

BELEIDSNOTITIE 2019

KWALITEIT VAN ARBEID IN DE TRANSPORT & LOGISTIEK



Vakmensen



Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. Over de sector Transport & Logistiek en de rol van het CNV hierin	4
3. Arbeidsregie	5
3.1 Wat is arbeidsregie?	5
3.2 Balans tussen ontzorging en eigen regie	5
4. Visie op arbeidsvoorwaardelijke thema's	6
4.1 Inleiding	6
4.2 Karakter en structuur van de cao	6
4.3 Reikwijdte cao (werkingssfeer)	7
4.4 Beloning	7
4.5 Flexwerk	7
4.6 Functiewaardering	8
4.7 Zeggenschap arbeidsduur en -tijden	8
4.8 Persoonlijk keuzebudget	9
4.9 Niet rijdend personeel	10
5. Concrete voorstellen arbeids-cao 2020	11

Voorwoord

Deze notitie is een herziene versie van ons eerdere visiedocument ('Arbeidsvoorwaardennotitie Transport en Logistiek – regie over arbeid', 2016). Gezien de ontwikkelingen in de sector én met het oog op de onderhandelingen over de nieuwe cao is het tijd voor een update. Het document vormt het uitgangspunt voor onderhandelingen voor de arbeidsvoorwaarden-cao, de opleidings- en ontwikkelings-cao, onze inzet in het bestuur van het opleidings- en ontwikkelingsfonds en sturing op de uitvoering van het sectorinstituut Transport & Logistiek.

CNV Vakmensen wil, als belangenbehartiger voor werkenden in de Transport & Logistiek, de kwaliteit van arbeid minimaal in stand houden en waar nodig verbeteren. De mate waarin werknemers de kwaliteit van arbeid ervaren hangt af van vijf factoren. Dit zijn:

1. Arbeidsinhoud
2. Arbeidsomstandigheden
3. Arbeidvoorwaarden
4. Arbeidsverhoudingen
5. Arbeidsregie

De arbeidsvoorwaarden-cao raakt als instrument alle vijf de factoren. Een goede arbeidsvoorwaarden-cao is dan ook een van de belangrijkste dossiers waar de kwaliteit van arbeid mee geregeld kan worden. Het overgrote deel van deze notitie zal dan ook betrekking hebben op arbeidsvoorwaardelijke thema's die in het cao-onderhandelingstraject zullen terugkeren. Tegelijkertijd zal deze - door CNV-leden vastgestelde - notitie zal ook de komende periode leidend zijn voor onze inzet op tal van andere dossiers. Deze notitie krijgt dan ook niet de titel 'arbeidsvoorwaardenbeleid' mee, maar draagt de titel '*Beleidsnotitie CNV Vakmensen – Kwaliteit van arbeid in de Transport & Logistiek*'.

Namens de cao-commissie beroepsgoederenvervoer,

Tjitze van Rijssel

Tjeerd Orie

Bestuurders & onderhandelaars CNV Vakmensen



2. Over de sector Transport & Logistiek en de rol van het CNV hierin

De sector Transport en Logistiek is een goed geïnstitutionaliseerde sector. Dit houdt in dat de belanghebbende organisaties gezamenlijk een structuur en organisaties hebben opgericht en in stand houden. Dit helpt om de kwaliteit van arbeid in stand te houden dan wel te verbeteren. In deze paragraaf een korte schets van de manier waarop de sector is georganiseerd.

Belangenorganisaties

Om te beginnen zijn er veel belangenorganisaties actief in de sector transport en logistiek. Een aantal houdt zich bezig met alle facetten op het gebied van arbeid, anderen richten zich meer op een niche of bijvoorbeeld enkel op de arbeidsinhoud.

Sociale partners

in de transport en logistiek zijn er vijf organisaties die gezamenlijk de sociale partners worden genoemd. Deze zijn verantwoordelijk voor een aantal sociale arbeidszaken zoals de cao, het opleidings- & ontwikkelingsfonds, de pensioenregeling en het pensioenfonds. CNV Vakmensen is één van deze sociale partners, samen met TLN, VVT, FNV en de Unie. In sommige gevallen worden de afspraken die de sociale partners maken bekrachtigd en/of overgenomen door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Infrastructuur & Milieu.

Uitvoerings- en controlerende instanties

Er zijn verschillende uitvoerings- en controlerende instanties op het gebied van arbeid. Denk aan de Inspectie Leefomgeving en Transport, het UWV, de Inspectie SZW, het CBR, de NIWO, de KIWA, et cetera. CNV Vakmensen is in veel van deze instanties afgevaardigd om ervoor te zorgen dat de kwaliteit van arbeid in stand blijft en/of verbetert.

