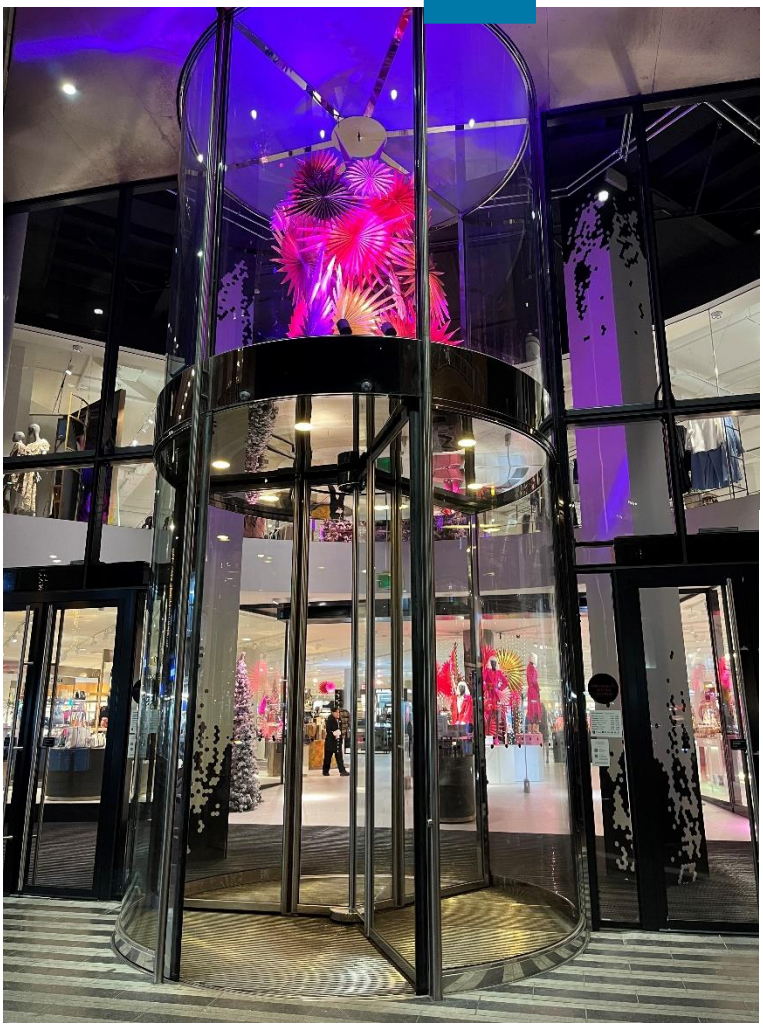
Rapportage AVV Nieuwe cao Retail Non-food

Utrecht, 25 februari 2023

labyrinth onderzoek & advies

Auteur
Roland Goetgeluk



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond

© 2023 Labyrinth Onderzoek & Advies
Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91
E: info@labyrinthonderzoek.nl
W: 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

1 Introductie **2**

1.1. Aanleiding 2

1.2. Methode 2

2 Resultaten **3**

2.1. Respons 3

2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid 3

2.3. Suggesties volgende cao 4

2.3. Deelnemende bedrijven 5

Bijlage 1 Open antwoorden **6**

Bijlage 2 De tekst waarover werd gestemd **29**

1 Introductie

1.1. Aanleiding

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen het door de werkgeversorganisatie INretail uitgebrachte eindbod stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao kan ondertekenen. Het gaat hierbij om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid (van de voor- en tegenstemmers) voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen. In stemming was het uitgebrachte eindbod dat in bijlage 2 woordelijk te vinden is.

1.2. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth.

Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV en hetzelfde telefoonnummer invoerden, hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren met een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.
Als een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: ‘Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?’, waarbij de medewerker kon kiezen uit ‘positief’, ‘negatief’ en ‘neutraal’. **Als men neutraal stemde, werd de stem wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers**.

Als men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende open vraag: ‘Je hebt tegen de afspraken gestemd. Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?’ Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. Ten slotte is gevraagd bij welk bedrijf men werkt.

In de rapportage presenteren we de resultaten in een tabel en geven daarbij de conclusies. De conclusies beschrijven zodanig dat deze ook dient als handleiding hoe een tabel is te lezen. Er zijn twee bijlagen met toelichting.

2 Resultaten

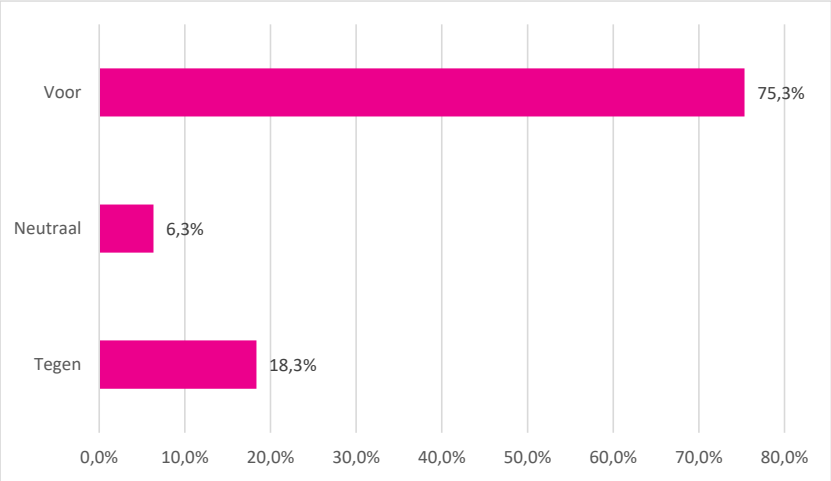
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 13 december tot en met 3 januari 2023. In totaal zijn er 1488 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao. Om dubbele en ongeldige stemmingen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen.

2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid

Figuur 1 toont dat een meerderheid voor het principeakkoord is: 75 op elke 100 medewerkers volgens de stemming. De neutrale stemmer legt zich neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen het uitgebrachte eindbod? (N = 1.488 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

Niet alle medewerkers in de sector hebben met de stemming meegedaan. De stemming lijkt dus op een steekproef. Op basis van een significantieniveau van 95 procent is het betrouwbaarheidsinterval 2,2 procent[1]. Dit betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die tegen is tussen de 73,1 en 77,5 procent ligt. In de populatie is dus ook een meerderheid voor.

[1] https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/

2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. Het betrof een open vraag en er zijn 592 antwoorden gegeven (zie bijlage Tabel 3). In de open antwoorden meldden mensen echter meerdere redenen. Vandaar dat een telling en een groepering van de redenen is gemaakt wat tot 1.062 gecodeerde opmerkingen leidt (Tabel 1 en Tabel 2).

Welke conclusies zijn uit Tabel 1 te trekken?

- Er zijn 5 hoofdcategorieën die 16 gecodeerde redenen (subcategorieën) bundelen. Sommige redenen overlappen elkaar inhoudelijk, maar worden zo genoemd. De subcategorieën zijn afkomstig uit een analyse van de open antwoorden;
- Er is 1 hoofdbezwaar: de loonsverhoging is te laag. Bijna 80 procent van de opmerkingen gaat hierover (804/1.062);
- Nee-stemmers hebben duidelijk vaker opmerkingen dan de Ja- en Neutraal-stemmers wat verwacht mag worden. De onderste rij van de tabel toont dit (Opmerkingen/stemmers);
- De Nee-stemmers zijn samen met de Neutralen een specifieke groep: hoe roder of blauwer een % hoe groter de afwijking van het gemiddelde % is. Zij vinden dat werknemers die boven hun eindschaal zitten of buitenschaals werken ook loonsverhoging moeten krijgen én zij vinden dat de balans privé-werk moet verbeteren;
- De Ja-stemmers scoren verhoudingsgewijs vaker op overuren betaald krijgen, pensioen en reiskosten (en tijden) vergoed krijgen.

Tabel 1: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subcategorieën naar stemgedrag voor de CAO in absolute aantallen (M = 1.062 antwoorden, N=1.488)

		Stem voor CAO			
Hoofdcategorie	**Subcategorie**	**Ja**	**Nee**	**Neutraal**	**Totaal**
Loon		**508**	**238**	**58**	**804**
	Hoger loon	130	60	19	209
	Loonsverhoging	96	50	13	159
	Werktijd geheel doorbetalen	108	43	4	155
	Salaris	80	31	4	115
	Bovenschaligen ook belonen	27	19	9	55
	Inflatie volgend	23	14	4	41
	Overuren betaald krijgen	25	3	1	29
	Buitenschaals ook laten meestijgen	7	14	4	25
	Loon ook in voor en nawerktijd	12	4	0	16
Pensioen	**Pensioenregeling beter**	**12**	**5**	**0**	**17**
Reistijd	**Reiskosten en -tijden vergoeding**	**44**	**8**	**4**	**56**
Vrije dagen		**77**	**34**	**3**	**114**
	Vrije dagen die wel gewerkt worden extra belonen	57	21	1	79
	Meer vrije dagen en zeker in weekenden en op nationale feestdagen	20	13	2	35
Werkdruk		**49**	**20**	**2**	**71**
	Balans privé en werk verbeteren	14	10	1	25
	Meer vakantiedagen, ook op nationale vrije dagen en feestdagen	20	3	1	24
	Werkdruk	15	7	0	22
	Gemiddelde (X)	43	19	4	66
	Standaarddeviatie (S)	38	17	5	58
	Som opmerkingen	690	305	67	1.062
	Aantal stemmers	1.121	273	94	1.488
	Opmerkingen/stemmers	62%	112%	71%	71%

Tabel 2: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subcategorieën naar stemgedrag voor de CAO in percentages (M = 1.062 antwoorden, N=1.488)

		Stem voor CAO			
Hoofdcategorie	Subcategorie	Ja%	Nee %	Neutraal %	Totaal%
Loon		**63%**	**30%**	**7%**	**100%**
	Hoger loon	62%	29%	9%	100%
	Loonsverhoging	60%	31%	8%	100%
	Werktijd geheel doorbetalen	70%	28%	3%	100%
	Salaris	70%	27%	3%	100%
	Bovenschaligen ook belonen	49%	35%	16%	100%
	Inflatie volgend	56%	34%	10%	100%
	Overuren betaald krijgen	86%	10%	3%	100%
	Buitenschaals ook laten meestijgen	28%	56%	16%	100%
	Loon ook in voor en nawerktijd	75%	25%	0%	100%
Pensioen	**Pensioenregeling beter**	**71%**	**29%**	**0%**	**100%**
Reistijd	**Reiskosten en -tijden vergoeding**	**79%**	**14%**	**7%**	**100%**
Vrije dagen		**68%**	**30%**	**3%**	**100%**
	Vrije dagen die wel gewerkt worden extra belonen	72%	27%	1%	100%
	Meer vrije dagen en zeker in weekenden en op nationale feestdagen	57%	37%	6%	100%
Werkdruk		**69%**	**28%**	**3%**	**100%**
	Balans privé en werk verbeteren	56%	40%	4%	100%
	Meer vakantiedagen, ook op nationale vrije dagen en feestdagen	83%	13%	4%	100%
	Werkdruk	68%	32%	0%	100%
	Gemiddelde (X)	65%	29%	6%	100%
	Standaarddeviatie (S)	14%	11%	5%	0%

2.3. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn 101 unieke bedrijven vertegenwoordigd. Niet elk bedrijf wordt vertegenwoordigd door veel stemmers, gemiddeld lag het op bijna 14,7 stemmers per bedrijf.

