

Ontbrekende teksten opnieuw toevoegen aan cao

In de cao missen we de teksten over de ADR vergoeding voor code 95 voor de chauffeurs. In 2012 is een deel van de loonruimte gebruikt als gevolg waarvan DHL Parcel het werknemersdeel van de SOOB-premie en de WIA-premie betaalt.

Naleving cao

Artikel 37 onregelmatigheidstoeslag na nachtwerk ook na 06.00 uur betalen. Het was niet de bedoeling dat de contracten van voltijd medewerkers omgezet zouden worden naar deeltijdcontracten als de werknemer van 55 jaar en ouder er voor kiest om 4 dagen van 9 uur te maken te maken waarbij 4 uur vanuit de cao a la carte en bovenwettelijke dagen gefinancierd zou worden (artikel 22).

Een goede loonsverhoging is noodzakelijk

De lonen bij DHL Parcel liggen een stuk lager dan in het beroepsgoederenvervoer. De af te spreken loonsverhoging zal dit verschil ongedaan moeten maken. Het minimum loon in functiegroep 1 van de loonschalen voor rijdend en niet rijdend personeel zijn lager dan het wettelijk minimum loon. Dat mag niet en deze lonen zullen dus aangepast moeten worden. Daarnaast willen wij een herijking van het loongebouw. De stappen die je in het loongebouw kan maken moeten evenwichtiger worden dan wat ze nu zijn. Aparte functiegroepen voor rijdend en niet rijdend personeel is niet nodig.

De inflatie was in 2019 2,6%. Wil je meer koopkracht dan zal de loonstijging voor dit jaar en komende jaren op het niveau van de inflatie + 3% per jaar moeten zijn. Voor 2020 betekent dit dat de looneis 5,6% is.

Vakantiebijslag van 8%

Per 1 januari 2018 behoort ook over de overuren 8% vakantiebijslag betaald te worden. Nu is dat bij DHL nog niet het geval. Wij willen dat er over al het verdiende loon 8% vakantiebijslag betaald wordt, dus ook over overuren en onregelmatigheidstoeslag.

Ziekengeld

Bij arbeidsongeschiktheid moet over het gemiddelde salaris van het afgelopen jaar ziekengeld betaald worden.

Pensioenakkoord

In 2019 is een pensioenakkoord tussen de regering, werkgeversorganisaties en vakbonden afgesproken. De daar gemaakte afspraken willen wij graag omzetten in cao afspraken. Het gaat om:

1. Verruiming van het sparen van verlof tot maximaal 100 weken. Je kan dan een langere tijd met verlof tijdens je loopbaan. Maar je kan ook eerder stoppen met werken en je krijgt dan nog maximaal 100 weken (bijna 2 jaar) loon betaald (als je zoveel verlof hebt gespaard).
2. Invoeren van een generatiepact, waarbij oudere werknemers minder gaan werken, iets minder loon ontvangen, maar wel volledig pensioen opbouwen. In steeds meer cao's zie je hierover afspraken waarbij de werknemer vanaf 60 jaar 80% gaat werken tegen 90% salaris met 100% pensioenopbouw. Zoiets willen we bij DHL ook graag afspreken.
3. In de jaren 2021 t/m 2025 kunnen werknemers tot 3 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd eerder stoppen met werken. De werkgever mag dan per jaar € 19.000 boetevrij betalen om dit mogelijk te maken.
4. Een combinatie van deze mogelijkheden.

Om dit mogelijk te maken zullen een aantal cao artikelen aangepast moeten worden. Hiernaast zal al het verdiende loon mee moeten gaan tellen voor de pensioenopbouw.