Instrumenten van sociale partners

Sociale partners onderhouden met elkaar drie instrumenten:

- de collectieve arbeids-cao
- de cao en stichting voor opleiding en & ontwikkeling
- de pensioenregeling en het pensioenfonds dat deze regeling uitvoert

De afspraken die gemaakt worden over cao en pensioen gaan over de arbeidsvoorwaarden van werknemers, nu en in de toekomst. De afspraken die wij maken over m.b.t. de cao en de stichting voor opleiding en ontwikkeling zorgt ervoor dat:

- wij budget ontvangen voor naleving van de arbeidsvoorwaarden
- onze dienstverlening in stand kunnen houden aan onze leden en niet leden
- er een sectorinstituut draaiend gehouden wordt dat ten dienst staat voor werknemers en werkgevers in de sector Transport & Logistiek.

3. Arbeidsregie

3.1 Wat is arbeidsregie?

De Dikke van Dale geeft drie woorden om regie te omschrijven. Dit zijn 'coördinatie', 'sturing' en 'leiding'. De leden van CNV Vakmensen werkzaam in de Transport en Logistiek hebben aangegeven dat wij - daar waar het gaat om arbeid - zij met name behoefte hebben aan afspraken die hen sterken in hun regie over hun arbeid; arbeidsregie. Dit houdt in dat zij meer 'sturing' wensen over de dagen en tijden waarop zij werken, meer verantwoordelijkheid (leiding) krijgen over hoe de klus geklaard wordt en keuze (coördinatie) krijgen over hoe en wanneer het werk gedaan wordt.

Zoals ook in de *'Arbeidsvoorwaardennotitie Transport en Logistiek – Regie over Arbeid'* uit 2016 is beschreven, zijn er in deze sector drie thema's waar meer arbeidsregie gerealiseerd kan worden. Dit zijn:

1. Regie over arbeidstijden
2. Regie in loopbaanplanning
3. Regie in beroepskwalificatie

CNV Vakmensen stelt zich tot doel de regie op bovenstaande drie gebieden te verbeteren.

Realisatie van plannen

Voor wat betreft regie in loopbaanplanning is in 2019 een eerste stap gezet met de ontwikkeling van 'Pitstop'. 'Pitstop' fungeert (onder andere) als een opleidingsloket voor werknemers waar zij advies kunnen inwinnen over verdere (loopbaan)ontwikkeling. Werknemers uit deze sector kunnen uit het SOOB-subsidiefonds duizend euro (of meer) krijgen voor het volgen van een opleiding of training.

Via deze route is het ook mogelijk om bijvoorbeeld subsidie te krijgen voor een aan het werk gerelateerde opleiding die je vandaag de dag niet nodig hebt. Denk aan het behalen van je ADR-certificaat als je die voor je huidige functie niet nodig hebt. Zo is 'regie in beroepskwalificatie' een stapje dichterbij gekomen.

Om meer regie op arbeidstijden te realiseren, moeten er nog wat bergen verzet worden in de sector. In de huidige cao (2017-2019) is wel iets gerealiseerd op dit gebied, maar dat is nog lang niet voldoende.

3.2 Balans tussen ontzorging en arbeidsregie

Of het nu gaat om 'gezondheid', 'werk en privé' of 'accuraatheid en snelheid'; balans is altijd een noodzakelijke en tegelijkertijd een continue uitdaging. Dit geldt ook voor arbeidsregie. Immers, er blijven naast gezamenlijke ook aparte werknemers- en werkgeversverantwoordelijkheden.

Veel werknemers in deze sector vragen ook om in een aantal zaken ontzorgd te worden. Zo is het fijn dat maandelijks automatisch geld wordt ingelegd bij het pensioenfonds, zodat werknemers in de toekomst kunnen rekenen op een levenslange pensioenuitkering. Het is fijn als er goed materiaal is en de loonbetaling iedere maand is gebaseerd op de feitelijk verrichte werkzaamheden.

Aan de andere kant zijn werknemers in deze sector vakspecialisten. Of je nu transportplanner, warehouseoperator, heftruckchauffeur, boekhoudkundig medewerker of chauffeur bent, je kent de kneepjes van het vakgebied en kunt voor de klant en organisaties het beste leveren. Een specialist moet zelf keuzes kunnen maken als het gaat over het aanscherpen en bijscholen van vakkennis en het moment (binnen kaders) wanneer hij zijn werkzaamheden vervult.