Bijlage 1
Open antwoorden

Aanpak

Indien aanwezig, zijn er in deze bijlage namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [XXX].

In de analyse voor de tabellen in de hoofdtekst is gebruik gemaakt van deze oorspronkelijke tabellen. We hebben bij eerste persoon gekeken welke sleutelwoorden werden gebruikt. Daarna is gekeken is of andere personen die sleutelwoorden ook gebruikten door in Excel deze woorden en synoniemen te zoeken met een functie =vind.spec(). Vervolgens zijn we naar de tweede persoon gegaan om te kijken of deze nieuwe sleutelwoorden gebruikte. Ook nu weer bekeken we daarna of de andere personen deze sleutelwoorden gebruiken. Zo kwamen we uiteindelijk tot alle relevante sleutelwoorden en telden we hoe vaak ze gebruikt werden. Dit heet 'Open Coderen.' Daarna is gekeken of sleutelwoorden gegroepeerd konden worden. Dit heet axiaal coderen. Op deze manier kregen we zicht op de structuur van de opmerkingen[2].

De open antwoorden zijn gesplitst naar respondenten die ja, nee en neutraal zeiden op de cao-tekst. De antwoorden zijn lexigrafisch op het eerste teken gesorteerd. Tabel 3 toont de resultaten van de analyse van deze tabel: verschillen de drie soorten stemmers naar het type antwoord?

Tabel 3: Originele suggesties volgende cao uitgesplitst naar keuze voor de nieuwe cao (N = 592 antwoorden)

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
het loon moet in overeenstemming zijn met de werkzaamheden elk personeelslid moet doen waar hij/zij goed in is en ook leuk vind om te doen	1	0	0	1
meer vrije tijd vanaf 50 jaar instellen 13e maand	1	0	0	1
overwerk 60 plus pensioenen Lonen	1	0	0	1
Salaris verhoging voor ALLE medewerkers, hoe lang of hoe kort ze al bij de organisatie werken Verduidelijking in salarisschaal. Ik kan alleen nog doormiddel van mijn verjaardag in salarisschaal omhoog of in functie. Waar zijn de verschillende Verkoopmedewerkers functies ?!?	0	1	0	1
Stijging in salaris ondanks bovenschalig secundaire arbeidsvoorwaarden recht van onbereikbaarheid km vergoeding van 0.21cnt per km ipv vast bedrag per dag	0	1	0	1
werkdruk en salaris	1	0	0	1
1 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. 2 Geen bandbreedte. 3 Jaar niet ziek,beloning :1 vrije dag.	0	1	0	1
10% loonsverhoging Reiskosten Kerstpakket Avondtoeslag	0	1	0	1
200% feestdagvergoeding Meer waardering/compensatie.	1	0	0	1

