



Onderzoek “Werken in de modedetailhandel”

Samenvatting rapport

FNV Handel, CNV Vakmensen, de RMU en werkgeversorganisatie Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Textiel (VGT) hebben eind 2015 gezamenlijk een onderzoek uitgevoerd over arbeidsvoorwaarden onder medewerkers van zeven winkelketens die lid zijn van de VGT. Aan medewerkers werd gevraagd wat zij belangrijk vinden in hun werk en wat volgens hen goed geregeld moet zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Onder meer beloning en toeslagen, loopbaanontwikkeling en verlof en roosters stonden centraal.

Enkele kerncijfers over de medewerkers van de deelnemende winkelketens:

- 85% van de medewerkers is vrouw.
- een derde (36,3%) van de medewerkers is jonger dan 23 jaar en eveneens een derde (38,7%) is ouder dan 40.
- 43% van de medewerkers werkt minder dan twee jaar bij de huidige werkgever, maar tegelijkertijd ook ruim een derde (33,6%) langer dan 10 jaar.
- bijna negen op de tien van de medewerkers staat op de winkelvloer. De andere medewerkers werken in de logistiek of overige functies.
- bijna 50 % van de medewerkers heeft een uurloon tot 10 euro per uur.
- 43% van de medewerkers heeft een contract tot 10 uur per week.

In deze samenvatting zijn meerdere relevante en interessante bevindingen uit het onderzoek opgesomd. Mede op basis van het onderzoek streven vakorganisaties en de VGT er gezamenlijk naar te komen tot een nieuwe cao, die de basis kan vormen voor een cao voor (een deel van) de non-food detailhandel.

Beloning en toeslagen

Een goede beloning staat bovenaan als het belangrijkste thema voor medewerkers. Wel zien we duidelijke verschillen. Zo hechten jonge medewerkers tot 23 jaar relatief meer belang aan beloning voor teaminzet. Zij hechten relatief ook meer waarde aan beloning voor het bezit van vakdiploma's.

Tegelijk zien we dat met name medewerkers tot 40 jaar hechten aan gelijke beloning voor gelijk werk. De groep medewerkers boven de 40 jaar vindt dat een medewerker met meer werkervaring meer mag verdienen. Dit zijn relatief vaak oudere medewerkers of medewerkers met langere dienstverbanden.

Ondanks dat net iets meer dan de helft van de medewerkers niet of weinig op zondag werkt, zien we dat aan de zondagtoeslag een groot belang wordt gehecht. Van de medewerkers werkte 15% meer dan 10 uur op een zondag in de eerste zes maanden van 2015 (in totaal 26 zondagen) en 51% van de medewerkers werkte nimmer op een zondag. Dat kan verklaard worden doordat niet alle winkels in alle steden en dorpen geopend zijn op zondagen. Tegelijkertijd wordt de zondag vaak door medewerkers gezien als een bijzondere dag vanwege sociale en/of religieuze overwegingen. Antwoorden kunnen ook gegeven zijn met het oog op het eventueel in de toekomst op een zondag te (moeten) werken, verder kan de extra aandacht voor de zondag een invloed hebben gehad. Jongeren hechten relatief minder waarde aan de zondagtoeslag. Op de zondag zien we voor wat betreft de

feitelijke inzet van medewerkers een weerspiegeling van alle medewerkers, dit betekent dat er geen sprake is van over- of ondervertegenwoordiging van de verschillende leeftijdsgroepen. Wel zien we dat medewerkers met een '0-uren' contract relatief minder vaak werken op een zondag.

Naast de zondagtoeslag, wordt ook gehecht aan de toeslagen op feestdagen. Aan toeslag bij overwerk, voor werk in de ochtend of werk in de avond wordt door winkelpersoneel relatief minder waarde gehecht. Door logistiek en ander personeel wordt aan avond- en ochtendtoeslag meer waarde gehecht.

Opleiding en ontwikkeling

Het thema dat relatief laag scoort ten opzichte van andere bevroegde thema's is loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. We zien dat vooral medewerkers tot 40 jaar met een kort dienstverband en een relatief lager uurloon hier meer aan hechten. Onze inschatting is dat met name zij zich nader willen scholen vanuit carrièreperspectief binnen en buiten de detailhandel.

Werkrooster

Onder medewerkers geldt dat zij graag meer invloed zouden hebben op werkroosters en dat daarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de privésituatie. Dit geldt vooral voor oudere medewerkers en medewerkers die tussen de 10 en 20 uur per week werken en minder voor jongeren tot 23 jaar. We zien verder dat met name medewerkers die meer dan 20 uur per week werken (ongeveer 36% van de medewerkers) en oudere medewerkers vanaf 40 jaar graag meer vakantiedagen willen hebben (dan het wettelijk minimum).

Voor de wat oudere medewerkers hechten aan mogelijkheden minder te gaan werken en ouders tussen de 23 en 40 jaar oud willen graag het werkrooster goed afstemmen met de zorg voor jonge kinderen. Ook zouden zij graag meer mogelijkheden zien voor (gedeeltelijk betaald) ouderschapsverlof.

Achtergrond

De drie vakorganisaties FNV Handel, CNV Vakmensen, de RMU en de werkgeversorganisatie Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Textiel (VGT) hebben afgesproken om medewerkers te vragen wat zij belangrijk vinden in hun werk en wat volgens hen goed geregeld moet zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Daarom hebben alle medewerkers van de deelnemende modeketens die onder de VGT-cao 2015 vallen een vragenlijst ontvangen. Dit bestond uit een invulbaar PDF-formulier dat met pc, tablet of smartphone kon worden ingevuld en toegestuurd. De vragenlijst en de systematiek zijn paritair vastgesteld. Afgerond heeft 8% van de medewerkers die benaderd is de vragenlijst ingevuld (in totaal 556 medewerkers). We zien dat oudere medewerkers (68,9% 40 jaar en ouder) en medewerkers met langere dienstverbanden vaker de vragenlijst invulden. Medewerkers met een dienstverband tot twee jaar en tot 30 jaar oud zijn ondervertegenwoordigd onder de respondenten.

Het onderzoek werd uitgevoerd door Heemstra BeloningsManagement te Amsterdam als onderdeel van afspraken in de VGT-cao 2015. De kosten van het onderzoek werden gedragen door de VGT.

Het volledige onderzoek wordt niet gepubliceerd, maar dient mede als inbreng voor onderhandelingen tussen VGT en vakorganisaties voor een nieuwe cao. Naar oordeel van het onderzoeksbureau zijn de uitkomsten van het onderzoek een betrouwbare basis voor het maken van afspraken. Hoe deze afspraken uiteindelijk worden vormgegeven is een proces van onderhandeling.