

Rapportage AVV Nieuwe cao Retail non- food

Utrecht, 22 januari 2024



Auteur

Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2024 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	3
2.3.	Suggesties volgende cao	4
2.3.	Deelnemende bedrijven	5
	Bijlage 1: Open antwoorden	6
	Bijlage 2: De tekst waarover werd gestemd	21

1

Introductie

1.1. Aanleiding

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken 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 voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen. In de stemming ging het om het principeakkoord dat in bijlage 2 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 ‘voor’, ‘tegen’ 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. Daarnaast werd middels een open vraag aan alle medewerkers gevraagd om suggesties te doen voor een volgende cao.

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

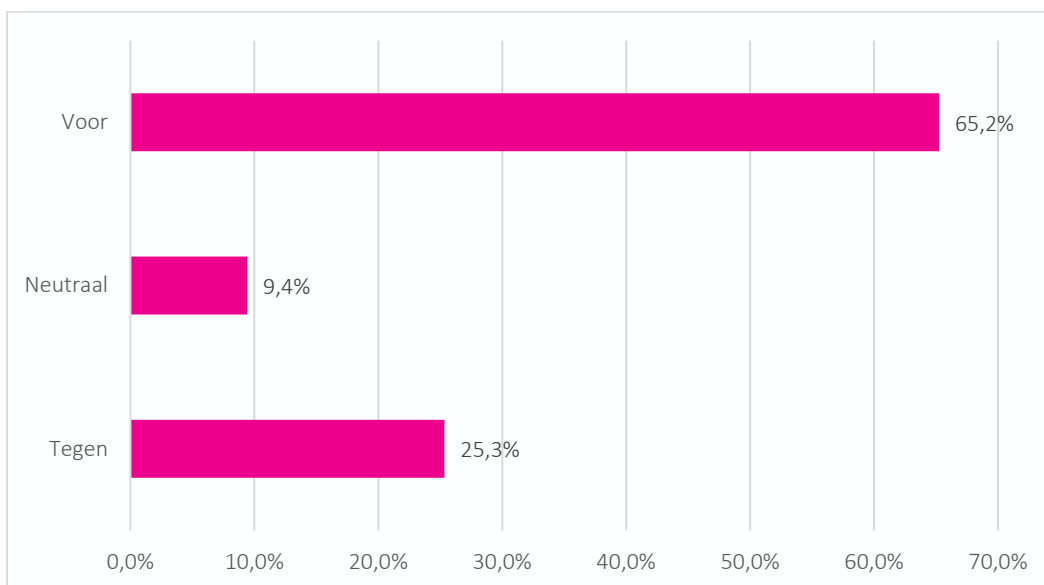
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 27 december 2023 tot en met 10 januari 2024. In totaal zijn er 1.231 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Retail non-food. Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek dat één medewerker twee keer had gestemd, waarna één stem is verwijderd.

2.2. Resultaat stemming

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. In totaal hebben 803 medewerkers voor, 312 tegen en 116 neutraal gestemd. Er is dus een meerderheid voor het principeakkoord: 65 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 de gemaakte afspraken? (N = 1.231 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

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 2,7 procent¹. Dit

¹ <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor (en neutraal) is tussen de 62,5 en 67,9 procent ligt. In de populatie is dus ook een meerderheid voor.

2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. In de open antwoorden kon men meerdere redenen noemen. Niet iedereen die heeft gestemd heeft suggesties genoemd voor een volgende cao. In totaal zijn er door 443 medewerkers 716 antwoorden gegeven. Gemiddeld zijn er 1,6 suggesties gegeven.

Tabel 1 toont de belangrijkste hoofd- en subthema's die terugkwamen in de open antwoorden. Voor een volgende cao hecht men met name belang aan een hoger, eerlijker en marktconform loon. Binnen dit thema benadrukt men vooral dat lonen hoger dan het loongebouw ook mee moeten stijgen. Zo vallen leidinggevenden nu vaak buiten het loongebouw en dus ook buiten de loonsverhoging. Om leegloop van personeel te voorkomen en werken in de retailsector aantrekkelijk te houden acht men het van belang om hierop te acteren. Daaropvolgend vindt men het belangrijk dat er een verruiming komt van toeslagen en vergoedingen (zoals reiskosten en overwerkvergoedingen) en meer aandacht voor een betere werk-privé balans. Andere thema's die vaak genoemd worden zijn uitbreiding van (bijzonder) verlof, ouderenregelingen en meer opleidingsmogelijkheden.

Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in Bijlage 1.

Tabel 1: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subthema's (N = 443 stemmers)

Hoofd- en subthema's	Aantallen	% van totaal aantal antwoorden (= 716)
Loon	360	50%
Hoger/eerlijker/marktconform loon	360	50%
Toeslagen en vergoedingen	84	12%
Hogere reiskostenvergoeding	41	6%
Overwerkvergoeding	15	2%
Weekendtoeslag	12	2%
Invoeren 13e maand	6	1%
Feestdagen toeslag	5	1%
Mogelijkheid thuiswerk(vergoeding)	5	1%
Hogere reiskostenvergoeding	41	6%
Werk-privé balans	72	10%
Betere werk-privé balans	35	5%
Werkdruk aanpakken	26	4%
Betere werktijden	11	2%
Verlof	46	6%
Meer vakantiedagen	27	4%
Meer aandacht voor bijzonder verlof	7	1%
Meer vrije weekenden	7	1%
ATV/ADV-regeling invoeren	5	1%
Oudere werknemers	40	6%
Betere ouderenregeling	23	3%
Pensioen	17	2%

Tabel 2: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subthema's (N = 443 stemmers) (vervolg)

Hoofd- en subthema's	Aantallen	% van totaal aantal antwoorden (= 716)
Opleidingsmogelijkheden	25	3%
Meer ruimte individueel opleidingsbudget	25	3%
Arbeidsomstandigheden	14	2%
Betere arbeidsomstandigheden	14	2%
Ziekteverzuim	11	2%
Afschaffen wachtdag bij ziekte	11	2%
Looptijd CAO	11	2%
Looptijd CAO max. 1 jaar	11	2%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	7	1%
Betere secundaire arbeidsvoorwaarden algemeen	7	1%
Contracturen	5	1%
Van 38 naar 36-urige werkweek	5	1%
Overig	41	6%
Eindtotaal	716	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

2.3. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn 92 verschillende bedrijven vertegenwoordigd. Niet elk bedrijf wordt vertegenwoordigd door veel stemmers, gemiddeld lag het op ongeveer 13 stemmers per bedrijf.

Bijlage 1:

Open antwoorden

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: [...].

Tabel A: Suggesties voor een volgende cao (n = 443)

- een toekomstbestendig loongebouw
- Maandelijkse uitbetaling van salaris in plaats van een 4 weken loon. - werk privé balans - 36 urige werkweek ipv 38. Werkgevers passen de openingstijden van winkels aan om financieel goed uit te komen (koopavonden er af en maandag ochtenden er af). Dit past alleen niet meer bij de 38 uur contracten. Wij met een 38 uur contract hebben nu een korte 6e dag nodig om aan onze contracturen te komen. Met 36 uur contracten is dit opgelost (met behoud van loon).
- Overwerk vergoeding - Alle uren betaald - Geen nivellering tussen de loonschalen. -WML verhoging toepassen op gehele loonschalen. - Jaarlijkse tredeverhoging gegarandeerd
- Reiskosten mogen wat mij betreft in de CAO opgenomen worden. - Reiskosten uitruilen mag ook in de CAO.
- Salarisontwikkelingen - Pensioenvoorzieningen - Vrije dagen kopen / verkopen - Loon doorbetaling bij ziekte - Betalingen weekend- & feestdagen.
- stijging van loon met ervaringsjaren. - verbetering van secundaire arbeidsvoorwaarden. - ruimte voor individueel opleidingsbudget.
Werk privé balans Loonontwikkeling
1 goede pensioen 2 goede /hogere reiskostenvergoeding 3 meer betaald verlof in cao
1 keer per maand een volledig vrij weekend. Aanpassing van de lonen. Minimaal inflatie.
1) Vakantiedagen uitbreiden 2) Salaris 3) Overuren uitbetaling of omzetting in vakantiedagen in hogere schalen
1. Dat we een goede loonsverhoging krijgen, zeker met stijgende kosten 2. Veel betere balans werk privé 3. Het loongebouw zeker met de inflatie mee laten lopen. 4. bevroren zeker niet gewenst
13 e maand
200% toeslag op zondag, meer loon omdat het minimumloon aanzienlijk verhoogd is. Nou komt mijn collega die 11 jaar jonger is ineens dicht bij mijn salaris in de buurt
3,75% op een hogere salarisschaal is een te lage verhoging. Ik zou meer willen voorstellen om mensen te behouden in deze sector en meer tevredenheid van collegas. Werkdruk wordt alleen maar hoger, maar daar zien we in salaris te weinig in.
36 uur werkweek Opleiding volgen
Aandacht voor arbeidsomstandigheden, tillen en veiligheid
Aanpassing diensten voor 60+ medewerkers. Werkdruk erg hoog voor oudere medewerkers.
Afschaffing wachtdag bij ziekte
Afspraken over alle lonen of ze nu in de loonschalen vallen of niet. Kilometervergoeding naar het fiscaal toegestane tarief (nu 23 cent).
Afspraken over salaris ook boven het loongebouw
All in salaris voor hulpkrachten. Afspraken over reiskosten woon-werkverkeer. Seniorenregeling niet alleen voor contracturen vanaf 32 uur maar voor alle contracturen.