[2] https://delvetool.com/blog/openaxialselective

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
5 mei een verplichte vrije dag	1	0	0	1
6 jaar geen verhoging gekregen is niet normaal	1	0	0	1
A better salary is important	1	0	0	1
Aantal vrije dagen.	1	0	0	1
Afstappen van een MBO loongebouw. Anders ben je al snel bovenschalig	0	1	0	1
Alle gewerkte tijd uitbetalen. Moment aanwezig uitbetalen. Meer salaris	1	0	0	1
alle lonen omhoog doen en niet alleen het minimum	0	1	0	1
Alle lonen omhoog, ook bovenschalig	0	1	0	1
Alle tijd die wij voor en na werktijd aanwezig zijn ook uitbetaald krijgen	1	0	0	1
Alle tijden wanneer ik op het werk ben uitbetaald krijgen. Ook wanneer wij bijvoorbeeld geld tellen.	1	0	0	1
Alle, want voor de tuincentra is het niet best gesteld	0	1	0	1
Alles wat er in de afspraken staat	1	0	0	1
Als een bedrijf 7 dagen in de week geopend is dat je niet verplicht bent om een wisselend rooster te hebben zodat je niks anders kan plannen	1	0	0	1
Als je solliciteert voor een vestiging dat je niet weer overgeplaatst kunt worden. Dat maakt het ook aantrekkelijker om een hogere functie te gaan doen als je gewoon op je werkplek kunt blijven.	1	0	0	1
Als manager moet het mogelijk kunnen zijn om 4 dagen te werken ipv 5. Reiskosten woon werk verkeer na 10/15 kilometer	1	0	0	1
Basis salaris omhoog. CAO een jaar geldig Eenmalige uitkering van 2,5%	1	0	0	1
Behoud van de 80/90/100 regeling	0	1	0	1
Belangrijkst salaris	1	0	0	1
Beloningen voor loyaliteit.	1	0	0	1
Betaald krijgen vanaf je aanwezigheid. Kwartier voor werktijd, kwartier na werktijd. Meer werknemers op de werkvloer voor minder werkdruk.	1	0	0	1
Beter arbeids regelen voor de detailhandel en natuurlijk salaris verhogen.	1	0	0	1
Beter arbeidsvoorwaarden voor 60+.Zoals geen extra overwerk, koopavonden en koopzondagen en extra verlof dagen	1	0	0	1
Beter betaald, in de Corona tijd hebben we zoveel gezeur over ons heen gekregen. En voortdurend worden we nog steeds respectloos benaderd door klanten.	1	0	0	1
Beter kantine ruimte Hoger reisvergoeding Mogelijkheid	1	0	0	1
Beter loon en reiskostenvergoeding	1	0	0	1
beter naar personeel luisteren en beter verhouding hollander en polen	0	1	0	1
Beter pensioen	1	0	0	1
Beter salaris voor het te verrichten werk	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Beter salaris, in de detail handel verdienen we ver onder de norm omdat we niet bij een bond zitten. Betere werksfeer en begeleiding bij nieuwe medewerkers en meer personeel om dit te kunnen behalen inclusief de werkdruk verminderen om ziekte te voorkomen en overspanning.	1	0	0	1
Betere afspraken voor mensen boven het schaalmaximum	0	1	0	1
Betere afstemming van reiskosten voor langere afstanden en oplopende kosten.	1	0	0	1
Betere Cao tov de Welkoop, hogere loon, we staan in de top10 slechts betaalde banen! Minder koopkracht is meer loon ter compensatie. 200% uitbetaald krijgen op feestdagen etc	1	0	0	1
Betere compensatie voor het verlies van 100% koopzondagvergoeding per 1-1-24	1	0	0	1
Betere lonen	1	1	0	2
Betere lonen voor detailhandel. Ondanks de stijging blijven de lonen veel te laag. Ook bovenschaligen een keer belonen voor arbeid, dat ze bovenschalig zijn wilt niet zeggen dat het salaris goed is.	1	0	0	1
betere loonsverhoging voor de plus schalen.	0	1	0	1
Betere regels voor flex medewerkers, sneller vast contract ,duidelijkheid weten waar je aan toe bent	0	0	1	1
Betere reiskostenvergoeding	1	0	0	1
Betere werk/prive verhouding	0	1	0	1
Bij een vaste werk locatie werken.	1	0	0	1
Bij inflatie over een jaar, het volgende jaar de helft van dit percentage, als loonsverhoging voor ALLE werknemers	1	0	0	1
Bovenschalig er nu inzetten. Nu ond maar handel ik dit zelf uit	1	0	0	1
Bovenschalig loon is ook loon en hoort net zo goed verhoogd te worden. Deze mensen werken net zo hard en zijn steeds de dupe	1	0	0	1
Bovenschalig ook een redelijke verhoging in verhouding tot inflatie.	0	1	0	1
Bovenschaligen beter belonen.	0	1	0	1
Bovenschaligen mee laten lopen met een centen stijging ipv percentage	1	0	0	1
Bovenschaligen meenemen in de groei.	0	1	0	1
Bovenschaligen moeten echt mee in salarisverhogingen volgend jaar, al de zoveelste keer op rij dat deze groep niets erbij krijgt, schandalig. Ook voor bovenschaligen is de inflatie en energie bovenproportie	0	0	1	1
Bovenschaligen ook mee laten groeien qua loon	1	0	0	1
Bovenschaligen ook verhoging ipv bevriezing	1	0	0	1
Boventallige salarissen ook de cao verhoging.	1	0	0	1
Buiten werktijden niet bereikbaar voor het bedrijf, dus ook niet via de app.	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Buitenschalige moeten ook de 7.5% krijgen.	0	1	0	1
Calamiteitenverlof	1	0	0	1
cao stijging moet gekoppeld zijn aan de inflatie	1	0	0	1
Cao stijgingen voor iedereen, ongeacht de schaal waar je toevallig in of buiten valt. Er zijn ook schalen boven de 4400, die wel meelopen in de CAO terwijl er ook schalen zijn onder dat bedrag waar je wel boven kunt komen en je dus niet meer meeloopt in een cao verhoging. Voor een steeds groter deel passen de huidige schaalindelingen niet meer bij de huidige situatie op de arbeidsmarkt. Zeker voor een aantal functies niet meer.	0	1	0	1
Cao verhoging	0	1	0	1
Cao verhogingen, zwaar werk regeling.	0	0	1	1
Compensatie zondagen, echt vrij na werktijd, marktconform salaris.	0	1	0	1
correcte verloning voor IEDEREEN, ook buiten FUWAM.	0	1	0	1
dat Bovenschaligen hetzelfde percentage krijgen als degene binnen de schaal. voor mij is het leven ook duurder geworden	1	0	0	1
Dat bovenschaligen ook beloond worden. Vaak doen die net het stapje meer	1	0	0	1
dat de 7,46% verhoging voor iedereen geld op je maandelijkse salaris	0	1	0	1
Dat de boven schalige ook de verhoging krijgen	1	0	0	1
Dat de bovenschaligen ook meegenomen worden in de loonsverhoging	0	0	1	1
Dat de hogere inkomens ook wat mogen stijgen.	0	1	0	1
Dat de lonen mee blijven stijgen met de inflatie, betere/hogere toeslagen voor overwerk en op zon en feestdagen	1	0	0	1
Dat de lonen meegaan met de inflatie Etensgeld voor koopavonden omhoog	1	0	0	1
Dat de loonstijging minimaal in lijn staan met de stijgende inflatie.	1	0	0	1
Dat de tijd die gewerkt word na sluitingstijd word uitbetaald. Op dit moment moeten wij in eigen tijd administratie doen en afsluiten van de winkel.	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Dat de werknemers die boven de loonschaal zijn niet mee gaan in de loonsverhoging vind ik onterecht. In onze organisatie [Pets Place Boerenbond] gaat dat blijkbaar maar over 150 werknemers. Dit zijn werknemers die al lang in dienst zijn, zeer loyaal aan het bedrijf. Zij zijn de laatste 10 jaar [denk ik] niet meegenomen in de loonsverhoging. Terwijl ze wel een functie hebben met verantwoordelijkheden zoals bedrijfsleider. Waardeer alle werknemers met een loonsverhoging , wij doen het samen, wij zijn een team. Verder vind ik het belangrijk dat de koopavonden en de zaterdag en zondagen wel gezien mogen worden als werkdagen in de detailhandel maar wel beter betaald moeten worden dan de doordeweekse werkdagen. Omdat voor ons privé leven er wel een groot verschil zit in deze dagen. Dus moet dit extra beloond worden betaald of met tijd voor tijd.	1	0	0	1
Dat er vastgelegd wordt dat secundaire arbeidsvoorwaarden niet meer ieder jaar consequent zodanig nadelig teruggebracht wordt dat er voor topverkopers zoals ik flinke verlaging plaatsvindt van het jaar inkomen. Hier gaat het om ruim 20 % in 2 jaar tijd.	0	1	0	1
Dat geregeld wordt dat de tijd waarin je de winkel opent en sluit (nu eigen tijd) ook betaald wordt. Dit gaat toch om een half uur per werkdag!	1	0	0	1
Dat iedere werknemer er zeker minimaal de % inflatie op vooruit gaat.	0	1	0	1
Dat iedereen gelijk behandeld word, zo hebben wij binnen het bedrijf verschillende contracten en worden mensen die geen schaal hebben maar een salaris van 2K-2.5K niet meegenomen , terwijl mensen die wel schaal hebben en 4K-4.5K wel de salaris verhoging krijgen.	1	0	0	1
Dat iedereen gelijk is aan een verhoging van de CAO. Alles is belachelijk duur geworden energieprijzen zijn belachelijk hoog. Hoe moeten we dit gaan doen als gezin.....	0	1	0	1
Dat ik alle tijd dat ik aanwezig ben ook betaald krijg, ipv alleen de tijden dat de winkel open is	1	0	0	1
Dat medewerkers ook daadwerkelijk het cao loon krijgen. Zoals wettelijk in de cao vermeld staat volgens de loontabellen.	1	0	0	1
Dat ook bovenschalige een loonsverhoging krijgen	0	0	1	1
Dat we werkkleding voor de winter krijgen en loonsverhoging	1	0	0	1
De % stijging voor IEDEREEN die deel uitmaakt van deze sector, niet alleen voor degenen die in de minimumschijf zitten.	0	1	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
De 80-90-100 procent regeling opnemen. zodat je alvast wat eerder een dag minder kunt gaan werken. En dan zo opnemen dat er ook echt een dag minder gewerkt kan worden en dat niet de 80 procent uren over 5 dagen verdeeld worden. Nu al zie je bij ons dat fultimers een ander contract nemen met minder uren. Om zodoende een dag minder te werken, en dan vervolgens nog 5 dagen verplicht worden om te werken.	1	0	0	1
De boven schalige horen ook wat bij te krijgen anders zou een lager betaalde straks hetzelfde verdienen	0	0	1	1
De bovenschalige een structurele loonsverhoging geven i.v.m. de inflatiekosten en dure gasrekeningen. Werknemers komen zo in geldproblemen. In schaal E zit je vanaf €2195,35 al in een plusschaal... En daar zit ik in en krijg dan eenmalig 2,5% over een jaarsalaris. Reken maar uit, dat is niet veel en dit dekt zeker niet de inflatie/duurdere kosten..	0	1	0	1
de bovenschaligen	0	1	0	1
De cao verhoging ook laten gelden voor die mensen die bovenschalig zijn.	1	0	0	1
De keuzemogelijkheid tussen all-in loon en 'normaal' loon waarbij vakantieuren apart uitbetaald worden. Dit is bij de kwantum (homefashiongroup) in ieder geval geen keuzemogelijkheid voor weekendkrachten.	1	0	0	1
De knip uit de CAO, dus allen verhogingen voor alle medewerkers niet alleen voor de FUWAM schalen maar voor ook de buiten en bovenschaligen en reiskosten opnemen in de nieuwe CAO.	1	0	0	1
de lonen mogen omhoog	0	1	0	1
De lonen voor mensen die meer verdienen	0	1	0	1
De lonen zijn nog steeds te laag. Vergeleken met andere sectoren. Eventueel pauzes delen i.p.v. voor rekening van de werknemers.	0	1	0	1
De loonschalen zouden eens herzien moeten worden.	0	1	0	1
De loonstijging	1	0	0	1
De loonsverhoging	1	0	0	1
De mininum loonsverhoging	1	0	0	1
De mooie verhoging van het loon, dit gepaard met het (niet via CAO) verlagen van belasting op werk en inkomen! Ook de verduidelijking van sommige stukken in de CAO zijn netjes!	1	0	0	1
De plus schalen mee nemen in een eventule inflatie verhoging	0	1	0	1
De primaire werkvoorwaarden als salaris, werksfeer en communicatie tussen collegae en de wijze van bepaalde zaken regelen mag duidelijker	1	0	0	1
De tijd die je voor en na winkeltijden aan het werk bent ook kunt doorrekenen	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
De tijden die je voor werktijd, en na werktijd aanwezig moet zijn betaald krijgen.	1	0	0	1
De verhoging van de minimum loon vanwege de inflatie op alles	1	0	0	1
doorbetaalde pauzes doorbetaalde verplicht aanwezigheid (kassa's tellen, etc)	1	0	0	1
Doorbetaalde pauzes en 15 min voor werktijd ook betaald	1	0	0	1
Echte inflatie correctie zoals bij meer bedrijven	1	0	0	1
Een betere regeling voor bovenschalige. Een goede reiskosgenvergoeding	1	0	0	1
