

ARBEIDSVOORWAARDENNOTA BOVAG CAO MVT

31 oktober 2018 expireert de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven (MvT). BOVAG is dit voorjaar reeds begonnen met de voorbereidingen om tot een nieuwe cao te komen. In onder andere klankbordsessies met vertegenwoordigers van de ondernemingen uit de diverse branches is uitgebreid van gedachten gewisseld over de huidige politieke, economische en maatschappelijke situatie en ontwikkelingen. Er is gekeken naar bedrijfseconomische ontwikkelingen en er is stil gestaan bij verschillende arbeidsmarktontwikkelingen. Deze sessies hebben geresulteerd in een aantal wensen met betrekking tot de cao MvT.



Context

Na de Tweede Kamerverkiezingen van 2017 heeft het kabinet Rutte III een aantal plannen uitgewerkt die impact hebben op onze sector. Zo wordt er stevig gesproken over hervorming van het pensioenstelsel, waarvan de uitkomst nog altijd ongewis is.

De Wet Arbeidsmarkt in Balans stelt een aantal maatregelen voor die onze sector kan raken. Zo is het besluit inmiddels genomen om de sectorpremie af te schaffen, wat voor de MvT mogelijk tot 5 procentpunt hogere premie gaat leiden. Tevens zal de voorgenomen maatregel om de transitievergoeding vanaf dag één toe te kennen tot een kostenverhoging van 2,8% leiden.

Daarnaast stelt het kabinet voor om te bezuinigen op dan wel afschaffing van de financiering van het praktijkleren in de beroepsgerichte leerweg (BBL). Door de bezuiniging zullen tienduizenden leerbanen verdwijnen, vooral het MKB wordt hiermee hard geraakt. Daarnaast wordt de succesvolle opleidingsinfrastructuur van onderwijs en bedrijfsleven via de BBL voor jongeren én volwassenen afgebroken.

Ook de internationale context baart zorgen; De VS die met hoge importheffingen komt op staal en Europese auto's. Dat raakt op termijn ook de automotivebranche in Nederland en is onvoorspelbaar.

Hoewel de economie na de recessie groeicijfers laat zien, is structureel herstel onzeker voor de mobiliteitssector. BOVAG ziet verbetering in de cijfers, maar constateert ook dat deze verbetering nog marginaal is en de rendementen niet op het niveau zitten van voor de crisis. De deelsectoren (private-) lease en verhuur groeien waardoor marges bij autoverkopen onder druk komen te staan. Omzetten in de motorbranche dalen voor het derde kwartaal op rij. Het ondernemersvertrouwen in de auto- en motorbranche is aan het begin van het derde kwartaal afgenomen van positief (6,7) naar licht negatief (-0,8). Dit wordt vooral veroorzaakt doordat per saldo bijna 13 procent van de ondernemers een daling van de omzet in het derde kwartaal verwacht. Bedrijven in de auto- en motorbranche hebben grote moeite om vakkundig personeel te vinden. Ruim 22 procent van de bedrijven in de sector meldde aan het begin van het derde kwartaal dat de huidige werkzaamheden, laat staan groei belemmerd worden door een tekort aan gekwalificeerd personeel. Kostenbeheersing is en blijft zeer belangrijk.

De beweeglijke economische omstandigheden maken dat er anders en gericht naar de behoeften van respectievelijke deelsectoren (zoals Bedrijfswagens, Auto, Verhuur, Camper & Caravan en Tweewielers) gekeken moet worden. Ook maatschappelijke veranderingen (grotere vraag naar ruimere openings- en bedrijfstijden, positie van internet op consumenten, veranderend consumentengedrag), voortschrijdende technologische ontwikkelingen (elektrificatie en connected cars) spelen in de branche een grote rol. Er gebeurt veel in de sector en de maatschappij. Daardoor staat het ondernemingsmodel van leden onder druk. We zien bij ondernemers een nijpende behoefte om specifieke en

branchegerichte cao-afspraken te maken. Van belang is dat de arbeidsvoorwaarden in de sector passend zijn bij de huidige ontwikkelingen.

BOVAG nodigt alle stakeholders waaronder vakbonden nadrukkelijk uit om gezamenlijk te komen tot afspraken die voor mens en onderneming de sector voorbereidt op toekomstige ontwikkelingen.

