



Hema B.V.
t.a.v. mevrouw F. Wagenmakers
NDSM-straat 10
1033 SB Amsterdam

Datum

11 januari 2023

Ons Kenmerk

20230111/DW

Betreft / Onderwerp

Voorstellen aanvullende cao Hema 2023

Cao HEMA 2023: Tijd voor beter!

Hema heeft een uniek merk met zelf ontworpen producten. Door de overdracht van Hema aan de nieuwe eigenaren heeft Hema ineens een veel betere uitgangspositie gekregen. Het afgelopen jaar is hard gewerkt aan een nieuwe visie en strategie om het dagelijks leven beter, leuker en makkelijker te maken. Voor iedereen.

De wereld van werk is ook in ontwikkeling. De coronacrisis heeft hier sterk aan bijgedragen. De veranderende arbeidsmarkt en de dalende werkloosheid zorgen ervoor dat het niet eenvoudiger is geworden om nieuwe medewerkers aan te trekken en vragen daarnaast ook om specifieke aandacht voor de huidige medewerkers. En voor duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en de mate waarin iemand het huidige en toekomstige werk kan en wil blijven uitvoeren.

Hema is voor iedereen!

Het is op dit moment van groot belang om je als werkgever te profileren en je te onderscheiden. De keuze voor een eigen Hema kop-cao boven op de cao Retail non-food biedt Hema de kans om onderscheidend te kunnen zijn. Belangrijker nog is het om daarin slimme keuzes te maken.

In de huidige cao Hema is een knip gemaakt in het personeelsbestand, dit betekent dat er twee soorten werknemers zijn. Deze knip is niet verboden, maar is weinig inspirerend voor medewerkers. Een eenduidig arbeidsvoorwaardenbeleid zorgt voor een hogere betrokkenheid van werknemers en bovendien voelen zij zich rechtvaardiger behandeld.

Graag maken wij onze voorstellen voor de nieuwe cao voor Hema kenbaar. Deze voorstellen zijn is gebaseerd op het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid, de ook nu weer massaal ingevulde cao-enquête van

FNV, én talloze gesprekken met leden en niet-leden werkzaam bij Hema. Wij durven daarom te stellen dat deze brief breed gedragen voorstellen bevat.

Het is tijd voor 14!

De afgelopen maanden zijn de prijzen van energie, brandstof en voedsel hard gestegen. Dit leidt ertoe dat het voor dat steeds meer HEMA medewerkers en gezinnen moeilijker is de eindjes aan elkaar te knopen. Een grote groep medewerkers komt in de knel. De laagste inkomens zijn het meest kwetsbaar, maar ook huishoudens met een middeninkomen worden hard geraakt.

Werknemers – alle mensen trouwens – willen geen onzekerheid over de vraag of ze straks nog hun huur of hypotheek, boodschappen of energierekening kunnen betalen. Onzekerheid is ziekmakend. Het is daarom belangrijk dat HEMA aan medewerkers hulp biedt om medewerkers bij te staan om weer overzicht te krijgen in de financiën. Van het niet rond komen met het inkomen, tot ernstige schulden. Daar houdt de verantwoordelijkheid van HEMA echter niet op, er moet meer gebeuren. De werknemers hebben weinig mogelijkheden om hun buffers te vergroten. De lonen zijn laag, de contractsomvang is beperkt en de gevraagde flexibiliteit is enorm.

Het is vanuit dat oogpunt niet meer dan fatsoenlijk dat de lonen worden gecompenseerd voor de inflatie om de koopkracht op peil te houden. Naast de inflatiecorrectie zal HEMA de koopkracht van de werknemers substantieel dienen te verbeteren. Steeds meer economen, werkgevers en politici geven toe dat je minimaal 14 euro per uur moet verdienen om fatsoenlijk te kunnen leven. Bovendien zal een verbeterd loongebouw zorgen voor een sterkere positie van HEMA als een aantrekkelijke werkgever op de krappe arbeidsmarkt.