CNV Vakmensen is van mening dat de balans tussen ontzorging en arbeidsregie nog te veel uitslaat naar ontzorging. Dat is een gemiste kans. CNV Vakmensen blijft kritisch op dit vraagstuk en probeert beetje bij beetje de werkelijkheid te verbeteren.

4. Visie arbeidsvoorwaardelijke thema's

4.1 Inleiding

Medio 2017 hebben sociale partners één nieuwe arbeidsvoorwaarden-cao uitonderhandeld en vastgesteld dat die geldt voor ongeveer 147.000 werknemers werkzaam binnen 6.400 bedrijven (STL arbeidsmarktrapportage, 2018) in de transport- en logistieke sector. In deze cao is een stevige verbetering afgesproken voor wat betreft de verloning. Werknemers hebben een perspectief om ruim 10% hoger beloond te worden gedurende de looptijd van de cao. Daarnaast zijn twee zaken afgesproken bij wijze van experiment gedurende de looptijd van deze cao. Dit zijn *'zeggenschap arbeidstijden'* en het *'persoonlijk keuzebudget'*. In dit hoofdstuk zoomen we wat nader in op onze visie op deze en een aantal andere arbeidsvoorwaardelijke thema's.

Arbeidsvoorwaarden die gelden tussen werknemers en werkgevers in de sector Transport & Logistiek zijn in beginsel vastgesteld in de cao. Daarnaast geldt er ook nog een pensioenregeling en zijn er – helaas in beperkte mate – nog aanvullende of specifieke afspraken overeen te komen in de individuele arbeidsovereenkomst.

De cao moet werkgevers en werknemers (mede) faciliteren bij hun arbeidsvraagstukken. CNV Vakmensen pakt daarin zijn verantwoordelijkheid.

4.2 Karakter en structuur van de cao

Een cao legt een bodem in de markt en zorgt daarmee voor een gelijk speelveld voor bedrijven in de sector. De cao in deze sector legt behalve een bodem ook een plafond in de markt. Dit is voor private sector-cao's zeer ongebruikelijk. Het maakt dat werkgevers zich op arbeidsvoorwaardelijkniveau niet kunnen onderscheiden in de markt en beperkt werknemers op dit gebied.

CNV Vakmensen vindt dat een cao werkgevers en werknemers (mede) moet faciliteren bij hun arbeidsvraagstukken. Geen werkgever en werknemer is gelijk. De omgeving waar men in opereert kan dusdanig verschillen dat een eenheidsworst van een standaard-cao niet faciliterend is in de uitdagingen van het bedrijf en de wensen van de werknemers. Daarbij veranderen bedrijven als gevolg van impact door technologie en wijzigende marktvragen. CNV Vakmensen is dan ook een groot voorstander van een minimum-cao in deze sector.

Een minimum-cao biedt bedrijven en werknemers de ruimte om aanvullende afspraken te maken. CNV Vakmensen gaat uit van maatwerk per bedrijf. Tegelijk erkennen wij dat het niet altijd mogelijk of wenselijk is om per bedrijf aparte afspraken te maken. Zo gelden er altijd vangnetafspraken voor het geval er op deelsectorniveau en/of bedrijfsniveau geen aanvullende afspraken gemaakt (kunnen) worden.

CNV Vakmensen is van mening dat er een minimum-cao moet komen, met een basisdeel waar rechten en plichten voor iedere werkgever en werknemer in de sector in staan. In deze cao kunnen aparte afspraken worden gemaakt voor doelgroepen en/of deelmarktsectoren.

Bovenop de minimum-cao kunnen met betrokken vakorganisaties aanvullende maatwerkafspraken gemaakt worden per bedrijf of deelmarkt.

4.3 Reikwijdte cao (werkingssfeer)

Zie het Visie 2025 document van sociale partners.

4.4 Beloning

Prognoses tot en met 2027 laten zien dat de vraag naar arbeid in de sector naar verwachting harder zal stijgen dan het aanbod van personeel. Vanaf 2021 zal het aanbod van personeel nauwelijks meer groeien, terwijl de vraag stevig doorgroeit. Naast de economische groei in de sector liggen de oorzaken hiervoor in vergrijzing en pensionering van werknemers en minder instroom vanuit het onderwijs (*STL arbeidsmarkt-rapportage, 2018*).

