

Uitkomsten enquête TGH in coronatijd juni 2020

Inhoud

Uitkomsten enquête TGH juni 2020.....	1
Algemene informatie over de enquête	2
Loon en werktijden - loonsverhoging.....	3
Loon en werktijden – verlof opnemen	4
Loon en werktijden – gewijzigd werktijden	5
Loon en werktijden – toeslag of loon inleveren.....	6
Loon en werktijden – NOW en uitzendkrachten.....	7
Veilig werken tijdens de coronacrisis – maatregelen en afstand.....	8
Veilig werken tijdens de coronacrisis – afstand en handen wassen	9
Vragen over thuiswerken	10
Conclusie	11

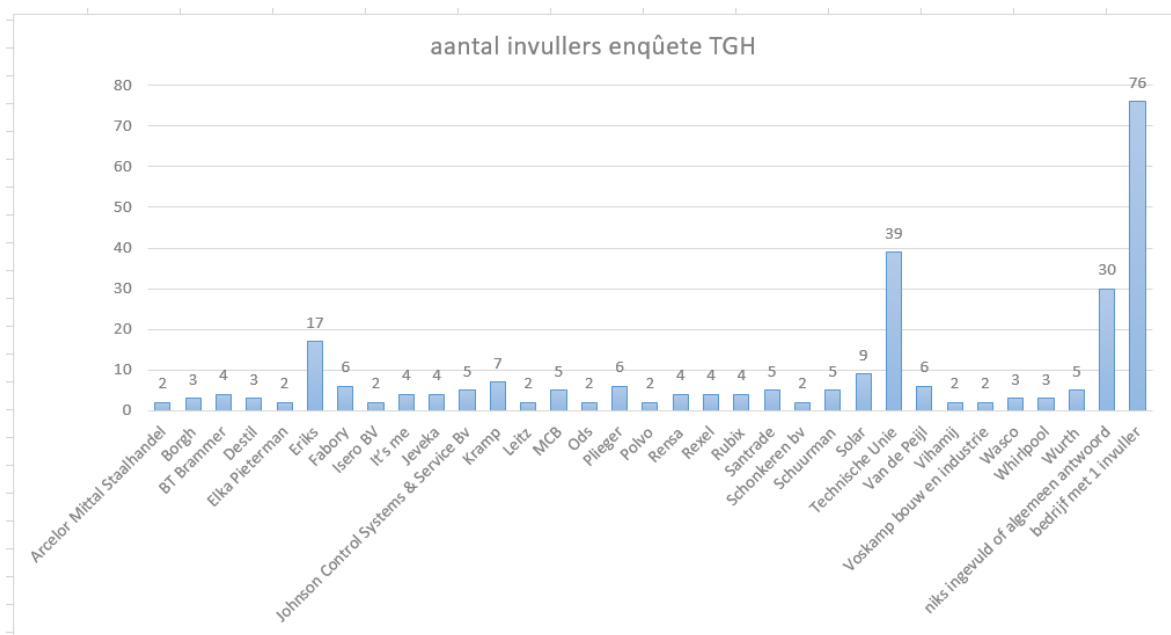
Algemene informatie over de enquête

FNV handel heeft in het kader van werken in coronatijd een korte enquête gehouden onder leden en werknemers in de technische groothandel. Het doel is om inzicht te krijgen in hoe de werkgevers in de branche omgaan met de verschillende aspecten van het werk in de coronacrisis. Er is stilgestaan bij de thema's loon & werktijden, veilig werken tijdens de coronacrisis en thuiswerken.