Alle medewerkers in loongebouw. Leidinggevend vallen nu buiten loongebouw dus ook buiten de loonsverhoging. Afgelopen jaar 5.4% verhoging gehad. Dat is de eerste verhoging in de afgelopen 10 jaar. Straks verdient de assistent hetzelfde of meer dan de Leidinggevende incl. Provisies, plus/min uren die een Leidinggevende niet heeft.

Allereerst voor deze cao is de loonsverhoging voor mij het belangrijkste. Door onwil en gedraai bij mijn organisatie heb ik er nog niks bij gehad in de afgelopen jaren. Daarnaast vraag ik me af wat iedereen ineens heeft met de werk-prive balans.

Als de verhoging van het wettelijk minimumloon in het verleden een keer 0,29 % omhoog gaat dan ga je wel mee met de verhoging, volgens afspraak. En nu de verhoging hoger is dan breek je met de vooraf afgesproken regels. En een cao eisen met terugwerkende kracht. Dus vanaf 1-1-2024. Desnoods met georganiseerde stakingen. En de krachten bundelen met de andere vakbonden. Mvg

Als je lonen laat stijgen, dan in de gehele loonopbouw en al zeker geen functie jaren stop arbeidstijd, verlaging van pensioenleeftijd

arbeidsvoorwaarden: treden in loonschaal

balans werk prive

Bandbreedteregeling, uitvoer van de werkgever. Geen tegenbod voor weekend vrij. OR verplicht binnen bedrijf

Bedenk een manier om personeel te belonen die nooit ziek zijn. Kijk naar andere bedrijven, bij geen ziekte krijgen ze een extra vakantie dag als beloning.

Begrijp alles, behalve ervaringsjaar. Die moet blijven.

Beter / hoger loon Beter secundaire voorwaarden

Beter loon voor iedereen ! Meer loon voor assistenten en managers Minder werkdruk

Beter salaris deze branche is echt onderbetaald

Beter arbeidsvoorwaarden voor 60 plus en minder werkdruk

Beter lonen naar aantal werkjaren. Nu hebben beginnende werknemers bijna hetzelfde loon binnen een paar jaar, waar de oudere werknemer na 12.5 of 25 jaar voor heeft moeten werken.

Beter loon

Beter regels omtrent zorgverlof voor mensen met zorg voor ongeneeslijk zieke partner/kind. 2/3 weken is gewoon niet genoeg.

Beter verdeling van werk en rust tijden. Meegaan met de enorme inflatie. Stoppen met afknijpen van uur inzet waardoor de werkdruk alsnog hoger wordt.

Beter verhouding tussen werk/prive Meer salaris om alle kosten te kunnen dekken

Blijven meegroeien met de prijsstijgingen is gewenst

bovenschalige lonen moeten mee profiteren met de loonsverhogingen in de CAO

bovenschaligen, ouderenregeling niet 80-85-100 maar 80-90-100

Bovenschaligen lonen dienen ook mee te groeien met de CAO verhogingen.

Bovenschaligen meenemen in loonstijging door deze minimaal standaard te koppelen aan de inflatie. Loonstijging mag niet gecompenseerd worden door een productiviteit stijging die gerealiseerd wordt door minder uren inzet.

Cao moet voor 1 jaar afgesloten worden en ook de salarissen hoger dan loongebouw moeten meestijgen

cao verhoging niet geldt voor werknemers die buiten het loongebouw vallen

dat alle salarisschalen evenredig verdeeld groeien

Dat de hogere lonen dezelfde stijging krijgen als de lagere. Dat er door de werkgever altijd aangegeven kan worden dat de lonen niet verhoogd kunnen worden IBM lagere winsten terwijl het geld als water uitgegeven wordt aan andere zaken dan personeel.

Dat de knip ECHT moet verdwijnen. Wij hebben net zoveel recht op een loonsverhoging als alle andere werknemers.

Dat de koopkracht van de mensen op peil blijft/verbetert.

Dat de lonen als ze stijgen wel eerlijk stijgen tegenover het personeel wat al langere tijd werkzaam is en niet alleen maar het minimum loon.

Dat de lonen boven het minimumloon evenredig mee stijgen met het nieuwe minimumloon...

Dat elke schaal/trede met dezelfde percentages omhoog gaat Anders is het niet eerlijk voor de oudgedienden

Dat er ook eens beter word gekeken naar de werk omstandigheden op de werkvloer in de distributie centra' s i.v.m. de gewichten per colli. De losploegen hebben dit meerdere keren aangegeven bij alle leidinggevendenden op de dc. Zij zeggen het voor te leggen bij de afdeling die er over gaat maar we krijgen nooit een antwoord terug en word volgens ons niets aan gedaan. Het gaat om verpakkingen van 32 tot 36 kilo per doos en ook door de afmeting niet te hanteren is.

Dat er ook iets geregeld (loon)wordt voor filiaal managers binnen de retail. Ouderen regeling voor bv 60 plussers. Uitbetaling van overuren of het kunnen opnemen van overuren en dit mogen registreren. Tijd voor openingstijd en tijd na sluitingstijd meegeteld kan worden als werktijd. Werkdruk

Dat er voor bovenschalligen ook een cao verhoging komt, deze worden al jaren afgescheept met een eenmalige uitkering of helemaal niets . Ook voor deze werknemers gaan alle kosten en lasten omhoog maar het salaris stijgt niet mee.

Dat iedereen in alle schalen groeit

Dat Inretail een "eindbod" heeft neergelegd bij de vakbonden is zeer ongebruikelijk. Ik vind het een zeer afgeraffeld bod. Er wordt nergens inhoudelijk op ingegaan. Niet op de inflatie. Niet op de koopkracht.. Niet op wat ze van plan zijn met het onderzoek werk en privé balans.. niet wat de beweegredenen zijn om zaken af te schaffen en te bevriezen of af te schaffen. Het iob vervalt.... De minimale steiging is te minimaal.. Een bevriezen van ervaringsjaren is not done.. waar blijft de beloning voor trouwe medewerkers... extern gaan solliciteren is zo aantrekkelijker (=leegloop) Medewerkers hebben behoefte aan meer perspectief.. dus het behouden van ervaringsjaren. Stijgingen van het loon.. dus ook buiten de WML stijging.. Het gehele loongebouw zou overigens altijd moeten stijgen bij een stijging van het WML. Leem bakker was dit in eerste instantie niet van plan... schandalig!!

Dat managers verplicht zijn een ervaringsjaar toe te kennen als een medewerker daar recht op heeft. De managers daar niet zelf over laten beslissen. Als ze je aardig vinden dan kennen ze het toe, als ze je niet aardig vinden dan doen ze dat niet, dat verkeerd. Als je ziek was door zwangerschap kennen ze dat ook niet toe terwijl dat wel wordt aangeraden door HR. En een opleidingstoelage verplichten toe te kennen aan werknemers, anders is een studie volgen voor niets geweest en alleen in het profijt van de werkgever. De werknemer zou de beloning moeten krijgen voor de theoretische kennis die is opgedaan en de kosteloze stage's die zijn gelopen tijdens de studie.

Dat medewerkers buiten de cao geen loonsverhoging krijgen. Ook wordt het gat hierdoor steeds kleiner tussen de functies . Waarom meer verantwoordelijkheid voor hetzelfde salaris.

dat medewerkers die al lang in dienst zijn en veel taken op zich nemen daar ook eens voor worden beloont, vorig jaar een zeer goede beoordeling maar geen loonsverhoging en een bedrijfsleider die niet veel doet wel verhoging en bonus vind dat zo iets niet zou moeten mogen

Dat overwerk beter betaald word.