Voor CNV Vakmensen maakt de STL arbeidsmarkt-rapportage pijnlijk duidelijk dat een goed arbeidsklimaat nodig is. Het voeren van (dure) gesubsidieerde instroomprogramma's en campagnes die (aspirant) werknemers warm moeten maken voor een loopbaan in de Transport & Logistiek zal niet voldoende zijn. Een forse investering in de kwaliteit van arbeid is noodzakelijk. Arbeidsvoorwaarden zijn hier een belangrijk element in. Als we het hebben over arbeidsvoorwaarden, hebben we het natuurlijk ook over de beloning.

Willen we meer arbeidspotentieel verleiden tot het werken in deze mooie sector, dan zullen we de concurrentie aan moeten gaan met andere sectoren. De arbeidsvoorwaarden en de beloning moeten naar een hoger niveau!

4.5 Flexwerk

In een sector waar de prijs van arbeid een hoog aandeel heeft in de businesscases dreigt voortdurend de zoektocht naar goedkope(re) arbeidsvormen.

In de functiecategorie van orderpickers zien we een oververtegenwoordiging van werknemers die niet in directe dienst zijn van het bedrijf waar zij werkzaam zijn, maar formeel in dienst zijn van een uitzendorganisatie. In de functiecategorie van vrachtwagenchauffeurs lijkt de beschikbaarheid van personeel een medilerend effect te hebben. Hoe krappere de arbeidsmarkt, des te meer werknemers weer in directe dienst worden aangenomen.

In slechte(re) tijden bestaat de kans dat bedrijven de werknemers niet meer zelf in dienst nemen maar gebruik gaan maken van uitzendconstructies. De formele werkgeversrol wordt dan verlegd naar een derde partij en het bedrijf waarvoor het werk wordt verricht wordt inlener.

Neemt een bedrijf iemand zelf op tijdelijke basis in dienst, dan moet dat na twee jaar (in de WWZ) of drie jaar (in de WAB) leiden tot een vast dienstverband of er komt een einde aan het dienstverband. Werkgevers die veel gebruikmaken van uitzendconstructies doen dit vanuit twee, al dan niet gecombineerde, motieven:

1. Omdat ze geen risico's willen lopen die aan het directe werkgeverschap zijn verbonden.
2. Omdat ze kosten willen besparen.

Hoewel het uitzendbureau verplicht is om het loon te betalen dat bij de inlener gebruikelijk is (loon volgens de cao Beroepsgoederenvervoer), is de werknemer niet aangesloten bij het pensioenfonds vervoer. Dit zorgt ervoor dat de ingeleende werknemer toch vaak goedkoper is dan de eigen werknemer. Hierdoor wordt minder bijgedragen aan collectieve voorzieningen zoals pensioen, maar ook aan opleiding en ontwikkeling (SOOB-premie). Er vallen dus minder werknemers onder de cao Beroepsgoederenvervoer. Het draagvlak voor de cao en de collectieve regelingen wordt hiermee verder uitgehold. Daarnaast is het risico op werkloosheid ten opzichte van werknemers in vaste dienst voor flexwerkers een stuk groter.

Bedrijven stimuleren om meer mensen in (vaste) dienst te nemen

CNV Vakmensen vindt dat iedereen, ongeacht functie, recht heeft op een zo lang mogelijk perspectief in werk. Het laten hobbelen van werknemers van contract naar contract met periodes van inactiviteit, lagere verdiensten, slechte pensioenopbouw en weinig mogelijkheden tot (persoonlijke- of loopbaan-) ontwikkeling hoort daar niet bij. Daarom zijn wij van mening dat een nieuwe cao bedrijven moet stimuleren meer mensen in (vaste) dienst te nemen.

In veel nalevingskwesties die CNV Vakmensen uitvoert, ervaren wij dat veel werknemers onterecht in de lagere loontreden worden ingedeeld of gehouden in plaats van een hogere of hoogste trede in de loonschaal behorend bij zijn of haar ervaring. Een loongebouw met meerdere jaarlijkse treden in de loonschaal staat op papier leuk, maar als werknemers er niet in terechtkomen, schiet het zijn doel voorbij.

CNV Vakmensen is dan ook voorstander van een salarisgebouw met weinig treden in de verschillende salarisschalen bij uitvoerende functies zoals in de sector Transport en Logistiek. Daarbij hanteren wij het uitgangspunt gelijk werk gelijk loon, maar wel bij een vergelijkbaar risico. In onze visie betekent dit dat het gerechtvaardigd zou zijn dat de beloning van een flexwerker hoger is vergeleken met een werknemer in vaste dienst.

