

## Wijzigingsvoorstellen CNV Vakmensen

### 1. Looptijd

- 1.1 Looptijd: Wij stellen voor een nieuwe cao af te sluiten met een looptijd van twee jaar, zijnde van 1 april 2017 tot en met 31 maart 2019.

### 2. Inkomen en vergoedingen

- 2.1 Loonruimte: Wij stellen voor om de salarissen en salarisschalen met ingang van  
- 1 april 2017 te verhogen met 2,5% en  
- 1 april 2018 te verhogen met 2,5%.
- 2.2 Beloningssystematiek: Bij DHL Logistics kan een werknemer op basis van zijn of haar beoordelingsscore groeien tussen het minimumbedrag en maximumbedrag behorende bij de salarisschaal. Het percentage waarmee men beweegt in de salarisschaal hangt af van de 'Relatieve Salaris Positie'. In de lager gewaardeerde functies is bij DHL Logistics over het algemeen veel sprake van werknemers die werkzaam zijn op basis van een tijdelijk en/of flexibel contract. Deze groep werknemers haalt in de praktijk niet snel het maximum bedrag van de schaal behorende bij functie. Wij stellen voor om voor salarisschalen 1 tot en met 5 een andere systematiek te hanteren. Namelijk een salarisschaal bestaande uit drie treden waarbij de werknemer uiterlijk in de tweede trede wordt geplaatst na een arbeidsverleden van 6 maanden en uiterlijk in de derde trede wordt geplaatst na een arbeidsverleden van achttien maanden.
- 2.3 Jeugdschalen: Wij stellen voor om de jeugdschalen, zoals opgenomen in bijlage A.3, niet langer meer toe te passen en zodoende ook niet meer op te nemen in de toekomstige cao.
- 2.4 Uitbreiding cao à la carte: In artikel 24-A lid 1 zijn cao partijen een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer overeengekomen. De wetgever heeft bepaald dat er een gerichte vrijstelling geldt van € 0,19 de gereden kilometer. De vergoeding woon-werkverkeer zoals deze is overeengekomen in de cao DHL Logistics haalt in veel gevallen deze grens niet.

Wij stellen voor om door middel van de 'cao à la carte' het de werknemers mogelijk maken de fiscale ruimte voor wat betreft reiskosten woon-werkverkeer te benutten.

*Voorbeeld: Een werknemer woont 50 km van zijn werkplek af en heeft gedurende het jaar 2017 180 werkdagen heeft gehad. Aangezien de wetgever heeft bepaald dat hiervoor een gerichte vrijstelling geldt van € 0,19 per gereden kilometer, mag dit jaar  $180 * 100 \text{ km} * € 0,19 = € 3.420,-$  netto worden vergoed. In de cao is bepaald dat de werknemer € 155,00 per maand ontvangt (€ 1.860,- per jaar). Dit betekent dat er belastingtechnisch nog € 387,- onbelast kan worden vergoed ( $€ 3.420,- - € 1.860,- = 1.560$ ).*

*Bij een uitruilmogelijkheid in de cao à la carte komt de werknemer met zijn werkgever overeen dat hij voor een bedrag van € 1.560,- afziet van zijn een bruto geldbron. In plaats daarvan ontvangt hij een aanvullende vergoeding voor het woon-werkverkeer van € 1.560,-. Deze aanvullende vergoeding behoort niet tot het loon van de werknemer en er wordt dus geen loonbelasting over betaald. Daarnaast past deze vergoeding binnen de gerichte vrijstellingen en dus komt deze ook niet ten laste van de vrije ruimte van de werkgever.*

- 2.5 Betaling ORT tijdens verlof: Afgelopen periode heeft de rechtspraak zich gebogen of werknemers die recht hebben op een onregelmatigheidstoeslag de gemiddelde toeslag ook

zouden moeten krijgen tijdens vakantie. De rechtspraak heeft hierop positief geantwoord. Dat maakt dat individuele werknemers grond hebben om de gemiddelde betaalde onregelmatigheidstoelage die niet over het verlof is berekend over de laatste 5 jaar te vorderen bij werkgever.