De boven schattige krijgen al te lang geen verhoging meer, is na zoveel jaar niet acceptabel.

De cao stijging, ten 1e vind ik het te laag vergeleken met alle inflatie die we tot nu toe gehad hebben en ik vind dat bovenschalligen ook ergens recht op hebben. Uiteindelijk heeft deze groep werknemers hard gewerkt om buiten de schaal te vallen en dan hebben ze nu geen recht op cao verhoging.

De loonschalen tredes voor leidinggevende mag wel iets omhoog want het verschilt erg weinig met schaal A

De loonsverhoging door het gehele loonsgebouw ligt te laag om de financiële oplopende lasten te dragen van afgelopen jaar en van de verwachte stijging die dit jaar met zich meebrengt De bevriezing van de ervaringsjaren is een bestraffing voor de langerwerkende en voelt als een dolk in de rug voor de ervaring en de jarenlange trouwedienst die gegeven is en nog gegeven wordt aan de werkgever. Suggestie om leegloop en financiële problemen bij personeel te voorkomen. Een gemiddelde loonsverhoging door het gehele loonsgebouw te vergelijking met de andere reeks afgeronde CAO's of zelfs iets hoger om nieuw personeel aan te trekken - beloning voor ervaringsjaren door extra stap te geven of door de stappen harder en/of verder door te laten groeien. - een verruiming van het leerplatform - een eerlijke km verhouding met de huidige benzine prijzen of een beter en ruimer fietsplan voor de medewerkers.

de loonsverhoging moet met alle ervaringsjaren gelijk stijgen. het feit dat je zakt in loon als je een ervaringsjaar hebt is bizar. daarnaast blijft het van belang dat je een opleidingsbudget behoudt. dit om personeel te blijven verbeteren

De plusschalen dezelfde verhogingen als de rest.
De trapredes in de ervaringsnaren is tot en met 4 jaar verplicht. De stijgingen daarna niet meer. Dit moet verplicht worden. Bij C&A zitten alle verkoopmedewerkers in schaal C met max. 4 ervaringsjaren. Terwijl er nog genoeg ruimte is om medewerkers te belonen denk aan sleuteldragers door een traprede extra te geven.
De werkdruk Afschaffen plus/min uren Scheiding werk/privé
Deze cao duurt te lang, en zou korter moeten zijn. Dus niet eind 2025
Direct raise for everybody (basic salary) of same percentage. Raise of the travelling costs (which is stuck since long time on 0.19 EUR/km).
Doe nu eindelijk eens iets voor de bovenschaligen. Bij dit bod weer 2 jaar niks als je een minder goede werkgever hebt. Met de vorige Cao afspraken ben ik dan dus 4% gestegen in 3 jaar waar de inflatie 20% aantikt. Redelijk slecht dus. Voordeel is dat je over een aantal jaar vanzelf weer in het loongebouw valt...
Doorbetaalde pauzes Maaltijdvergoeding Aantrekkelijk maken van retail
Doorgroefunctie. Geen bevriazing van ervaringsjaar.
Duidelijke regels betreft opleidingsbudget.
Duurzame inzetbaarheid
Een belangrijk punt is voor mij dat je meer salaris krijgt per ervaringsjaar
Een hogere percentage salarisverhoging en het behouden van de loontrede omhoog bij een ervaringsjaar erbij.
Een hogere percentage van de loonsverhoging.
Een loon dat recht doet aan de inflatie vind ik het belangrijkste! Daar hebben we in onze branche nog een inhaalslag in te maken.
Een loonsverhoging voor alle loontabellen
Een oprechte loonsverhoging graag
Een passende oplossing voor het verwerken van de inflatie correctie, dit is erg slecht geregeld. Op dit moment is het voor mensen in de sector aantrekkelijker om te vertrekken bij de huidige werkgever en ons heil te zoeken in een andere sector. Veel sectoren ontvangen tussen de 8 en 14 procent. En wij 2.
Een representatieve loon voor het fysiek zware werk dat verricht wordt.
een stijging van de cao.
Een winstuitkering of 13e maand vind ik belangrijk. Daarnaast zou het prettig zijn als er rekening wordt gehouden met bovenschaligen. Ik zit in G+ maar verdien dalijk minder dan iemand die in de laatste treden zit van loonschaal G.
Eerder kunnen stoppen met werken 65 jaar ipv ruim 67. Desnoods met een regeling.
Eerder kunnen stoppen met werken. Meubelbranche is zwaar werk wat bijna niet tot je 70ste vol te houden is. Doe hier iets aan aub.
Eerlijk loon
Eerlijke inflatie compensatie
Eerlijke verhoging van salaris, super dat minimum omhoog gaat maar de rest dan? Er wordt dalijk bijna even verdient als de bedrijfsleider. Dit kan niet.
eerlijkheid en waardering
Einde aan min/max uren. Flexibele werken moet minder belangrijk worden, hierdoor is het namelijk moeilijker om een tweede baan te nemen, opvang te regelen voor kinderen en privé afspraken te maken.
Eindejaarspremie.
Elk jaar een standaard verhoging. Schaal a en b gelijk trekken.
Er is ingestemd om met de minimum Lonen mee te gaan, dat gebeurt nu niet. De tuincentrum branche heeft erg goed gelopen dit jaar en er loopt Veel personeel weg of ziek, mede omdat ze zich niet gewaardeerd voelen. Er moet wel erg hard gewerkt worden en door de slechte personele bezettingen is er weinig flexibiliteit. Reiskosten moeten vastgelegd worden en salaris moet omhoog. Betere waardering voor de mensen die er wel altijd zijn
Ervaringsjaren / 4 daagse werkweken

Ervaringsjaren, is een belangrijke binnen de winkels. Vaak werken er mensen die al hun hele leven in de retail zitten. Daarbij vind ik dat de lonen verder omhoog moeten, wij zitten in de retail relatief laag met andere sectoren. Daarbij wordt het personeel vaak als honden behandeld door klanten.

Ervoor zorgen dat het loonhuis blijft behouden.

Extra tredes toevoegen aan de loontabellen. Extra vakantiedagen. Andere opzet individueel keuze budget, meer mogelijkheden ander opbouw bedrag. 13e maand.

Flexibelere werkuren zowel tijdens als voor- of na openingstijden.

Flexibiliteit voor 55 plussers in dagen en uren.

Geen gerommel met de leeftijd-/ervaringstreden

Geen plus/min uren meer

Geld

Geld en meer vakantie dagen we staan al vaak 7 dagen in de week

Geld is alles

Geld om meer rond te komen. En meer vakantie uren

Gelijke behandeling

Gelijke lonen voor mannen en vrouwen.

Gelijke loonsverhoging voor alle loon tabellen

Gelijke rechten

Genoeg pauzes en genoeg mensen op de vloer om elkaar te helpen.

Gezien het voordeel voor mensen met WIA uitkering als dat via de werkgever wordt uitbetaald (arbeidskorting), zou het mooi zijn als dat gebruik werd binnen de sector

Gezonde en veilige werkplekken

GOED FIETSPLAN VOOR AANSCHAF ELECTRISCHE FIETS

Goed salaris. Geen wachttag als je ziek bent

goede balans tussen uurloon en secundaire arbeidsvoorwaarden

Goede pensioenopbouw, hoger salaris,

Goede regeling als je tegen de pensioengerechtigde leeftijd komt. De RVU regeling zou dan gunstig zijn voor de werknemer. Mijn mening is dat werken in de winkel op oudere leeftijd fysiek zwaar is en dus onder die regeling zou kunnen vallen, als onze werkgever mee wil werken Helaas voor mij niet meer van toepassing denk ik, maar dan toch voor de toekomst

Goede regelingen als je geconfronteerd wordt met mantelzorg als plotseling een van je ouders zowel eigen als schoonouders erg hulpbehoevende worden en de huidige zorg dit niet kan bieden

Graag dat werknemers met veel dienstjaren en ervaring ook meer beloond worden, in verhouding krijgen de nieuwere werknemers meer loonsverhoging in percentage. Langere stijging in functiejaren.