De medewerkers van HEMA willen in hun nieuwe cao in ieder geval twee prioriteitsonderwerpen geregeld hebben. Ten eerste eerlijke beloning en waardering: verbetering van de lonen, toeslagen en vergoedingen. Ten tweede willen de medewerkers gezond de eindstreep halen (jong én oud). Jongeren en ouderen geven de FNV mee dat ze een betere werk/privé-balans willen met gezondere roosters en arbeidsomstandigheden. Ouderen willen mogelijkheden om, daar waar ze het werk niet meer volhouden, eerder te kunnen stoppen.

Behalve wat we hierboven kort hebben aangestipt, heeft de FNV nog diverse andere belangrijke cao-voorstellen. Voorstellen die goed zijn voor ál het personeel en daarmee passend bij datgene waar een brede vakbond voor staat. Namelijk HEMA in staat stellen medewerkers te boeien én te binden en die medewerkers een fijne werkplek te bieden.

Wij kijken uit naar een uitnodiging van Hema voor een constructief overleg waarin we tot breed gedragen cao-afspraken kunnen komen en behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,
Mede namens de FNV cao-commissie


Daniëlle Wiek
Bestuurder

Voorstellen kop-cao Hema 2023

Hieronder vindt u de voorstellen voor een kop-cao Hema met de FNV in aanvulling op de cao Retail non-food.

1. Looptijd

We stellen voor een nieuwe cao met een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

2. Eerlijke beloning en waardering

De ontwikkeling van de lonen bij Hema zijn gekoppeld aan de indexatie van het minimumloon. Het minimumloon is, sinds de invoering, steeds verder achter gaan lopen op de inkomensontwikkeling in Nederland. De koopkrachtontwikkeling van lage- en middeninkomens blijft aantoonbaar achter. Daarmee zijn ook de lonen van de Hema medewerkers sterk achtergebleven. Deze werkenden verdienen lang niet altijd een leefbaar loon en hebben door de interne flexibiliteit vaak ook te kampen met bredere bestaansonzekerheid. Goed werkgeverschap en eerlijke beloning betekenen wat de FNV betreft dat er afspraken gemaakt moeten worden over een nieuw loongebouw en koopkrachtverbetering.

Minimaal 14 euro

De FNV is van mening dat het huidige minimumloon in veel gevallen niet toereikend is voor een fatsoenlijke levensstandaard. Nu is het tijd voor waardering in de vorm van structurele koopkrachtverbetering waar medewerkers van rond kunnen komen. De FNV wil dat de lonen stijgen naar minstens 14 euro per uur.

De FNV wil het loongebouw daarom aanpassen op zo'n wijze dat de progressie tussen de schalen gelijk blijft. Op deze manier kunnen we ook in de toekomst ervaring en/of meer verantwoordelijkheden blijven waarderen.

Automatische prijscompensatie

Het is de normaalste zaak van de wereld om werknemers te compenseren voor het duurder worden van het levensonderhoud. De FNV wil in de cao vastleggen dat het koopkrachtbehoud bij Hema automatisch jaarlijks wordt geregeld. De FNV stelt daarom voor om de koppeling aan de indexatie van het minimumloon los te laten en door middel van automatische prijscompensatie in de toekomst mee te laten stijgen met de inflatie, waardoor tenminste koopkrachtbehoud wordt gerealiseerd.

Schrappen van de loonschalen voor jeugdigen

De FNV vindt dat jongeren vanaf 18 jaar recht moeten hebben op het volwassen functieloon. Wij hanteren het leidende uitgangspunt van 'equal pay'; gelijk loon voor gelijkwaardig werk. Om die reden stelt FNV voor om de jeugdschalen te schrappen.

Schrappen van de aanloopschalen

De aanloopschalen en het schaalminimum zijn twee regelingen om onvoldoende ervaring in een functie te benadrukken. FNV stelt voor om de aanloopschalen te schrappen en nieuwe medewerkers direct in de functieschaal te plaatsen.

