

Aan: cao-commissie Mode en Sport en vakbonden

Betreft: loongebouw Mode- en Sportdetailhandel

Door: Han van Baarsen

Datum: 1 april 2011

De cao-commissie Mode en Sport en de vakbonden hebben in de afgelopen periode overlegd over het voor de branche te ontwikkelen loongebouw. Er is een loononderzoek in de branche gehouden onder ruim 13.000 medewerkers, bij grote, middelgrote en kleine ondernemingen.

Uiteindelijk is een loongebouw gerealiseerd, met een versie voor Mode en een versie voor Sport, waarover tussen vakbonden Mode en Sport en cao-commissie Mode en Sport van CBW-MITEX overeenstemming is bereikt.

Hierna volgen de uitgangspunten van dit loongebouw, de systematiek die erin wordt gehanteerd en het loongebouw zelf.

Uitgangspunten

- Fuwam en loongebouw moeten algemeen gelden, maar bedrijven met een eigen loongebouw dat aan de eisen voldoet, kunnen dispensatie krijgen.
- Als basis geldt het handboek Fuwam (gele boek), dat al in 2003 door De Leeuw Consult voor de branche was gemaakt. Wel zal een update plaatsvinden, o.a. op het punt van opleidingsniveaus en zal een eenvoudiger versie t.b.v. MKB'ers worden samengesteld. Voorstel is om vanwege gebruiksgemak een digitale via internet toegankelijke versie (werkbaar zoals belastingaangifteformulier) beschikbaar te stellen.
- De in het handboek gebruikte functiefamilies blijven behouden.
Er wordt een functiefamilie 'Staf en ondersteuning' toegevoegd, waar een aantal niet veel voorkomende functies, die niet behoren tot het primaire proces, worden ondergebracht.
- Er zijn 9 functieniveaus, A t/m I, en daarmee corresponderende loonschalen. Elk functieniveau bevat volwaardige functies; elke schaal kan daardoor eindschaal zijn.
- Automatische overgang van schaal A naar schaal B verdwijnt. Het is mogelijk om voor onbepaalde tijd volgens schaal A beloond te worden.
- Reguliere verkopers horen in functiegroep B. Alleen zeer senior all-round verkopers of senior verkopers die ook stand-in zijn voor het filiaalmanagement moeten in C ingedeeld worden. Om deze reden wordt in de functie-omschrijving van verkoopmedewerker in functiegroep C toegevoegd: "... en is ten minste drie jaar in deze functie werkzaam."
- Beoordelingsafhankelijk belonen is mogelijk. De werkgever bepaalt, in overleg met het medezeggenschapsorgaan, indien dit aanwezig is, of beoordelingsafhankelijk belonen wordt toegepast. Als hiertoe wordt besloten, dan geldt het beoordelingssysteem voor alle medewerkers. Het systeem dient minimaal aan vastgestelde criteria te voldoen.
Voor de branche worden meerdere voorbeelden van eenvoudige tot meer complexe beoordelingssystemen aangeboden. Bedrijven kunnen ook een eigen beoordelingssysteem toepassen, mits dit aan de vastgestelde criteria voldoet.
- Kostenneutraal invoeren zal niet mogelijk zijn.¹
- Het loongebouw met bijbehorende functie-indeling en eventuele beoordeling moet eenvoudig toepasbaar zijn.²

¹ Hoe met kostenverhogingen wordt omgegaan, zal tussen partijen worden meegenomen in de cao-onderhandelingen.

² Er zal een eenvoudige versie worden ontwikkeld om medewerkers in een functie in te delen. Er zal in elk geval gebruik worden gemaakt van een digitale versie.

Systematiek

Het loongebouw kent 9 functieniveaus en daarmee corresponderende loonschalen, A t/m I. Alle medewerkers moeten bij invoering van het loongebouw worden ingedeeld in een van deze groepen. Er zal een webtool worden ontwikkeld, die de ondernemer helpt bij het indelen van zijn medewerkers in de juiste functiegroep.