Wij stellen voor om een collectieve regeling te schikken gebaseerd op de collectieve schikking zoals deze ook bij bijvoorbeeld de Nationale Spoorwegen is afgesloten.

Voorts stellen wij voor om met ingang van heden de gemiddelde ORT van toepassing te verklaren over het verlof.

### **3. Ontwikkeling van mensen**

CNV Vakmensen wil dat werknemers de regie over hun loopbaan kunnen voeren met behulp van een eigen budget dat uiteindelijk moet oplopen tot 8% van het jaarsalaris. Zo'n budget ontstaat doordat jaarlijks, structureel, een deel van de loonvraag wordt bestemd voor de individuele ontwikkelingsrekening van de werknemer. Dat budget kan worden aangevuld door het mogelijk maken dat - op aanvraag van de werknemer - bestaande á la carte regelingen in cao's kunnen worden ingebracht in het budget. Door faciliteiten te verkrijgen waarmee werknemers regie over hun loopbaan kunnen voeren worden ze wend- en weerbaarder op de arbeidsmarkt. Voorgaande betekent niet dat de werkgever ontslagen is van elke verantwoordelijkheid. De werkgever is en blijft verantwoordelijk voor inhoudelijke, vaktechnische scholing van zijn werknemers als het werk verandert. Om-, her- en bijscholing blijft dus ook een taak van de werkgever!

Met de invoering van het Vitaliteit & Duurzame Inzetbaarheidsbudget is bij de totstandkoming van de vorige cao een goede, eerste, stap gezet. Op basis van een vroege evaluatie onder onze leden stellen wij het volgende voor:

- 3.1. Vitaliteit & Duurzame Inzetbaarheid: Wij stellen voor het budget gedurende de looptijd jaarlijks met 0,5% te laten stijgen. Daarnaast stellen wij voor het budget niet na drie maar pas na vijf jaar te laten vervallen zodat werknemers door een groter budget meer keuzemogelijkheden krijgen.

### **4. Duurzame inzetbaarheid**

Voor een aantal (voornamelijk) oudere werknemers blijkt het lastig te zijn hun functie tot AOW-gerechtigde leeftijd te blijven vervullen. Daarnaast blijkt het voor hen lastig om vorm te geven aan hun ontwikkeling zoals genoemd in wijzigingsvoorstel 3.1. Daarnaast is het nog op te bouwen DI&V-budget te laat om de gewenste verlichting te faciliteren. Cao-partijen hebben voor deze mensen een zorgplicht. Om enige extra verlichting te bieden stellen, aanvullend op artikel 35 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' wij het navolgende voor

- 4.1 Bovenwettelijke vakantiedagen: Wij stellen voor om de bovenwettelijke vakantiedagen voor werknemers ouder dan 58 jaar niet te laten vervallen na vijf kalenderjaren opdat zij kunnen sparen om voorafgaande aan hun uitdiensttreding langdurig verlof te kunnen opnemen.

### **5. Verlies arbeidsplaats**

In veel bedrijven vallend onder de cao DHL Logistics hangt de business case af van 'kort' lopende contract met opdrachtgevers. Boventaligheid met eventueel werkloosheid tot gevolg is helaas een niet uit te sluiten risico. Om die reden stellen wij het navolgende voor:

- 5.1 Sociaal Plan: Wij stellen voor om het DHL concern-brede sociaal plan met dezelfde looptijd van de cao te verlengen. Een langere looptijd is bespreekbaar. Wij wensen graag af te spreken hoe we dit proces zo snel en praktisch mogelijk kunnen oppakken.

- 5.2. Private reparatie versoering duur & opbouw werkloosheidswet: Wij stellen voor om zodra er meer duidelijkheid is over het SER advies toekomstige arbeidsmarktstructuur WW en/of de precieze invulling/uitrol van het Landelijk Fonds voor de private aanvulling WW met elkaar in overleg te gaan om de uitvoering te realiseren mits de leden daar in meerderheid mee instemmen.