

Cao voorstellen van CNV Vakmensen voor DHL Parcel.

- De kaderleden van CNV Vakmensen hechten veel waarde aan de eigen cao bij DHL Parcel. Dit geeft betrokkenheid bij het bedrijf en de trots op het werken bij DHL weer.
- Aangezien het gaat om een cao die gedispenseerd is van de cao beroepsgoederenvervoer, moet de eigen cao van DHL Parcel de toets der kritiek wel kunnen weerstaan. Dit betekent dat de cao minimaal gelijkwaardig dient te zijn en te blijven aan de cao beroepsgoederenvervoer. [Bekijk het eindbod voor de cao beroepsgoederenvervoer.](#)
- De indruk bestaat dat die gelijkwaardigheid onder druk staat. In de periode 2014-2016 zijn de lonen in het beroepsgoederenvervoer met meer dan 5% gestegen. Bij DHL Parcel is in 2014 het loon met 2,5% gestegen, waardoor het lijkt dat er een achterstand is van minimaal 2,5%. Een loonstijging voor de komende jaren van 2,5% en de opbouw van een extra loontrede is wenselijk, om zo ook de loyaliteit aan het bedrijf te belonen.
- Werknemers zien dat er geen “eigen” personeel bijkomt. Het beschikbare werk wordt uitbesteed aan andere bedrijven of uitgevoerd door uitzendkrachten die weinig tot geen kans krijgen om bij DHL in dienst te treden. Het in dienst nemen van meer eigen personeel is gelet op de komende krapte op de arbeidsmarkt ook voor DHL noodzakelijk om zo ook goede krachten te behouden voor DHL.
- Meer zeggenschap over arbeidstijden. In toenemende mate lijken roosters op het laatste moment te veranderen en minder logisch te zijn opgebouwd. Een cursus sociaal roosteren voor de roostermakers is zeer gewenst. Om werknemers meer mogelijkheden te geven voor een sociaal leven is voorspelbaarheid van roosters van groot belang. Door te experimenteren met vormen van zelfroosteren kunnen deze problemen opgelost worden. Dit kan ook leiden tot het verminderen van werkdruk.
- Door het opschuiven van de pensioenleeftijd ontkomen werknemers er niet aan om langer door te blijven werken. Zowel voor DHL als voor de werknemer is het van groot belang dat werknemers gezond en met plezier aan het werk kunnen blijven. Passende afspraken, waaruit het gezamenlijke belang van DHL en de werknemer blijkt, zullen hierover gemaakt moeten worden. Jaarlijkse gesprekken, maar ook het aanpassen van werktijden (4x9, 4 x 10, etc) op verzoek van de werknemer kunnen deel uitmaken van deze maatwerkoplossingen.
- Thuiswerken moet mogelijk zijn voor zover dat gelet op de functie en de stand van de techniek tot de mogelijkheden behoort.
- Scholing en opleiding blijft belangrijk. Wij gaan er vanuit dat verplichte scholing, waaronder code 95, door de werkgever betaald wordt. Dit geldt ook voor de benodigde tijd die met deze scholing is gemoeid. Daarnaast moet het mogelijk zijn dat werknemers scholing volgen gericht op een ander beroep/functie. Om het gezamenlijke belang van DHL en de werknemer hierin te benadrukken is een bijdrage van zowel DHL als de werknemer voor deze scholing noodzakelijk. Wij stellen voor dat iedere werknemer een eigen leerrekening krijgt waarop deze bijdragen gestort worden. Daar waar vakantiedagen worden gebruikt voor het vullen van deze leerrekening wordt niet alleen het brutoloon over deze dag maar ook het werkgeversdeel van de loonkosten op de leerrekening gestort.