

Onderhandelaarsresultaat cao Fashion, Sport & Lifestyle INretail

Bandbreedte

Indien flexibel werken is overeengekomen, kan de werkgever binnen een bandbreedte van + en - 35 procent ten opzichte van het aantal basisuren de medewerker verplichten wekelijks meer of minder arbeidsuren te werken. Daarbij geldt in ieder geval een minimale bandbreedte van + en - 6 uur ten opzichte van het aantal basisuren en een maximum aantal in te roosteren uren van 45 uur per week.

Werkroosters

Bij de vaststelling van het werkrooster zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de medewerker, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden. De medewerker dient de werkgever zo veel mogelijk tijdig op de hoogte te stellen van bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld op het gebied van kinderopvang, zorgtaken of verzorging van zieken, opdat de werkgever hier in de personeelsplanning zoveel als mogelijk rekening houdt.

Een medewerker met een contractuele arbeidsduur per week van 20 uur of minder heeft recht op maximaal twee niet inroosterbare dagen per week. De medewerker dient het verzoek ter vaststelling schriftelijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum, of in het geval van een nieuwe medewerker vóór indiensttreding, in. De werkgever kan een verzoek in principe niet weigeren, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen, die door de werkgever aangetoond moeten worden. De werkgever geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk één maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan of het verzoek wordt gehonoreerd. Als de werkgever niet binnen deze termijn heeft gereageerd, wordt het verzoek geacht te zijn gehonoreerd.

Voor een medewerker met een contractuele arbeidsduur groter dan 20 uur per week is het vorenstaande ook van toepassing, met dien verstande dat het hier maximaal 1 roostervrije dag per week betreft.

Van de overeen te komen niet inroosterbare dagen zijn de zaterdag en de zondag uitgezonderd.

De mogelijkheid om niet inroosterbare dagen aan te geven geldt niet voor afroepkrachten.

De afspraak over de niet inroosterbare dagen gaat in op 1 oktober 2015.

Het werkrooster zal minimaal 2 weken van te voren in overleg met de individuele medewerker worden vastgesteld en bekend gemaakt, behalve bij een afroepmedewerker.

Van de termijn van 2 weken kan in uitzonderlijke gevallen (*02) worden afgeweken.

(*02 = Hierbij moeten we denken aan grote personele problemen, onvoorziene omstandigheden die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen.)

Toeslag voor bepaalde uren op zon- en feestdagen

Werken op zon- en feestdagen gebeurt vrijwillig. De werkgever kan de medewerker op zondag arbeid laten verrichten als de medewerker daarmee instemt (conform de Arbeidstijdenwet). Lukt het de werkgever niet om op feestdagen die niet op een zondag vallen met vrijwilligers de bezetting rond te krijgen, dan kan hij een medewerker tot werk verplichten, tenzij deze aantoonbare gewetensbezwaren heeft.

Per 1 oktober 2015 gelden de volgende toeslagpercentages:

Het toeslagpercentage voor het werk op zondagen van 00.00 tot 24.00 uur is 50%;

Het toeslagpercentage voor het werk op feestdagen van 0.00 tot 24.00 uur is 100%.

Compensatie voor het verlagen van de zondagstoelage:

De medewerker die in de periode 1 oktober 2014 t/m 30 september 2015 op zondag werkte, bereid blijft dit te doen en in genoemde periode een toeslag van 100% over de gewerkte uren op zondag ontving, krijgt compensatie voor het verlagen van de zondagstoelage naar 50%. De compensatie wordt toegekend als loonsverhoging of in vrije tijd. De werkgever besluit na overleg met de medewerker over de wijze van compensatie. De berekening van de compensatie vindt plaats, nadat de procentuele loonsverhoging van artikel 6.2 is doorgevoerd.

De compensatie wordt berekend over het aantal gewerkte uren op zondag in de periode van 1 oktober 2014 t/m 30 september 2015 waarover een toeslag van 100% is betaald. De compensatie in vrije tijd bedraagt op jaarbasis de helft van dit aantal uren. Dit wordt omgerekend naar maandbasis en krijgt een medewerker bovenop zijn maandelijke verlofopbouw erbij. De compensatie in een loonsverhoging per maand wordt berekend door de helft van het bedrag dat bruto aan zondagstoelage is verdiend te delen door 12.

Op verzoek van de medewerker kunnen werkgever en medewerker samen de bedrijfsbrede afspraak over de compensatieregeling individueel aanpassen (tijd in de plaats van geld; geld in de plaats van tijd). Valide argument voor aanpassing is een aantoonbare financiële achteruitgang (zoals het verlies van huur- en/ of zorgtoelage) van de positie van de medewerker op het moment van invoering van de compensatieregeling. Dergelijke aanpassing dient binnen 3 maanden na de ingangsdatum van de compensatieregeling door de medewerker te zijn aangevraagd.