Koopkrachtverbetering

We willen niet alleen koopkrachtbehoud, maar ook koopkrachtverbetering. Hiervoor zetten wij in op 100 euro per maand voor iedereen.

3. Meer grip op arbeidstijd

Werknemers willen meer invloed en zeggenschap over hun werktijd en vrije tijd. Zodat ze kunnen herstellen van het werk. Ze willen meer genieten van hun vrije tijd. Eens een keer niet 'aan' staan voor het werk maar meer tijd kunnen besteden aan (de zorg voor) zichzelf en anderen. De FNV pleit daarom voor meer grip op arbeidstijd waarbij meer ruimte is voor de wensen van werknemers.

Werken op basis van beschikbaarheid in plaats van afwezigheid

FNV stelt voor om, in lijn met de nieuwe wetgeving ter bevordering van transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, de beschikbaarheidswensen van de werknemers ieder half jaar te inventariseren en op basis hiervan aan iedere medewerker de referentie-dagen te bevestigen. De referentie dagen zijn de dagen waarop de medewerker beschikbaar is en binnen welke de medewerker ingeroosterd wordt.

De contractueel vastgelegde uren worden alleen ingezet worden binnen vooraf vastgelegde momenten in de week (de referentie-dagen).

Feitelijke werktijd

De tijd die een werknemer op het werk aanwezig moet zijn om zich om te kleden, de opening voor te bereiden of de winkel te sluiten is werktijd, omdat de werknemer zich in die tijd voor de werkgever beschikbaar moet houden. Wij willen graag met de Hema vastleggen dat iedere door de werkgever verplichte aanwezigheid van de medewerker dient te worden beschouwd als werktijd.

4. Zeker werk

Meer waardering en betere binding medewerkers

De medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal. Nederlanders hechten veel waarde aan een goede service in een winkel. De doorloop van medewerkers is groot. Wij horen van medewerkers dat zij elders werk zoeken, met als veelgehoorde argumenten dat de beloning bij Hema tegenvalt, de kans op een vaste baan en de doorgroeimogelijkheden beperkt zijn en de werktijden te ongewis. We horen regelmatig dat er te weinig uren per week worden geboden en bovendien alleen contracten voor bepaalde tijd worden aangeboden. Een oplossing zien wij in grotere omvang van contracten, meer vaste contracten en meer groeimogelijkheden voor medewerkers in loon. Dit is ook voor de huidige medewerkers een blijk van waardering.

Uitbereiding contractsomvang (structureel)

Voor een groep werknemers biedt contractuitbreiding een optie om meer inkomen te verwerven. Deze groep heeft op dit moment een tweede baan nodig om rond te kunnen komen. Vanwege de vereiste flexibiliteit bij Hema is het vrijwel onmogelijk om een tweede baan te combineren met het werken bij Hema, waardoor alleen nog de uitgang uitweg biedt.

FNV stelt voor om actief structurele contractuitbreiding aan te bieden aan werknemers met een deeltijd dienstverband die hiervoor open staan.

Beperking flex tot ziek en piek

Structureel werk wordt verricht op basis van een contract voor onbepaalde tijd. Indien het werk meer dan 9 maanden beschikbaar is, wordt dit beschouwd als structureel werk.

FNV wil de inzet van tijdelijke en andere flexcontracten beperken tot piek en ziek. We willen een limitatieve opsomming van acceptabele contractvormen opnemen in de cao.