4.6 Functiewaardering

Voor wat betreft de beloning van verschillende functionarissen binnen de sector wordt onderscheid gemaakt. Zo geldt voor de functie van vrachtwagenchauffeur een andere loonschaal dan voor een hoofdplaner binnenland. CNV Vakmensen vindt dat het onderscheid dat gemaakt wordt objectief moeten gebeuren. Daarom zijn wij voor deze sector een functiewaarderingssysteem overeengekomen middels een bepaalde systematiek. In dit geval is dat de Bakkenist systematiek. Bij de totstandkoming van de huidige cao (2017-2019) is afgesproken dat we de meest recente versie van deze systematiek van toepassing verklaren.

In de praktijk komt het voor dat werknemers een bepaalde extra taak verrichten of een bijzondere verantwoordelijkheid vervullen binnen het bedrijf. Denk aan de rol van mentorchauffeur of preventiemedewerker of het besturen van een LZV-combinatie. In de functiewaarderingssystematiek en de salarisschalen die daaraan gekoppeld zijn komen deze extra taken of verantwoordelijkheden niet altijd uit de verf. Met andere woorden: men verricht deze taken wel (of draagt deze verantwoordelijkheid), maar ontvangt er geen extra vergoeding voor. Dit omdat het in de techniek niet extra gewaardeerd wordt. CNV Vakmensen vindt dat we hier een oplossing moeten zoeken in de vorm van een extra toeslag op het salaris.

4.7 Zeggenschap arbeidsduur en -tijden

De definitie van een normale werkdag is in huidige arbeidsvoorwaarden-cao maandag tot en met zaterdag. De werkgever heeft de plicht om bij een voltijds dienstverband werknemers minimaal 40 uur per week te betalen. Werkgevers hebben anderzijds wel het recht om werknemers van maandag tot en met zaterdag 40 uur in te plannen (rekening houdend met de Arbeidstijdenwet).

De plicht voor werknemers om zes dagen in de week 24 uur per dag beschikbaar te zijn voor werk past niet (meer) in een maatschappij waar sprake is van gezamenlijk kostwinnerschap, gezamenlijke verantwoordelijkheid in zorgtaken en met oog op een betere vitaliteit en het organiseren van een goede werk-privé-balans.

De standaard moet 40 uur per week zijn, verdeeld over vijf dagen van acht uur. De wereld van Transport en Logistiek kenmerkt zich door haar klantgerichtheid en de klant eist nou eenmaal een hoge mate van flexi-



biliteit. CNV Vakmensen is zich hier terdege van bewust, maar pleit wel voor versteviging van de positie van de werknemer in deze flexibiliteitsbehoefte.

CNV Vakmensen bepleit dan ook dat werknemers op individuele basis vaste werkdagen moeten kunnen overeenkomen met hun werkgever. Een werknemer met een dienstbetrekking van 80% kan dan bijvoorbeeld een doordeweekse dag als vrije dag bestempelen. Of een voltijdswerknemer kan een doordeweekse dag als vrije dag bestempelen en vier keer tien uur kan werken.

Formeel staat niets de werkgever en werknemer in de weg om dit ook zo af te spreken. In de Wet Flexibel Werken is bepaald dat - wanneer een werknemer dit verzoek doet - de werkgever hier in beginsel welwillend tegenover moet staan. Toch blijkt de praktijk weerbarstiger te zijn en zou het goed zijn als de cao hier faciliterend en sturend op is. Zo kan in de cao afgesproken worden dat het werken (waar onder overwerk) op een vast overeengekomen vrije dag geldt als werken op een zondag.

Evaluatie experiment cao 2017-2019:

Bij wijze van experiment is het in de huidige cao mogelijk om een maximum aantal jaaruren af te spreken. Dit zou, in de ogen van de werkgeversorganisaties, de oplossing moeten zijn om werknemers meer zeggenschap te geven over arbeidstijden. In een door CNV Vakmensen gevoerde evaluatie blijkt het gebruik van deze regeling minimaal te zijn. In de praktijk blijken werknemers nul regie te hebben over hun arbeidstijden in dit model. De werkgever stuurt alleen op een jaarmaximum. Dit geeft geen antwoord op de vraag.

Werknemers hebben in eerste instantie behoefte aan (vooraf afgesproken) kaders per dag of per week. Bijvoorbeeld dat werknemers standaard op 1 dag niet ingepland worden bij een fulltime (40 uur per week) contract.