Het loongebouw kent drie delen, waar het loon van medewerkers in kan vallen:

1. Het 'basis loongebouw', zijnde de schalen A tot en met I, met ieder treden tot een bepaald maximum per schaal. Elke schaal kan een eindschaal zijn. Het basisloongebouw geldt voor alle medewerkers. Als in het bedrijf een beoordelingssysteem wordt toegepast, dan is het in bepaalde situaties mogelijk een medewerker een tredeverhoging te onthouden (zie tabel volgende pagina).
2. Het 'extra loongebouw', zijnde extra treden van elk 2% die bij elke schaal als een band bovenop de basistreden zijn toegevoegd. Het is aan de werkgever, in overleg met het medezeggenschapsorgaan, indien dit aanwezig is, om te bepalen of hij dit extra loongebouw toepast. Als hij dat doet, dan moet hij een beoordelingssysteem toepassen dat aan de minimaal vastgestelde criteria voldoet. In bepaalde situaties is het dan mogelijk het loon van een medewerker te bevriezen (zie tabel volgende pagina).
3. Een ruimte boven de bandbreedte van het extra loongebouw onder 2., waarin het loon van medewerkers valt die meer verdienen dan de hoogste trede van hun schaal in het extra loongebouw onder 2. Als het loon van een medewerker in deze ruimte valt, is het aan de werkgever om met de medewerker loonafspraken te maken.

Op de volgende pagina is de systematiek van loonsverhogingen samengevat.

Situatie	Beoordelingsafhankelijk belonen	Niet beoordelingsafhankelijk belonen
<p>Het werkelijke loon van de medewerker bevindt zich binnen het basis loongebouw</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Invoering op naast hogere trede op een nader vast te stellen datum die kan afwijken van de invoeringsdatum van het nieuwe loongebouw. • cao-verhogingen van toepassing op de loontabel. Alleen een medewerker die na een onvoldoende beoordeling opnieuw een onvoldoende beoordeling krijgt, heeft geen recht op de cao-verhoging. • Een zeer goed of uitmuntend functionerende medewerker heeft recht op een verhoging van 1 of 2 treden. • Een voldoende functionerende medewerker heeft recht op een tredeverhoging. • Een matig of onvoldoende functionerende medewerker heeft geen recht op een tredeverhoging. Er is flankerend beleid om functioneren te verbeteren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Invoering op naast hogere trede op een nader vast te stellen datum die kan afwijken van de invoeringsdatum van het nieuwe loongebouw. • cao-verhogingen van toepassing op de loontabel. • Medewerkers hebben na elk volgend ervaringsjaar recht op een tredeverhoging, onafhankelijk van de mate van functioneren, tot het maximum van de basistrede van de loonschaal.
<p>Het werkelijke loon van de medewerker bevindt zich binnen het extra loongebouw (zie ook aanvullingen hieronder)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Invoering op feitelijke loon. • Een zeer goed of uitmuntend functionerende medewerker heeft recht op cao-verhoging en een verhoging van 1 of 2 treden van 2%. • Een voldoende functionerende medewerker heeft recht op cao-verhoging, maar niet op een tredeverhoging. • Een matig of onvoldoende functionerende medewerker heeft geen recht op cao-verhoging en ook niet op een tredeverhoging. Er is flankerend beleid om functioneren te verbeteren. 	<ul style="list-style-type: none"> • cao-verhogingen van toepassing op het feitelijke loon. • Medewerkers hebben geen recht op een tredeverhoging.
<p>Het werkelijke loon van de medewerker bevindt zich boven de hoogste trede van haar/ zijn schaal van het extra loongebouw</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geen standaard cao-verhogingen van toepassing. • Individuele afspraken tussen werkgever en werknemer 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen cao-verhogingen van toepassing.

Hieronder het loongebouw Mode en het loongebouw Sport met bruto uurlonen en bruto maandlonen, met daaronder de huidige cao-loonschalen.