Graag extra aandacht voor werknemers die NIET of BUITEN het loongebouw vallen !! Bij de vorige CAO werden deze met een eenmalige uitkering "afgehandeld".... voor deze groep MOET er een structurele oplossing komen ... bijvoorbeeld stijging met het % , van de hoogste groep in de tabel van het loonhuis... , zodat er voor deze groep werknemers (vaak leidinggevend) mètèr zekerheid komt ook voor in de toekomst !

Graag kijken of de contracten ook aangepast kunnen worden naar een 36 uur per week op fulltime basis. Op dit moment zijn de contracten 38 uur en met de huidige openingstijden is het erg moeilijk om aan deze uren te komen. Bij ziekte geen wacht dag meer inhouden.

Graag meer loon. De werkdruk is hoog, de arbeidsvoorwaarden zijn minimaal, dus daar mag wel wat tegenover staan.

Groei in schaal/ervaringsjaren en waardering. Maar ook opleidingsbudget

Groter verschil tussen verschillende loongroepen. Alles komt nu te dicht bij elkaar.

Harder werk mag meer beloond worden we moeten meer doen in mindertijd Aow leeftijd naar beneden

heb vooraf weinig info gehad over de mogelijkheden hoe en of wat !

Het aantal procent loonsverhoging moet omhoog.

Het ervaringsjaar er staat dat deze niet omhoog gaat, dat vind ik niet netjes. Maar ook dat er zo snel een bod is gekomen zonder input.

Het loon moet met de tijd mee gaan, of er nou bedrijven last hebben of niet! Als het goed gaat bij bedrijven, verzinnen ze wel weer wat anders, dus vind het onzin om nu de hand op de knip te houden! Gelukkig is het bedrijf waar ik werk de laatste jaren anders geworden en doen ze ook is meer geven uit hun eigen vandaan. En zelf zie ik graag dat er is gekeken word naar een 13de maand/eindejaarsuitkering

Het loongebouw is enorm belangrijk. Het valt heel erg tegen van de werknemers dat ze niet meegaan met de wml verhoging zoals ze eerder altijd akkoord gingen met de lagere verhogingen. Jaren lang geprofiteerd van de werknemers! Voorwaarden: LOON, Pensioen, werkdruk, BHV verhoging (al jarenlang op 75,-)

Het salaris. Het moet gewoon een heel stuk omhoog. Alles is duurder geworden onze bedrijven verhogen ook flink de prijzen. Maar wij gaan niet flink meer verdienen. Hoe kunnen wij dan onze vaste lasten betalen.

Het zou mooi zijn als ze eens een echte loonsverhoging kunnen doorvoeren ipv een loonsverhoging alleen op basis van het WML.

hoge loonstijging

-Hoger loon -Betere zondagtoeslag -Functie beter belonen -Kunnen opsparen van overuren -Eerder stoppen met werken -functie tredes omhoog kunnen

Hoger loon en reiskostenvergoeding

Hoger loon gezien de prijsstijgingen in het dagelijks leven.

Hoger loon ik werk zelf in een woonwinkel en ik vind echt dat deze sector vergeten wordt. In de Corona tijd werden ook wij elke dag uitgescholden door klanten etc. En dit gebeurt nu nog steeds!

Hoger loon.

Hoger loon. Zaterdag vergoeding en veel betere zondagvergoeding. Tevens betaling 10 min voor tijd aanwezig zijn. Hogere reiskostenvergoeding.

Hoger loon...

Hoger minimumloon

Hoger salaris

Hoger salaris (ook voor bovenschalige medewerkers)

Hoger salaris en lagere werkdruk.

Hoger salaris en tredeverhoging bij ervaringsjaar

Hogere beloning, jaarlijkse salarisverhoging per gewerkt jaar (gebeurt bij mijn bedrijf niet) Betere werk-privé balans, Hogere pensioen afdracht van de werkgever.

Hogere feestdagvergoeding en zondagtoeslag

Hogere inflatie op de lonen. Het leven is hartstikke duur geworden en de lonen groeien niet zodanig mee. De baas blijft wel flink rijker worden!

Hogere kosten wegens alles duurder en betere lonen voor lang blijvers

Hogere lonen

Hogere lonen die aansluiten bij het landelijke gemiddelde. Contracten die nu bijvoorbeeld 32 uur zijn bij H&M worden verplicht 5 dagen te werken, ik vind dat dit een medewerker kan verplichten. 4 dagen zoals het hoort of in overleg.

Hogere loonstijging. Ik vind het minimaal t.o.z. de werkelijke inflatie.

Hogere salaris gelijke % stijging als het wml

Hogere stijging minimumloon

I want increase in my salary

Iedereen gelijke verhoging

Iedereen in een schaal.

Iedereen loonsverhoging ook als je bovenschalig bent. Mijn situatie is dat ik bovenschalig ben en door de alimentatie verplichting via de rechtbank 15 jaar geleden ik nu minder overhoud aangezien die elk jaar verhoogd en mijn loon al jaren niet stijgt .

Ik vind de regelingen rondom ziekte en ziektemeldingen onduidelijk. We hebben daarover zaken in ons handboek staan, maar er staan er ook in het cao. En in het cao staat het heel uitgebreid en omslachtig. Welke invloed heeft een bedrijfsarts, welke arts is leidend, je eigen huisarts of de bedrijfsarts etc.... Ziek melden mag alleen telefonisch, dus dat je via spraak een dialoog hebt. Geen uitzondering mogelijk, maar ik lag eens in het ziekenhuis met keelproblemen waardoor mijn stem was weg gevallen.... succes. Ik zou graag zien dat het duidelijker wordt omschreven in het cao. bvd

Ik vind een verhoging leuk, maar denken we ook nog aan de werkgevers? Niet dat al die extra loonkosten lijden tot verliezen/faillissement. Komt een mindere tijd aan en wij krijgen erbij. Is dit geen korte termijn beleid? Wat schieten we er mee op als we straks tegen 70% van het salaris thuis zitten.

Ik vind het heel belangrijk dat er een groter verschil tussen een verkoopmedewerker en leidinggevenden moet zitten qua loon. Op dit moment worden mensen niet gestimuleerd om door te willen groeien. Een tredeverhoging niet doen, daar ben ik het niet mee eens. Hier hebben wij gewoon recht op en dat mag ons ook niet ontnomen worden. Vergeet niet dat wij door de jaren heen steeds meer werk met minder mensen moeten doen. Zo creëer je juist meer mensen die van werk wisselen omdat we hard gezegd 'uitgebuut' worden. ik kies zelf ook voor een CAO looptijd van max 1jaar, zodat telkens goed gekeken kan worden of de CAO goed is voor de werknemers.

Ik vind het schandalig dat wat ze "bovenschalig" noemen weer niets erbij krijgen! En ons loon is niet dat je zegt super geweldig hoog, ook voor ons mag er wel is een stijging in zitten

ik wil een verhoging van salaris.

Ik wil een verhoging in me salaris

Ik wil een verhoging van salaris.

Ik zit einde van mijn loopgroep. Heb al jaren uitstekende beoordelingen zou fijn zijn dat dat ook werd gewaardeerd met een loonstijging en niet dat je zoveel jaar weer stil staat terwijl collega's wel stijgen.

Ik zou graag de CAO voor 1 jaar willen ipv 2 jaar. En voor de medewerkers die al veel langer bij t bedrijf werken en ouder zijn dat er in 2025 ook weer een trede bij t salaris komt.

Ik zou graag zien dat bovenschalige lonen ook een keer mee stijgen! Op deze manier overweeg ik om uit de detailhandel te stappen.

Inflatie correcties in de cao, dit is nu niet van toepassing als de cao 2 jaar is

Jaarlijks cao onderhandelingen Vervroegd uit dienst regeling

Jeugdloon omhoog

Kilometer vergoeding en vergoeding avond eten tijdens koopavond.

