

Pilot nieuwe arbeidstijdenregeling

(Deze regeling maakt onderdeel uit van het cao-akkoord Handel in Bouwmaterialen van 5 december 2017)

De aard en omvang van het werken in onze samenleving verandert snel. We zijn allemaal consumenten en verwachten steeds vaker dat we op elk gewenst moment snel en vakkundig worden geholpen of dat bestelde producten worden geleverd. Met die druk uit de samenleving hebben ook de groothandels in bouwmaterialen in toenemende mate te maken.

Om aan deze klantvraag te voldoen kunnen werkgevers niet anders dan hun werknemers vragen om een grotere mate van flexibiliteit, e.e.a. voor zover het om hun inzetmogelijkheden gedurende de werkweek gaat.

Werkgevers begrijpen dat deze veranderingen best ingrijpend kunnen zijn en willen met de werknemers op zoek naar mogelijkheden om de klant zo goed mogelijk te bedienen op het moment dat de klant daarom vraagt. Ze willen dit zoveel mogelijk in overeenstemming met de wensen en mogelijkheden van de medewerkers proberen te bereiken. Redelijkheid en billijkheid voor de belangen van zowel werkgever als werknemer is het motto. Maar het is wel een zoektocht, dat wordt gerealiseerd.

Het betekent dat o.a. de dagspiegel wordt verruimd en er dus vaker in de avonduren maar ook op zaterdag¹ gewerkt moet worden. Omdat we er samen willen uitkomen hebben de werkgevers met de vakorganisaties afgesproken dat voor de duur van de looptijd van deze cao alles in het werk wordt gesteld om op positieve wijze aan deze zoektocht invulling te geven.

Concreet betekent dit dat van werknemers wordt verwacht zich meer flexibel op te stellen m.b.t. hun werktijden en dat van werkgevers wordt verwacht om de werknemers zoveel mogelijk tegemoet te komen in hun wensen voor verlof/vrije tijd gedurende de week.

Denk hierbij ook aan mogelijkheden voor vaderschapsverlof, mantelzorg e.d.

Insteek is dat werkgever én werknemer samen en in goede afstemming een rooster maken waarin beiden zich kunnen vinden.

Gedurende de looptijd van de nieuwe cao zullen sociale partners de ruimere inzetmogelijkheden monitoren. De wijze waarop en door wie is nog onderwerp van gesprek. Aan het einde van de looptijd van deze nieuwe cao (4^e kwartaal 2018) zullen sociale partners deze “zoektocht naar meer flexibiliteit” inventariseren en evalueren. Alle verzamelde data wordt vervolgens gebruikt voor (nieuwe) afspraken op dit onderwerp.

Een niet onbelangrijke bijkomstigheid is dat uit dit traject kan blijken of er met minder flexkrachten kan worden volstaan. Dat kan betekenen dat er meer vaste banen in deze sector kunnen komen wat meer zekerheid geeft voor vaak jongere mensen.

¹ Voor een deel van de werknemers is de zaterdag al een normale werkdag, n.l. voor toonzaalmedewerkers en degenen voor wie dit in het arbeidscontract is geregeld.

Hoe ziet het er uit:

Art. 5.1 Werktijden

- Sociale partners beogen met de nieuwe werktijdenregeling te komen tot een meer flexibele inzet van werknemers en het verminderen van overwerk en het aandeel flexkrachten.
- Werkgevers die vanaf 1/1/2018 van de nieuwe werktijdenregeling gebruik willen maken, kunnen zich daarvoor aanmelden.
- Voor werkgevers die zich niet aanmelden geldt de regeling uit de cao zoals deze gold tot 31/12/16.
- Voor deelname heeft de werkgever instemming nodig van de OR/Personeelsvertegenwoordiging of –bij gebreke daaraan- instemming van tenminste 70% van de betrokken medewerkers.
- Deelname dient te worden gemeld bij de Vaste Commissie. Sociale partners zullen het gebruik en toepassing van de nieuwe werktijdenregeling monitoren. Vakorganisaties hebben toegang tot de bedrijven om daar te werknemers te consulteren.
- Voor een deelnemend bedrijf geldt in plaats van art. 3.1 cao de volgende normale werktijden: door de week van 6.00 uur tot 21.00 uur en zaterdag van 6.00 uur tot 17.00 uur.
- Ten aanzien van de door de werkgever op te stellen roosters geldt voor zover deze toezien op de werktijden tussen 18.00 – 21.00 en de zaterdag, het “opting out systeem”. Dit betekent dat dit rooster in beginsel bepalend is voor de arbeidstijden van de werknemers. Werknemers zijn niet verplicht om volgens dit rooster te werken.
- Maar, op basis van redelijkheid en billijkheid dient er te worden gestreefd naar een voor werkgever én werknemer aanvaardbare situatie om toch zoveel mogelijk te kunnen deelnemen aan dit traject.
- De werkgever maakt de werkroosters tijdig kenbaar. Werkgevers dienen minimaal 14 dagen voor aanvang van het rooster deze te melden aan de betrokken werknemers. Als er geen OR/Personeelsvertegenwoordiging is, dan is de wettelijke termijn (i.c. 28 dagen) van toepassing.
- Deze regeling eindigt op 31 december 2018 en wordt in het vierde kwartaal van 2018 geëvalueerd. De evaluatie geldt als inbreng bij de besprekingen voor de daaropvolgende cao.
- Werknemers die voor deelname aan de pilot o.g.v. art. 3.1 cao een vergoeding ontvingen zullen *zolang zij ook daarna werken op de uren waarvoor deze vergoeding gold*, worden gecompenseerd via een maandelijkse toeslag. Deze toeslag wordt vastgesteld op basis van de gemiddelde vergoeding o.g.v. art. 3.1 cao in de 13 weken voorafgaande aan de pilot..
- De overwerkregeling uit art. 3.2 blijft onveranderd van kracht. In aanvulling op deze regeling geldt voor werknemers die op meer dan 5 dagen worden ingeroosterd, voor de uren op de 6^e werkdag een overwerktoeslag van 50%.