

CAO-wijzigingsvoorstellen Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2018/2019

1. Looptijd cao

CNV Vakmensen stelt een cao voor met een looptijd van 12 maanden, 1 november 2018 tot en met 31 oktober 2019.

2. Werkgelegenheid

- Wij stellen voor om de huidige initiatieven continueren om arbeidsgehandicapten te plaatsen.
- Wij stellen voor om een bedrag beschikbaar te stellen voor werkervaring-, stage- en opleidingsplekken voor minimaal 50 statushouders.

3. Duurzame Inzetbaarheid

- Wij stellen een Generatiepact Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf voor om duurzaam (door)werken te bevorderen. Werkgevers en werknemers hebben te weinig tijd gekregen om zich voor te bereiden op het langer doorwerken.
- Door senioren de mogelijkheid te geven minder te gaan werken onder gunstige voorwaarden kunnen zij langer vitaal doorwerken. Daardoor ontstaat er ruimte voor de instroom van jongeren. Er zijn diverse modellen mogelijk, zoals bijvoorbeeld analoog aan de Metaal en Techniek 60% werken, 80% loon en 100% pensioenopbouw.
- Wij stellen voor om de 2e sanctie (cao-artikel 73) te schrappen. In onze optiek past dit niet in de huidige benadering van vitaliteit en duurzaamheid. Verder voorziet cao-artikel 92 lid 2 voldoende in sanctiebeleid.
- Om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen en werkdruk te verminderen zal de ADV-regeling, artikel 26, beter gehandhaafd moeten worden. In lid 2 staan de keuzemogelijkheden. Dat betekent dat bijvoorbeeld ADV in de vorm van een “kwartiertjesregeling” niet kan en in strijd is met de cao. Verder willen wij graag een overzicht van de meldingen die zijn ingediend bij de Bedrijfsraad conform artikel 26 lid 2c, vrije keuze. CNV Vakmensen wil over handhaving van de ADV duidelijke afspraken maken.
- Vaak worden werknemers te vaak ten onrechte ingeroosterd (verplicht vrijwillig) tot werken op zaterdag. De cao-tekst moet nog duidelijker maken dat inroostering en werken op zaterdag slechts op vrijwillige basis is toegestaan.

4. Opleiding en Ontwikkeling

- Wij stellen voor om af te spreken dat de werknemers de beschikking krijgen over een persoonlijk opleidingsbudget bruto door de werkgever uitbetaald op een individuele opleidingsrekening, een zogeheten leerrekening. De werknemer heeft zeggenschap over de aanwending van deze leerrekening ten aanzien van de eigen opleiding en (vak)talentontwikkeling.
- We stellen voor om de praktijkleermeesters in de leerbedrijven beter te faciliteren en positie te geven om leerlingen goed te kunnen begeleiden. We stellen voor om 10 dagdelen werktijd over de 10 schoolmaanden als begeleidingstijd af te spreken.
- Cao-artikel 102: Wij stellen voor om de scholingsdag te verruimen voor zelfstudie en dergelijke. Tevens stellen we voor het recht voor de werknemer vast te leggen dat hij de opgespaarde drie scholingsdagen kan verkopen teneinde de bruto waarde te storten in het persoonlijke opleidingsbudget.
- Wij stellen voor om de heffingen voor de stichtingen opleiding en ontwikkeling te continueren.
-

5. Loon

Voor de nieuwe looptijd stellen wij 3,5% voor als structurele loonsverhoging voor de cao-loontabellen en feitelijke lonen vanaf 1 november 2018.

Daarnaast de vloeren in cao-artikelen aanpassen, zoals cao-artikel 84, met de overeen te komen loonstijging(en).

6. Gelijk loon voor gelijk werk

De beloning van de werkenden voor het verrichten van werkzaamheden vallend onder de werkingssfeer van de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf dienen tenminste conform hetgeen in de cao daartoe is vastgelegd. Daarbij geldt tevens dat binnen de onderneming verrichte gelijke werkzaamheden gelijkwaardig dienen te worden beloond (binnen de in de cao gestelde kaders).