De afspraak over compensatie voor het verlagen van de zondagstoelage geldt niet voor afroepmedewerkers.

Loongebouw

In de loop van de tijd hebben stijgingen van het Wettelijk Minimumloon ertoe geleid dat een aantal loonschalen door het minimumloon is ingehaald.

Tijdens de looptijd van de cao onderzoeken cao-partijen hoe de differentiatie in loonhoogte wordt teruggebracht in het loongebouw.

Maaltijdvergoeding

Artikel 8 • Avondmaaltijden

Wie heeft recht op een maaltijdverstrekking of –vergoeding?

De medewerker die zijn werk begint vóór 13.30 uur, op die dag doorwerkt tot 20.00 uur en niet thuis eet, heeft recht op verstrekking of vergoeding van een avondmaaltijd.

Maaltijdverstrekking

Van maaltijdverstrekking is sprake wanneer de medewerker een maaltijd in natura van de werkgever ontvangt of bij een door de werkgever aangewezen eetgelegenheid of eetgelegenheden op kosten van de werkgever een maaltijd kan nuttigen, zonder dat hij het bedrag van de maaltijd moet voorschieten.

Maaltijdvergoeding

Indien de werkgever geen maaltijd verstrekt, heeft de medewerker recht op een vergoeding. Deze vergoeding is ten minste € 4,20. Overlegt de medewerker een kassabon met een hoger bedrag, dan ontvangt hij het bonbedrag tot een maximum van € 8,65.

Deze afspraak over de maaltijdvergoeding gaat in op 1 september 2015.

Veiligheid

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao hoe medewerkers hun veiligheid tijdens het werk ervaren. De uitkomsten van het onderzoek zullen worden gebruikt om gericht te werken aan het vergroten van deze veiligheid.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk maatschappelijk thema, onder meer vanwege de vergrijzing van de beroepsbevolking en de verwachte krapte op de arbeidsmarkt. Cao-partijen zijn van mening dat organisaties en medewerkers samen een verantwoordelijkheid hebben voor het realiseren van duurzame inzetbaarheid. Zij ontwikkelen daarom tijdens de looptijd van de cao specifiek beleid dat gericht is op gezondheid, veiligheid, loopbaanontwikkeling en vitaliteit.*

** Zie de toelichting onderaan dit document.*

Senioredagen(art. 9.2)

Als er maatregelen ontwikkeld zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid die langer doorwerken, zal tussen partijen worden gesproken over de senioredagen.

Loon en looptijd

Looptijd

Deze cao loopt van 1 juli 2015 t/m 30 juni 2016.

Loonaanpassing

Per 1 oktober 2015 worden de lonen van de medewerkers die het nieuwe maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt, verhoogd met 1%. (Zie systematiek loongebouw, bijlage 1a.) De schaalniveaus worden per deze datum met dit percentage verhoogd. Uitzondering op deze verhoging is schaal A; de verhogingen in deze schaal volgen de verhogingen van het Wettelijk Minimumloon.

In december 2015 wordt een eindejaarsuitkering verstrekt van 0,25% over het totale loon in 2015. Het totale loon is het loon waarover vakantietoeslag wordt berekend.

Modernisering cao

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de cao hoe deze gemoderniseerd kan worden, opdat werkgevers en medewerkers er meer binding mee krijgen. Onderzocht zal o.a. worden hoe meer keuzemogelijkheden voor medewerkers gecreëerd kunnen worden. Ook de toeslagen zullen tegen het licht gehouden worden.

Raam-cao

De cao wordt omgezet naar een raam-cao met een basisgedeelte en modules, die het mogelijk maken dat andere branches bij de cao aansluiten en per groep/branche afwijkende passende afspraken te maken. Het totaal aan basisgedeelte en modules is niet minder dan de huidige cao Fashion & Sport INretail. Wat in het basisgedeelte komt en wat in de modules, moet nog tussen partijen worden besproken.

De eerste partij die bij deze structuur wil aansluiten, is NVVW.

NVVW zal onder de werkingssfeer van cao Fashion & Sport INretail worden gebracht.

Sociaal Fonds

Er zal een cao Sociaal Fonds worden afgesloten. De premie voor het Sociaal Fonds zal voor het jaar 2015 0,15% bedragen.