Dat zijn:

- contract voor onbepaalde tijd
- contract voor bepaalde tijd met vaste arbeidsomvang en met perspectief op onbepaalde tijd
- zuiver uitzenden (voor ziek en piek)
- zzp voor echter interim-klussen (zonder bemiddelaar)

6. Duurzame inzetbaarheid

Gezien de enorme krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat de HEMA medewerkers weet te behouden en voorkomt dat mensen uitvallen. Het werk is fysiek zwaar. De AOW-leeftijd wordt steeds hoger. Het is belangrijk om oudere werknemers te koesteren door het personeelsbeleid 'vergrijzing proof' te maken en te accepteren dat oudere werknemers soms anders ingezet en ontzien moeten worden (door extra verlof, taakverlichting en ergonomische maatregelen te bieden). Wij pleiten voor afspraken in de cao om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren waardoor medewerkers op een gezonde manier tot hun pensioen kunnen werken.

Generatieregeling

Om medewerkers tegemoet te komen om gezond de pensioenleeftijd te bereiken is er een generatieregeling in de cao opgenomen. De FNV stelt voor om de voorwaarden van deze regeling te harmoniseren met de HP cao en bij deelname aan deze regeling de formele arbeidsduur terug te brengen naar 80%, het loon door te betalen over 90% van de oorspronkelijke arbeidsduur en de pensioenopbouw te baseren op de oorspronkelijke arbeidsduur (100%). Daarnaast vinden wij het belangrijk dat samen met de medewerker wordt vastgesteld hoe de nieuwe contractsomvang in tijd verdeeld wordt over de week.

Arbeidsomstandigheden: het recht om te zitten

Werknemers geven aan dat het werk fysiek zwaar is. Regelmatig komt het voor dat medewerkers langdurend moeten staan. Om de risico's voor medewerkers te beperken wil de FNV het recht om te zitten introduceren. Het grote voordeel van deze stoel is dat deze zowel preventief als ook curatief ingezet kan worden om werknemers aan het werk te kunnen houden.

7. Reiskosten

Woon-werk verkeer: Openbaar vervoer

Reizen met het openbaar vervoer (OV) is na lopen en fietsen de meest duurzame manier om huis naar het werk te reizen. De werkgever heeft de mogelijkheid om de reiskosten van het openbaar vervoer volledig te vergoeden. FNV stelt voor om in de cao op te nemen dat de medewerker aanspraak op een volledige vergoeding van de kosten van openbaar vervoer (laagste tarief).

Woon-werk verkeer: Reiskostenvergoeding

Het OV is op dit moment nog niet in alle regio's en situaties het meest voor de hand liggende vervoer. De huidige kilometer vergoeding is niet in verhouding met de kosten die werknemers moeten maken om naar het werk te komen. FNV stelt voor om in de cao op te nemen dat de medewerker het fiscaal

maximum bedrag ontvangt over alle daadwerkelijk gereisde kilometers, ongeacht te functie die iemand bekleedt.

Fietsleaseplan

FNV stelt voor om medewerkers in gelegenheid te stellen gebruik te laten maken van een fietsleaseplan inclusief service en onderhoud, waarbij de kosten voor rekening Hema komen. De reiskostenvergoeding komt daarbij te vervallen en de bijtelling van de leasefiets komt voor rekening van de werknemer. De werknemers kunnen de fiets na afloop van de leasetermijn tegen aantrekkelijke voorwaarden overnemen.

Hema biedt medewerkers, die gebruik maken van het fietsleaseplan, de mogelijkheid om jaarlijks maximaal 30 maal reiskosten (OV of kilometervergoeding) te declareren voor bijvoorbeeld de dagen met slecht weer.

Indien Hema besluit tot overplaatsing dient het mogelijk te zijn om het fietsleaseplan in te wisselen voor een OV of kilometervergoeding in verband met de wijziging van de reisafstand.

8. Werkgeversbijdrage

De FNV hecht waarde aan een goed georganiseerd overleg. Met een werkgeversbijdrage compenseert de werkgever de vakbonden voor hun inzet voor werknemers die geen vakbonds lid zijn en dus geen vakbondscontributie betalen. FNV pleit voor toekenning van de AWWN-regeling.

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe, andere en/of betere voorstellen te doen.