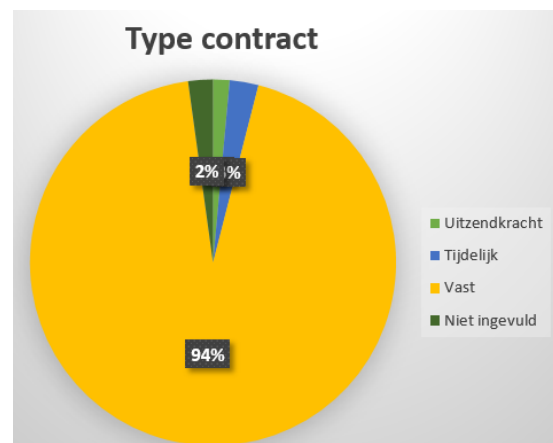
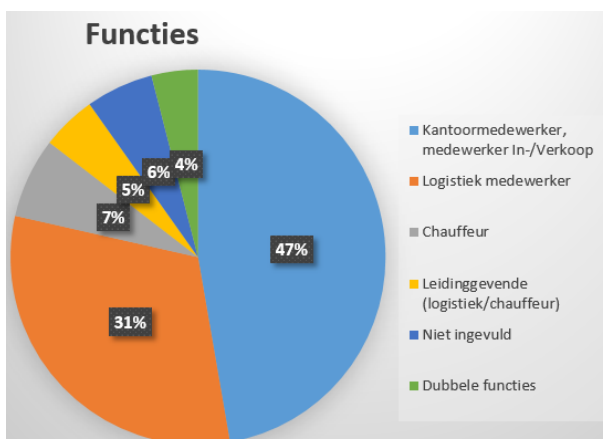
Informatie over de deelnemers

In deze enquête kon iedereen die werkzaam is in de Technische Groothandel (TGH), leden als niet-leden, hun ervaringen over werken in de coronatijd met ons delen. De enquête is in totaal 275 keer ingevuld, van de invullers is 78% FNV lid en 22% geen FNV lid of heeft dat niet aangegeven.

De 275 invullers zijn verspreid werkzaam bij 107 bedrijven in de TGH. Zie hieronder voor een overzicht van bedrijven waar minimaal 2 werknemers de enquête hebben ingevuld.

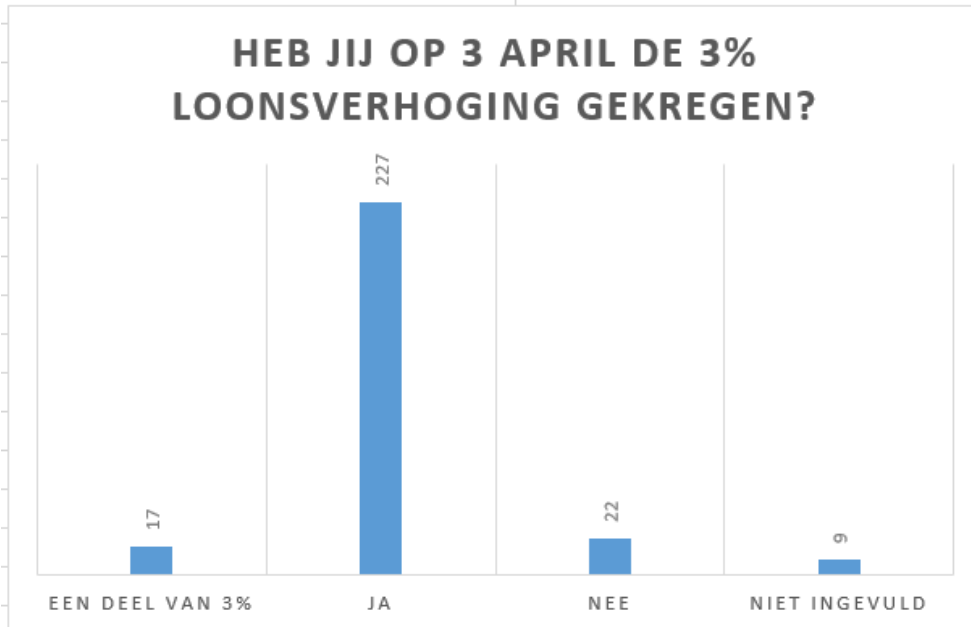


Van de invullers werkt 47% op het kantoor als kantoormedewerker of medewerker in/verkoop. 31% werkt als logistiek medewerker, 7% als chauffeur, 5% als leidinggevende en 4% hebben een dubbele functie. Het gros van de werknemers hebben een vast contract (94%)



Loon en werktijden - loonsverhoging

Het grootste gedeelte van de invullers (83%) geeft aan de 3% loonsverhoging te hebben gekregen. Toch zijn er aardig wat bedrijven waar de loonsverhoging niet of niet volledig is uitgekeerd.

