



Voorstellen CAO DHZ 2024

1. Looptijd

FNV Handel en CNV Vakmensen stellen voor een cao overeen te komen met een looptijd voor één jaar, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Eerlijke beloning en waardering

2.1 Ontwikkeling loonschalen

De ontwikkelingen op Europees niveau ten aanzien van een leefbaar loon heeft directe gevolgen voor het wettelijk minimumloon. FNV en CNV willen met de werkgevers bespreken hoe in de nabije toekomst een bodem in het loongebouw van 16 euro per uur gerealiseerd kan worden. Dit werkt door in meerdere schalen. FNV en CNV willen het loongebouw zodanig aanpassen dat het gelijke tred houdt met de ontwikkeling van de prijzen (CPI zoals wordt bijgehouden door het CBS, reeks huishoudens afgeleid) en de relatieve afstand tussen de verschillende schalen gelijk blijft. Dat maakt het loongebouw toekomstbestendig.

Op weg daar naartoe zou een koppeling aan de ontwikkeling van het minimumloon een goede eerste stap zijn. Met die koppeling kunnen we ervaring en meer verantwoordelijkheden blijven waarderen. De praktijk van de afgelopen jaren laat zien dat het loongebouw regelmatig handmatige en tussentijdse aanpassing behoeft vanwege de aanpassing van wettelijke minimum lonen. Concreet stellen wij voor structurele afspraken te maken over afstand tussen de loonschalen en het wettelijke minimum.

2.2 Jeugdlonen

De FNV en CNV willen dat de jeugdlonen worden afgeschaft en elke jonge medewerker hetzelfde salaris verdient als een volwassene. De jonge medewerker wordt op dezelfde wijze ingezet als volwassen medewerkers en daarvoor is het onterecht dat zij op een veel lager startsalaris beginnen.

Wij pleiten er voor dat jongeren worden aangetrokken om een duurzame arbeidsrelatie aan te gaan met bedrijven in de Doe-Het-Zelf-branche en dat zij daarvoor een volwaardig startsalaris krijgen.

2.3 Zondagtoeslag herstellen

Uit de enquête en de rondgang langs de bouwmarkten dit voorjaar is gebleken dat het verlagen van de zondagtoeslag bijzonder slecht is gevallen bij de medewerkers. Het moment waarop partijen de verlaging is overeengekomen was nog vóór de stijging van de inflatie. Inmiddels is de wereld veranderd en hebben de medewerkers te maken met enorme prijsstijgingen en hebben zij alle toeslagen nodig om rond te komen.

De FNV en CNV stellen dan ook voor om de zondagtoeslag terug te brengen naar 100%. Met name het werken op zondag wordt door veel medewerkers als onwenselijk gezien omdat het een aanslag is op het privéleven, gezin en zorgtaken. Dit geldt overigens ook voor het werken op zaterdag en werk in de late avond.

2.4 Toeslagen en wijze van uitkeren

De zondagtoeslag en overwerktoeslag kan op twee manieren worden uitgekeerd: uitbetalen of tijd voor tijd. Medewerkers missen zeggenschap in deze keuze. De vakbonden pleiten er voor dat de keuze hiervoor bij de medewerkers komt te liggen. Bij het opnemen in tijd willen medewerkers de regie over het moment waarop zij vrij nemen. De vakbonden stellen daarom voor de tekst aan te passen zodat de regie over de wijze en tijdstip waarop overwerk wordt gecompenseerd bij de werknemer ligt.

3. Vergoedingen

3.1 Reiskostenvergoeding

Diverse ondernemingsraden hebben de bonden laten weten dat zij in gesprek zijn gegaan met hun directie over het verhogen van de reiskostenvergoeding. Dit heeft niet tot het gewenste resultaat geleid, namelijk de maximale vergoeding binnen de fiscale ruimte die de belastingdienst biedt. Ook in de peiling komt naar voren dat de reiskostenvergoeding niet dekkend is.

Veel medewerkers melden dat zij helemaal geen reiskostenvergoeding ontvangen, omdat dit niet in de cao is geregeld. De vakbonden vinden dit een zeer onwenselijke situatie die niet meer past bij deze tijd. We stellen dan ook voor om een afspraak in de cao op te nemen dat de werknemers een reiskostenvergoeding ontvangen van 23 cent per daadwerkelijk gereisde kilometer indien men met eigen vervoer naar het werk komt of volledige vergoeding van het Openbaar Vervoer. De vergoeding stijgt mee met de verruiming van de fiscale ruimte in te toekomst.

3.2 Maaltijdvergoeding

Uit de peiling onder medewerkers blijkt dat huidige bepaling in de cao met betrekking tot de maaltijdvergoeding een aanpassing behoeft. De vakbonden zien graag dat er een keuze gemaakt kan worden door de medewerkers of zij een vergoeding voor de maaltijd willen ontvangen of dat een maaltijd door de werkgever wordt aangeboden.