4.8 Persoonlijk Keuzebudget

Een persoonlijk keuzebudget, arbeidsvoorwaarden-ruil-faciliteit, een cao-à-la-carte. Een paar mooie termen die eigenlijk allemaal op hetzelfde neer komen in het licht van een arbeids-cao. Een aantal collectieve arbeidsvoorwaarden worden geïndividualiseerd. De waarde blijft gelijk maar je kunt als individuele werknemer zelf kiezen hoe je die waarde wilt verzilveren. Bijvoorbeeld in tijd, geld, betaling van niet functie gerelateerde studie, een coachingstraject, et cetera.

Evaluatie experiment cao 2017-2019:

Het persoonlijk keuzebudget zoals dat bij wijze van experiment in de cao is afgesproken, is beperkt. Dit budget is opgebouwd uit de waarde van twee bovenwettelijke vakantiedagen plus alle verlofdagen waar je recht op hebt als gevolg van je dienstverband en leeftijd. Vervolgens heb je de keuze om dit budget te gebruiken voor een bepaald doel. Grofweg zijn er drie doelen. Dit zijn:

- vrije tijd, je koopt dan verlofdagen terug
- geld, je laat het budget dan uitbetalen
- financiering van opleiding, waarbij je soms van de fiscus (belastingdienst) gebruik kan maken van belastingvoordeel.

CNV Vakmensen is er voorstander van dat werknemers meer regie en keuze krijgen over hun eigen arbeidsvoorwaarden. In dat opzicht is een persoonlijk keuzebudget een welkome aanvulling in een arbeids-cao. Het grote nadeel van het huidige experiment is dat het budget is opgebouwd uit verlofdagen. Veel werknemers die fysieke arbeid verrichten met lange werkdagen hebben juist dit extra verlof nodig. Een uitvraag van CNV Vakmensen leert dat waar het PKB is doorgevoerd de meeste werknemers

kiezen om verlof terug te kopen. Een persoonlijk keuzebudget zou zeker waarde hebben in de cao. Maar als partijen echt wensen dat het waarde krijgt, zou het budget gevuld moeten worden door additionele geldbronnen.

4.9 Niet-rijdend personeel

De arbeidsvoorwaarden-cao is van oudsher een 'chauffeurs-cao'. Dit wil zeggen dat de ontwikkeling en vaststelling van de cao voornamelijk is bepaald door het belang van de chauffeurs. Dit is te verklaren omdat de overgrote groep van de actieve werknemers deze functie vervult. CNV Vakmensen wil dat alle werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen gefaciliteerd worden door de cao.

Vanuit de dienstverlening die wij via het Sectorinstituut Transport & Logistiek (STL) ontwikkelen en in de markt zetten heeft CNV Vakmensen nadrukkelijk de focus op (ook) kantoorgebonden en niet-rijdend personeel. Door het karakter en de structuur van de cao te vernieuwen (zie ook 4.2) is meer maatwerk mogelijk, zodat kantoorgebonden en niet-rijdend personeel meer gefaciliteerd kunnen worden door de cao.



5. Concrete voorstellen

5.1 Opleiding, ontwikkeling & vakbekwaamheid

- 5.1.1 De werknemer is verantwoordelijk voor het onderhouden van en behalen van code 95 opleidingen. Wij stellen voor om in artikel 6 (verplichtingen werkgever) overeen te komen dat werkgever het personeel dat valt onder richtlijn vakbekwaamheid minimaal één scholingsdag per kalenderjaar in dit kader bekostigt. Als de werknemer dit wil kan de organisatie en inhoud van de code 95 opleiding aan de werkgever worden gedelegeerd. Uiterlijk in december wordt dit schriftelijk vastgelegd voor het komend kalenderjaar.
- 5.1.2 Een opleidingsdag is ook werk en zal dus ook betaald moeten worden. Valt de opleidingsdag op een doordeweekse dag (maandag t/m vrijdag) dan telt die ook mee voor het bepalen van het aantal overuren.
- 5.1.3 Valt de opleidingsdag op een zaterdag dan wordt de zondagstoeslag betaald.
- 5.1.4 Scholing is gewoon werk, dit geldt ook voor de tijd die besteed wordt aan E-learning.
- 5.1.5 Ook voor het, niet in opdracht van de werkgever, behalen en in stand houden van het ADR en/of heftruck-certificaat geldt dat de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten door de werkgever worden vergoed. Dit geldt ook voor de cursustijd.
- 5.1.6 De studiekostenregeling geldt niet voor code 95. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd hoeft de werknemer geen studiekosten terug te betalen.
- 5.1.7 De artikelen 43, 44 en 45 moeten hierop aangepast worden.

