

CAO-ONDERHANDELINGEN DOE-HET-ZELF-BRANCHE 2022-2024

Na verschillende onderhandelingsronden die in oktober 2021 begonnen, hebben werkgevers op 17 februari jl. een eindbod op tafel gelegd. Hier leest u de hoofdlijnen.

Driejarige cao geeft rust

Werkgevers hebben ingezet op een cao met langere looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024. Dat geeft voldoende zekerheid, rust en tijd om de aantrekkelijkheid van onze branche verder te vergroten.

Inkomensverbetering i.c.m. verlaging zondagtoeslag

De komende jaren stijgen de loonschalen in totaal met 8,5%. De eerste verhoging zal per 1 april 2022 3% zijn voor medewerkers in functiegroep 2 en hoger. Medewerkers met een loon boven de loonschalen (bovencao'ers) ontvangen 2% stijging. Per dezelfde datum wordt de zondagtoeslag verlaagd naar 75%. Per 1 januari 2023 geldt voor medewerkers in functiegroep 2 en hoger een verhoging van 3%. Boven-cao'ers ontvangen 1,5% stijging.

*LOONSCHALEN DHZ-CAO STIJGEN IN DE
KOMENDE DRIE JAAR MET 8,5%.*

Per 1 januari 2024 ontvangen medewerkers in functiegroep 2 en hoger een verhoging van 2,5%. Boven-cao'ers ontvangen 1,5% stijging. In dat zelfde jaar zal per 1 juli 2024 de zondagtoeslag worden verlaagd naar 50%. Het verlagen van de zondagtoeslag maakt de cao meer marktconform en was een lang gekoesterde wens.

Roosters en werkdruk

Partijen gaan een studie verrichten naar het zelfroosteren door medewerkers. Daarmee krijgen zij regie over eigen tijd en zo ook meer balans tussen werk en privé. De kaders om invulling te geven aan het zelfroosteren moeten voor 1 juli 2022 zijn opgesteld. Het streven is om per 1 januari 2023 een regeling te kunnen invoeren. Bij vacatures heeft werkgever inspanningsverplichting om aan huidige personeel een urenaanbod te doen rekening houdend met nodige flexibiliteit binnen de bedrijfsvoering. Het afhelpkwartiertje verdwijnt na jaren uit de cao.

AFHELPKWARTIERTJE UIT DE CAO.

Duurzame inzetbaarheid

Partijen kijken naar mogelijkheden om (gesubsidieerd) voorstellen voor duurzame inzetbaarheid te formuleren. Werkgevers gaan op jaarbasis ten minste 1% van de bruto loonsom investeren in opleidingen voor hun medewerkers. Verplichte opleidingen om functie te kunnen uitoefenen vallen daar buiten.

Aandacht voor zorgtaken en meer

Medewerkers die mantelzorg willen verlenen moeten daartoe mogelijkheden krijgen en in overleg met hun werkgever afspraken kunnen maken. Werkgevers zullen voor het wettelijk kortdurend zorgverlof (max. 2x arbeidsduur per week in 12 maanden) het loon aanvullen tot 100%. Daarnaast komt onderzoek naar bijdrage aan de problematiek van schuldhulpverlening.

Tot slot zal de cao genderneutraal worden geformuleerd.

WERKGEVERS ZIJN CONTENT MET AFSPRAKEN OM DE CAO TOEKOMSTBESTENDIG TE MAKEN MET ZEGGENSCHAP VOOR MEDEWERKERS EN BEHOUD FLEXIBILITEIT

Miriam Luijendijk-van Leeuwen

Secretaris Cao-delegatie

luijendijk@rmdweb.nl, 06-51064491