



Geachte heren Hermes en Van Baarsen,

In juli 2016 is een akkoord bereikt voor een nieuwe tweejarige cao Fashion, Sport & Lifestyle met een looptijd van 1 juli tot 30 juni 2018. Per 1 september 2016 zijn de tuincentra onder de werkingssfeer van de cao gebracht, per 1 januari 2017 de sector woonwinkels en per 1 juli 2017 de juweliers en parfumerieën. Bij de lopende gesprekken is voor het eerst ook VGT aangesloten. Ambitie van sociale partners is dan ook tot een cao te komen waar zoveel mogelijk partijen in de non-food detailhandel bij kunnen aansluiten.

Sociale partners hebben een aantal protocolafspraken gemaakt over een modernisering van de cao en de afgelopen twee jaar gebruikt om gezamenlijk een aantal zaken te onderzoeken. De door alle betrokkenen gedragen resultaten van dit onderzoek liggen nadrukkelijk op tafel.

Ontwikkelingen sector

De economie trekt aan. Landelijk gezien blijft de loonstijging achter bij de economische opleving en van allerlei kanten, zoals bv DNB, wordt gepleit voor een loongolf. De sector detailhandel trekt ook weer aan na een aantal jaren met dalende omzetten en veel faillissementen, maar ook hier heeft de opleving zich nog niet vertaald in een stijging van de lonen en de perspectieven. Integendeel, de lonen in de sector steken mager af tegen die van omringende sectoren. Bovendien hebben ondernemers op grote schaal de openingstijden verruimd, doorgaans zonder evenredige toename in omzet, maar wel met een groter beroep op de flexibele inzet van werknemers en niet zelden met een (te) lage bezetting op de winkelvloer. Hierdoor is de werkdruk groter geworden terwijl maatschappelijke ontwikkelingen als de vergrijzing en verantwoordelijkheden voor mantelzorg toch al meer zorgtaken bij het individu leggen. De balans tussen werk en prive is hiermee behoorlijk in de knel gekomen.

Nu krapte op de arbeidsmarkt ontstaat, voelt de detailhandel dit als geen ander. Veel winkels hebben te kampen met hoge uit- en doorstroom, vaak van medewerkers met weinig kwalificaties op zak. De noodzaak om de sector te professionaliseren is dan ook hoog, zeker gelet op de toenemende trend naar online winkelen en de daarbij behorende vraag naar andersoortige functies dan die de sector traditioneel kent.

AVV komt onder meer op grond van de vele contacten met werknemers en ondernemingsraden in de sector en een recente enquête, alsmede gevoed door de reeds genoemde trajecten inzake modernisering en duurzame inzetbaarheid, tot een concrete inzet op de volgende punten:

- 1) Herstel koopkracht en salarisperspectief,
- 2) Realisatie en voortzetting van gezamenlijk ingezette trajecten inzake modernisering en duurzame inzetbaarheid,
- 3) Meer regie bij de werknemer over eigen werk en loopbaan,
- 4) Overig

1) Herstel koopkracht en salarisperspectief

- a) AVV stelt voor het loongebouw te repareren en substantieel te verhogen, door differentiatie in de verschillende schalen en treden binnen de schalen terug te brengen en meer perspectief te brengen in de loonschalen.

Dit laatste kan o.a. bereikt worden door (een deel van) het extra loonebouw bij het basisloonebouw te voegen. Op dit moment zijn schalen A en B al identiek. Daarnaast zijn de treden voor 22-jarigen in schalen A tot en met E reeds identiek, na de verwachte verlaging van de leeftijd die recht geeft op het wettelijk minimumloon geldt dat al voor de schalen A tot en met H. De eindlonen (in het basis loonebouw) liggen in de lagere schalen niet veel hoger dan het wettelijk minimumloon: in schaal A en B € 70 hoger, in schaal C € 110 en in schaal E € 220. Bovendien zijn de lonen in vergelijking met belendende sectoren als bijvoorbeeld de supermarkten relatief laag. Wil de sector aantrekkelijk blijven voor schaarser wordend personeel dan is deze investering absoluut noodzakelijk.

- b) AVV stelt voor de tabellonen en de feitelijke lonen te laten stijgen met een percentage gelijk aan de stijging van het wettelijk minimum loon (en wel op de data waarop die laatste stijgt: 1 januari en 1 juli van elk jaar) en met een minimum van 1% per half jaar.

Feitelijk is daarnaast een inhaalslag nodig voor koopkracht van werknemers in de sector; wij gaan er vanuit dat deze met de reparatie van het loonebouw gerealiseerd wordt.