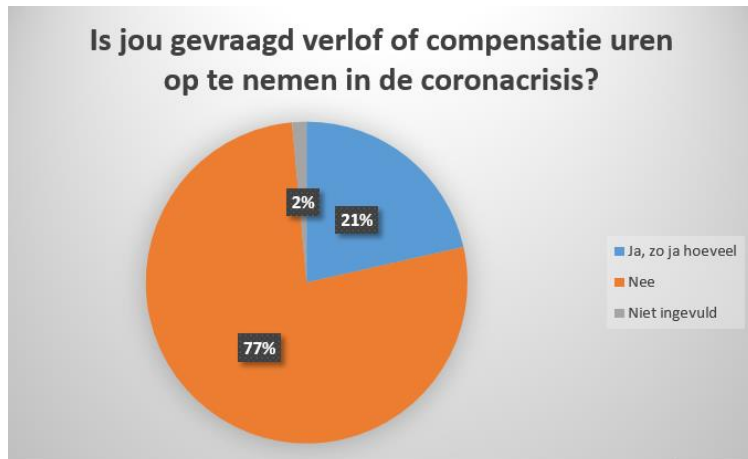


De volgende loonsverhoging is op 1 oktober 2020. Met dat in het vooruitzicht hebben werkgevers in de TGH voorgesteld om de loonsverhoging te heroverwegen. Het merendeel van de invullers heeft laten weten het niet te willen overwegen.



Loon en werktijden – verlof opnemen

Op de vraag of de invuller door zijn werkgever gevraagd is om verlof of compensatie uren op te nemen in de coronacrisis geeft 21% aan dat dat het geval was.



Waar de invullers **Ja** hebben ingevuld zijn de antwoorden divers, maar onder te verdelen in de 3 navolgende thema's.

Gerichte verlofverzoeken

Variërend van een 2 uur tot 80 uur.

Verlofverzoek op basis van vrijwilligheid (algemeen)

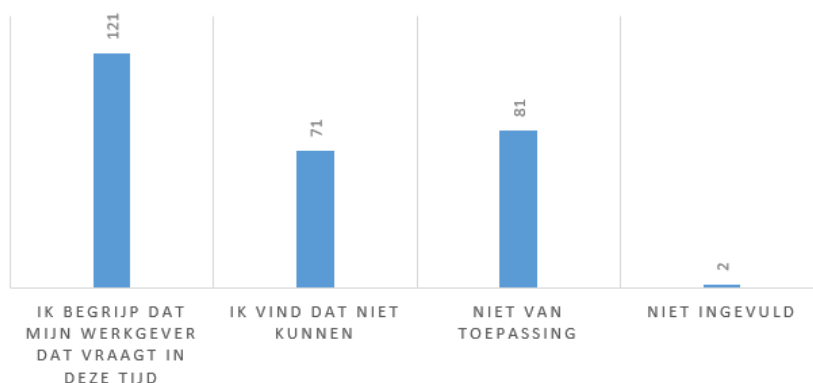
Verzoeken op basis van vrijwilligheid, dus het verzoek om toch je vakanties door te laten gaan of in ieder geval je vakantie uren dit jaar te gebruiken.

Verplichtstelling / bijzondere situaties

Er worden voorbeelden gegeven over geplande vakanties die niet konden worden ingetrokken, een poging tot verplicht vakanties inplannen, dagen verplicht vaststellen, ook geeft een invuller aan dat er afspraken met de ondernemingsraad zijn gemaakt voor verval van niet opgenomen dagen.

De vraag om verlof of compensatie uren op te nemen komt dus bij ongeveer 1 op de 5 invullers voor. Ongeveer 1 op de 4 invullers (26%) geeft aan dat de werkgever het niet kan maken om jou te vragen verlof op te nemen. 44% vindt dat dat wel kan.

WAT VIND JIJ ERVAN DAT JE WERKGEVER JE VRAAGT VERLOF OP TE NEMEN IN DE CORONACRISIS?