BOVAG heeft vier thema's onderscheiden die in de volgende cao-voorstellen terug komen:

- A. Loonontwikkeling/beloning**
- B. Inzetbaarheid/flexibiliteit**
- C. Duurzame inzetbaarheid/ Personeelsontwikkeling (in-, door- uitstroom)**
- D. Vernieuwing cao-boekje, arbeidsverhoudingen en -voorwaarden**

Ad A) Loonontwikkeling/beloning

- 1) In de huidige krappe arbeidsmarkt wenst BOVAG marktconform te belonen. De focus zal uiteindelijk moeten liggen op de samenhang in het totale arbeidsvoorwaardenpakket.
- 2) BOVAG wil beloning koppelen aan prestatie. Een medewerker die niet of onvoldoende functioneert, hoort geen verhoging op basis van functie jaren te ontvangen (artikel 50). Er moet een relatie zijn tussen het functioneren van de medewerker en het toegekend krijgen van een salarisverhoging.
- 3) Het systeem van toeslagen is niet altijd even duidelijk. BOVAG stelt daarom voor om het systeem van toeslagen te vereenvoudigen door één toeslag te hanteren voor overwerk door de week; 28,5%.
- 4) BOVAG stelt een looptijd van twee jaar voor. Omdat verschillende (economische) ontwikkelingen onduidelijk zijn heeft de sector behoefte aan rust op het vlak van arbeidsvoorwaarden voor een wat langere periode. Daarnaast zou BOVAG met stakeholders willen werken aan een toekomstagenda waarin druk van lopende cao-onderhandelingen niet productief werkt. Een langere looptijd van de cao zou daarin tot betere uitkomsten moeten leiden.

Ad B) Inzetbaarheid/flexibiliteit

Gezien de steeds sneller veranderende buitenwereld is flexibiliteit om hierop in te kunnen spelen voor leden van BOVAG essentieel. Flexibiliteit als het gaat om het (kunnen) inzetten van mensen. Maar ook flexibiliteit in de vorm van keuzevrijheid in arbeidsvoorwaarden. Beide vormen van flexibiliteit worden door BOVAG gezien als een behoefte die zowel bij werkgever als medewerker (specifiek de jongere generatie) bestaat.

1) Arbeidsduur

In de krapte van de arbeidsmarkt zijn productieve uren hard nodig. BOVAG stelt daarom voor om de wekelijkse arbeidsduur te verruimen naar 40 uur per week.

2) Flexibele inzet

Gezien de veranderende consumentenvraag is flexibiliteit om hierop in te kunnen spelen voor leden van de BOVAG essentieel. De cao is onvoldoende meegegroeid met deze ontwikkelingen en belemmert ondernemingen in de bedrijfsvoering. Leden van BOVAG vinden het van groot belang dat er meer flexibiliteit wordt bereikt rondom de inzet van arbeid.

BOVAG stelt daarom voor dat:

- a) artikel 28 blijft bestaan voor autoverhuur, rijwielstallingen en tank- & was. rijwielstallingen en/of bij brandstofverkooppunten.
- b) op zaterdag - net als op andere doordeweekse dagen - het gebruikelijke aantal uren kan worden gewerkt.
- c) voor de werknemer die 2 zaterdagen of meer per maand werkt, geldt dat hij/zij er een andere doordeweekse dag voor vrij krijgt (vijfdaagse werkweek). De werknemer die incidenteel op zaterdag werkt wordt in de volgende week 2 dagdelen of een hele dag niet ingeroosterd. Op vrijwillige basis kan een werknemer zes dagen worden ingeroosterd.
- d) De toeslagen vervallen voor werken op zaterdag.