Kilometervergoeding hoger en aantal kilometers hoger

Km vergoeding

Km vergoeding verhogen, vanwege hoge kosten

koopzondagen gewoon weer 200% of minder koopzondagen. Lonen mogen rustig hoger voor tuincentrums. De tuincentrums zijn in de corona periode open geweest en hebben heel goed gedraaid. Het personeel moest gewoon aan het werk ook al was het vooral in het begin angstig omdat je niet wist wat corona kon doen. De werkdruk wordt door te kort aan personeel ook steeds hoger

Kwartier voor en na werkuren (kassa's tellen etc.) ook betalen of compenseren

Leefbare lonen

Leergeld

Lonen moeten meegaan met de inflatie

Lonen verhogen Meer duidelijkheid over doorgroeien

lonen voor jeugd om hoog

loon

Loon

Loon de loons verhoging moet reëel zijn aan de inflatie die er nu zijn wij gaan er nu alleen maar op achter uit

Loon en menselijke maat

Loon en minder werk druk

Loon en reiskosten

loon km vergoeding pauzes door loonsverhoging mogen we minder uren inzetten waardoor er een hogere werkdruk ontstaat collega's met min max uren worden alleen minimaal ingezet dit vinden wij niet gewenst

Loon moet meer of gelijk zijn aan inflatie

Loon naar werk

Loon Vakantiedagen Bonus

loon verhoging

Loon verhoging

Loon voor degene die onder functiegroep E vallen

Loon vooral als manager: hoge verwachtingen en verantwoordelijkheden en lage loon. Werk en privé balans. Werkdruk. Graag: onderzoeken moeder als manager

loon Zondag werken niet verplichten feestdagen vrij

Loon, jarenlang veelste weinig verdienen met hard werken en nu alleen de lagere schaal een volledige verhoging van het wml. Het is beledigend tot het bot aan toe. In de tuinbranche (Intratuin) stroomt het geld binnen maar iets extra voor het hardwerkend personeel ho maar. Extra trede.. maar in 2024 niet....hoe durven ze. Als er maar weer een nieuwe auto kan worden besteld.... werkgever: schaam je!

Loon, vrij bij overlijden of ziekenhuis bezoek

Loon, waardering

Loon, werken in de retail non food is zoveel onaantrekkelijker dan werken in bijv de supermarkt

Loon.

Loon. Dat het omhoog gaat gelijk aan inflatie.

Loongebouw, leeftijdsbewust personeelsbeleid, scholing

loongebouw, wat boven de knip

Loonindexering

Loonstijging

Loonstijging + rust en stabiliteit voor de sector

Loonstijging aansluitend bij landelijk gemiddelde met andere branches

Loonstijging conform de markt. Werk/privé balans. Reiskosten woon/werkverkeer

loonstijging die minimaal zo hoog is als inflatie

Loonstijging voor bovenschaligen (loonaanpassing vorige cao van 5,5% het enige in 11 jaar!)

Loonstijging. Het niet bevroren van de arbeidsjaren.

Loonstijgingen

loonstijgingen in verhouding laten stijgen

loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging Prettige werkomgeving Betere verlof

loonsverhoging (ook voor collega's buiten het loongebouw), werk-privé balans

Loonsverhoging *feestdagen tellen als verplichte extra dag vrij (dus bv ipv 31 contracturen, 23urige werkweek)

Loonsverhoging en eventueel dat er een reiskostenvergoeding wordt ingezet die mee loopt met de tijd. Het is een zware economische tijd en veel CAO's gaan hierin mee in loonsverhogingen en ik heb het idee dat wij hierin achterlopen, dus fijn om te zien dat er toekomstige verhogingen aankomen. Dit geeft een prettig gevoel.

loonsverhoging gebaseerd op hoeveel fysieke werk er gedaan wordt. Kijk naar uren lang stilstaan achter de kassa, zonder stoel.

Loonsverhoging hoger dan 7%

Loonsverhoging in alle schalen doorvoeren.

Loonsverhoging is prima, maar wel met behoud van treden i.v.m. werkervaring.

Loonsverhoging is te laag vergeleken met alles wat stijgt.

Loonsverhoging ivm prijsverhogingen overal in mijn uitgaves

Loonsverhoging ivm stijgende kosten dagelijks leven

Loonsverhoging Meer vakantiedagen
Loonsverhoging minimaal 4% Opleidings budget Elk werkjaar loonsverhoging op basis van goeie werkzaamheden.
Loonsverhoging obv ervaringsjaren. Nieuwe medewerkers verdienen soms al bijna meer dan iemand met paar jaar ervaring. Dus minimum loon sowieso blijven doorvoeren in het hele loongebouw.
Loonsverhoging reeel tov inflatie
Loonsverhoging van 7% over 2 jaar vind ik te weinig
Loonsverhoging Veiligheid
Loonsverhoging voor alle werknemers
Loonsverhoging zonder bevriesting van tredeverhoging op een later moment.
Loonsverhoging, (zorg en) verlof goed geregeld, voldoende opleidingsmogelijkheden/doorstroommogelijkheden.
Loonsverhoging, 36-urige werkweek
Loonsverhoging, compensatie voor overuren en weekend. Extra dagen voor 50 of 60 plusser omdat deze langer door moeten werken tot pensioen.
Loonsverhoging, die is nu veel te laag en niet in lijn met de inflatie
Loonsverhoging, eerder pensioen.
Loonsverhoging, we het uurloon is te laag voor het werk wat we doen op de klantenservice van onze werkgever
Loonsverhoging. Zodat het leven betaalbaar wordt. De loon blijft achter met kosten van leven
Loonsverhogingen gelijk in het hele loongebouw en ook structurele afspraken voor buiten het loongebouw.
loontabel
Loonverhoging
Looptijd NIET tot 31 december 2025.
Looptijd van 1 jaar. Meer ervaringstredes, langer dienstverband en dus kennis moet beloond worden!
Makkelijk toegang/regeling opleidingsbudget.
Marktcomforme stijgingen / eerlijke belonging.
Marktconform salaris
Marktconforme loonsverhoging
Max trede moeten worden verhoogd
Medewerkers buiten het salarisgebouw krijgen geen compensatie van koopkrachtverlies/inflatie. Ik vind dit een niet wenselijke ontwikkeling. De branche heeft "toppers" nodig welke binnen het salarisgebouw nu eenmaal niet binnen te halen zijn. Door de werkgever in deze financieel lastige tijden de mogelijkheid te bieden om deze medewerkers niet een extraatje te bieden, is de kans ook groot dat werkgevers dit ook niet gaan doen. Dit zal de uitstroom van "toppers" binnen de branche versterken, wat uiteindelijk de branche niet ten goede komt.
Medewerkers in een hogere schaal dienen eveneens net zo sterk mee te groeien als medewerkers in een lage schaal. Medewerkers met meer verantwoordelijkheid vallen altijd tussen wal en schip. Daarnaast is het belangrijk dat de loonschalen uitgebreid worden. Medewerkers die bovenschallig zijn verdienen ondertussen door alle stijgingen de afgelopen tijd net zoveel als iemand die in functieschaal I zit. Werkgevers geven wel aan dat zij deze lonen zelf verhogen, maar in werkelijkheid is dit minimaal. Daarnaast minimaal 25 vakantiedagen aanbieden en zorgen dat de retail aantrekkelijker wordt om in te werken. Momenteel is de cao altijd in voordeel geweest van de werkgevers, werknemers blijven vaak trouw en worden eigenlijk dus gewoon in het 'o'-tje genomen door InRetail.
Mee salarisverhoging. Afgelopen jaar zijn we akkoord gegaan met 7%, terwijl het dubbele reëler was.
mee stijgen met het duurder wordende levensonderhoud (boodschappen , zorgverzekering enz)
Meegroei van alle salarissen met de inflatiecorrectie (dus ook een variant voor bovenschalligen)
Meer geld