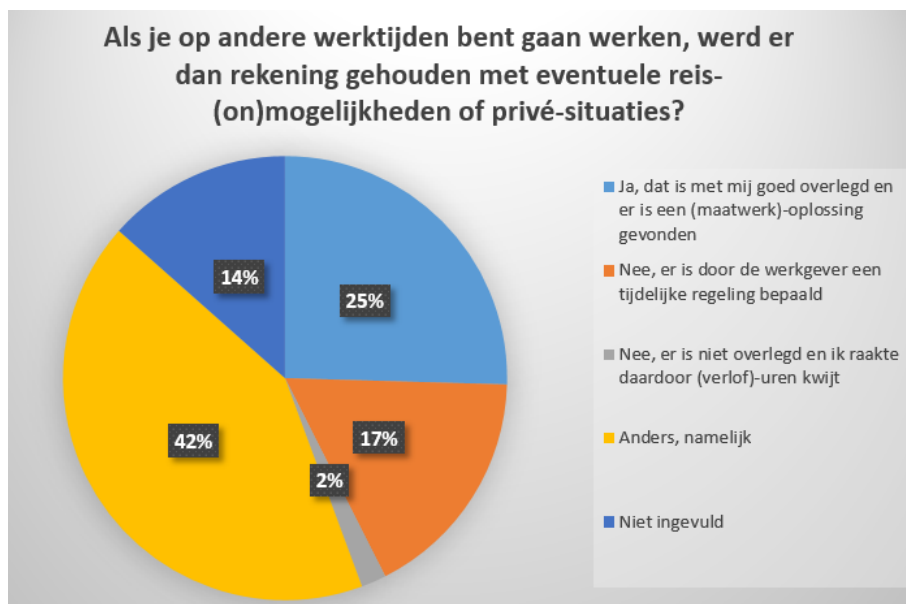
Loon en werktijden – gewijzigd werktijden

Op de vraag of de werktijden van de invuller is gewijzigd tijdens de coronacrisis, antwoordt 12% (34 invullers) positief en 7% (19 invullers) is in kleinere ploegen gaan werken. Het grootste deel van de invullers (79%) geeft aan nog op dezelfde tijden te werken.



Wat in de toelichtingen van de invullers opvalt, is dat er bijvoorbeeld eerder wordt begonnen en eerder wordt gestopt met werken. Dit wordt gedaan om bijvoorbeeld andere ploegen te vermijden. Er wordt meer thuisgewerkt en werknemers hebben aangepaste uren, zo worden diensten verschoven van bijvoorbeeld een standaard avond dienst naar een ploegdienst.

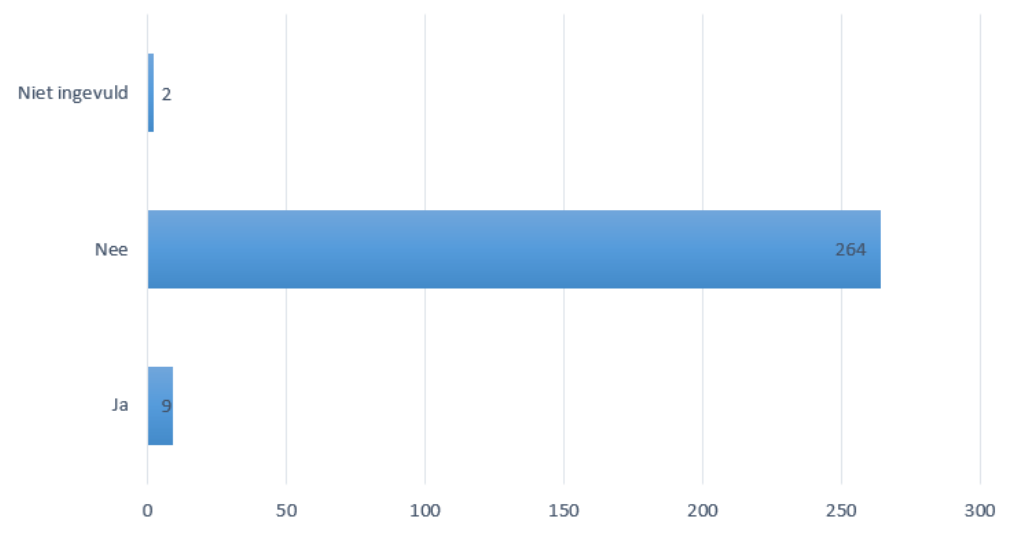
Daar waar er diensten zijn verschoven, geeft 25% aan dat verschuiving in goed overleg is gegaan. Verder vertelt 17% van de invullers dat er door hun werkgever een tijdelijke regeling is bepaald. Op 42% is de situatie niet van toepassing.