een betere vergoeding voor iedereen, met name mensen die aan het eind van de schaal zitten.	0	1	0	1
Een dertiende maand en fietsplan zou ik graag in volgende cao willen zien	1	0	0	1
Een eerlijke verhoging voor collega's die buiten de FUWAM schalen vallen.	0	1	0	1
Een goed loon voor alle medewerkers. De afspraak over dat je werkgever je prive niet mag lastigvallen met info over werk, vind ik een goed punt. Prive is prive en werk is werk! Een weekend vrij per 3 maanden is niet teveel gevraagd, het zou zelfs frequenter mogen. Flexibel inroosteren vind ik een slechte afspraak. Ik vind dat je je prive niet om je werk heen moet bouwen. Priveleven is heel belangrijk! En moet op nummer 1 staan, daarna pas je werk!!	0	1	0	1
Een goede balans tussen werk en prive. (vrij weekend en geen telefoon dienst thuis) De mogelijkheid uitbreiden om minder te gaan werken voor 60 plussers met behoudt van een bepaald loon percentage, en een gunstige pensioenopbouw. Proberen om een maandelijkse loonsverhoging ook voor bovenschaligen te regelen.	1	0	0	1
Een goede inflatiecorrectie voor iedereen. Ook voor bovenschaligen.	0	1	0	1
Een goede regeling voor de boven schalige personeelsleden en kijken naar een nieuwe regeling voor reiskosten	1	0	0	1
Een hoger loon. Langer doorbetaald worden na sluitingstijd. Wij moeten dan nog kassa's tellen in eigen tijd. Koffie pauzes doorbetaald krijgen.	1	0	0	1
Een hoger percentage loonsverhoging	0	1	0	1
Een hogere minimumloon en betere afspraken voor pauzes.	0	0	1	1
Een loonsverhoging basis op de huidige inflatie en iets daar boven	0	1	0	1
Een loonsverhoging voor bovenschaligen die recht doet aan de inflatie!	1	0	0	1
Een redelijke loonsverhoging in lijn met de inflatie en een werkdrukverlaging	0	1	0	1
Een vaste verhoging van salaris	0	1	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Één vaste werklocatie. Maandelijks betaald werkoverleg met je team.	1	0	0	1
Eerlijk cao met loonschaal, dat wordt nu niet gedaan met de loonschalen.	0	1	0	1
eerlijk loon, betaald krijgen waarvoor je werkt. en ook echt pas werken vanaf de ingeroosterde tijden, niet een kwartier van te voren en een half uur langer waarvoor NIET uitbetaald wordt.	1	0	0	1
Eerlijke beloning	0	1	0	1
Eerlijke beloning voor iedereen	0	1	0	1
Eerlijke betaling	1	0	0	1
Eerlijke loonstijging	1	0	0	1
Eerlijkere lonen en beloning van werknemers t.o.v. Inversteerders en bestuur	0	1	0	1
eerst een goede verhoging voor allen	0	1	0	1
Eerste paasdag en eerste pinksterdag zijn beide feestdagen en vallen altijd op een zondag dus daar mag een personeelslid dan best 300% voor betaald krijgen. Het is immers de keuze van de werkgever om de zaak open te hebben. Voor de beide kerstdagen hetzelfde, nl valt eerste kerstdag op een zondag dan zal ik zeggen 400% en 2de kerstdag altijd 300%.	1	0	0	1
Eerste twee ziekmeldingen geen wachtdagen. Wanneer mogelijk bij een bepaalde omzet(hoogte in omzet die boven verwachting uitvalt) van vestiging een kleine % bonus voor medewerkers. Bonus voor medewerkers wanneer geen ziekte in een jaar.	1	0	0	1
Einde vd wachtdag als je een keer ziek bent.	1	0	0	1
Elk jaar loonsverhoging aan de hand van inflatie	0	1	0	1
Elk uur meer gewerkt dan de afgesproken contracturen per week belonen met een toeslag van 100 %. ========	1	0	0	1
Etens-vergoeding mee met inflatie.	1	0	0	1
Extra bonus voor collega's die op hun max zitten.	1	0	0	1
Extra vrije dag bij behalen van de 50 jarige leeftijd. Hoger loon. Reiskosten	0	1	0	1
family schedules conciliation and salaries according with the high taxes.	0	0	1	1
fatsoenlijke prijscompensaties voor iedereen. Daarnaast ruimere compensatie voor thuiswerken	0	1	0	1
Fietsplan	1	0	0	1
flexibiliteit	1	0	0	1
Flexibiliteit en flexcontracten, terugdringen. Inspraak op het rooster. Recht op niet bereikbaar zijn.	1	0	0	1
Flexilibiteit over het vakantie nemen, vooral in December.	1	0	0	1
Geen	2	1	0	3
Geen onderscheid bovenschaligen en medewerkers die wel in een loonschaal vallen	0	1	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Geen suggestie op dit moment.	0	1	0	1
Geen suggesties	1	0	0	1
Geen verschil in schalen	0	1	0	1
Geindexeerde salaris verhoging. Duidelijke scheiding werktijd en weekend, vrije dagen.	1	0	0	1
Geld	2	0	0	2
Geld, proeftijd maximum en opzegtermijn	0	1	0	1
gelijke monikken gelijke kappen	0	0	1	1
Gelijke monniken gelijke kappen. Nogmaals, een salarishuis is niet voor niks uitgevonden en moet niet op zijn kop gegooid worden door sommigen meer te belonen dan anderen maar een salarishuis dient algemeen meebewegen met de inflatie.	0	1	0	1
Gezien de inflatie hogere beloning	0	0	1	1
Gezien de prijsontwikkelingen is een cao verhoging over alle schalen noodzakelijk. Dat ontbreekt in de cao's waarin een duidelijk onderscheid wordt gemaakt over de schalen.	1	0	0	1
Goed inkomen om als alleenstaande rond te kunnen komen.	1	0	0	1
Goed loon met de werk druk die we allemaal hebben. En ook door dat de kosten van boodschapppen energie eigenlijk alles wat om hoog is gegaan is het prettig als je loon ook omhoog gaat	1	0	0	1
Goede communicatie over CAO Loonsverhoging Uitbetaald krijgen tijd tot tijd Volledige reiskosten	1	0	0	1
Goede en realistische schaalindelingen.	0	1	0	1
goede orde op de werkvloer qua regels en afspraken	1	0	0	1
Goede pensioen regeling	1	0	0	1
Goede primaire arbeidsvoorwaarden. Een winkelmedewerker moet in een huis kunnen wonen en fatsoenlijk eten kunnen kopen. Cafetariamodel zodat het geld wat in het scholingsbudget ook op andere wijze ingevuld kan worden. Scholingsbudget is nu wassen neus en wordt bijna geen gebruik van gemaakt. Invulling van feestdagen rekening houdend met diversiteit van medewerkers.	0	1	0	1
Goede reiskostenvergoeding	0	1	0	1
Goede werkomgeving met de juiste benodigdheden om dit te bewerkstelligen	1	0	0	1
Gooi die salarisen omhoog.	0	1	0	1
Hardere aktie voor bovenschaligen	1	0	0	1
Heb naast de voorgestelde cao geen suggesties	1	0	0	1
Hele dagen werken i.p.v. een paar uur verdeeld over 5 dagen.	1	0	0	1
Het is te schandalig voor woorden dat de bovenschaligen wederom niet mee worden genomen in de loonsverhoging.	0	0	1	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Het is voor mij te laat ,want ik ga met pensioen, met beduidend minder geld dan berekend dank zij de laatste 12 jaar bar slechte CAO afspraken. Zorg dat dit soort slechte afspraken voor hen die bovenschalig zijn, afgelopen is! Dus IEDEREEN salaris verhoging!	0	1	0	1
Het is wrang dat ik omdat ik boven mijn schaal maximum zit altijd moet knokken voor inflatie correctie. 10 jaar geleden had ik een goed loon nu is het maar middel matig. Maar ik vind mijn werk leuk en vind het belangrijk dat we medewerkers aantrekken en behouden. In den Haag mogen ze wel eens wat meer doen voor het MKB de grootste vuller van de schatkist. Ik reken het mijn baas niet aan. En wat als volgende jaren de omzet tegenvalt dan komt er nooit meer verhoging. Dus nu maar die inhaal slag maken en hopen dat het volgend jaar ook kan.	1	0	0	1
Het kwartier ervoor en na het werk uit uitbetaald krijgen. We werken anders een half uur voor niks.	1	0	0	1
Het loon moet procentueel genoeg omhoog gaan om naast je vaste lasten nog fatsoenlijk te kunnen leven, daarbij moet de werkdruk omlaag.	0	1	0	1
Het loon verhogen zodat jaar25 jaar arbeid niet net er boven zit pff	1	0	0	1
het loon werktijden verlof	1	0	0	1
Het retail cao is bij verre het slechtst betaalde cao. Ik werk 40 uur per week en kan niet eens rondkomen met de 1700 euro wat ik krijg. Ik vind dat de lonen zeker met 2 euro per uur verhoogt moeten worden om te compenseren met de stijgende lijn in vaste lasten.	1	0	0	1
Het salaris is toch wel erg belangrijk en hopelijk stijgt het mee met de inflatie. Anders zou je zo maar in moeilijke omstandigheden kunnen komen. Ook vind ik de kwaliteit van goede werkkleding erg belangrijk. Net als klimaat in de winkel, daar wordt nog steeds weinig mee gedaan	1	0	0	1
Het salaris rechttrekken conform modaal inkomen	1	0	0	1
Het salaris, maar dat is schijnbaar teveel gevraagd.	0	1	0	1
Higher minimum wage.	1	0	0	1
Hoge loon	1	0	0	1
hoger loon	1	1	0	2
Hoger loon Recht op onbereikbaarheid vind ik persoonlijk onnodig!	0	0	1	1
Hoger loon voor iedereen	0	0	1	1
Hoger loon, Work load, meer naar ons luisteren wat wij fijn vinden op de werkvloer	0	1	0	1
Hoger minimum loon	1	0	0	1
Hoger minimumloon	1	0	0	1
Hoger salaris	0	0	1	1
Hogere cao	1	0	0	1
Hogere lonen in de retail	0	0	1	1
hogere lonen in lijn met inflatie	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Hogere lonen, bonussysteem toevoegen (bijvoorbeeld voor prestatie, aanwezigheid)	0	1	0	1
Hogere minimale lonen	1	0	0	1
Hogere reiskosten vergoeding Hogere percentage minimumloon Hogere toeslagen weekend en feestdagen	1	0	0	1
Hogere salarissen	0	1	0	1
Hogere salarissen dus. -Om de 2 maanden weekend vrij krijgen.	1	0	0	1
Hogere tegemoetkoming in de brandstofkosten. Meer financieel toekomst perspectief voor werknemers die in de hoogste loontabellen functioneren. Ik ben 55 en kan niet meer doorgroeien naar een hoger tabel.	1	0	0	1
hoogte loon	0	1	0	1
Hoogte loon is met deze inflatie het belangrijkste. En reis en onkostenregeling.	0	1	0	1
Ieder gelijk	0	1	0	1
Iedereen een Cao verhoging geven.	0	1	0	1
Iedereen moet mee kunnen delen in een loonsverhoging. Ook de bovenschalige werknemers. Dat zij meer verdienen dan hun schaal is een verdienste uit het verleden. Misschien deze +schalen indelen in subschalen, zodat bovenschalige wordt uitgebannen.	1	0	0	1
iedereen moet procentueel loonsverhoging krijgen naar gelang de inflatie. ongeacht of je hoogste in de loonschaal bent.	0	0	1	1
Iedereen werkt even hard en moet ook hetzelfde krijgen, dus ook 7% verhoging.	0	1	0	1
Ik denk dat meer dan 10%. Vroeger was prima geweest de 10% maar tegewoordig sinds de pandemie en oorlog is niet genoeg	0	1	0	1
Ik vind het belangrijk om te weten in welke salarisgroep ik precies va. dit is nu redelijk onduidelijk. Verder vind ik het belangrijk dat we jaarlijks mee kunnen met salaris verhogingen die landelijk bij veel organisaties wel door gevoerd worden. Ook vind ik het belangrijk dat we buiten werktijden niet ¨lastig gevallen worden¨ door het werk. noodsituaties daar gelaten natuurlijk.	1	0	0	1
Ik vind loonsverhoging de belangrijkste regeling.	1	0	0	1
Ik vind reiskosten een belangrijke arbeidsvoorwaarde, vakantiegeld, betaald oudersschapsverlof en het aantal vakantiedagen.	1	0	0	1
Ik vindt dat er ook wel eens gekeken mag worden naar uitbetaling of eventuele 50/50 vergoeding voor parkeerkosten. Met de hoge inflatie en ook de steeds meer oplopende kosten voor benzine wordt het steeds minder aantrekkelijker om met de auto naar het werk ze reizen. Zeker als je elke dag toch wel een redelijke afstand moet leggen van huis naar werk, en dan ook nog eens buiten benzinekosten aan €100 per maand aan parkeerkosten kwijt bent zonder enige tegenvergoeding.	0	1	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Ik werk om de week 2, dan 3 dagen. Als ik ziek ben voor een korte periode, zou ik graag zien dat ik niet 1 hele dag moet inleveren	1	0	0	1
Ik zou ook een loonsverhoging voor de mensen willen zien die meer verdienen dan de loonschalen	0	1	0	1
In 2023 in januari 5% erbij en dan in juni ook 5 % erbij Dit dekt ook niet de hele lading van de prijsstijgingen, maar een goed bezin	0	1	0	1
In ieder geval iedereen mee met loonstijging.	0	1	0	1
In verband met verhoogde prijzen op alles, is het voor mij belangrijk dat salaris wordt verhoogd en dat ik ook een reisvergoeding krijg	1	0	0	1
