



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 hebben we in juli een voorstellenbrief aan de directie overhandigd. De partijen lagen ver uit elkaar. Daarop deed de directie het voorstel om te onderhandelen over een nieuwe cao met een langere looptijd.

Onze voornaamste eis is behoud en verbetering van de koopkracht. Onze voorstellenbrief is opgesteld op basis van consultatie van onze leden en het algemeen beleid van de FNV.

Cao-voorstellenbrief de Bijenkorf 2023-2025

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 betere voorstellen te doen.

1. Looptijd

We stellen een nieuwe cao voor met een looptijd van 2 jaar (1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025). Een andere looptijd is bespreekbaar.

2. 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). Een algemene loonstijging met 15% xxx. 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.

3. 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-datumde mogelijkheid hebben om te kunnen stoppen met werken, via de RVU-regeling.

4. 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.

5. 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.

6. Betere werk-privé-balans

Wij stellen een vereenvoudiging voor van de berekening van plus- en minuren. Namelijk de gelijkschakeling van de kwartaalafsluiting met de urennorm. Dus: geen jaarurennorm, maar een kwartaalurennorm. Hierdoor blijft de flexibiliteit voor de Bijenkorf bestaan, wordt de werkdruk lager én krijgen medewerkers meer grip op hun privéleven.

7. Studietoelagen

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 hierin de looptijd van de nieuwe cao alsnog uitvoering aan te geven.

8. Werkgeversbijdrage / solidariteitsheffing

Werkgeversbijdrage conform AWWN-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