Loon en werktijden – toeslag of loon inleveren

Tijdens de coronacrisis is er door werkgevers aan het grootste gedeelte (96%) van de invullers niet gevraagd om loon of toeslag in te leveren. Bij de 3% waar dat wel het geval was, ging het om reiskosten en andere onkostenvergoedingen, zoals het inleveren van 60% van een onkostenvergoeding van een vertegenwoordiger, of de verschuiving van een avondtoeslag naar een ploegentoeslag.

Heeft de werkgever je gevraagd loon of toeslag in te leveren in de coronacrisis?

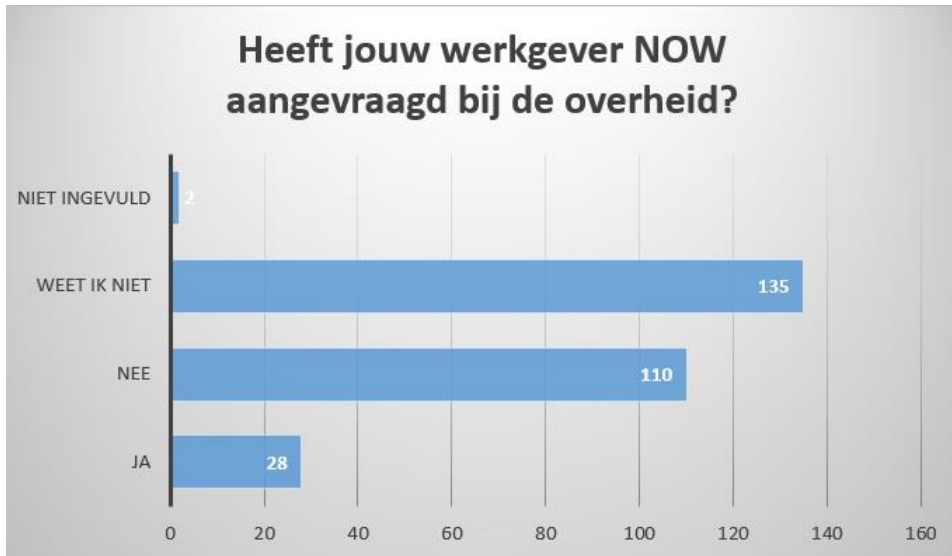


In het verlengde van deze vraag geeft maar 1 invuller aan dat zijn werkgever heeft gevraagd of er akkoord gegaan kon worden met gespreide betaling van het vakantiegeld.



Loon en werktijden – NOW en uitzendkrachten

Op de vraag of jouw werkgever de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) heeft aangevraagd, heeft 10% bevestigend gereageerd. 40% geeft aan dat zijn werkgever de NOW niet heeft aangevraagd en 49% is hier niet van op de hoogte.



De uitkomst van de laatste vraag in het thema loon en werktijden laat zien dat uitzendkrachten minder veilig zijn in deze periode. 33% van de invullers geeft aan dat dat een deel of bijna alle uitzendkrachten het veld moesten ruimen. Ook zegt 40% dat het niet het geval is.