Meer geld ook hulpkrachten of mensen die minder werken verdienen loonsverhoging
Meer loon
Meer loon Omdat alles duur is
Meer loon dan dit minimale eindbod..
Meer loon en de kwartiertje aanwezig voor het werk en na het werk betaald krijgen
Meer loon en loon na functie jaren /ervaring
Meer loon.
Meer loonsverhoging!! Inretail blijft ver achter in vergelijking met andere CAO's. Corona mag niet een excuses blijven. Loonkosten stijging is geen excuses. Het leven wordt voor hun werknemers ook duurder. Zij worden niet rijker van een loonstijging maar kunnen de kosten verhogingen van hun levensonderhoud hiervan betalen. Rest van de voorwaarden ook mager. We leveren daar vooral op in.
Meer ondersteuning bij werk/privé balans
Meer oog voor oudere werknemers , die vaak aanzienlijk meer verantwoordelijkheden hebben, zoals oa. kinderen en vrouw.
Meer salaris verhogen niet over 2 jaar maar gelijk .
Meer salaris, alles wordt toch al zo duur!
Meer salaris, het is allemaal niet meer te betalen anders!
Meer salaris, op dit moment hebben wij nog steeds geen fatsoenlijke compensatie gekregen voor de inflatie. Dan is dit wel weer erg karig, minimaal 11% dan, wat al vrij laag is, dan zou ik wellicht wel akkoord gaan.
Meer schalen voor loyale werknemers met veel ervaring
Meer stimulatie om ongelijke beloning actief door werkgevers aan te laten pakken. Ook contracten actief laten aanpakken als stelselmatig wordt overgewerkt, dan moet de werkgever hier meer aandacht aan besteden en niet afwachten.
Meer strijdlustig zijn en de druk bij de werkgevers erboven. anders de boel plat leggen. de hoge heren profielen en de mensen op de vloer is de druk steeds groter en weinig tot niets sal. verhoging
Meer thuiswerken, beter werk condities, meer vakantie dagen
meer vakantie dagen
Meer vakantie dagen
Meer vakantie dagen op te kunnen nemen
Meer vakantiedagen
Meer vakantiedagen of mogelijkheden om een potje in te zetten om dit bij te kopen.
Meer verantwoordelijkheid zou ook meer op moeten leveren... verschillen zijn klein en omschrijvingen niet heel duidelijk
Meer vrije dagen als je ouder word , te beginnen bij 50 jaar bv of bij zoveel jaar in dienst een extra dag per jaar vrij etc
Meer vrije dagen bij overlijden dierbare (partner / kind). Betere regeling omtrent ziekte van direct naasten Loon verhoging conform de stijgingen van supermarkten / benzine / etc. Meer reiskosten (conform de benzine prijzen)
Meer vrije uren voor ouderen.
Mensen buiten het loongebouw
Mensen die boven wml verdienen substantieel loonsverhoging geven dat het verschil met wml hetzelfde blijft.
Mensen die langer bij een bedrijf werken net zo betalen en behandelen met verhogingen als iemand met een minimum loon
meer loon afschaffen IOB
Met de hoge inflatie moet de stijging van het salaris ook sneller stijgen dan in de huidige voorstellen.
Minder complexiteit in regelingen, zoals samenloop toeslagen/overwerk en 13-wekenregeling bij feestdagen.
minder koopzondagen voor 55 plussers

minder loonsverhoging, afgelopen 2 jaar teveel loonsverhogingen doorgevoerd, met name het verschil tussen lage inkomens en hogere inkomens wordt steeds kleiner doordat hogere inkomens minder loonsverhoging krijgen dan de lagere inkomens.

Minder of geen koopzondagen

Minimaal 2 vrije weekenden per maand . Balans werk prive. Roosters op tijd bekend; nu 3 weken van te voren er valt niets te plannen in je prive leven, buiten 1 roostervrije dag per week plus 1 roostervrije zaterdag in de maand.(bij minimaal 30 uur per week) De zondag hoe staat t daar mee? Nu bij een roostervrije zaterdag wordt je bv zondag ingepland. Oneerlijk tov winkels die niet elke zondag open zijn. Belangrijk op 2 dagen achtereen vrij te zijn. Beloning bij goed presteren wordt niet toegepast, er wordt wel druk gelegd om toch bij vakantie en ziekte leiding dat op je te nemen. Verschil loon tussen nieuwe werknemer en ervaren is er niet. Gelijke werkzaamheden gelijke beloning? Klopt niet. Druk wordt gelegd bij werknemers het gaat slecht in t bedrijf; misschien moet bedrijf snappen dat het met werknemers ook slecht gaat met zo n laag salaris en hoge werkdruk doordat niemand meer in de winkels wil werken. Laag loon en fysiek zwaar werk. Geen vast werkrooster. Balans prive en werk is zoek. Kom de werknemers wat meer tegemoet. Kerst kado; 15 euro kadobon eigen bedrijf. Tja wat moet je daar van zeggen. Bedrijf staat op punt van faillissement? Of het waardeert zijn werknemers niet. Men mag n gegeven paard niet in de bek kijken. Algemeen; werknemers schamen zich om tegen anderen te vertellen wat ze hebben gekregen na een jaar hard werken en maar flexibel te zijn. Wij als winkelpersoneel denken dat de toekomst is veel bedrijven gaan sluiten omdat er niemand meer voor dat salaris komt werken. Voorbeeld alleenstaande met bijstand heeft meer met alle toeslagen als iemand die fulltime werkt tegen minimumloon en net buiten alle voordelen valt. Daar zit iets mis. En dat als het minimumloon omhoog gaat de bedrijven failliet gaan maar de hogere lonen onderwijs , zorg er behoorlijk veel bij krijgen.

minimaal iedereen in welke loonschaal en of trede het WML erbij en een trede stijgen met het ervarings jaar. Dat de schalen en tredes niet afgestemd zijn op functie en omzet grote van de winkel maar op de ervaringsjaren van de medewerker= hoogste trede bereikt dan naar een schaal hoger, zodat deze medewerkers ook nog kunnen groeien en het loont om langer bij een werkgever te blijven in de retail. (en je eigen boodschappen nog kan betalen) Medewerkers die langer in dienst zijn juist belonen voor de dienst jaren.

Minimum loon omhoog zoals inflatie afgelopen jaren

Minimumloon voor 0-uren contracten omhoog

Niet alleen salarisverhoging voor collega's in het loongebouw, maar ook voor degenen erbuiten.

Niet meer toepassen van het knip regeling

-Niet meer verplicht op feestdagen werken vanwege personeelsekort. Uitzendkrachten vragen voor feestdagen. - Bij doorbetaling van loon op een feestdag waarop ik niet hoeft te werken, maar wel uren krijg i.v.m. de 13e weken regeling, wil ik die week 1 dag minder ingepland worden. Dit werkt ook voor zo voor het management, dus waarom niet voor ons?

Nog eens 5% loonverhoging, arobwet inspecties... (gewicht van dozen en welk apparatuur is hiervoor).

Om goede mensen te behouden. Belonen met extra vrije dagen bij bv 5 jaar in dienst 1 dag. 10 jaar 2 dagen enz

Onbegrijpelijk dat ouderen al 15 tot 20 jaar nauwelijks loonverhoging hebben gehad. Een loonsverhoging van minimaal 15% zou hier op zijn plaats zijn , na 4 jaar onderhandelen. Betaald krijgen na 18.00 uur werken. (afhandelen van klanten na 18.00 uur) Werkdruk verlagen. Er wordt alleen maar bezuinigd op de vloer. Vakantiegeld in loon verwerken.

Ontwikkeling en groei in salaris(traptredes) nav ervaringsjaren

Ook salarisverhoging voor bovenschalligen, de zoveelste Cao waar deze groep vergeten wordt. Op deze manier worden salarisverschillen steeds kleiner en daardoor steeds minder interessant voor diverse functiegroepen om werkzaam te blijven in de retail.

ook de schalen C tot en met F een extra verhoging , Hier vallen de meeste werknemers in..

Ook salaris boven schaal moet geïndexeerd worden

Opleidingsmogelijkheden, inflatiecompensatie

Oude lullen dagen terug

Ouderen gezond actief tot pensioen. Salaris verhoging voor bovenschaligen tot 4500 euro Persoonlijke ontwikkeling
Ouderenbeleid Medewerkers die bovenschalig zijn ook loonsverhoging, deze mw krijgen er vaak niets bij
Pauzes, camerabeelden bekijken
Pensioen
Pensioen Loon
Pensioen & Vergoedingen
Pensioen en salaris
Pensioen, afschaffen wachttag bij ziekte
Periodiek/ervaringsjaar mag niet bevroren worden. Schept een gevaarlijk precedent.
Prio 1: koopkrachtcompensatie! INRetail biedt minder dan de helft dan wat eigenlijk zou moeten. Nog geen 4%. Een lachertje, gezien de inflatie en de compensatie die in andere branches wel gegeven kan worden.
Prive werk verhouding
Regeling voor vrijstelling zondag en avondwerk vanaf 55 jaar
Reiskosten
Reiskosten Werk privé balans Werkdruk Aanvullend rouwverlof Levensfase bewust beleid
Reiskosten Dienstjaren(12.5, 25 etc)
Reiskosten en thuiswerken
reiskosten lonen die buiten de FUWAM vallen
reiskosten loonstijging met hoge trede in de schaal
Reiskosten vergoeding
reiskosten, buiten en bovenschalige loonsverhoging
Reiskosten, meer werk privé balans,
reiskosten, ouderschapsverlof, buiten en bovenschalige loonsverhogingen.
reiskostenvergoeding
Reiskostenvergoeding
Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer 23 cent per kilometer!
Reiskostenvergoeding, gratis koffie en thee
Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.
RVU regeling oudere werknemer
Salaries
salaris
Salaris
Salaris en inflatie toeslagen prive werk balans
Salaris in de gehele tabel moet meegroeien met het minimumloon. Niet vanaf Juli maar vanaf Januari.
Salaris jaarlijks verhogen.
Salaris leidinggevende loont zich niet meer!
Salaris meestijgend met het stijgende minimumloon
Salaris moet omhoog, kosten voor bedrijven gaan omhoog, maar van de medewerkers ook. Je laat nu je medewerkers in de kou staan, die alle gaan zoeken naar nieuwe banen
salaris ook voor de hogere salarisschalen een evenredige verhoging. thuiswerkvergoeding evenredig omhoog met de belastingdienst
Salaris secundaire arbeidsvoorwaarden pensioen
Salaris verhoging gelijk voor iedereen.
Salaris verhoging voor collega's die buiten de loonschalen/loongebouw vallen. Regelingen voor mensen in de winkel waardoor "fun at work" wordt verhoogd, los van salaris of andere vergoedingen. (bv mensen niet meer alleen op de vloer laten staan de hele dag, samen is leuker en veiliger)