De sector kenmerkt zich in de deelsectoren Verhuur, Caravan & Campers en Tweewielers in seizoenen in het jaar. In deze seizoenen is de betrokkenheid van ondernemers en medewerkers groot; er wordt buitengewoon loyaal doorgewerkt met elkaar. Om deze pieken beter te kunnen opvangen in de roosterplanningen stelt BOVAG voor:

- e) Het invoeren van een jaarurenmodel op basis van een gemiddelde 40-urige werkweek op jaarbasis voor een fulltimer. De werkgever roostert de medewerker in, waarbij op jaarbasis de fulltime werknemer 2080 uur werkzaam is. Het op deze wijze inroosteren sluit aan op pieken en dalen in werkaanbod. Tegelijkertijd biedt de jaaruren-systematiek de medewerkers de mogelijkheid om hun inzet gespreid over het jaar af te stemmen op hun eigen werk-privé balans. Waar een gemiddelde werkweek van 38 uur (1976 uren op jaarbasis) met de medewerker overeengekomen is, wordt eenzelfde systeem voorgesteld.
- f) Om pieken en dalen in werkaanbod beter te kunnen spreiden stelt BOVAG voor om de referentieperiode van 13 weken waarin uren die een medewerker buiten zijn dienstrooster werkt te verwerken, om te zetten in een periode van 26 weken. Bedrijven met sterke seizoensinvloeden kunnen daar dan daar beter op inspelen. (artikel 24 lid 6 sub a).

Ten aanzien van overwerk ziet BOVAG de huidige afspraken knellen in de bedrijfsvoering bij piekinzet. Daarom wordt voorgesteld met betrekking tot overwerk:

- g) voor parttimers wordt afgesproken dat de uren tot aan de wekelijkse standaard-arbeidsduur gelden als meeruren (geen overwerktoeslag) en er pas sprake is van overwerk als de wekelijkse standaard arbeidsduur overschreden wordt.
- h) Aanvullend stelt BOVAG voor om overwerk op weekbasis te berekenen.

3) Individueel Keuze Budget

De krapte op de arbeidsmarkt leidt tot andere arbeidsvoorwaardelijke vragen van (jongere) medewerkers. Om hen tegemoet te komen in de diversiteit in arbeidsvoorwaarden en medewerkers te kunnen binden stelt BOVAG voor om een Individueel Keuze Budget mogelijk te maken. Met dat budget kunnen werknemers meer verantwoordelijkheid nemen in keuzes om inzetbaar te zijn en te blijven. In de ontwikkeling en hoogte van dat budget kan worden betrokken het huidige jaarlijkse recht op een scholingsdag en het vijfjaarlijkse recht op een EVC toets. BOVAG stelt ook voor om het huidige systeem van inzetbaarheidsuren kostenneutraal om te bouwen naar een Individueel Keuze Budget.

De besteding van het Individueel Keuze Budget moet relevant zijn voor de (blijvende) inzetbaarheid van de werknemer. Het budget kan worden aangewend voor scholing, ontwikkeling, behoud vitaliteit, kortere werkweek, etc. Over de besteding vindt overleg tussen werknemer en werkgever plaats.

Ad C) Duurzame Inzetbaarheid

BOVAG vindt het belangrijk dat ondernemers en medewerkers met plezier en gezond hun werk kunnen blijven doen. Daarom wil BOVAG met vakbonden afspraken maken om medewerkers én ondernemers het werken plezierig en gezond te houden. Dat ziet er als volgt uit:

- 1) Voorkomen is beter dan genezen. Maatregelen om arbeidsongeschiktheid te voorkomen levert meer op dan curatieve maatregelen. BOVAG stelt voor een Preventiefonds op te richten en daaruit maatregelen (voorlichting/ondersteuning) te financieren.
- 2) Gezond blijven werken is een onderwerp dat bij ouderen een belangrijk thema is. Samen met vakbonden is al intensief gesproken over het invoeren van een Generatiepact. BOVAG is een voorstander van het Generatiepact, waarbij aangesloten wordt bij het pact dat reeds afgesloten is bij PMT en de cao Metaal en Techniek. De volgende voorwaarden zijn voor BOVAG van toepassing zoals al besproken met vakverenigingen:
 - a. Deelname aan het generatiepact is vrijwillig voor zowel werkgever als medewerker.
 - b. Het opbouwpercentage wordt vrijgelaten. Het is aan werkgever en medewerker samen te bepalen wat het percentage parttime, percentage loon en percentage opbouw pensioen wordt, conform de regeling bij PMT/cao Metaal en Techniek:
 - 60% Oorspronkelijke Arbeidsduur-80% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioenopbouw (60-80-100)
 - 70% Oorspronkelijke Arbeidsduur-85% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioenopbouw (70-85-100)
 - 80% Oorspronkelijke Arbeidsduur-90% Oorspronkelijk Salaris-100% Pensioenopbouw (80-90-100)
 - c. Bij deelname aan het generatiepact vervallen seniorendagen/inzetbaarheidsdagen.
- 3) Omdat deze onderwerpen niet altijd de makkelijkste zijn, ook niet als het gaat om de eigen keuzes van medewerkers, wil BOVAG het gesprek stimuleren door het trainen/stimuleren van leidinggevenden in gesprek met medewerkers.