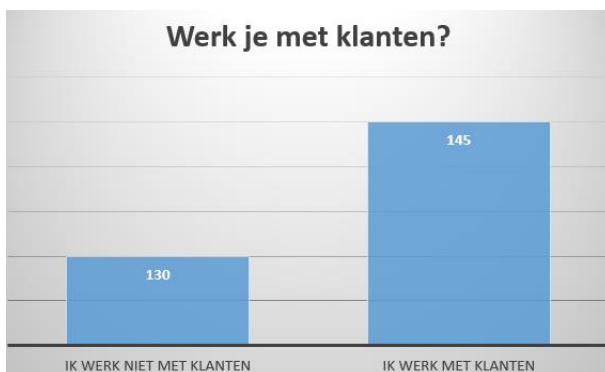


Veilig werken tijdens de coronacrisis – maatregelen en afstand

Het volgende thema waar FNV Handel vragen over heeft gesteld is veilig werken tijdens de coronacrisis. De eerste vraag die daarover gaat is de vraag of jij vindt dat jouw werkgever voldoende maatregelen neemt om je werkplek veilig te maken en te houden. 65% van de invullers geeft aan dat zijn werkgever dat voldoende doet. Daartegenover staat 30% die aangeeft dat dat niet zo is. Er wordt aangegeven dat de 1,5 meter afstand niet altijd mogelijk is, collega's de afstand niet respecteren en dat er (intern) weinig wordt gehandhaafd. Ook zijn beschermingsmiddelen niet altijd voorradig.



De volgende drie vragen gaan over afstand bewaren tot collega's en eventuele klanten. Van de 275 invullers werkt 53% met klanten en 47% niet met klanten.

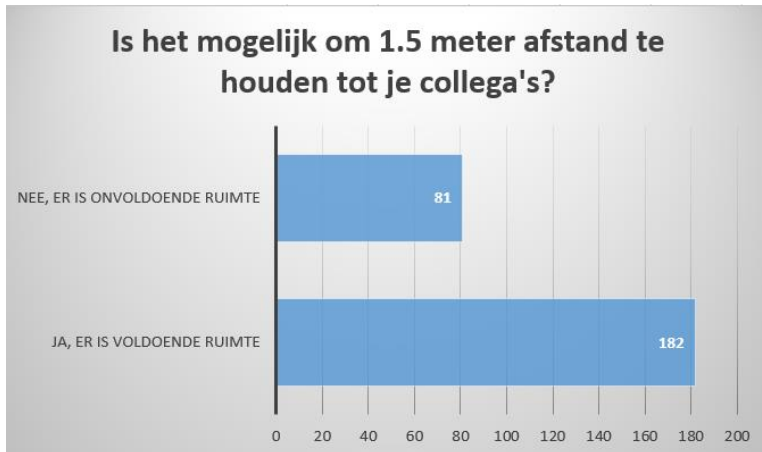


Van de invullers die werken met klanten zegt 77% dat de 1,5 meter afstand gewaarborgd blijft. 23% zegt dat dat niet kan. Bij de toelichting wordt meermaals aangegeven dat klanten zelf zich niet aan de 1,5 meter houden.



Veilig werken tijdens de coronacrisis – afstand en handen wassen

Op de vraag of 1,5 meter afstand houden tot je collega's mogelijk is, reageert 69% positief en 31% negatief. De antwoorden laten zien dat er met name in de logistiek (46) te weinig ruimte is om de 1,5 meter afstand te bewaren, op gepaste afstand gevolgd door de werknemers op kantoor (33).



Bij de toelichting waar de invuller onvoldoende ruimte heeft aangegeven, zien de antwoorden vooral op een te krappe werkplek en het gebrek aan handhaving door de werkgever: afstand houden lukt niet altijd, collega's die zich er niet aan houden of laks worden, een te kleine winkel en bij uitleg van de werkzaamheden moet je toch bij elkaar staan.

Op de vraag of je gebruik kan maken van voldoende ontsmettingsgels of een kraan om je handen te wassen, reageert het grootste gedeelte van de invullers (87%) positief en 13% negatief. Uit de antwoorden blijkt dat de hygiënevoorzieningen voornamelijk in de logistiek niet altijd voorhanden zijn.