Loongebouw Mode 1 april 2011, bruto uurloon

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Uur- loon euro's	Uur- Loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's
15 jr.	2,59	2,66	2,75	2,84	2,99	3,18	3,40	3,68	3,99
16 jr.	2,98	3,05	3,16	3,27	3,44	3,66	3,91	4,23	4,59
17 jr.	3,42	3,50	3,61	3,74	3,94	4,19	4,48	4,85	5,26
18 jr.	3,94	4,03	4,16	4,31	4,54	4,83	5,16	5,58	6,06
19 jr.	4,54	4,65	4,80	4,97	5,23	5,57	5,95	6,44	6,99
20 jr.	5,32	5,44	5,63	5,82	6,13	6,53	6,97	7,55	8,19
21 jr.	6,27	6,42	6,63	6,87	7,23	7,69	8,22	8,90	9,65
22 jr.	7,35	7,52	7,78	8,05	8,47	9,02	9,64	10,43	11,31
23 jr./ 0	8,65	8,85	9,15	9,47	9,97	10,61	11,34	12,27	13,31
1	8,82	9,09	9,29	9,65	10,19	10,93	11,66	12,61	13,67
2	9,00	9,33	9,43	9,83	10,42	11,25	11,97	12,95	14,03
3	2%	2%	9,57	10,01	10,64	11,57	12,29	13,29	14,39
4	9,36	2%	2%	10,19	10,86	11,88	12,60	13,64	14,76
5		9,89	2%	2%	11,09	12,20	12,92	13,98	15,12
6			10,14	2%	11,31	12,52	13,23	14,32	15,48
7				2%	2%	2%	13,55	14,66	15,84
8				11,01	2%	2%	2%	2%	2%
9					2%	2%	2%	2%	2%
10					2%	2%	2%	2%	2%
11					12,44	13,77	2%	2%	2%
12							14,91	16,13	17,42

Loongebouw Mode 1 april 2011, bruto maandloon

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Maand- loon euro's	Maand- Loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
15	427,30	438,02	452,84	467,66	492,36	523,65	559,88	605,99	657,03
16	491,40	502,24	520,36	538,47	566,46	602,69	643,86	696,55	755,84
17	562,65	576,35	594,46	615,87	648,80	689,97	737,72	798,65	866,16
18	648,10	663,62	685,03	709,73	747,60	795,36	849,70	918,86	997,90
19	747,80	765,72	790,42	818,41	861,22	917,21	979,79	1.060,47	1.151,04
20	876,00	895,80	927,09	958,38	1.009,43	1.075,30	1.147,75	1.243,26	1.348,65
21	1.032,70	1.057,18	1.091,76	1.131,28	1.190,56	1.266,31	1.353,59	1.465,56	1.589,07
22	1.210,75	1.238,32	1.281,13	1.325,59	1.394,75	1.485,32	1.587,42	1.717,51	1.862,42
23/0	1.424,40	1.457,33	1.506,73	1.559,42	1.641,76	1.747,15	1.867,36	2.020,50	2.191,76
1	1.452,52	1.496,85	1.529,78	1.589,07	1.677,99	1.799,84	1.920,05	2.076,49	2.251,04
2	1.481,69	1.536,37	1.552,84	1.618,71	1.715,86	1.852,54	1.971,10	2.132,48	2.310,32
3	2%	2%	1.575,89	1.648,35	1.752,09	1.905,23	2.023,79	2.188,46	2.369,60
4	1.541,79	2%	2%	1.677,99	1.788,32	1.956,28	2.074,84	2.246,10	2.430,53
5		1.628,55	2%	2%	1.826,19	2.008,97	2.127,54	2.302,09	2.489,81
6			1.670,45	2%	1.862,42	2.061,67	2.178,58	2.358,07	2.549,09
7				2%	2%	2%	2.231,28	2.414,06	2.608,37
8				1.812,23	2%	2%	2%	2%	2%
9					2%	2%	2%	2%	2%
10					2%	2%	2%	2%	2%
11					2.048,66	2.267,84	2%	2%	2%
12							2.454,41	2.655,47	2.869,21

Loongebouw Sport 1 april 2011, bruto uurloon

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Uur- loon euro's	Uur- Loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's	Uur- loon euro's
15 jr.	2,59	2,60	2,63	2,66	2,69	2,74	2,93	3,17	3,43
16 jr.	2,98	2,99	3,02	3,05	3,09	3,15	3,36	3,64	3,95
17 jr.	3,42	3,43	3,46	3,50	3,54	3,60	3,85	4,17	4,52
18 jr.	3,94	3,95	3,99	4,03	4,08	4,15	4,44	4,80	5,21
19 jr.	4,54	4,56	4,60	4,65	4,70	4,79	5,12	5,54	6,01
20 jr.	5,32	5,34	5,39	5,44	5,51	5,61	6,00	6,49	7,04
21 jr.	6,27	6,29	6,35	6,42	6,50	6,61	7,07	7,65	8,29
22 jr.	7,35	7,38	7,45	7,52	7,62	7,75	8,29	8,97	9,72
23 jr./ 0	8,65	8,68	8,76	8,85	8,96	9,12	9,75	10,55	11,44
1	8,78	8,81	8,92	9,03	9,17	9,36	9,96	10,78	11,68
2	8,91	8,94	9,07	9,22	9,38	9,61	10,18	11,01	11,93
3	2%	2%	9,23	9,40	9,60	9,85	10,39	11,24	12,17
4	9,27	2%	2%	9,58	9,81	10,09	10,60	11,47	12,41
5		9,48	2%	2%	10,02	10,34	10,81	11,70	12,65
6			9,78	2%	2%	10,58	11,03	11,93	12,90
7				2%	2%	2%	11,24	12,16	13,14
8				10,35	2%	2%	2%	2%	2%
9					2%	2%	2%	2%	2%
10					11,02	2%	2%	2%	2%
11						11,64	2%	2%	2%
12							12,36	13,38	14,45