4. De oudere werknemer

Het is voor oudere werknemers in de DHZ-branche soms een uitdaging om tot de pensioengerechtigde leeftijd het werk op volle kracht te kunnen blijven doen. Daarom pleiten wij er voor dat voor deze groep medewerkers afspraken worden gemaakt om gezond werkend het pensioen te halen.

De vakbonden stellen voor om een generatiepact af te spreken. Voor deze werknemers opteren we voor een generatieregeling, waarbij werknemers minder gaan werken, deels minder salaris ontvangen en volledig pensioen blijven opbouwen. Ook voor de inzet van gepensioneerde werknemers willen wij afspraken maken.

5. Veiligheid en agressie

Ook werknemers in de bouwmarkten komen in aanraking met verharde verhoudingen in de maatschappij. Dit blijkt uit meldingen over agressie richting medewerkers of ongezonde verhoudingen op de werkvloer.

De vakbonden weten dat deze zorg gedeeld wordt door werkgevers. We pleiten er voor in de komende periode met concrete plannen te komen om werknemers hier weerbaar voor te maken.

6. Beschikbaarheid is werktijd

Gebrek aan personeel en onderbezetting op de werkvloer hangt als een schaduw over veel eerder genoemde zaken heen. Dit betekent bijvoorbeeld dat wordt afgezien van pauzes, overleg of opleidingen omdat hier geen tijd voor is. Medewerkers geven daarbij aan dat er naast de betaalde tijd ook vaak beschikbaarheid wordt gevraagd die niet wordt betaald. Denk aan eerdere aanwezigheid, verplichte pauzes en tijd voor overleg, opleiding en andere werkgerelateerde zaken. 'Kloksystemen' meten die beschikbaarheid vaak niet. We stellen daarom voor dat een gouden regel wordt dat alle tijd die medewerkers vanwege hun werk beschikbaar moeten zijn ook daadwerkelijk betaalde tijd is. Dit geldt ook voor wettelijke pauzes en opleidingen die gerelateerd zijn aan het werk.

7. Werkingssfeer

Al enige jaren staat een mogelijke aanpassing van de werkingssfeer in onze voorstellen. We pleiten er voor om goed te kijken naar bedrijven of sectoren die soortgelijke producten en diensten aanbieden en hier gezamenlijke afspraken te maken. Doel hiervan is dat het onwenselijk is dat er via mogelijkheden buiten de cao om goedkopere arbeid wordt ingezet voor hetzelfde werk. In dit verband willen wij ook kritisch kijken naar de inzet van uitzendkrachten (vergewisbepaling), aanvullende dienstverlening buiten de cao (o.a. klusbedrijven) en de positie van nieuwe diensten (online verkoop) in de cao voor de Doe-Het-Zelf-branche.

8. Verminderen werkdruk

8.1 Werktijden en werken in het weekend

Onderbezetting speelt in nagenoeg alle facetten rond tijd en werkdruk een rol. Medewerkers geven aan dat veelvuldig werken in avonden en weekenden onwenselijk is en dat dit een stempel drukt op het sociale- en privéleven. Daarnaast maakt onderbezetting de mogelijkheden om werktijden af te stemmen met privé heel lastig.

Tweede probleem bij onderbezetting is dat medewerkers aangeven dat de werkdruk toeneemt en er weinig speling is of ruimte voor overleg op opleiding. Dit is een urgent probleem. Oplossingen willen wij vinden in meer regie over werk- en vrije tijd en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden om voldoende bezetting te scheppen. Een noodoptie is het beperken van de openingstijden.

8.2 Sociaal roosteren

Het sociaal roosteren geeft de mogelijkheid aan werknemers om meer invloed te hebben op hun arbeidstijd, waarbij rekening wordt gehouden met activiteiten in het privéleven. Om werknemers te beschermen is het belangrijk dat zij terug kunnen vallen op de mechanismes uit de cao. De vakbonden vinden het daarom belangrijk dat partijen kaders schetsen waarbij de werknemers invloed hebben op hun rooster en twee aaneengesloten dagen per week vrij kunnen zijn.

8.3 Afschaffen wachtdagen

De huidige cao bevat een wachtdagenregeling bij ziekte (na de tweede ziekmelding met een maximum van 4 wachtdagen) om onnodig verzuim te voorkomen. Ziek zijn is echter geen keuze. De werknemer niet, maar ook de werkgever niet.

Wachtdagen worden gezien als een negatieve arbeidsvoorwaarde en straalt geen vertrouwen uit naar de werknemers. Wij stellen voor om de wachtdagen af te schaffen en deze terug te geven aan de medewerkers als extra vakantiedagen.

9. Overige onderwerpen

De resultaten van het cao-overleg zijn niet alleen van toepassing op de leden van de vakbond. Cao-afspraken gelden voor alle werknemers werkzaam in de Doe-Het-Zelf-branche. FNV en CNV vragen een aanpassing of indexering van de vergoeding voor deze diensten, zeker omdat wij via een cao ook de arbeidsvoorwaarden van niet-leden regelen.

Wij behouden het recht om lopende de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, toe te voegen of in te trekken.