Salaris voor alle schalen
Salaris Vrije weekenden
Salaris Werk / privé balans veiligheid meer mogelijkheden voor weekenden vrij
Salaris Werk prive
Salaris Werk/prive balans Afschaffen wachtdagen Aanvulling loon bij ouderschapsverlof
Salaris Werkdruk Vakantiedagen en vrije weekend 1x in de maand ook voor leidinggevenden.
salaris zou miss iets hoger mogen. paar extra vakantiedagen dat er iets geregeld is met betrekking tot de afstanden van de werkplek naar huis
Salaris, Beschikbaar bij welk contract Aanvullende arbeidsvoorwaarden zoals een bonus of een 13e maand (zoals het bij onze Duitse collega's geregeld is) Reiskosten
Salaris, beter laten mee strijden met de andere sectoren.
Salaris, maaltijd en reiskosten vergoeding. Opleidingsbudget
Salaris, reiskostenvergoeding!
Salaris, toename aantal vakantiedagen, opleidings- of trainingsbudget
Salaris, werkdruk, doorgroeien,
Salaris. Voor bovenschaligen valt het tegen na januari 2024.
Salarisstijging in de gehele loonschaal met voldoende differentiatie tussen de verschillende schalen.
Salarisverhoging mag wel wat royaler.
Salarisverhoging moet wel meegaan met de economie. Alles word duurder dus loon moet dan ook meer.
Salarisverhoging voor alle salarissen, niet allen binnen loonegebouw wat hopeloos achterhaald is waardoor bijna de helft van de werknemers buiten het loonegebouw valt en daarmee overgeleverd is aan de willekeur van de werkgevers. NEE tegen een CAO die uitsluiting in stand houdt !!!
Salarisverhoging voor iedereen, niet alleen cao schalen. Een overleg waarom FNV niet wordt uitgesloten. Sowieso een overleg en niet zomaar een eindbod. Meer vrije dagen na 45 jaar
salarisverhoging voor iedereen. Omdat ik in een plusschaal zit, krijg ik er jaren niks bij. Daar waar gesproken wordt over 25% verhoging in 2 jaren, betekent het voor mij met moeite 4% over 3 jaar, onacceptabel. Beter geen CAO dan een slechte CAO. Alternatief extra verlof. Looptijd 2 jaar is niet acceptabel, we zitten nu al stil, gaan we nog 2 jaar niks doen.
Salarisverhoging. Ik ben bovenschalig (net als erg veel andere medewerkers binnen onze organisatie) en krijg al jaren minder dan een inflatiecorrectie. In 6 jaar tijd is mijn koopkracht steeds verder achteruit gegaan terwijl ik wel waardevoller ben geworden voor de organisatie. Insteek bij een volgende cao moet veel meer zijn koopkrachtbehoud voor alle medewerkers en niet alleen voor de lagere schalen.
Salarisverhoging/vrije dagen/einde ouderwetse wachtdag
Schaaltredes erbij in loonegebouw omdat ja na 6 jaar niks meer kan opbouwen en de verantwoordelijkheden bij bijv een h&m steeds groter worden . Meer nuances in loon op verantwoordelijkheid binnen sales advisor bv boutique of een H&M waar je als sales advisor grote afdelingen moet leiden en runnen .
Secundaire voorwaarden moeten veel beter
Secundaire arbeidsvoorwaarden, en niet alleen een karige verhoging in 2025
Secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Niet met de wet meegaan omdat het moet, maar vooruitlopen om medewerkers te behouden.
senioren regeling duidelijker en meer bekend maken
senioren regeling naar 80-90-100
Sport abonnement / vitaliteit medewerkers bevorderen
Stijgende lonen voor iedereen
Te laag loon, schaal a/b/c zijn inmiddels dan gelijk aan elkaar en er is dan geen onderscheiding meer in ervaring of scholing. En geen trede omhoog bij evaringsjaar. Beide vind ik persoonlijk niet acceptabel.
Tenminste 10% loonsverhoging.
Thuiswerken en vervroegd pensioen

Trede moet je altijd in kunnen blijven groeien, als je presentatie daar naar zijn. Daarom zijn de lonen ook zo vaak, te laag in onze sector!
Tredeverhoging bij ervaringsjaars, secundaire arbeidsvoorwaarden en individueel opleidingsbudget
Uurloon (verschil in functies)
Vakantiedagen
Vakantiedagen van 25 naar 27. Jaarlijks feestdagen die vallen op een doordeweekse dag omzetten in een vakantiedag (naar rato contracturen -> 40uur is 8uur vrij, 32uur is 6,4uur vrij etc.) en als dusdanig afrekenen. Doel: mensen die bijvoorbeeld vast op maandag vrij zijn, kunnen deze 'misgelopen' vrije dag op een ander moment inzetten.
Vanaf 50e extra vrije dag en geen avonddienst meer.
Vaste afspraken indexering salaris, het was gekoppeld aan het minimumloon, en nu stijgt dat, maar wij gaan niet mee?terwijl als dit niet stijgt wij ook niet stijgen, apart. Vergoedingen zondagen en feestdagen moeten beter, net als vergoedingen op koopavonden.
vaste werkuren uitbetalen extra gewerkte uren beloning als je meer werkt dan contractuur of als je extra werkt op je rooster weekendhulpen een all inn salaris zodat je kan concurreren met andere branches
Veilige werkomgeving
Verdien meer dan het loongebouw . Bedrag boven dit moeten ook meestijgen
Vergoeding voor de gewerkte avonden met thuiswerk en de zaterdag. Plus opslag.
Vergoeding voor kleding zoals schoenen en broeken. Aangezien deze niet worden aangeboden. En meer maaltijd vergoeding aangezien je tegenwoordig niks meer kan met €4,30
Verhoging minimumloon.
Verhoging salaris ,
Verhoging voor bovenschallig Vervroegde pensioen.
Verhoging voor bovenschallige. Wij hebben al jaren niks gehad en zitten als ervaren stoffeerdere financieel gewoon echt in de problemen alles wordt duurder en wij hebben 1 keer een eenmalige gehad. Het is een zeer zwaar beroep en alle andere handberoepen gaan er massaal op vooruit.
Verhogingen niet afwentelen op medewerkers die langer in dienst zijn, bijna geen verschil met starter. Tredes worden korter en uitgesteld. Reiskostenvergoeding Geen (be)looptijd van 2 jaar over werk-privebalans, dit loopt al jaren. Uitwerkkwartiertjes eraf en duidelijk regelen in cao. Iob-afpraak inzetten naar cafeteria systeem, waarbij ook gekozen kan worden voor fietsplan, sportschool, vrije dagen, cursussen, etc. Wat doet trouwens het sociaal fonds waarvoor iedere maand een klein bedrag voor wordt ingehouden?
Verlof uren
Verplichting Reiskosten.
Verschil in loon tussen de lagen. Nu a en b om hoog gaat wordt het verschil in loon minimaal terwijl de verantwoordelijkheid enorm verschil.
Verschil tussen het uurloon in verschillende functies wordt steeds kleiner.
Vervroegd kunnen stoppen,mbt zwaar werk.
Voor het salaris. De inflatie is gigantisch maar het salaris blijft achter. Rondkomen is bijna niet meer te doen en ook in 2024 gaan prijs weer omhoog denk aan schrappen prijsplafond energie prijs en huur
Voor meer loon Het is diep triest Keihard werken en lange dagen voor weinig
Vrije dagen bij een sterfgeval beter regelen
Vrije weekends eens in de zoveel tijd
Waardering voor goed functioneren
wachtdag bij ziekte is verouderd.
Wages must be raised with minimum increase of 10%
Wanneer krijgen mensen buiten het loongebouw nu eens een keer loonsverhoging? Ik heb inmiddels al ruim 7 jaar geen enkele procent erbij gekregen
Wat gebeurt er met de mensen die geen salaris krijgen via het loongebouw?