Loongebouw Sport 1 april 2011, bruto maandloon

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Schaaltrede	Maand- loon euro's	Maand- Loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
15	427,30	428,14	433,08	438,02	442,96	451,20	482,48	522,00	564,82
16	491,40	492,36	497,30	502,24	508,83	518,71	553,29	599,40	650,45
17	562,65	564,82	569,76	576,35	582,93	592,81	633,98	686,67	744,31
18	648,10	650,45	657,03	663,62	671,85	683,38	731,13	790,42	857,93
19	747,80	750,90	757,48	765,72	773,95	788,77	843,11	912,27	989,67
20	876,00	879,34	887,57	895,80	907,33	923,80	988,02	1.068,71	1.159,28
21	1.032,70	1.035,77	1.045,65	1.057,18	1.070,36	1.088,47	1.164,22	1.259,73	1.365,11
22	1.210,75	1.215,26	1.226,79	1.238,32	1.254,79	1.276,19	1.365,11	1.477,09	1.600,59
23/0	1.424,40	1.429,34	1.442,51	1.457,33	1.475,44	1.501,79	1.605,53	1.737,27	1.883,82
1	1.446,48	1.450,74	1.468,86	1.486,97	1.510,02	1.541,31	1.640,11	1.775,14	1.923,35
2	1.467,61	1.472,15	1.493,56	1.518,26	1.544,60	1.582,48	1.676,34	1.813,02	1.964,51
3	2%	2%	1.519,90	1.547,90	1.580,83	1.622,00	1.710,92	1.850,89	2.004,03
4	1.526,29	2%	2%	1.577,54	1.615,41	1.661,52	1.745,50	1.888,76	2.043,55
5		1.560,48	2%	2%	1.649,99	1.702,69	1.780,08	1.926,64	2.083,08
6			1.611,10	2%	2%	1.742,21	1.816,31	1.964,51	2.124,24
7				2%	2%	2%	1.850,89	2.002,39	2.163,76
8				1.703,74	2%	2%	2%	2%	2%
9					2%	2%	2%	2%	2%
10					1.814,99	2%	2%	2%	2%
11						1.916,43	2%	2%	2%
12							2.035,98	2.202,63	2.380,14

Huidige cao groepen I t/m V, tabel Modedetailhandel

Func-tie-groep	I	II	III	IV	V
Leeftijd/ Func-tie-jaar	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- Loon euro's	Maand- loon euro's
23/0	1416	1507	1559	1642	1747
23/1*			1580	1680	1785
23/2*			1615	1712	1829
23/3*			1648	1744	1874
23/4*				1775	1929
23/5*				1814	1992
23/6*				1862	2062

Huidige cao groepen I t/m V, tabel Sportdetailhandel

Func-tie-groep	I	II	III	IV	V
Leeftijd/ Func-tie-jaar	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's	Maand- loon euro's
23/0	1416	1416	1427	1468	1501
23/1*		1416	1456	1504	1539
23/2*		1436	1485	1542	1577
23/3*			1515	1580	1616
23/4*				1612	1649
23/5*					
23/6*					

Enkele opmerkingen tot slot:

- De lonen in de Modedetailhandel wijken af van die in de Sportdetailhandel. In cao-onderhandelingen zal worden bepaald hoe met het verschil in lonen tussen Mode- en Sportdetailhandel wordt omgegaan.
- Er is nog niet gesproken over de jeugdschalen. Dit zal worden meegenomen in de cao-onderhandelingen.