

Cao-voorstellenbrief de Bijenkorf

We hebben het genoeg onze voorstellen kenbaar te maken voor de nieuwe cao van de Bijenkorf. Deze voorstellen doen wij na consultatie van medewerkers van de Bijenkorf en op basis van het algemeen beleid van de FNV. We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe, andere en/of verbeterde voorstellen te doen.

1. Looptijd

Wij stellen voor een nieuwe cao een looptijd voor van 2 jaar (1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019).

2. Inkomen

De FNV stelt voor om de schaallonen en de feitelijke salarissen met 3,5% te verhogen per 1 juli 2017 en 1 juli 2018, met een bodem van 1.000 euro per jaar. Daarnaast stelt de FNV voor alle nominale bedragen zoals genoemd in de cao, met hetzelfde percentage te indexeren, te weten: het vitaliteitsbudget, de reiskostenvergoeding en de BHV-gratificatie.

3. Werkdruk en van flex naar vast

Veel werknemers van de Bijenkorf ervaren een (te) hoge werkdruk. Dat blijkt uit persoonlijke gesprekken en uit de enquête die de Bijenkorf samen met de vakbonden hield onder de medewerkers. Van de medewerkers in de winkels (zonder leidinggevende functie) gaf 43% aan de werkdruk als stressvol te ervaren. Voorts constateert de FNV dat veel medewerkers zich niet gewaardeerd voelen, dat wordt versterkt door het beoordelingssysteem dat als willekeurig wordt ervaren. De FNV pleit voor meer vaste banen. Meer handen op de vloer zijn nodig om een oplossing te bieden aan de hoge werkdruk en de onderbezetting tegen te gaan. De vakbond wil concrete afspraken maken over meer vaste banen en stelt een gemeenschappelijk onderzoek voor naar werkdruk.

4. Werktijden - zeggenschap

De Bijenkorf verwacht veel flexibiliteit van medewerkers. Mede door de langere openingstijden wordt het voor veel mensen steeds lastiger om werk en privé goed te combineren. Tot 's avonds laat doorwerken en de dag erna weer vroeg beginnen, nooit twee dagen achtereen vrij zijn, een 16-urige werkweek die wordt uitgesmeerd over vier werkdagen, zijn veelgehoorde problemen die een oplossing behoeven. In de cao 2015 - 2017 is afgesproken om een proef te doen om tot meer voorspelbaarheid van het rooster te komen. Deze pilot is door omstandigheden niet tot uitvoering gekomen. Wij stellen voor om opnieuw in overleg te gaan over een soortgelijke proef, om te komen tot meer zeggenschap voor werknemers over hun rooster en hun rusttijd.

5. Vitaliteitsbudget

Vitaliteit is een belangrijk element in het kader van duurzame inzetbaarheid. De vakbond constateert dat het vitaliteitsbudget in de huidige vorm onvoldoende wordt benut. Het is belangrijk dat meer mensen gebruik gaan maken van het vitaliteitsbudget. Dat bevordert de gezondheid en ontwikkeling van mensen. Teneinde de laagdrempeligheid te vergroten, stellen we voor dat medewerkers het vitaliteitsbudget ook kunnen aanwenden om vrije tijd te kopen. Ook omdat langere herstelmogelijkheden een manier is om vitaal te blijven.

./2.

./2.

6. Vakbondsfaciliteiten

Medewerkers van de Bijenkorf hebben sinds jaar en dag via de vakbond medezeggenschap over hun arbeidsvoorwaarden. Om deze traditie versterkt voort te zetten, stellen wij voor dat de Bijenkorf de vakbondscontributie betaalt voor de werknemers die lid zijn van de FNV.

7. Overige wijzigingsvoorstellen

Salarisgroei voor mensen van wie hun loon (na reorganisatie) bevroren is. FNV hecht aan koopkrachtbehoud voor alle werknemers. Wij pleiten dan ook voor het toekennen van de overeen te komen loonsverhoging over het gedeelte van het loon dat binnen het schaalloon valt aan medewerkers wiens salaris als gevolg van een reorganisatie bevroren is.

8. Garantiebanen

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van de cao banen worden gerealiseerd conform het sociaal akkoord 2013 voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. We zetten in op vaste banen, met voldoende budget voor begeleiding.

9. Werkgeversbijdrage

Werkgeversbijdrage conform AWWN-regeling.

Wij rekenen op constructieve en respectvolle onderhandelingen die kunnen leiden tot een voor beide partijen goede cao.