**Beste directie van de Bijenkorf,**

De cao de Bijenkorf liep af op 30 juni 2022. In september zijn medewerkers van de Bijenkorf overgegaan tot stakingsacties, nadat werkgever en bonden geen resultaat bereikten over een nieuwe cao.

In juli 2023 hervatten partijen het cao-overleg. Vanuit de FNV dienen we bijgevoegde voorstellenbrief in, met als voornaamste eis behoud en verbetering van de koopkracht. Onze voorstellenbrief is opgesteld op basis van consultatie van onze leden en het algemeen beleid van de FNV. Weliswaar hebben we de lijst met voorstellen verkort, omdat beide partijen beogen om deze zomer tot een resultaat te komen en er is in zekere zin sprake is van een vervolg van een niet afgerond cao-traject.

Cao-voorstellenbrief de Bijenkorf 2022-2024

We hebben het genoegen 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 betere voorstellen te doen.

# Looptijd We stellen een nieuwe cao voor met een looptijd van 2 jaar (1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024). Een andere looptijd is bespreekbaar.

# Inkomen: koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering Premium service vraagt om een passende beloning. Energie, benzine tanken en de boodschappenkar vullen zijn duurder geworden. Dit alles komt door de hoge inflatie waar Nederland momenteel onder gebukt gaat. De FNV sluit haar ogen hier niet voor en houdt hier rekening mee bij het maken van cao-afspraken. Om de koopkracht te behouden, stellen wij voor om een automatische prijscompensatie af te spreken, zodat medewerkers de kosten van het levensonderhoud kunnen blijven betalen. Daarnaast stellen wij voor om de koopkracht te verbeteren, door de salarissen maandelijks met € 100,- te verhogen (dit bedrag is bruto, en berekend op voltijd-basis). De FNV wil toe naar een uurloon dat begint met € 14,- in de eerste trede van de laagste schaal. Alle nominale bedragen in de cao stijgen natuurlijk mee met de loonsverhoging die wij afspreken.

1. **Gezond werken tot je pensioen**Met het opschuiven van de AOW-leeftijd wordt het voor werknemers in de Bijenkorf steeds zwaarder om op een gezonde wijze hun pensioenleeftijd te halen. In de huidige cao staan enkele afspraken waardoor medewerkers op een gezonde manier kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Wij pleiten ervoor om mensen die gebruik maken van de seniorenregeling meer zekerheid te geven, en de bandbreedte voor hen af te schaffen. FNV Handel vindt het belangrijk om met de Bijenkorf een regeling overeen te komen die het mogelijk maakt om eerder te stoppen met werken. We willen dat werknemers daarom vanaf 3 jaar voor de AOW-datum de mogelijkheid hebben om te kunnen stoppen met werken, via de RVU-regeling.
2. **Reiskostenregeling**

Verlenging reiskostenregeling voor onbepaalde tijd. Vier maal per jaar de mogelijkheid om de keuze over een vergoeding voor vervoer met ov ofwel auto te wijzigen.

# Werkdruk en van flex naar vast De norm in Nederland is dat structureel werk wordt verricht op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever; wij willen dat het percentage cao-contacten stijgt. Als er uren vrijvallen, bijvoorbeeld door een vacature, moeten mensen die hun urencontract willen uitbreiden daartoe de gelegenheid krijgen.

1. **Studieafspraken**In de laatste cao hebben vakbonden en de Bijenkorf twee studie-afspraken gemaakt over loonschalen en roosters. FNV Handel stelt voor om de studie-afspraken te continueren en hier in de looptijd van de nieuwe cao alsnog uitvoering aan te geven.

# Werkgeversbijdrage / solidariteitsheffing

# Werkgeversbijdrage conform AWVN-heffing.

# Naast onze voorstellen, zien we de volgende oplossingsrichtingen:

* **Aanpassing loongebouw**

Het huidige loongebouw van de Bijenkorf staat, ondanks de eenzijdige loonsverhoging van 6%, onder water. Een deel van het loongebouw is lager dan het wettelijk minimumloon.

Grote groepen werknemers in schaal 1 tot en met 4 ontvangen hierdoor hetzelfde salaris ongeacht de zwaarte van hun functie en of het aantal jaren ervaring in de functie. Medewerkers met veel ervaring, krijgen daar niet evenredig voor beloond. Daarnaast krijgen we per 1 januari 2024 te maken met de invoering van het wettelijk minimumuurloon, waardoor we een oplossing moeten vinden voor de berekening op basis van 36 uur in plaats van 38 uur. De FNV wil concrete afspraken maken over een nieuw, bestendig loongebouw.

* **Aanpassing reisregeling**

De FNV zet in op een volledige vergoeding van alle OV-kosten. Dit is duurzamer en er is ook meer fiscale ruimte voor een volledige vergoeding. Mocht dit vanwege reistijd of de regio niet kunnen, dan wil de FNV een kilometervergoeding afspreken die de volledige fiscale ruimte benut. Dat betekent 21 cent in 2023 en 22 cent per 1 januari 2024.

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

Met vriendelijke groet, namens de kaderleden van BeeUnited/FNV,

Linda Vermeulen

Bestuurder FNV Handel