Indexatie van boven schaallonen. Ook deze groep heeft flink ingeleverd.	0	0	1	1
Inflatie / lonen Reiskosten Aantal wettelijke vakantiedagen	1	0	0	1
Inflatie correctie van het loon. Als jij ziek wordt, dat jij meteen een betaling krijgt. Geen wachtdagen. Vaste werkdagen	1	0	0	1
Inkomsten Cao	1	0	0	1
Jeugdloon	0	0	1	1
Jonge werknemers die nog bij hun ouders wonen en buiten hun kunnen om, verplicht mee moeten verhuizen naar een woonplaats van de keuze van hun ouders. In het Cao staat als men zelf verder weg gaat wonen is er geen recht op reiskostenvergoeding.	1	0	0	1
Kijken naar de feestdagen en samen overeenkomen wie welke feestdagen werkt maar niet iedereen alle feestdagen	1	0	0	1
Kijken waar we volgende keer staan	0	1	0	1
Kilometervergoeding omhoog Pensioenregeling omhoog	1	0	0	1
Kleding. Broek trui	1	0	0	1
Km vergoeding moet er komen Weg met de ziekte dagen	0	1	0	1
Km vergoeding omhoog Pensioenregeling omhoog	1	0	0	1
Km vergoeding. Eetgeld correctie inflatie. Salaris tijdelijk 25% overnemen leidinggevende. Salaris 5% boven minumloon	0	1	0	1
Km vergoeding. Salaris. Salaris overnemen leidinggevende. 15min voor en na sluitingstijd doorbetaald.	0	1	0	1
Koopkracht moet in stand blijven.	0	1	0	1
Kwartier voor je shift aanwezig ook uitbetaald en alles na sluit ook tot het uitlokken.	1	0	0	1
Kwartier voor opening en na sluiten bij uren tellen.	1	0	0	1
Leeftijdsgebonden werkzaamheden, geen verantwoordelijk werk onder de 16. Extra vrije dagen voor ouderen. Boven de 60. Feestdagen 200% blijven vergoeden. Zondagen 150%.	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
-leeftijdsgericht beleid -salariëring -arbeidsvoorwaarden - is het kruisjes contract nog relevant anno 2023?	0	1	0	1
Lonen op basis van de economie zodat de koopkracht gelijk blijft of verbeterd, en er niet op achteruit gaat	1	0	0	1
Lonen vergelijkbaar met bv welkoop, het verschil is nog steeds groot	1	0	0	1
Lonen Werktijden Werkdruk	1	0	0	1
Lonen, Maaltijd vergoeding Opbouw vakantie uren	0	0	1	1
Loon	4	1	0	5
Loon . Verziek zwaar werk . Werkdruk .	0	1	0	1
Loon en arbeidsomstandigheden	1	0	0	1
Loon en pensioen	0	1	0	1
loon en vervroegd met pensioen	0	1	0	1
Loon en werkdruk	1	0	0	1
loon en woonwerkverkeer vergoeding	1	0	0	1
Loon fors omhoog	0	1	0	1
Loon had wat hoger gemogen. En wat meer vakantie uren	1	0	0	1
Loon in vergelijk met andere branches. We blijven onderbetaald onder enorme werkdruk.	0	1	0	1
Loon indexatie	1	0	0	1
Loon na aantal jaren werken . Voldoende vakantie dagen. Reiskosten te laag.	1	0	0	1
Loon Persoonlijke ontwikkeling	1	0	0	1
Loon stijgingen Overwerkregeling. Vergoeding feestdagen. Bv Pinksteren. Je krijgt nu alleen vergoed als er in de 13 weken ervoor 8 maandagen gewerkt zijn. Dit moet eraf. Je moet altijd recht hebben op vergoeding als het je normale werkdag is. Rechten medewerkers met betrekking op tot uren en vakantie uren. Strakkere en duidelijkere regels waar ook de werkgever niet aan kan komen.	0	1	0	1
Loon verhoging.	1	0	0	1
Loon voor bovenschaligen	1	0	0	1
Loon!	0	1	0	1
Loon! Werk privé balans	0	1	0	1
Loon, aandacht oudere medewerkers, inspraak.	1	0	0	1
Loon, evenredigr stijging voor alle werknemrrs, goede secundaire arbeidsvoorwaarden	1	0	0	1
Loon, extra traden loongebouw	1	0	0	1
Loon, extraatjes,	0	0	1	1
Loon, reiskosten, werkdruk	1	0	0	1
lOON, SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN	1	0	0	1
Loon, werkdruk	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Loonaanpassingen voor iedereen, ook bovenschaligen Werktijdenregeling: de winkel moet open dus als personeel er niet is of ziek is moet je als leidinggevende alles maar opvangen (en/of alleen in de winkel staan)	0	1	0	1
Loons verhoging voor iedereen ook als je boven de schaal zit en voor iedereen nog maals 10 % Loonstijging om de afgelopen jaren te compenseren	0	1	0	1
Loonstijging	1	0	0	1
Loonstijging evenredig met prijsverhogingen en inflatie. Pensioen in verhouding met prijsverhogingen en inflatie	1	0	0	1
Loonstijging hoger dan minimumloonaanpassing om zo de krapte in de sector op een acceptabel niveau te houden. Standaard vergoeding van 125% voor overwerk om de medewerkers die nu in de sector werken daar ook te houden. Overwerk is meer regel dan uitzondering en zo jaag je nog meer medewerkers weg.	1	0	0	1
loonstijging voor inflatie	1	0	0	1
Loonstijging voor mensen boven de 4000 euro Opleidingsbudget	0	1	0	1
Loonsvehoging voor buiten schalig personeel	0	1	0	1
Loonsverhoging	23	2	0	25
Loonsverhoging 200% feestdag vergoeding	1	0	0	1
Loonsverhoging Kerstpakket 200% op zondagen en 300% op zondag en feestdagen	0	1	0	1
Loonsverhoging Reiskosten Kerstpakket	1	0	0	1
Loonsverhoging bovenschalig	0	0	1	1
Loonsverhoging en een medewerker mee laten tellen	1	0	0	1
Loonsverhoging en stagevergoeding	1	0	0	1
Loonsverhoging evenredig met dagelijkse kostenverhoging.	1	0	0	1
Loonsverhoging ongeacht of je bovenschalig bent. Want ook onze kosten gaan elke maand omhoog door de inflatie. Dus een eenmalige bonus en de 5% als managers die ons alleen mondeling is toegezegd bij de primark gaat niet helpen.	1	0	0	1
Loonsverhoging ook voor bovenschalig	1	0	0	1
Loonsverhoging Pauzetijden Eetvergoeding bij koopavonden	1	0	0	1
Loonsverhoging Recht op meer roostervrije dagen	1	0	0	1
Loonsverhoging voor bovenschaligen	1	0	0	1
Loonsverhoging voor bovenschaligen Loonsverhoging/bonussen	1	0	0	1
Loonsverhoging voor de plusschalen	0	1	0	1
Loonsverhoging voor iedereen, ook bovenschalig. Geen verplichting van bereikbaarheid buiten werktijden.	1	0	0	1
Loonsverhoging voor iedereen, recht op onbereikbaarheid.	1	0	0	1
loonsverhoging!	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Loonsverhoging, gelijkwaardig ongeacht hoelang je er werkt	1	0	0	1
Loonsverhoging. Meegaan met de inflatie.	1	0	0	1
Loonsverhoging. Reiskosten van 19 cent naar 21 cent. Vergoeding voor werkkleding. Voornamelijk broeken en truien.	1	0	0	1
Loonsverhogingen	1	0	0	1
Loonsverhogingen voor iedereen, ook als je boven een schaal zit.	0	1	0	1
Loonsverhoging	1	0	1	2
Maak van 5 mei een feestdag, we vieren dan allemaal onze vrijheid. Een feestdag die niet afhankelijk is van geloof. Onze vrijheid kunnen vieren dat wil je toch met iedereen samen	1	0	0	1
Maaltijdvergoeding Reiskostenvergoeding	0	1	0	1
markt conform salaris	1	0	0	1
Maximaal drie jaar voor je AOW-leeftijd stoppen met werken. Gedurende de periode tot de AOW-leeftijd ontvang je een uitkeringsbedrag gekoppeld aan de AOW. In 2022 is de maximale uitkering €1.874 bruto per maand. Deze uitkering ontvang je naar rato van de omvang van je dienstverband. Medewerkers DC Zeeman	1	0	0	1
Meer compenseren voor de extreme inflatie welke momenteel gaande is.	0	0	1	1
Meer eigen zeggenschap mbt uitgezonden worden naar andere filialen	1	0	0	1
Meer geld	1	0	0	1
Meer loon	5	1	1	7
meer loon betere cao omstandigheden	0	0	1	1
Meer loon en fatsoenlijk reiskosten	1	0	0	1
Meer loon en reiskosten.	1	0	0	1
meer loon!!!	0	1	0	1
Meer loon. Detailhandel verdient onder gemiddeld op dit moment.	1	0	0	1
Meer meegaan met schaalverhoging en kijken naar de werkdruk	0	1	0	1
Meer salaris	1	1	0	2
Meer Salaris en betere reiskosten regeling en vergoeding voor thuiswerken mag omhoog	1	0	0	1
Meer salaris en meer duidelijkheid vanwege de min uren	1	0	0	1
Meer salaris!	1	0	0	1
Meer salaris. Wij worden echt heel erg onderbetaald. Ik kan nauwelijks rondkomen! Mensen met een uitkering zitten er beter bij.	1	0	0	1
Meer toeslag voor zondagen en toeslag voor koopavonden	1	0	0	1
Meer vakantie dagen	1	0	0	1
Meer vakantie uren	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Meer vakantiedagen	0	1	0	1
Meer vakantiedagen 13e maand	1	0	0	1
Meer vakantiedagen of vrije tijd aangezien de druk op de werknemers steeds meer toeneemt. Bovendien gaan we desondanks de cao verhoging er alsnog op achteruit aangezien de inflatie hoger is dan da cao verhoging.	1	0	0	1
Meer voordelen voor hoogschaligen	1	0	0	1
meer vrije dagen voor 55 plussers een normaal en voor iedereen te begrijpen beoordelingssysteem	0	1	0	1
Meer/betere werk kleding! (Truien ipv t shirt e.d)	1	0	0	1
Met inflatie mee gaan in het salaris	1	0	0	1
Met je 65e stoppen met werken :)	1	0	0	1
Met pensioen na 40 dienstjaren / Leeftijdpensioen van 65 jaar . Ook voor mensen boven de loonschaal cao verhoging	1	0	0	1
minder gaan werken de regel 80 85 100 is bij Ijsvogel nog, bij veel bedrijven is dit 80 90 100	0	1	0	1
Minder werkdruk Meer salaris reiskosten vergoeding omhoog	1	0	0	1
Minimaal 10% cao verhoging	0	1	0	1
Minimaal inflatiecorrectie voor iedereen.	0	1	0	1
minimun loon omhoog	1	0	0	1
Misschien speciale afspraken voor de rechten van Mbo'ers op de werkvloer.	1	0	0	1
Na sluit ook doorbetalen, aangezien we dan ook nog aan het werk zijn. Hier doen we nog kassa’s tellen en hierdoor gaan we later weg.	1	0	0	1
Niet alle feestdagen open en alle zondagen of meer compensatie er tegen over of meer uitbetaald krijgen ervoor	0	1	0	1
Nog steeds meer loonsverhoging in deze branche.	1	0	0	1
Normale openingstijden. Geen koopavonden en minder zondag(op zondagen wel 200%betaald krijgen	1	0	0	1
nou hoewel ik zelf nog atv uren krijg en daar uiteraard blij mee ben vind ik het onrechtvaardig dat collega's die tegenwoordig worden aangenomen dat niet meer krijgen. Wellicht kunnen zij gecompenseerd worden?	1	0	0	1
Om mensen te behouden een belonings systeem. Bij zoveel jaar een extra vrije dag en dat opbouwend.	0	1	0	1
Omhoog gaan in salaris	0	1	0	1
Omhoog met de lonen zal erg fijn zijn, inflatie zat maar niet in ons CAO. Wat ik erg spijtig vindt is dat de FNV waar ik bij ben aangesloten niet akkoord gaat met dit CAO retail-non food.	1	0	0	1
Onbereikbaarheid en hoger loon	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Ondanks dat de verhoging van de bovenschaligen zeer minimaal is heb ik voorgestemd. Maar een reële verhoging voor deze categorie om medewerkers te behouden vind ik zeer belangrijk als onderdeel van de CAO onderhandelingen.	1	0	0	1
Ook boven loongebouw verhoging door Beieren. Het niveleert nu wel heel snel	1	0	0	1
Ook bovenschaligen meenemen met verhogingen en reiskosten verhoging	1	0	0	1
Ook bovenschaligen moeten worden meegenomen in de loonstijging (vooral met de huidige inflatie cijfers).	0	1	0	1
Ook bovenschaligen verdienen een structurele verhoging	0	1	0	1
Ook de bovenschaligen meenemen in de loonsverhogingen. Niet alle medewerkers binnen onze organisatie zijn ingeschaald en dus automatisch bovenschalig, ook met een laag uurloon.	0	0	1	1
ook de plus-schalen compensatie bieden en wachtdiensten fatsoenlijk belonen.	0	1	0	1
Ook degene die al erg lang trouw zijn aan dezelfde werkgever mee laten groeien met loonsverhogingen .	0	1	0	1
Ook een loonsverhoging voor bovenschalige werknemers en een fatsoenlijke maaltijdvergoeding.	1	0	0	1
Ook een loonsverhoging voor de salarissen van de medewerkers die buiten de vaste loonschalen vallen. In andere branches om me heen in mijn privé omgeving zie ik alleen maar salarissen die hoger worden. Bij mij is het al jaren hetzelfde.	0	0	1	1
Ook loonschalen toevoegen voor functies op afdelingen van een support-office van detailhandel bedrijven.	0	1	0	1
Ook loonstijging voor bovenschaligen.	0	0	1	1
Ook mensen met een loon die boven de zogenaamde maximale schaal zitten dienen mee genomen te worden met de procentuele verhoging.	0	1	0	1
Ook salarisverhoging voor 'bovenschalige'medewerkers.	0	1	0	1
Ook structurele loonsverhoging managers. Werken op zaterdag en zondag moet weer beter beloond worden. Voor de oudere werknemer weer terug laten komen van extra vrije dagen i.v.m leeftijd.	0	1	0	1
