

Verwijten naar ons hoofd

Toen we onze looneis matigden, kwam er gek genoeg geen beweging maar kregen we een serie verwijten naar ons hoofd:

- We zijn graaiers. Bij de bonden (en dus de werknemers) is blijkbaar sprake van een graaicultuur, nu we ineens hogere eisen stellen omdat het goed gaat met het bedrijf.
- We stellen andere eisen aan DHL dan we in de onderhandelingen voor de sector-cao doen en dat is raar.
- We kunnen niet onderhandelen. We zetten veel te kleine stapjes in de goede richting (let wel, DHL kwam in eerste instantie met een loonbod van slechts 0,5%)
- We doen aan 'terugonderhandelen en dat is not-done. Daar waar wij afgelopen vrijdag structureel 1,2%(0,4 % per jaar) zijn afgeweken van onze looneis (4% per jaar) heeft DHL alleen een extra 0,75% over 2016 toegezegd en dan niet structureel, maar in de vorm van een eenmalige uitkering.
- We vragen als werknemers zoveel dat we het bedrijf kapot vragen. Op deze manier moet DHL misschien maar over op een ander model.

Het eindbod

De precieze tekst krijgen we spoedig in zijn geheel op papier van DHL. In grote lijnen komt het eindbod op het volgende neer:

Loon

2016:

- 1,75% eenmalige uitkering.

2017:

- 1,5% structurele loonsverhoging.
- Afschaffen van de variabele beloning voor niet-management functies (alles onder schaal 9) en in ruil daarvoor:
- 2,4% verhoging van het brutoloon.
Uitleg: Je ontvangt dan meer vast en pensioengevend loon en dat is waardevoller dan een bonus die je soms wel en soms niet (volledig) ontvangt.. Wel ruil je dit in tegen de zgn. incentive, dus je bekostigt de loonsverhoging zelf. Bovendien heeft DHL ons eerder voorgerekend dat de variabele beloning ca. 4% van het loon uitmaakt. Er verdwijnt dus 1,6% aan inkomen.
- Afschaffen van de toeslagen (ORT) voor uren vóór 20.00 uur. Dat is een daling van het loon van gemiddeld 0,8%.

2018:

- 1,5% structurele loonsverhoging
- Aanpassen van de referteperiode van 1 week naar 13 weken.
Uitleg: Dit betekent het volgende: heb je een contract van 40 uur per week, dan krijg je nu 30% toeslagen op uren boven de 40 per week, je overuren. In het voorstel van DHL zou je recht hebben op een toeslag als je meer dan 520 uur (13 weken x 40 uur) per 13 weken maakt. Je kunt dan dus bijvoorbeeld 2 weken 50 uur ingezet worden en zolang je binnen een periode van 13 weken ergens 2 weken 30 uur werkt, of 1 week 20 dan is die 2x 50 uur bij wijze van gecompenseerd en ontvang je geen 30% overwerktoeslag.
- Aanpassing van de maaltijdvergoeding. Nu krijg je €10,84 als je vóór 13.30 uur begint met werken en ná 19.30 uur klaar bent. DHL wil de vergoeding verlagen naar €5,50 euro. Je zou die alleen krijgen als je vóór 12.30 start en ná 20.00 klaar bent.

De huidige (oude) maaltijdvergoeding voor rijdend personeel is al voor bijna niemand van toepassing, maar voor wie is deze nieuwe maaltijdvergoeding uit het eindbod van DHL bedoeld?



Werkdruk:

DHL Express erkent dat de werkdruk soms te hoog is en wil hier ook iets aan doen, maar dan wel als bedrijf samen met de OR. Ze willen een deel van het voorstel dat wij deden wel overnemen, maar oplossingen zoeken met de werkgroep die hier nu mee bezig is. In deze werkgroep zitten mensen van HR en OR-leden.

Uitleg: DHL wil niet met vakbonden aan tafel om samen iets aan de werkdruk te doen. Voor ons is dat juist belangrijk, omdat we van veel werknemers dat werkdruk nog steeds een probleem is, ondanks inspanningen over de afgelopen jaren.

Duurzame inzetbaarheid:

Werknemers kunnen a la carte-dagen inleggen voor opleidingen, als die relevant zijn voor het werk/ op de arbeidsmarkt. Als een werknemer dat doet, verdubbelt DHL Express het bedrag dat de werknemer inlegt. Het bedrijf besteedt hier per jaar maximaal €150.000 aan.