2) Realisatie en voortzetting van gezamenlijk ingezette trajecten inzake modernisering en duurzame inzetbaarheid

Als uitvloeisel van de protocolafspraken uit het cao-akkoord juni 2016 hebben sociale partners de afgelopen twee jaar gezamenlijk en intensief gewerkt aan zowel modernisering van de cao als aan duurzame inzetbaarheid. De vier onderwerpen die aan de orde kwamen bij de moderniseringsagenda waren: een persoonlijk ontwikkelbudget, invoering van individuele keuzebudgetten, meer regie van werknemers over hun rooster en individualisering toeslagen; dit traject heeft geleid tot een breed gedragen eindrapport¹. Aangezien alle cao-partijen bij deze trajecten, zowel modernisering als duurzame inzetbaarheid, betrokken waren en de richting van de uitkomsten steunden, ziet AVV dit onderdeel niet zozeer als een inzetpunt van werknemerszijde als wel als de realisatie van een gemeenschappelijk traject, waarbij de consensus bestaat over de richting en alleen nadere invulling en fasering nog uitwerking behoeven. Sommige van de adviezen uit het eindrapport kunnen nu al ingevoerd worden.

- a) AVV stelt voor een persoonlijk op employability gericht leer/ontwikkelbudget van € 175 per jaar per werknemer in te stellen, dat (conform de maximale fiscale grenzen) tot vijf jaar toe aan kan groeien.

Noodzakelijke (doch mogelijk niet afdoende) voorwaarden om dit tot een succes te maken zijn volstrekte helderheid over het fiscale kader en zeer gerichte communicatie hierover aan werkgevers en werknemers. Tevens is een evaluatie na bijvoorbeeld drie jaar nodig om eventueel bij te kunnen sturen.

- b) AVV stelt voor de mogelijkheid op te nemen waarmee werknemers binnen de daartoe beschikbare fiscale grenzen arbeidsvoorwaarden tegen elkaar kunnen uitruilen.
- c) AVV stelt voor werknemers de keus te geven de nu in de cao vastliggende feestdagen in te ruilen voor een gelijkwaardige set feestdagen naar keuze². Indien de werknemer geen gebruik maakt van dit recht blijven de feestdagen zoals die nu zijn (inclusief toeslagen).
- d) AVV stelt voor (in aanvulling op bovenstaande) om de feestdagen voor alle sectoren gelijk te trekken door eerste Paas- en Pinksterdag ook als feestdag te benoemen voor de sector tuincentra.

- e) AVV stelt voor functiebeschrijvingen e-commerce in de cao op te nemen.

Een steeds groter deel van de verkoop vindt plaats op internet. Hierdoor ontstaan nieuwe functies die tot nog toe niet in de functiebeschrijvingen staan opgenomen. Om de herkenbaarheid voor werknemers en werkgevers te vergroten, wil AVV functiebeschrijvingen laten toevoegen voor de meest voorkomende e-commerce functies.

¹ Zie ook het eindrapport "Cao-vernieuwing Fashion, Sport & Lifestyle 'Een wereld te winnen', feb. 2018.

² Bv conform scenario 2 van het genoemde eindrapport (dwz afhankelijk van opening op feestdagen).

- f) AVV stelt voor de functiebeschrijvingen van de deelsector wonen te uniformiseren met de functiebeschrijvingen van de andere deelsectoren.
- g) AVV stelt voor de functiebeschrijvingen tuincentra te verbeteren.
Bij het traject voor de beschrijving van functies voor de module tuincentra heeft tijddruk geleid tot wel erg summiere en algemene beschrijvingen, waar werknemers zich niet of onvoldoende in kunnen herkennen. In de zogeheten populaire versie in de cao ontbreekt bv het onderdeel 'Werkomstandigheden' bij de functiebeschrijvingen voor de tuincentra, terwijl de andere dat onderdeel wel hebben.
- h) AVV stelt voor een recht op periodiek gezondheidsonderzoek in de cao op te nemen, een maal per vijf jaar, en vanaf leeftijd 55 een maal per twee jaar.
- i) AVV stelt voor artikel 'Recht aanpassing arbeidsduur' als volgt te wijzigen: *'Werkgevers passen op verzoek van werknemer de arbeidsduur aan, indien en zolang de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, zoals bv geconstateerd in het periodieke gezondheidsonderzoek, daartoe aanleiding geeft. Heeft de werknemer een dienstverband van tenminste 20 uur, en de wens om 20% minder te gaan werken, dan compenseert de werkgever als volgt het verlies van inkomsten: 80% arbeidstijd, 85% loon, 100% pensioenopbouw.'*
Het artikel in de cao bevat leeftijdsdiscriminatie, in dit voorstel wordt die grotendeels weggenomen.
- j) AVV stelt voor (niet digitale) trainingen op het gebied van veiligheid te laten ontwikkelen en werknemers het recht te geven deze kosteloos onder werktijd te volgen.