Opheffen knip mbt in schaal vs boven schaal. Kilometervergoeding op belastingvrij maximum voor een enkele reis tot 50km.	0	0	1	1
Opname van TVT uren	1	0	0	1
Opslag	1	0	0	1
Oudere werknemers oo hun niveau laten werken	0	1	0	1
Overuren compensatie	1	0	0	1
Overuren optioneel laten uitbetalen bij vaste uren contracten	1	0	0	1
Pauze tijden (duur) Beloningen Reiskosten	1	0	0	1
Pauze, Goede inwerk tijd, Goede loon, Zieken/Vakantie dagen	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Personen die boven de het schaalmaxium zitten (zij zitten er niet voor niks) mee laten lopen met de salaris verhogingen, komen er de laaste besprekingen steeds schandalig laag van af	1	0	0	1
Premievrij pensioen *Loonsverhoging na 1 jaar in schaal A/B. Dus als hulpkracht of aankomend verkoopmedewerker niet jarenlang in schaal a/b. Dit als waardering voor goed functionerende medewerkers en als stimulans voor deze medewerkers om geen ontslag te nemen (dus meer binding met werkgever). *reiskosten vergoeding voor iedereen, ongeacht de reisafstand tegen minimaal € 0,19 p/km (eventueel gemaximaliseerd tot bv 50 km)	0	1	0	1
Primaire arbeidsvoorwaarden	1	0	0	1
Primaire arbeidsvoorwaarden, meer salaris. Zondag, avond toeslag.	1	0	0	1
Primaire arbeidsvoorwaarden. Meer salaris, het leven wordt steeds duurder.	1	0	0	1
Primeren arbeidsvoorwaarden	1	0	0	1
Recht op een 13de maand.	1	0	0	1
Recht op een 13e maand	1	0	0	1
Recht op fatsoenlijk salaris	0	1	0	1
Recht op weekenden vrij. Recht op rust wanner vrij.	0	1	0	1
Reiskosten	1	0	0	1
Reiskosten 5 % boven schalen	0	0	1	1
Reiskosten vergoeding	2	0	0	2
Reiskosten vergoeding dat meer rekening houdt met de benzinekosten/stijging. Hogere lonen	1	0	0	1
Reiskosten vergoeding hoger Loonsverhoging	0	0	1	1
Reiskosten vergoeding. Loonsverhoging ivm inflatie	1	0	0	1
reiskosten verhogen fietsplan los van het aantal kilometers	1	0	0	1
Reiskosten,	1	0	0	1
Reiskostenvergoeding	3	0	0	3
Reiskostenvergoeding en meer werk/privé balans	1	0	0	1
Reiskostenvergoeding en pensioenregeling.	1	0	0	1
Reiskostenvergoeding en recht op niet storen tijdens vrije dageb/weekend	0	0	1	1
Reiskostenvergoeding is volgens de staffel 1e 24 kilometer woon-werk veel te laag (11 cent per kilometer). Zakelijke kilometers zijn 19 cent, maar winkelpersoneel heeft praktisch geen zakelijke kilometers. OV en eigen vervoer is al jaren niet meer te doen met 11 cent per kilometer. Dit moet jaarlijks geïndexeerd worden. Dit ligt al jaren stil. Graag verhogen naar maximaal vrijgestelde vergoedingen van 21 cent per kilometer. Daarna jaarlijks indexeren.	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Reiskostenvergoeding tarief vaststellen in de cao van maximaal belastingvrije 21 cent per kilometer	1	0	0	1
Reiskostenvergoedingen, toeslagen	1	0	0	1
respect voor alle medewerkers en daar hoort een fatsoenlijk loon tegenover te staan. Als alle bedrijven in dezelfde cao dit doen hebben ze geen last van concurrentie gezien alles betaald wordt door de consument	0	1	0	1
Ruimere reiskosten en thuiswerk vergoedingen (zijn niet kostendekkend nu)	1	0	0	1
Ruimte voor salarisonderhandeling, Dertiende maand, meer doorgroeimogelijkheden	1	0	0	1
Salaries verhoging	1	0	0	1
Salaris	10	5	0	15
Salaris & pensioen	1	0	0	1
salaris ,reiskosten en een winst uitkering	0	0	1	1
salaris / loon / vergoeding / reiskosten / enz	1	0	0	1
Salaris aanpassing	1	0	0	1
salaris aanpassing a.h.v. WML	1	0	0	1
Salaris blijven aan de lage kant.	1	0	0	1
Salaris bovenschaligen	0	1	0	1
Salaris bovenschaligen moet meestijgen met de overige salarissen. Slecht dat Inretail niet meer wil doen voor deze groep. 2 Reiskostenregeling Nog meer punten voor een betere balans tussen werk en privé	1	0	0	1
Salaris die mee stijgt met de inflatie.	1	0	0	1
Salaris en compensatie voor gewerkte feestdagen	1	0	0	1
Salaris en vakantieuren	1	0	0	1
Salaris en waardering naar werk	0	1	0	1
salaris flexibel werken thuiswerken	1	0	0	1
Salaris flink omhoog	1	0	0	1
Salaris is voor nu de belangrijkste. Erg teleurstellend dat er niet dooronderhandeld kon worden voor alle andere punten.	1	0	0	1
Salaris mag en moet eigenlijk nog wel wat hoger, aangezien we 7 dagen per week beschikbaar zijn en met steeds minder mensen het werk moeten doen	0	1	0	1
Salaris omhoog Vrije dagen Vrij op feestdagen of 150%	1	0	0	1
salaris van leidinggevende liggen te dicht bij het salaris van werknemers. Er zit bijna geen verschil tussen. Terwijl het in functie wel degelijk veel verschil maakt.	1	0	0	1
Salaris verhogen omdat we ook in de weekenden en feestdagen werken.	1	0	0	1
Salaris verhoging	3	0	0	3
Salaris verhoging Meer vakantie dagen kopen Hogere reiskosten Vrije dagen bij overlijden zijn voor schandaal!	1	0	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Salaris verhoging door gevolg van de als maar duurder wordende maatschappij.	1	0	0	1
salaris verhoging voor als je salaris boven het loongebouw valt	0	1	0	1
Salaris verhoging voor bijna iedereen.	1	0	0	1
Salaris voor de onderste schalen	1	0	0	1
Salaris voor middenklasse 1 extra vakantieweek	1	0	0	1
Salaris Werkdruk	1	0	0	1
Salaris, ALLE salaris (ook buitenschaals) laten meestijgen	0	1	0	1
Salaris, doorgroeimogelijkheden	1	0	0	1
Salaris, fiets plan, airco	1	0	0	1
Salaris, niet storen beleid	1	0	0	1
Salaris, pensioen, vrije dagen, verzekering (of een alternatief hiervoor)	0	1	0	1
Salaris, reiskostenvergoeding, aanwezigheid op werk zonder uitbetaling, 15-30 minuten van te voren aanwezig zijn en na werktijd ivm kassa tellen. Als floormanager ben je iedere werkdag 30 minuten van te voren aanwezig ivm voorbereiden dagstart en kassa's. Dit x 5 dagen per week (45 minuten eigen tijd, x 47 weken) is 176,25 uur per jaar. Dit is erg veel eigen tijd, terwijl kwantum wel verwacht dat je dit voor/na werktijd doet.	1	0	0	1
Salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden, opleidingen	1	0	0	1
Salaris/vrije dagen	1	0	0	1
Salarissen	1	0	0	1
salarisverhoging	2	0	0	2
Salarisverhoging Pensioen	1	0	0	1
salarisverhoging reiskostenvergoeding onbereikbaarheid	1	0	0	1
Salarisverhoging voor alle werknemers binnen de retail	0	1	0	1
salarisverhoging voor iedereen betere voorwaarden om langer te kunnen blijven werken, verbeterde generatiepact extra verlofuren	0	1	0	1
Salarisverhoging,	1	0	0	1
Salarisverhoging, vakantiedagen	1	0	0	1
Scholing en verbetering roosters (meer structuur)	1	0	0	1
Stagevergoeding Reiskostenvergoeding Fietsenplan Vrij te besteden opleidingsbudget Nu ben je voor dit alles overgeleverd aan de welwillendheid van de werkgever.	0	1	0	1
Stijging conformeren aan verlies koopkracht. Reiskosten conformeren aan gestegen brandstofprijzen	0	1	0	1
Stijging voor alle weknemers in tuinbranch	0	1	0	1
Stoppen met plus min uren.	1	0	0	1
Structurele loonsverhoging voor bovenschaligen	1	0	1	2
Structurele loonsverhoging voor bovenschaligen.	0	1	0	1
Structurele loonsverhoging voor 'bovenschaligen'.	0	0	1	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Structurele loonsverhoging voor de mensen die net meer verdienen dan het minimum. Deze groep is nu structureel een aantal jaren 'vergeten'.	0	1	0	1
Structurele loonsverhoging voor de mensen die nu boven de schalen zitten. Minimaal 11 uur verplicht tussen een dienst. Bij avonddiensten 45 minuten eetpauze.	0	1	0	1
Structurele verhoging van het loon voor bovenschalige.	0	1	0	1
Structurele verhoging voor Iedereen!!!	0	1	0	1
Telefoonvergoeding voor leidinggevende functies. Of automatisch een telefoon van het werk als je leidinggevende bent. 0 uren contracten voor de weekendhulpen zodat ze altijd betaald krijgen voor wat ze werken.	1	0	0	1
Temperatuur regulatie in de winkels. In de zomer is het heel heet, in de winter koud.	1	0	0	1
-Terugkeren van de 'oude tutten week' -loonsverhoging -afschaffing van het flexibel roosteren -instandhouding regeling dat je erbij 40 dienstjaren uit kan ongeacht het aantal uur dat je werkt in de week -meer vakantieuren/adv dagen	1	0	0	1
Thuiswerkplek vergoeding per jaar budget	1	0	0	1
Toeslag voor alle leidinggevende die een telefoon op de vloer gebruiken.	1	0	0	1
Toeslag zaterdag en zondag	1	0	0	1
Uitbetaling van overuren. Dat niet opgenomen vakantie uren niet komen te vervallen. Dat ook onze lonen meegroeien. Dat een fm niet altijd bereikbaar moet zijn als hij vrij is.	0	1	0	1
Uitbetaling van uren gemaakt vóór en ná opening van de winkel, dit is minimaal 1 uur per dag aan administratieve werkzaamheden.	1	0	0	1
Uren onbeperkt meenemen	1	0	0	1
Uren voor en na sluitingstijd betaald krijgen	1	0	0	1
Uurloon	2	1	0	3
Uurloon Werkdruk Openingstijden	1	0	0	1
Vakanties, reiskostenvergoeding, minimaal loon, regels omtrent ziekte	1	0	0	1
Vaste contracten i.p.v. jaarcontracten voor meer zekerheid.	1	0	0	1
Vaste loonsverhoging in procenten(desnoods lager dan rest van loongebouw of in verminderende mate des te hoger je van de maximale trede zit.) in plaats van een eenmalige uitkering voor bovenschalige mensen.	1	0	0	1
Veiligheid	1	0	0	1
Vergoeding voor avonddienst (werk tot 24 zonder extra toeslag)	1	0	0	1
Vergoedingen zoals etensgeld, weekend toeslag, loon.	0	1	0	1
Verhoging bovenschaligen	0	1	0	1
verhoging loon voor boven schaligen.	0	1	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Verhoging reiskosten vergoeding Waardering	1	0	0	1
Verhoging salaris	1	0	0	1
Verplicht een dag vrij krijgen of vakantie als je op tijd bent met aanvragen. Meer begrip wanneer een kind ziek is of wanneer school uitvalt/ geen opvang etc.	1	0	0	1
Verplicht lang pauze moeten houden om kosten te kunnen drukken moet niet kunnen. En niet betaalde tijd terwijl je wel aanwezig moet zijn moet eruit. (9-18 werken maar voor 9 uur en na 18 uur kassa tellen ed zonder daarvoor betaald te krijgen bijv)	1	0	0	1
Verplicht werken op zondagen	1	0	0	1
Verplichte benzinekosten vergoeding.	1	0	0	1
Verplichte vrije weekenden. Minder weken rood/meer keuze om vakantie	1	0	0	1
Vnml de lonen (verhogingen en na de loonschalen)	0	1	0	1
Voldoende loonsverhoging Instandhouden van onregelmatigheidstoeslagen	0	1	0	1
Voor de + schalen dezelfde CAO verhoging (zeker voor degene die niet zo'n hoog salaris hebben). Ook voor de plus schalen is het leven een stuk duurder geworden	0	1	0	1
Voor een ieder een eerlijke verhoging	0	1	0	1
Voor iedereen dezelfde regels en aanpassingen hanteren	0	1	0	1
voor iedereen meer loon.	0	1	0	1
Voor nu zijn gewoon thuis boodschappen doen en de energierekening betalen belangrijker. Dit gaat over in te leveren welvaart en dat is slecht voor het welzijn voor iedereen. De rest moet maar later....	0	1	0	1
Voor opening en na sluit de administratie doen en doorbetaald krijgen	1	0	0	1
Vooral loonsverhoging En het niet bereikbaar zijn op je vrije dag	1	0	0	1
Vooral salaris, km vergoeding en vakantie dagen.	1	0	0	1
Vrije dagen/uren (meer)	1	0	0	1
vroeger pensioen of eerdere afbouw	1	0	0	1
Wachtdagen bij ziekte, werken bij feestdagen, loon waarvan je rond kan momen	1	0	0	1
Warmere werkkleding	1	0	0	1
We hebben nu recht op een rooster 3 weken vooruit. (wordt in de praktijk vaak amper 3 dagen. Zo weet ik nu nog niet wanneer ik tussen kerst en Nieuwjaar moet werken.) Graag zie ik een rooster net als in de zorg 6 weken vooruit en een dwang als men daar geen gehoor aan geeft .	1	0	0	1
Weekenden vrij Salaris	1	0	0	1
weekendtoeslag zaterdag en zondag	1	0	0	1
Weer recht op vaste roosters Uren op zaterdagmiddag en koopavonden weer extra belonen	1	0	0	1
Werk druk verlagen	0	1	0	1