5.2 Flexibel werken

- 5.2.1 Als een werknemer op een vrije dag komt werken wordt het loon verhoogd met de toeslag voor het werken op zondag.
- 5.2.2 Bij het werken in ploegen wordt niet meer dan 8 uur per dienst gewerkt.
- 5.2.3 De ploegentoeslag moet marktconform worden. Bij een 2-ploegendienst gaan we uit van 15% bij een 3-ploegendienst 25%.

5.3 Loon naar werken

- 5.3.1 Het moet normaal worden dat het loon waarop de werknemer recht heeft altijd betaald wordt. Ook als de werknemer ziek wordt hoort hij/zij het gemiddelde loon te ontvangen over het afgelopen jaar. Dit geldt zowel voor de toeslagen (zie vakantieloon) als voor de overuren. Een beperking op de toeslagen c.q. de overuren hoort hier niet meer bij. Dit betekent dat artikel 16 moeten worden aangepast.
- 5.3.2 Afschaffen van de wachttag bij ziekte.
- 5.3.3 8% vakantietoeslag over het in het afgelopen jaar verdiende c.q. ontvangen loon en toeslagen.
- 5.3.4 Toeslag vakantieloon betalen over alle opgenomen vakantie/verlofdagen en ATV dagen; grens 90% toeslagen veranderen in 100% en geen inperking van het aantal overuren. Bij einde dienstverband wordt over de niet opgenomen vakantiedagen ook deze toeslag uitbetaald.
- 5.3.5 Fiscale verrekening vakbondscontributie opnemen in de cafetaria-regeling.
- 5.3.6 Artikel 69D (KNV-loontabellen) laten vervallen.
- 5.3.7 Loonsverhoging. Het uitgangspunt is de prijscompensatie + 3% per jaar, berekend over het maximum van de loonschaal. Tredeverschil is 4% te rekenen vanaf het maximum van de loonschaal.
- 5.3.8 In artikel 26a lid 2a opnemen dat bij overstaan in een weekend of een buitenlandse feestdag voor de beloning de regeling voor boot- en treinuren geldt (per 24 uur 11 uur aaneengesloten rust en wettelijke pauze van 1,5 uur, dus 11,5 uur loon betalen). Uiteraard geldt dit alleen als de chauffeur volledig de beschikking heeft over zijn vrije tijd. Als er sprake is van het bewaken van het voertuig

- en/of passen op de lading is alle tijd arbeidstijd en moeten 24 diensturen vergoed worden.
- 5.3.9 In de situaties waarbij er een certificaat gewenst/verplicht is dient een toeslag van € 200 bruto per 4-weken betaald te worden. Denk hierbij aan het rijden met een LZV, heftruck, etc.
- 5.3.10 In situaties waarbij een all-in salaris wordt overeengekomen moet dit gebaseerd zijn op het aantal diensturen en het gemiddelde aantal toeslaggevendende uren in het afgelopen jaar. Jaarlijks dient getoetst te worden of dit all-in salaris nog overeenkomt met de werkelijkheid.

5.4 Vergoeding en toeslagen

- 5.4.1 De gemiddelde toeslagen over de vakantiedag moeten niet beperkt worden tot de 20 wettelijke en 2 bovenwettelijke dagen, maar gelden voor alle opgenomen vrije dagen, waaronder ATV dagen.
- 5.4.2 Verblijfskosten verhogen, ook als tijdens de dienst de standplaats wordt aangedaan. Loslaten van de koppeling tussen de verhoging van de verblijfskosten en de loonstijging als de stijging van de verblijfskosten hoger is dan de loonstijging.
- 5.4.3 Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer.
- 5.4.4 Artikel 37 toeslag voor het werken in de nacht (van 21.00 – 05.00 uur) van 19% van het uurloon moet voor iedere chauffeur gelden, dus ook voor meerdaagse ritten.
- 5.4.5 Fiscale verrekening vakbondscontributie opnemen in de cao.
- 5.4.6 Ook kantoorpersoneel en loodsmedewerkers, als hoofdstuk XV (logistieke dienstverlening) niet van toepassing is, werken in de nacht en hebben derhalve recht op een toeslag. Over de uren van 20.00 – 07.00 krijgen zij een toeslag van 19% op het functieloon.
- 5.4.7 Alle kosten voor het parkeren van het voertuig al dan niet op een bewaakte parkeerplaats zijn voor rekening van de werkgever.

