veel langer dan 2013 in dienst, dat betekent nog steeds geen loonsverhoging sinds 11 jaar. Zo blijven we weer stil staan, de twee eenmalige uitkeringen is niet eens voldoende voor prijscompensatie van de afgelopen 11 jaar. Als parttimer van 13 uur geen studiegeld. Geen vaste werkdagen meer, dus 5 dagen per week beschikbaar waardoor een tweede baan wordt



tegengewerkt. Tweede baan is echt nodig omdat wij geen uitbreidingen krijgen van onze huidige contracten. Dus deze cao doet niets voor 80 procent van de medewerkers van ***, maakt het alleen maar moeilijker. Antwoord van *** is vervolgens, als het niet bevalt vertrek je. Terwijl wij toch echt de nodige basis zijn van het bedrijf.

Betrek fnv bij de bespreking AVV heeft voor ons meer afgebroken dan opgebouwd.

Betere salaris verhoging dit is gewoon gek aanstekerij.

Betere loonaanpassing. Eet vergoeding een stuk omhoog. Thuisbezorgd maar eens checken voor een normale maaltijd.

Beste AVV, onderhandelingen ingaan met als doel meegaan met de stijging van het minimumloon is niet echt een verbetering. Binnen ons bedrijf bemerken wij een behoorlijke groei in omzet en dan is dit erg karig. Komt bij...wie zegt dat de min. Lonen ieder halfjaar met een procent stijgen...de jaren laat een heel ander beeld zien. Een stijging van 3-3.5% per jaar was veel meer gepast geweest. De werkgevers zijn vast ergggggg blij met jullie geweest en de onderhandelingen hadden net zo goed per email kunnen worden afgehandeld.. Werknemers boven hun max schaal loon krijgen twee keer 0.75% jaarloon zonder vakantiegeld....kom op nu....waarom stijgen deze lonen ook niet gewoon mee...deze werknemers werken toch ook iedere dag hard en hebben vaak loyaliteit getoont naar hun werkgever. De andere voorwaarden zijn best oke maar of er veel gebruik van zal worden gemaakt...ik zie het meer als moderniseren van de CAO zoals je ook bij andere CAO's ziet. Noem het zoethoudertjes.

Ben van mening dat als je boven je je salaris schaal zit dat een loonsverhoging dan ook mogelijk moet zijn anders blijf je daar weer in stil staan en vind 1 x een zondag of zaterdag vrij in de maand wel weinig had rustig 2x kunnen zijn dan is het 50/50.

Beginnen met een cao verhoging voor de werknemers, zeker diegene die er al heel lang werken.

AVV en CNV opdoeken totaal ongeschikt om de belangen te behartigen voor medewerker in een kwetsbare uitmelkende bedrijfstak.

Aparte cao afspraken voor distributie centrums.

Als je meer dan 5 jaar bij dezelfde werkgever werkt een bonus en dat ieder 5 jaar.

Als het maar werkbaar blijft.

Als het jeugdloon omhoog gaat, ook het loon voor ouderen omhoog laten gaan. Met de laatste verhoging gingen alleen de lonen onder de 23 jaar omhoog, en de ouderen niet, dat was erg jammer, want de ouderen werken er erg hard voor.

Als avv moeten jullie je inzetten voor de medewerker. Jullie gaan veel te veel mee met werkgever. Het lijkt erop dat die meer gesprekken voert ten voordele van atv dan van de medewerker die in oudere cao's valt. Jullie moeten de oude cao mensen gewoon mee laten gaan in onderhandelingen en geen uitzonderingen toelaten. Oudere cao personeel neemt in de tijd toch wel af naar andere ondernemingen.

Alle lonen een loonsstijging en niet alleen 1 of 2 x een 0.75 %. Betere beloning voor het werken op zaterdag en zondag. En niet het recht om niet te hoeven werken. Normaal gesproken ben je vrij in het weekend! Wij hebben niet gevraagd om een koopzondag.... En vrij met kerst.

Afschaffen wachtdagen!

80/10 voor oudere werknemers, zoals bij andere cao,s

5% is leuk, maar daar mogen nog wel een paar procenten bijkomen. We hebben al jaaaaren geen aanpassingen gehad, terwijl de omzetten in de tuincentra prima tot zeer goed zijn geweest de afgelopen jaren en er gigantisch is gesneden in het urenbeleid. Werkdruk te hoog is opgevoerd en de vakkennis steeds verder op achter raakt en de branche verlaat. Is een geldmachine geworden over de ruggen van de werknemers.

10%



1 dag in weekend vrij en tegen de zondag betaling terug naar 5 uur werken 10 uitbetaald krijgen.
Feestdag dubbel dus 5 uur open 15 uur betaald
Oude lullen dagen behouden.





labyrinth onderzoek & advies