Open antwoord	Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Werk prive balans	0	1	0	1
werk prive balans, lonen buiten cao	1	0	0	1
Werkdruk Arbeidsomstandigheden	1	0	0	1
Werkdruk en overuren doorrekenen	1	0	0	1
Werkdruk kan iets beter. Steeds 'tzelfde verhaal: geen personeel.	1	0	0	1
Werkdruk ouderen	0	1	0	1
werkdruk verminderen	1	0	0	1
Werkdruk verminderen . Veiligheid op de werkvloer verbeteren. Meer zegeschap over je vrije tijd.	0	1	0	1
Werkdukgerelateerd dat de werkdruk in verhouding staat tot wat je betaald krijgt. Soms ren ik me nu rot op het werk en thuis ka ik ook nog aan de slag. Mijn loon is niet genoeg voor huishoudelijke hulp oid om zo de totale druk wat te kunnen verlichten. Loon wat ervoor zorgt dat we normaal kunnen blijven leven,ook als er straks misschien kinderen komen in mijn gezin. Ik heb niet genoeg over nu voor opvang en ik wil wel mn kinderen zelf opvoeden, zonder helemaal van anderen afhankelijk te zijn. Als ik minder ga werken als er kinderen komen, kom ik niet rond voor de basisbehoeften als eten en wonen.	1	0	0	1
Werkkleding voor de winter Loonsverhoging Vergoeding voor werkbroeken	1	0	0	1
Werkomgeving Beloning Woon/werk en thuiswerkvergoeding	0	1	0	1
Werkomstandigheden temperaturen	1	0	0	1
Werktijden zondag en koopavond Koopavond inkorten en zondagen landelijk minderen	0	1	0	1
Werktijden, salaris	1	0	0	1
Werktijden.	0	1	0	1
Woon werk verkeer	1	0	0	1
Wst dus toch niet bij jullie op agenda staat, de vermaledijde knip weg.	0	1	0	1
Zelfde voorwaarden als mijn collega's.	0	1	0	1
Zie voorgaand.	0	1	0	1
zie vorig antwoord	0	1	0	1
Zondag bonus loon weer naar 100% in plaats van de nu nog maar 50%. Extra ongebruikelijke uren extra vergoed vanaf 7 uur in de avond.	1	0	0	1
Zondag/feestdagen toeslag moet behouden blijven.	0	1	0	1
Zondagen Pauzes	1	0	0	1
Zondagen dicht	0	1	0	1
Zondagstoeslag handhaven, loonsverhoging in de lijn met andere sectoren	0	1	0	1
Zorg ervoor dat alle groepen medewerkers in gelijke en eerlijke mate kunnen profiteren.	0	1	0	1
Eindtotaal	381	176	35	592