5.5 Verplichte tijd voor tijdregeling

- 5.5.1 Afschaffen van de verplichte tijd voor tijdregeling. Per bedrijf kan een vrijwillige tijd voor tijdregeling in overleg met vakbonden worden overeengekomen.

5.6 Arbeidstijd

- 5.6.1 Standaard wordt 8 uur per dag gewerkt, uren boven de 8 uur zijn overuren.
- 5.6.2 Extra verlofdagen kopen en de mogelijkheid om deze te sparen in een cafetaria-model.
- 5.6.3 Bij opname vakantiedagen worden de dagen die het eerst verjaren als eerste opgenomen.
- 5.6.4 Overwerk, de werknemer kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
- 5.6.5 Werknemers kunnen niet verplicht worden om consignatiediensten te verrichten.
- 5.6.6 Fatsoenlijk ouderenbeleid.

5.7 Arbeidsvoorwaarden aanpassen

- 5.7.1 Om meer werknemers in de sector te krijgen zullen de arbeidsvoorwaarden zeer aantrekkelijk moeten zijn. Hiertoe zullen afspraken gemaakt moeten worden zoals omschreven in paragraaf 4.7.

5.8 Arbeidsomstandigheden, slapen in de cabine

- 5.8.1 Verbieden bij voertuigen met een laadvermogen van 500 – 3.500 kg.
- 5.8.2 Verbieden voor vrachtwagens met een aangepaste cabine zoals in het autotransport en zwaar transport.
- 5.8.3 Alleen toestaan als er een standkachel en standairco aanwezig is.

5.9 Naleving cao en wet- en regelgeving

- 5.9.1 Oprichten paritair instituut dat controleert op naleving wet- en regelgeving, waaronder de cao, onder gelijktijdige afschaffing van de SOOB bijdragen voor naleving aan TLN, VWT, CNV en FNV (VNB).

5.10 Pensioen

- 5.10.1 Gebruikmaken van het pensioenakkoord om een regeling te treffen waarbij werknemers 3 jaar voor hun AOW-uitkering vervroegd met pensioen kunnen gaan.
- 5.10.2 Pensioenopbouw verbeteren door alle looncomponenten mee te laten tellen voor de pensioenopbouw.
- 5.10.3 Artikel in de cao opnemen dat de inhoud van de pensioenregeling wordt overgenomen door cao-partijen bij de cao BGV.

5.11 PKB (Persoonlijk Keuzebudget)

- 5.11.1 PKB afschaffen. Invoeren van een cafetaria-model om uitruil tussen arbeidsvoorwaarden mogelijk te maken.

5.12 Structuur

- 5.12.1 Cao moet minimum-cao worden;
- 5.12.2 Dispensatie van de cao wordt niet meer automatisch verleend. Bedrijven die dispensatie wensen van de cao vragen dit aan via het cao-secretariaat onder overlegging van de bewijsstukken waaruit blijkt dat voldaan wordt aan de voorwaarden uit artikel 2 lid 2.a.

5.13 Tekstueel

- 5.13.1 In de trefwoordenlijst 'arbeidsovereenkomst 65-jarigen en ouderen' aanpassen in 'arbeidsovereenkomst werknemers voorbij de AOW-gerechtigde leeftijd'.
- 5.13.2 Artikel 10 oproepkracht aanpassen, zodat de hele cao van toepassing is.
- 5.13.3 Definitie werknemer artikel 3 lid 2.2 aanpassen. "Ieder, die door de werkgever in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd en die zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming."
- 5.13.4 Artikel 3.13 vrije dag is na een rustpauze van 9 uur (conform de rij- en rusttijden) 24 uur aaneengesloten vrij zijn.
- 5.13.5 In artikel 65 lid 1.c. bevallingsverlof opnemen voor de partner conform wetgeving.
- 5.13.6 Artikel 16 lid 4 aanpassen zodanig dat ook de werknemer die geen aanvullende verzekering heeft het tweede ziektejaar 100% aanvulling krijgt als hij meewerkt aan zijn reïntegratie.

5.14 Overig

- 5.14.1 Eens in de 5 jaar heeft de werknemer recht op een door de werkgever betaald Periodiek Medisch Onderzoek. De resultaten van dit onderzoek kunnen door de bedrijfsarts en de werknemer betrokken worden bij de afspraken over duurzame inzetbaarheid.

Tot slot behouden wij ons het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen aangepaste, aanvullende en/of nieuwe voorstellen in te brengen.