

## Eindbod cao Retail Non-Food

*Op 31 december 2024 loopt de cao Retail Non-Food af. Werkgevers en vakbonden hebben in de afgelopen maanden veelvuldig informeel met elkaar overlegd over de mogelijkheden om tot een nieuwe cao te komen.*

### Moeilijke tijden

Veel retailbedrijven hebben het moeilijk door enorme kostenstijgingen, zoals coronaschulden die moeten worden terugbetaald, af te dragen uitgestelde belasting en sterk gestegen huur-, energie- en loonkosten. Deze kostenstijgingen kunnen niet 100% in de prijzen worden doorgerekend. Ook dalen de verkoopvolumes. Bij ondernemers blijft er daardoor onderaan de streep steeds minder over. Het rendement is door alle hoge kosten in veel gevallen negatief.

### Enorme loonstijgingen

In 2023 is de stijging van het Wettelijk Minimumloon (WML), op 1 januari met 10,15% en op 1 juli met 3,13%, in zijn geheel doorgevoerd in het loongebouw. Op 1 januari 2024 stijgt het WML met 3,75% en op 1 juli nog een keer met 3% à 4%. Daarnaast komt er een Wettelijk Minimum Uurloon dat gebaseerd wordt op een 36-urige werkweek. Voor de cao Retail Non-Food, met een werkweek van 37 uur voor Wonen en 38 uur voor de andere branches, leidt dit tot een stijging van het minimumloon met 2,8% voor Wonen en 5,6% voor de andere branches.

In twee jaar tijd gaan veel medewerkers er meer dan 25% op vooruit.

Deze situatie maakt dat formele cao-onderhandelingen niet zinvol zijn. De ruimte om naast het in stand houden van een loongebouw met differentiatie iets extra's te doen ontbreekt simpelweg. Om die reden, in een ultieme poging om tot een cao te komen en ter voorkoming van een onrustige en cao-loze periode, brengen werkgevers in cao Retail Non-Food een eindbod uit. Hierin gaat iedere medewerker in het loongebouw in 2024 minimaal 7% meer verdienen.

Hieronder alle elementen van het eindbod.

**1. Looptijd:** 1 januari 2024 t/m 31 december 2025.

**2. Loon:**

#### Per 1-1-2024

- De extra verhoging vanwege de aanpassing naar een Wettelijk Minimum Uurloon (hierna: WML) wordt verwerkt in de loontabellen en de differentiatie in het loongebouw wordt hersteld.
- Er is voor elke branche een aparte loontabel met een logisch verband. Deze tabellen zijn bijgevoegd bij het eindbod. De minimale loonsverhoging per deze datum is 3,75%, maar is in de lagere schalen aanzienlijk hoger.
- In het extra loongebouw (het groene gedeelte) krijgt elke schaal een extra trede. In verband met deze extra trede worden in de cao geen afspraken meer gemaakt over een loonsverhoging voor bovenschaligen.
- Bij het bereiken van een ervaringsjaar ontvangen medewerkers normaal gesproken een tredeverhoging. Medewerkers die in 2024 een ervaringsjaar bereiken ontvangen deze stijging in dat jaar niet. Medewerkers die in 2024 in dienst treden en derhalve in 2025 een tredeverhoging zouden ontvangen, krijgen deze tredeverhoging in 2025 niet.

**Per 1-7-2024**

- Alle medewerkers in het loongebouw ontvangen de halfjaarlijkse verhoging van het WML. Naar verwachting zal deze tussen de 3% en 4% bedragen.
- Medewerkers in de schalen A en B ontvangen een extra wettelijke verhoging van het WML, die nu op 1,2% lijkt uit te komen.

**Per 1-1-2025**

- Alle medewerkers in het loongebouw ontvangen de halfjaarlijkse verhoging van het WML.

**Per 1-7-2025**

- Alle medewerkers in het loongebouw ontvangen de halfjaarlijkse verhoging van het WML.

Loonsverhogingen gegeven vooruitlopend op de cao-loonsverhogingen in 2024 en 2025 mogen worden verrekend met de daaropvolgende cao-loonsverhoging. Dit geldt ook voor gegeven loonsverhogingen die hoger zijn dan de cao-verhogingen. Met een cao-loonsverhoging worden de verhogingen per 1 januari en 1 juli die zijn gekoppeld aan de verhoging van het WML bedoeld.

Mocht de overheid besluiten om het WML extra te verhogen boven de halfjaarlijkse verhoging, dan werkt deze verhoging niet door in het gehele loongebouw.

3. Tijdens de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar een toekomstbestendig loongebouw.
4. **IOB:** de IOB-afspraken loopt in zijn huidige vorm af per 1 april 2024. Vanaf deze datum behoudt de medewerker het recht op het opleidingsbudget. Dit budget wordt echter niet meer gestort op een andere rekening, maar blijft beschikbaar via de werkgever.

Tijdens de looptijd van de cao wordt bepaald hoe de opleidingsmogelijkheden in het IOB verder worden ingevuld. Ook wordt bepaald wat er gebeurt met het opleidingsbudget dat nu op de derdenrekening staat.

5. **Werk-privé balans:** tijdens de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar de werk-privé balans.