Bijlage 2
De tekst waarover werd gestemd

Eindbod

De onderhandelende partijen over de cao Retail Non-Food zijn er niet in geslaagd om een onderhandelaarsresultaat te bereiken. Werkgevers brengen daarom een eindbod uit in een ultieme poging om tot een cao te komen. Werkgevers doen het volgende pakket aan voorstellen, dat in zijn totaliteit geaccepteerd of afgewezen dient te worden:

Looptijd:
1 januari 2023 t/m 31 december 2023.

Loonaanpassing:
Op 1 januari 2023 worden de schaallonen en de lonen van de medewerkers die niet meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, verhoogd met 7,46%.
Op 1 januari 2023 worden de lonen van de medewerkers die meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, maar minder dan het nieuwe, verhoogd tot het nieuwe maximum van hun schaal.
Na 1 juli 2022 vooruitlopend op een cao-verhoging gegeven loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen, bonussen en provisie uitgezonderd, mogen met de loonsverhoging van 1 januari 2023 verrekend worden.

Medewerkers die per 1 januari 2023 geen cao-loonsverhoging ontvangen, meer verdienen dan het nieuwe maximum van hun schaal, maar niet meer dan € 4400, ontvangen per 1 juni 2023 een eenmalige uitkering van 2,5% over het loon van juni 2022 t/m mei 2023. Het totale loon is het loon waarover vakantietoeslag wordt berekend. Voor degenen die geen vast aantal uren werken en die na 1 juli 2022 in dienst kwamen, is het gemiddelde loon over de maanden waarin ze in dienst waren t/m december 2022 de basis voor de berekening. Van 1 juli 2022 t/m 30 juni 2023[1] gegeven loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen, bonussen en provisie uitgezonderd, mogen met de eenmalige uitkering worden verrekend.

Op 1 juli 2023 worden de schaallonen en de lonen van de medewerkers die niet meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, verhoogd met het percentage waarmee het Wettelijk Minimumloon per die datum wordt verhoogd.
Op 1 juli 2023 worden de lonen van de medewerkers die meer verdienen dan het oude maximum van hun schaal, maar minder dan het nieuwe, verhoogd tot het nieuwe maximum van hun schaal.
Na 1 januari 2023 vooruitlopend op een cao-verhoging gegeven loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen, bonussen en provisie uitgezonderd, mogen hiermee verrekend worden.

Crisisclausule:
Werkgevers die het financieel lastig hebben mogen in overleg met de bonden betrokken bij deze cao de loonsverhogingen in 2023 tijdelijk omzetten in vrije tijd dan wel extra verlofdagen. Indien deze vrije tijd/extra verlofdagen niet kunnen worden opgenomen vóór 1 januari 2024, moet in december 2023 de waarde van de uitgestelde loonsverhoging, verminderd met de reeds opgenomen vrije tijd, alsnog worden uitbetaald. Werkgever en medewerker kunnen ook samen overeenkomen dat nog niet opgenomen verlof als verlof behouden wordt.

Onbereikbaarheid:
Cao-partijen hechten aan een gezonde werk-privébalans.
Uitgangspunt is dat de medewerker onbereikbaar is buiten de individueel overeengekomen werktijden (rooster). Als sprake is van bijzondere, urgente omstandigheden, op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is, maken medewerker en leidinggevende vooraf afspraken hierover.
Medewerkers zijn niet verplicht in hun vrije tijd de communicatie van hun werkgever te volgen.

Recht op vrij weekend:
Het verzoek van een medewerker aan de werkgever om één keer in de drie maanden een weekend vrij te krijgen wordt ingewilligd, mits hij ertoe bereid is om in die periode een keer een heel weekend te werken.

---

[1] Hier staat 30 juni, omdat werkgevers per 1 juni ook 2,5% structurele loonsverhoging mogen geven i.p.v. een eenmalige uitkering.

Bandbreedte:
Indien flexibel werken is overeengekomen, kan de werkgever binnen een bandbreedte van + en - 30 procent ten opzichte van het aantal basisuren de medewerker verplichten wekelijks meer of minder arbeidsuren te werken. Daarbij geldt dat in ieder geval een minimale bandbreedte van + en - 6 uur ten opzichte van het aantal basisuren mogelijk is en een maximum aantal in te roosteren uren van 45 uur per week.

Stagevergoeding:
Stagiaires op MBO- en HBO-niveau ontvangen een stagevergoeding van € 250 bruto per maand.
Stagiaires die in deeltijd stagelopen ontvangen de stagevergoeding naar rato van de omvang van de stage.
Stagiaires die een snuffelstage doen, ontvangen geen stagevergoeding.

Avondmaaltijden:
Indien de werkgever geen maaltijd verstrekt, heeft de medewerker recht op een vergoeding. Deze vergoeding is per 1 januari 2023 ten minste € 4,50 (was € 4,30). Overlegt de medewerker een kassabon van een genoten maaltijd op die dag met een hoger bedrag, dan ontvangt hij het bonbedrag tot een maximum van € 9,20 (was € 8,80).

Aanvulling op het artikel over vakantietoeslag:
(huidige tekst) 8.3 Vakantietoeslag:

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een ander vakantietoeslagjaar overeenkomen.

De medewerker die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt uiterlijk in de maand juni een bedrag aan vakantietoeslag van 8% over het in het vakantietoeslagjaar feitelijk genoten loon.

(Aanvulling): Bij oproepcontracten wordt op verzoek van de medewerker de vakantietoeslag in het loon verwerkt en aan het eind van de betalingsperiode uitbetaald.

Protocollaire afspraken:

Cao-partijen hebben de behoefte om arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken voor e-commerce bedrijven in de Retail Non-Food waar deze bedrijven zich comfortabel bij voelen. Tijdens de looptijd van de cao zal daarom onderzocht worden of in cao Retail Non-Food afspraken specifiek voor deze bedrijven gemaakt kunnen worden. In dit onderzoek zal worden meegenomen hoe wordt gewerkt in e-commerce afdelingen, met name e-fulfilment centers, en naar werktijden en beloning (inclusief toeslagen).

Cao-partijen bespreken tijdens de looptijd of, en zo ja hoe, de afspraak over het IOB wordt voortgezet.

FUWAM is niet goed toepasbaar voor Wonenbedrijven en deze bedrijven kunnen ook geen gebruik maken van Functiewijzer.nl. Cao-partijen werken er tijdens de looptijd van de cao aan om dit op te lossen.

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao de mogelijkheid om feestdagen uit andere culturen uit te ruilen tegen nu in de cao genoemde feestdagen.

Tijdens de looptijd van de cao zal een salarisonderzoek worden verricht, met name gericht op in hoeverre de knip – het niet gelden van cao-loonsverhogingen voor bovenschaligen - wordt toegepast en of de beloning in de branche de knip noodzakelijk maakt.

Bovenstaande onderzoeken worden voldoende tijdig verricht, zodat de uitkomsten meegenomen kunnen worden bij de gesprekken over de cao per 1 januari 2024.

Opzegging of voortzetting cao:

Deze cao kan tegen de einddatum door één (of meer) cao-partijen per aangetekend schrijven worden beëindigd. De opzegging daartoe moet in ieder geval drie maanden voor de afloop van deze cao worden gedaan. Is de opzegging niet schriftelijk/per e-mail of niet tijdig gedaan, dan loopt de cao steeds voor één jaar door.

Lampenzaken worden opgenomen in de werkingssfeer:

(Sub g) voor woninginrichting bestemde (textiel- en niet-textiel) goederen, waaronder vloerbedekking, vaste tapijten, lopers, raambekleding, verlichting, bespanningsstoffen, behang of andere wandbekleding.

(lid 2) De verkoop van meubelen, verlichting en voor woninginrichting bestemde textielgoederen etc.

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.

labyrinth onderzoek & advies