Webshops

Webshops vielen al onder de werkingssfeer van cao Fashion & Sport INretail, maar dit was niet expliciet omschreven. In de cao zal dit nu wel worden gedaan. Om medewerkers van webshops in te kunnen delen in FUWAM, zijn al functiebeschrijvingen opgesteld. Ook kunnen functies van webshopmedewerkers met behulp van functiewijzer.nu worden ingedeeld.

Toelichting duurzame inzetbaarheid

Beleid gericht op duurzame inzetbaarheid levert de werkgever competente, fitte en gemotiveerde medewerkers op, die optimaal bijdragen aan een flexibele en productieve organisatie. Cao-partijen verstaan onder duurzame inzetbaarheid de mate waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken tot aan hun pensioen.

Cao-partijen willen voor de sector Fashion & Sport bestaande en nieuwe initiatieven en instrumenten in het kader van duurzame inzetbaarheid bij elkaar brengen en beter toegankelijk maken voor werkgevers en medewerkers.

In dat kader zullen partijen een digitaal (arbeidsvoorwaarden) portaal ontwikkelen. De bedoeling is dat op dit portaal alle informatie (breed) rondom de cao beschikbaar is. Ook informatie die betrekking heeft op veilig & gezond werken, ziekte en arbeidsongeschiktheid en bovendien over opleiding en ontwikkeling.

In dit portaal dient een uitgebreid assortiment aan digitale instrumenten te worden opgenomen. Medewerkers kunnen hier zonder tussenkomst van de werkgever terecht. In dit kader kan men onder meer denken aan de volgende instrumenten:

E-portfolio, publiek portfolio en CV generator

Het E-Portfolio is een persoonlijk online dossier waarmee de medewerkers zichzelf kunnen profileren en presenteren. Het bevat onder meer werkervaring, opleidingsachtergrond, talenten, competenties, diploma's, certificaten, bewijsstukken, projecten, voorkeuren en aanbevelingen. Het maken en bijhouden van het dossier stimuleert deelnemers om zelf actief werk te maken van hun loopbaanontwikkeling.

Self assessments

De medewerker kan 24/7 terecht in het portaal voor een aantal persoonlijkheidsvragenlijsten, waarmee hij/zij inzicht krijgt in persoonlijkheidsfactoren, teamrollen, vaardigheden en interesses.

Beroepenverkenner

Met de beroepenverkenner kunnen de kandidaten zelf op zoek naar beroepen die bij hen passen. De resultaten kunnen verder worden verfijnd op opleidingsniveau en vakgebied.

Loopbaanwinkel

De loopbaanwinkel is gevuld met producten en diensten op het gebied van loopbaanbegeleiding, communicatie / sociale media, management / leidinggeven en persoonlijke ontwikkeling.

Vacaturebank

De medewerker kan gebruik maken van een uitgebreide vacaturebank. Daarin staan alle vacatures van Nederland. De vacaturebank is ontdebeld en vacatures zijn voorzien van competentie-eisen. De medewerker heeft 24/7 toegang tot de vacaturebank.

Deze portal moet de roadmap worden naar een actieve community rondom loopbaan, inzetbaarheid en mobiliteit in de retail-sector. De instrumenten helpen medewerkers om na te denken over hun loopbaan en om richting te bepalen. Door middel van verschillende testen krijgen ze (beter) inzicht in eigen talenten, interesses en loopbaanwensen. Er ontstaat een eigen persoonlijk profiel waarmee ze kunnen bepalen in welke richting ze willen ontwikkelen en welke loopbaanmogelijkheden er zijn.

Er dienen koppelingen te worden gemaakt met essentiële arbeidsvoorwaarden in de bedrijfstak, zoals pensioen en collectieve voorzieningen. Ook moet er een gidsfunctie voor opleidingen zijn, omdat opleidingen ervoor zorgen dat medewerkers inzetbaar blijven tijdens hun loopbaan. Een aanbod van opleidingen kan gekoppeld worden aan de portal.

Beschikbaarheid

Cao-partijen willen zich in eerste instantie beperken tot het neerzetten van een adequate infrastructuur die goed toegankelijk is voor werkgevers en medewerkers. De kosten van het daadwerkelijk gebruik van het digitaal beschikbare instrumentarium zijn voor de werkgever of medewerker. Hierover moeten nog afspraken worden gemaakt.

Bovengenoemde infrastructuur wordt bekostigd uit het Sociaal Fonds. Het betreft dus eenmalige kosten. Het daadwerkelijk gebruik van de aangeboden faciliteiten komt voor rekening van de gebruiker.

Partijen streven ernaar deze infrastructuur per 1 januari 2016 operationeel te hebben.