Het is van belang om afspraken in het kader van Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie zichtbaar te maken zodat ook op ondernemingsniveau naleving is gewaarborgd. Zo zullen de cao-bepalingen van toepassing dienen te zijn op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht. Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

7. Sociale Innovatie

De Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf staat midden in de technologische ontwikkelingen en veranderingen. MVO, Arbeid 4.0, Smart Industry, Smart People, Energieakkoord, Bouwagenda, Techniekpact gaan over de (nabije) toekomst van de werknemers in onze bedrijfstakken. Wij willen afspreken om middelen beschikbaar te stellen voor het mobiliseren van verbindingen, denkkracht en onderzoek in de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf naar de gevolgen van nieuwe technologie voor de arbeid, opleiding, werkgelegenheid en de positie van werknemers. Voorts het stimuleren van sociale (organisatorische) innovatie door middel van praktijkvoorbeelden en pilots. En het ontwikkelen van een "leergang sociale innovatie" voor werknemers.

8. Veilig en gezond werken

We stellen voor om de arbocatalogi, voorlichting en informatie via Arbomobiel te continueren via een projectaanpak en/of voorlichtingscampagne in het bijzonder gericht op uitstoot gassen en werkdruk.

9. Mantelzorg

Wij willen voorstellen om in de cao afspraken te maken over mantelzorg:

- De werknemer kan, in overleg met de werkgever voor het geven van mantelzorg, thuis werken en/of de arbeidstijd en/of het dienstrooster aanpassen.

10. Werktijden en dienstroosters

Er zal voor de werknemers meer gevraagd worden om de eigen situatie af te stemmen met de werksituatie.

- Daarom stellen wij voor dat de werkgever het geldende dienstrooster minimaal vier weken van tevoren laat weten aan de werknemer;
- De cao kent afwijkende afspraken over dagvensters en toeslagen in cao-artikel 28. In onze beleving is dit artikel achterhaald, er is immers een eigen cao voor de Tank en Was. Verder is het zo dat in de stationsrijwielstallingen diverse werkzaamheden verricht worden door werknemers vallend onder cao-artikel 45. Wij stellen voor om artikel 28 te schrappen zodat alle werknemers onder de reguliere bepalingen van de minimum-cao vallen.

11. Medezeggenschap

Het begrip "onderneming" in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is niet gelijklopend aan het begrip onderneming in andere wetten en het dagelijks spraakgebruik.

Artikel 1 WOR definieert het begrip onderneming als: "elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht."

Dat betekent dat een Motorvoertuigen- of Tweewielerbedrijf die zich in de maatschappij als een eenheid profileert, bijvoorbeeld een bedrijf met 5 vestigingen waar 12 mensen werken, verplicht is een ondernemingsraad (OR) in te stellen.

Het blijkt dat veel werkgevers dit niet weten of werknemers "met een kluitje in het riet sturen" dat het 5 afzonderlijke vestigingen betreft, waarvoor geen OR verplicht is.

CNV Vakmensen wil de medezeggenschap bevorderen en daarom willen we een gerichte informatiecampagne in de bedrijven.

12. Bedrijfstak WW / WGA-fonds

Wij stellen voor een aanvullende WW/WGA-verzekering in te voeren om de gevolgen van een verkorte opbouw op te vangen.

13. Specifieke aanpassingen in de CAO

- Wij stellen voor om in cao-artikel 16 op te nemen:
Lid 1: “ De werkgever verstrekt de werknemer de functiebeschrijving of de motivering van de indeling. Bij wijziging zal een nieuwe schriftelijke verklaring worden verstrekt.”
Lid 4, toevoegen “en actualisatie van het functiehandboek”;
- Artikel 86 lid 1a, Voor CNV Vakmensen vakgroepbestuur wijzigen in sectorraad.

14. Wijzigingen

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, voor te stellen, te wijzigen of voorstellen terug te trekken.

CNV Vakmensen
M.H. Hietkamp
Sectorbestuurder CNV Vakmensen