

Eindbod Doe-het-zelf-branche (DHZ) d.d. 17/02/22

Looptijd

- Het voorstel is voor de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 (36 mnd).

Zeggenschap roosters / flexibiliteit

- Roosters en werkdruk: Medewerkers willen meer inspraak bij het opstellen van roosters. Dat om regie over eigen tijd te krijgen en daarmee goede balans werk en privé te kunnen realiseren. Partijen komen overeen een studie te verrichten naar zelfroosteren. Voor 1 juli 2022 zullen de kaders worden opgesteld waaronder invulling gegeven kan worden aan pilots voor zelfroosteren. Het streven is om per 1 januari 2023 een regeling te kunnen invoeren.

Inkomensverbetering en looptijd

- Loon:
 - Per 1 april 2022 worden de feitelijke salarissen van medewerkers van functiegroep 2 en hoger verhoogd met 3%. Die van medewerkers met een salaris boven de schaalniveaus worden verhoogd met 2%. De zondagtoeslag wordt per dezelfde datum (1 april 2022) verlaagd naar 75%
 - Per 1 januari 2023 worden de feitelijke salarissen van medewerkers van functiegroep 2 en hoger verhoogd met 3%. Die van medewerkers met een salaris boven de schaalniveaus worden verhoogd met 1,5%.
 - Per 1 januari 2024 worden de feitelijke salarissen van medewerkers van functiegroep 2 en hoger verhoogd met 2,5%. Die van medewerkers met een salaris boven de schaalniveaus worden verhoogd met 1,5%. De zondagtoeslag zal per 1 juli 2024 worden verlaagd naar 50%.
 - Voor medewerker met een salaris boven het schaalloon van de cao zal de uitkomst van de verhoging niet lager uitpakken dan het maximum van de schaal waar deze medewerker behoort.

Mantelzorg en kortdurend zorgverlof

- Binnen de wettelijke kaders wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld mantelzorg te verlenen. Wanneer een medewerker mantelzorg wil verlenen, worden in overleg met de werkgever afspraken gemaakt over de te verlenen mantelzorg en de gevolgen voor de werktijden.
- Voor het kortdurend zorgverlof worden de kaders van de wet gevolgd. Dit houdt in dat werknemers een keer per 12 maanden recht op wettelijk kortdurend zorgverlof van 2 keer de arbeidsduur per week hebben. In afwijking daarop zullen werkgevers het wettelijk percentage van 70% aanvullen tot 100% van het loon.

Investeren in opleidingen

- Werkgevers zullen op jaarbasis ten minste 1% van de (basis bruto) loonsom investeren in opleidingen voor medewerkers. Hiertoe behoren niet de verplichte opleidingen om de functie uit te kunnen oefenen (zoals VCA etc.). Bedragen worden niet gereserveerd of gecumuleerd.

Afhelptkwartiertje

- Het afhelptkwartiertje (als bedoeld in art. 8.1.4) wordt uit de cao geschrapt. Voor werkgevers staat nog steeds de veiligheid van medewerkers voorop.

Overige protocolafspraken

- Werkgevers zullen samen met vakbonden onderzoeken in welk opzicht de branche kan bijdragen aan de problematiek van schuldhulpverlening.
- Partijen hebben behoefte aan een extern advies over (al dan niet uitbreiding van) de werkingssfeer.
- Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao de mogelijkheden voor gesubsidieerd sectoranalyse onderzoeken om voorstellen te formuleren voor duurzame inzetbaarheid.
- Er geldt een inspanningsverplichting voor werkgevers bij het ontstaan van vacatures om het huidige personeelsbestand een urenaanbod te doen rekening houdend met de flexibiliteit binnen de bedrijfsvoering.
- De cao zal zoveel mogelijk genderneutraal worden geformuleerd.