3) Meer regie bij de werknemer over eigen werk en loopbaan.

Breed wordt erkend dat de balans tussen werk en privé door de flexibilisering in de knel is gekomen, en dat werkgevers door te focussen op lange openingstijden een groot beroep doen op de flexibiliteit en inzetbaarheid van werknemers. AVV wil dat werknemers meer regie krijgen over hun werk en loopbaan.

- a) AVV stelt voor, het recht op niet- inroosterbare dagen beter onder de aandacht te brengen, aangezien het een tamelijk onbekende doch wel gewaardeerde arbeidsvoorwaarde is.
- b) AVV stelt voor, het recht op niet-inroosterbare dagen uit te breiden (voor zowel full- als part-timers) tot het recht om twee keer per maand twee aaneengesloten vrije dagen te hebben.
- c) AVV stelt voor, het recht op niet-inroosterbare dagen uit te breiden (voor zowel full- als part-timers) tot het recht om twee keer per maand een zondag of zaterdag als niet-inroosterbare dag te kiezen.
- d) AVV stelt voor, (in die gevallen waar zelfroosteren niet plaatsvindt,) dat de werkgever het werkrooster vier weken van tevoren bekend dient te maken.³
- e) AVV stelt voor, bij inzetbaarheid op korte termijn op verzoek van de werkgever, de werknemer recht te geven op een flextoeslag van 25%.
- f) AVV stelt voor, in aanvulling van artikel 7:628a BW het volgende op te nemen: *'De werknemer heeft voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht of ingeroosterd stond, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.'*
- g) AVV stelt voor artikelen die het opnemen van verlof bemoeilijken te schrappen of althans sterk in te perken.

4) Overig

- a) AVV stelt een looptijd van twee jaar voor, dus van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2020, en van vijf jaar voor de te maken afspraken inzake individuele leer/ontwikkelbudgetten.
- b) AVV stelt voor de uitsluiting van de werkingsfeer voor leden van VGT te schrappen.

³ De helft van de werknemers verwacht hierdoor flexibeler inzetbaar te kunnen zijn.

- c) AVV stelt voor distributiecentra expliciet(er) onder de werkingssfeer te brengen.
- d) AVV stelt voor wachtdagen bij ziekte te laten vervallen.
Niet is aangetoond dat wachtdagen bij ziekte nuttig zijn bij het terugdringen van dubieus ziekmelden, terwijl zieken er last van hebben.
- e) AVV stelt voor, de eerder afgesproken pensioenmodernisering op te pakken in het PPD.
Een moderne pensioenregeling kan op veel manieren tegemoetkomen aan problemen die op dit moment ondervonden worden in de sector. Zo kan een flexibeler pensioen behulpzaam zijn bij het aanpakken van de problematiek van oudere werknemers die mogelijk minder inzetbaar zijn, door een gefaseerd deeltijdpensioen mogelijk te maken. Bovendien kan een individuele pensioenregeling behulpzaam zijn bij het sneller oplossen van schuldproblemen bij werknemers, door tijdelijk premies te gebruiken om uit de schuld hulpverlening te komen.
- f) AVV stelt voor, een online platform in te richten van waaruit sociale partners gezamenlijk kunnen communiceren.
Het reeds bestaande platform Werk in de Winkel is in aanleg geschikt om als zodanig te functioneren, indien de zeggenschap over de inhoud gedeeld zou worden tussen de cao-partijen.
- g) AVV stelt voor, nader onderzoek te doen naar de te behalen voordelen bij zelfroosteren, bij individualisering van de toeslagen, en naar concrete maatregelen voor het verhogen van de duurzame inzetbaarheid.
- h) AVV stelt voor de komende cao Non-food detailhandel te noemen.
Hiermee wordt meer recht gedaan aan de almaar verder uitbreidende werkingssfeer.
- i) AVV stelt voor, de laatste zin van artikel 4.1 te vervangen door: *'In dat geval is het mogelijk de vakantiedagen en de vakantietoeslag in het uurloon te verwerken.'*
- j) AVV stelt voor de maaltijdvergoeding en de diplomatoeslagen te verhogen met de cao-stijging.
- k) AVV stelt een evaluatie voor van de recente aanpassing van de regeling loondoorbetaling bij ziekte (artikel 11 tweede lid, 100-90-80-70 in plaats van 100-70).

Met vriendelijke groet,

Martin Pikaart
Bestuurder AVV