We vragen al jaren om reiskostenvergoeding. Laat de vakbond is nou weer voor de zoveelste keer in de kou staan?

Weekendtoeslag ook op zaterdag overdag en donderdagavond. Ervaringsjaren wel laten meetellen. Anders verdien je straks net zoveel als een nieuwe medewerker, gebeurt nu al bijna ... Hogere lonen die langer in dienst zijn. Waardering is dat. Meer functies aanbieden, ook bijvoorbeeld assistent (dat je sneller stappen kunt maken).

Wel tredes verhoging bij een ervaringsjaar

Werk en privé balans

Werk en privé balans, vakantie dagen en winstverdelingen.

Werk en privé verwachtingen arbeidsomstandigheden salaris vakantiedagen ziekteverzuim

werk prive balans

Werk- privé balans Genoeg vakantie dagen. Zelf kiezen welke feestdagen vrij zijn bijvoorbeeld suikerfeest etc..

Werk prive balans(bereikbaarheid). Aanwezigheid voor en na sluiting. Loon verschillen in functies

Werk tiden&vergoeding Denk aan avond uren/weekend

Werk vanuit huis

werk/prive balans eisen op de werkvloer(tuincentra)

Werk/privé balans en meer flexibel vrije tijd in weekend

-Werk/privé balans. -Betaling aanwezig zijn op werk dus voor en na openingstijd/sluitingstijd wat vaak gecorrigeerd wordt terwijl dat wel tijd is dat er nog gewerkt wordt. - Hoogte loonsverhoging in vergelijking met de inflatie. - Minder reacties op vacatures (mede door het lage loon) hierdoor steeds meer taken voor de werknemers die er nog wel werken dus hogere werkdruk, wat of wordt hier iets aan gedaan?

Werkdruk en het opvangen van werk van andere dat nu gebeurt zonder vergoeding voor langere tijd.

Werkdruk en werk/prive balans.

Werkdruk verlagen

Werkdruk, vrij vragen en werkcommunicatie tussen werkgeven en werknemer

Werktijden, salaris, tools om je werk lichamelijk te verlichten

Wij worden in salaris gekort bij ziekmelding. Kan hier naar gekeken worden? Nú begrijp ik de achterliggende gedachte wel, maar je kan goed gedrag ook belonen. Bijv. 2 extra dagen vrij bij geen ziekmelding. Verder krijgen wij geen reiskostenvergoeding. Dat is absurd. Komend jaar moeten grote werkgevers hun CO₂ uitstoot rapporteren. Mobiliteit is hier een belangrijk onderdeel van. Mij is nog nooit de vraag gesteld hoe ik naar mijn werk reis, namelijk per auto.

Winkelmedewerkers geen zware vracht laten lossen

Wordt is tijd dat we er van onze fantastische baas c&a wat bij krijgen. Al 15 niks gehad.

Bijlage 2

De tekst waarover werd gestemd (eindbod)

Eindbod cao Retail Non-Food

Op 31 december 2024 loopt de cao Retail Non-Food af. Werkgevers en vakbonden hebben in de afgelopen maanden veelvuldig informeel met elkaar overlegd over de mogelijkheden om tot een nieuwe cao te komen.

Moeilijke tijden

Veel retailbedrijven hebben het moeilijk door enorme kostenstijgingen, zoals coronaschulden die moeten worden terugbetaald, af te dragen uitgestelde belasting en sterk gestegen huur-, energie- en loonkosten. Deze kostenstijgingen kunnen niet 100% in de prijzen worden doorgerekend. Ook dalen de verkoopvolumes. Bij ondernemers blijft er daardoor onderaan de streep steeds minder over. Het rendement is door alle hoge kosten in veel gevallen negatief.

Enorme loonstijgingen

In 2023 is de stijging van het Wettelijk Minimumloon (WML), op 1 januari met 10,15% en op 1 juli met 3,13%, in zijn geheel doorgevoerd in het loongebouw. Op 1 januari 2024 stijgt het WML met 3,75% en op 1 juli nog een keer met 3% à 4%. Daarnaast komt er een Wettelijk Minimum Uurloon dat gebaseerd wordt op een 36-urige werkweek. Voor de cao Retail Non-Food, met een werkweek van 37 uur voor Wonen en 38 uur voor de andere branches, leidt dit tot een stijging van het minimumloon met 2,8% voor Wonen en 5,6% voor de andere branches.

In twee jaar tijd gaan veel medewerkers er meer dan 25% op vooruit.

Deze situatie maakt dat formele cao-onderhandelingen niet zinvol zijn. De ruimte om naast het in stand houden van een loongebouw met differentiatie iets extra's te doen ontbreekt simpelweg. Om die reden, in een ultieme poging om tot een cao te komen en ter voorkoming van een onrustige en cao-loze periode, brengen werkgevers in cao Retail Non-Food een eindbod uit. Hierin gaat iedere medewerker in het loongebouw in 2024 minimaal 7% meer verdienen.

Hieronder alle elementen van het eindbod.

1. Looptijd: 1 januari 2024 t/m 31 december 2025.

2. Loon:

Per 1-1-2024

- De extra verhoging vanwege de aanpassing naar een Wettelijk Minimum Uurloon (hierna: WML) wordt verwerkt in de loontabellen en de differentiatie in het loongebouw wordt hersteld.
- Er is voor elke branche een aparte loontabel met een logisch verband. Deze tabellen zijn bijgevoegd bij het eindbod. De minimale loonsverhoging per deze datum is 3,75%, maar is in de lagere schalen aanzienlijk hoger.
- In het extra loongebouw (het groene gedeelte) krijgt elke schaal een extra trede. In verband met deze extra trede worden in de cao geen afspraken meer gemaakt over een loonsverhoging voor bovenschaligen.
- Bij het bereiken van een ervaringsjaar ontvangen medewerkers normaal gesproken een tredeverhoging. Medewerkers die in 2024 een ervaringsjaar bereiken ontvangen deze stijging in dat jaar niet. Medewerkers die in 2024 in dienst treden en derhalve in 2025 een tredeverhoging zouden ontvangen, krijgen deze tredeverhoging in 2025 niet.

Per 1-7-2024

- Alle medewerkers in het loongebouw ontvangen de halfjaarlijkse verhoging van het WML. Naar verwachting zal deze tussen de 3% en 4% bedragen.
- Medewerkers in de schalen A en B ontvangen een extra wettelijke verhoging van het WML, die nu op 1,2% lijkt uit te komen.

Per 1-1-2025

- Alle medewerkers in het loongebouw ontvangen de halfjaarlijkse verhoging van het WML.

Per 1-7-2025

- Alle medewerkers in het loongebouw ontvangen de halfjaarlijkse verhoging van het WML.

Loonsverhogingen gegeven vooruitlopend op de cao-loonsverhogingen in 2024 en 2025 mogen worden verrekend met de daaropvolgende cao-loonsverhoging. Dit geldt ook voor gegeven loonsverhogingen die hoger zijn dan de cao-verhogingen. Met een cao-loonsverhoging worden de verhogingen per 1 januari en 1 juli die zijn gekoppeld aan de verhoging van het WML bedoeld.

Mocht de overheid besluiten om het WML extra te verhogen boven de halfjaarlijkse verhoging, dan werkt deze verhoging niet door in het gehele loongebouw.

3. Tijdens de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar een toekomstbestendig loongebouw.
4. **IOB:** de IOB-afspraken loopt in zijn huidige vorm af per 1 april 2024. Vanaf deze datum behoudt de medewerker het recht op het opleidingsbudget. Dit budget wordt echter niet meer gestort op een andere rekening, maar blijft beschikbaar via de werkgever.

Tijdens de looptijd van de cao wordt bepaald hoe de opleidingsmogelijkheden in het IOB verder worden ingevuld. Ook wordt bepaald wat er gebeurt met het opleidingsbudget dat nu op de derdenrekening staat.

5. **Werk-privé balans:** tijdens de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar de werk-privé balans.

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.