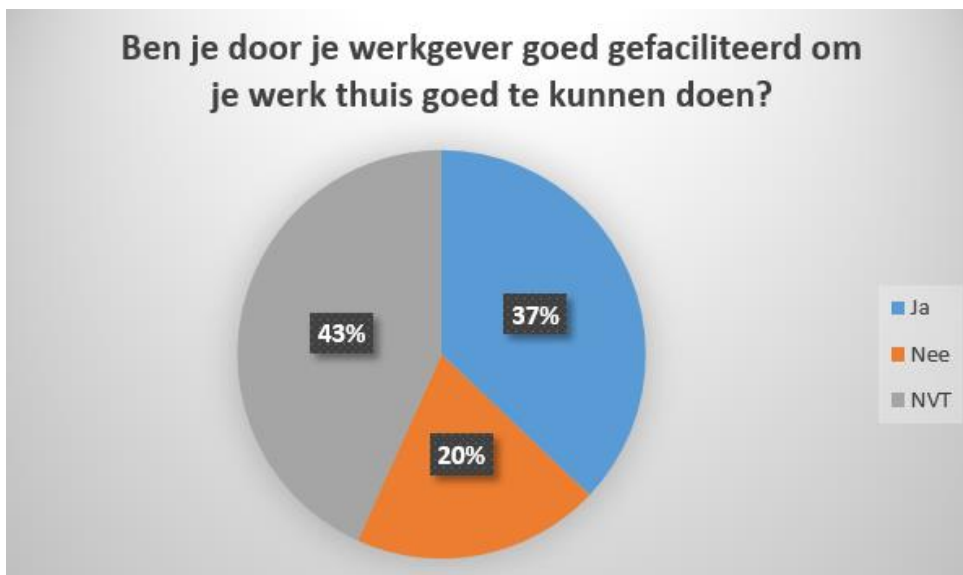


Vragen over thuiswerken

De laatste vragen gaan over thuiswerken. Op grond van de antwoorden van de invullers werkt het grootste gedeelte nog op hun vaste werkplek. 17% werkt thuis en 13% werkt op beide plekken.



Daar waar er thuis wordt gewerkt, wordt het grootste gedeelte goed gefaciliteerd om het werk thuis te verrichten. Echter geeft 20% aan dat de thuiswerkfaciliteiten beter kunnen. In de toelichting wordt aangegeven dat er weinig faciliteiten zijn geregeld of dat er met het eigen materiaal aan de slag gegaan moet worden.



Conclusie

Allereerst hebben we gepolst wat de werknemers in de TGH vinden van het voorstel van de werkgevers om de loonsverhoging van aankomende oktober te heroverwegen. De loonsverhoging moet doorgaan en dat is dan ook iets waar wij op zullen toezien.

Voorts zijn we ingegaan op de impact van de coronacrisis op de bedrijfsvoering. Een aantal werkgevers hebben gebruik gemaakt van de NOW-maatregel en er zijn een aantal werkgevers die een tijdelijke werktijdregeling hebben ingevoerd. Over het algemeen merken werknemers weinig van de werktijdwijzigingen of het verlies van inkomsten. Wel lijken enkele bedrijven de loonsverhoging van 3% van afgelopen april niet of niet volledig te hebben doorgevoerd. Daarnaast lijkt er door werkgevers meer te worden gestuurd op (vrijwillig, maar in sommige gevallen verplichte) verlofopname. Werkgevers laten hiermee dus een wisselend beleid zien omtrent vakantiedagen. Voor wat betreft uitzendkrachten in de bedrijven komt in de enquête naar voren dat zij mogelijk onrustige tijden hebben meegemaakt of meemaken. Een derde van de enquête invullers geeft namelijk aan dat een deel of bijna alle uitzendkrachten het bedrijf moesten verlaten.

Tot slot zijn er vragen gesteld over het werken tijdens de coronatijd. Een groot gedeelte van de invullers geeft aan dat hun werkgever niet voldoende doet om de werkplek veilig te maken en te houden. De 1,5 meter is niet altijd goed te handhaven in verkooppunten en klanten houden zich niet altijd aan de afstandsregel. De afstand tussen collega's onderling is eveneens niet altijd te waarborgen en de hygiëne middelen zijn niet altijd voorhanden.