Duurzame inzetbaarheid vraagt om een continue ontwikkelingsproces van medewerkers zodat men nu en in de toekomst de juiste vaardigheden en competenties kan toepassen. Een Leven Lang Ontwikkelen moet dan ook meer aandacht krijgen. Dit geldt zowel voor werkgevers dat er een ontwikkelcultuur in de bedrijven ontstaat als voor de medewerker in ontwikkelmogelijkheden. BOVAG vindt het van groot belang dat hier door OOMT actief beleid op gevoerd wordt.

4) Bevorderen (intersectorale) mobiliteit

Nu en in de toekomst zijn er medewerkers nodig die in de tijd veranderende kwaliteit kunnen leveren. Het nijpende tekort op goed geschoold personeel is niet alleen een probleem voor de mobiliteitssector. BOVAG stelt voor om samen met vakbonden zich in te spannen om op gebied van instroom, doorstroom en uitstroom maatregelen te treffen en middelen ter beschikking te stellen, zodat werkgevers voldoende kwalitatief geschoold personeel hebben en krijgen en dat medewerkers een goede werkplek hebben. Het gezamenlijke sectorfonds OOMT kan daar een goede rol in spelen.

Ad D) Vernieuwing cao-boekje, arbeidsverhoudingen en -voorwaarden

De leden van de BOVAG hebben in de voorbereidingen uitgebreid stil gestaan bij de veranderingen op en in de arbeidsmarkt. Doen we de dingen nog goed en op de juiste wijze? Uit die gesprekken is de wens naar voren gekomen om te komen tot maatwerkafspraken voor verschillende deelbranches. BOVAG wil dat arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers meegegaan met de tijd. De "one-size-fits-all"-cao past niet meer in de zich specifiekere ontwikkelende afdelingen.

De wens wordt uitgesproken om meer maatwerk te leveren in de cao. BOVAG wil met vakbonden afspraken maken om tot een andere structuur van de cao te komen die recht doet aan de behoefte van de verschillende deelbranches.

Deze structuur zal in de toekomst ruimte moeten geven om differentiatie in afspraken voor deelbranches te realiseren. BOVAG heeft dat nodig teneinde aantrekkelijk te blijven voor medewerkers enerzijds en anderzijds aan de veranderende klantvraag te blijven voldoen. Deze gedifferentieerde afspraken lenen zich ook om op bedrijfsniveau met de medezeggenschap nadere afspraken te maken. BOVAG wisselt graag van gedachten hoe dat vorm te geven.

Leden van de BOVAG hechten aan goede arbeidsverhoudingen, centraal, op het niveau van de cao, maar ook decentraal op bedrijfsniveau. Goede afspraken vinden een stevige basis in een groot draagvlak bij de contractpartijen. BOVAG wil met vakbonden in gesprek hoe dat voor de cao MvT te realiseren.

Tenslotte, al langer staat op het wensenlijstje van sociale partners om het cao-boekje te vernieuwen en te herschrijven. BOVAG wil daar nu echt een begin mee maken. De cao dient wat betreft vormgeving en taalgebruik gemoderniseerd te worden. Toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid zijn onderwerpen die daarin ook een belangrijke plek hebben.

BOVAG houdt zich het recht voor gedurende de onderhandelingen nieuwe, inhoudelijke dan wel redactionele voorstellen in te brengen.

Tekstvoorstellen:

- 1) Definiëren "officieel afgevaardigde" in artikel 86.1.a.
- 2) Definiëren in de werkingssfeer Artikel 6.e. "het takelen en bergen van motorvoertuigen".