

Datum
25 juni 2018

Ons kenmerk
AK/JBr/RT

Onderwerp

Voorstellen FNV Metaal voor de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf 2018

Doorkiesnummer

088-3682029

Uw kenmerk

1. Loon en looptijd

De loonontwikkeling in de cao Motorvoertuigen 2014-2018 was gematigd. Het tij is inmiddels veranderd. Het gaat goed met de Nederlandse economie. De werkloosheid daalt sterk. Het gaat ook goed in de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven. Er zijn steeds grotere personeelstekorten, andere technieksectoren trekken aan de professionals om hen te interesseren voor een baan. Economen en politici dringen aan op hogere lonen. Wij willen de betere economie terug zien in onze portemonnee.

- a. Onze lonen worden structureel verhoogd met 3,5% per 1 november 2018 voor een cao met een looptijd van één jaar, dus tot 1 november 2019.
- b. De loonsverhoging van 3,5% krijgt een vloer van €1.000 bruto per jaar. Dat betekent een voordeel in centen voor alle inkomens tot € 28.570.
Bij een inkomen van bijvoorbeeld € 25.000 is de verhoging niet € 875 (=3,5%) , maar € 1.000. Bij een inkomen van bijvoorbeeld € 35.000 is de verhoging € 1.225, dus gewoon 3,5% omdat de vloer van € 1.000 wordt gehaald.
- c. De beloning van jongeren moet worden verbeterd. Het uitgangspunt is dat functieniveau en werkervaring de basis zijn voor de beloning, niet de leeftijd. De overheid heeft door vakbondsacties de wettelijke minimum jeugdlonen verhoogd, onze cao moeten hierop worden aangepast. De instroom van jongeren staat onder druk door de relatief lage jeugdlonen in de sector. Betere beloning van jongeren is noodzakelijk.

2. Werktijden en vergoedingen

Wij willen meer zeggenschap over onze werktijden en betere bescherming tegen overtredingen van de cao. Overwerk en werkdruk moeten omlaag, want ze brengen schade aan onze gezondheid en ons privéleven.

- a. In het Motorvoertuigenbedrijf worden werknemers te vaak ten onrechte verplicht tot werken op zaterdag. De cao-tekst moet nog duidelijker maken dat werken op zaterdag in het Motorvoertuigenbedrijf alleen op vrijwillige basis is toegestaan.
- b. De arbeidsduurverkorting wordt te vaak verkeerd of zelfs geheel niet toegekend. De zeggenschap van werknemers schiet tekort en te vaak zijn werknemers niet tevreden over de wijze waarop hun ADV wordt ingevuld. Om deze situatie te verbeteren dienen de afwijkingen van de standaardvormen van ADV uit de cao te verdwijnen.
- c. Ploegendiensten komen vaker voor dan in het verleden. De zeggenschap van werknemers verdient versterking. Voor de instelling van ploegendiensten of wijzigingen van deze diensten is overeenstemming met de vakbonden voortaan noodzakelijk.
- d. In de cao worden minimum percentages opgenomen voor ploegentoeslagen. In Nederland zijn gangbare percentages voor de diverse ploegendiensten: 15% voor de 2-ploegendienst, 20% voor de 3-ploegendienst.
- e. De cao kent afwijkende afspraken over dagvensters en toeslagen voor diverse deelbranches die tot ongewenste verschillen leiden. Zo ontvangen werknemers in fietsenstallingen voor het werken in de nacht slechts een minimum van 8% toeslag per uur. Dat moet anders.
- f. De toeslagen voor overwerk zijn te laag. Zo ontbreken componenten als opbouw van pensioen en vakantiedagen in het uurloon van overwerk. Daardoor is er onvoldoende prikkel om overwerk te beperken zoals in de cao is vermeld.
- g. Het minimum aantal vakantiedagen op basis van een voltijds dienstverband wordt verhoogd van 24 naar 25 dagen per jaar.
- h. Wij willen een definitie van het uurloon opnemen in de cao, zodat werknemers beter hun loonstrook kunnen checken.

3. Gezond werken en duurzaam inzetbaar

De techniek maar ook de werkorganisaties in onze sector veranderen. Functies veranderen. Aan het werk worden meer en andere eisen gesteld. We moeten langer doorwerken tot ons pensioen, maar we zijn onvoldoende voorbereid om dat in goede gezondheid en in minder belastende functies vol te houden. Onze sector heeft een forse investering nodig in behoud en ontwikkeling van vakmensen van jong tot oud.

- a. Om oudere werknemers gezond naar het pensioen te brengen en jonge werknemers de zekerheid te bieden van een vaste baan willen wij afspraken maken over een Generatiepact. Daarbij gaan oudere werknemers minder werken, maar behouden zij wel hun loon en pensioenopbouw. De herbezetting van de vrijgekomen uren dient zo volledig mogelijk te zijn en wordt ondersteund door stimulering vanuit de sectormiddelen. De afspraken moeten er ook voor zorgen dat werknemers die op jonge leeftijd zijn begonnen en zwaar werk hebben verricht aanspraak kunnen maken op het Generatiepact.

- b. De technologische ontwikkeling stelt steeds hogere eisen aan ons vakmanschap. Verandering van werkzaamheden brengt meer eisen aan competenties en vaardigheden, naast de vereiste vakkennis. In de cao moeten betere regelingen komen over tijd en geld voor onze opleiding. Niet alleen voor de functie van nu, maar ook voor onze bredere ontwikkeling zodat wij wendbaar en weerbaar op de arbeidsmarkt blijven. Wij willen opleidingsbudgetten, scholingsfaciliteiten in vrije dagen en vergoedingen, ondersteuning van vakbondsconsulenten voor de wensen van werknemers over opleidingen en arbeidsmarkt.
- c. In elke onderneming wordt een werkdrukmeter toegepast en de resultaten van de metingen worden gebruikt om de werkdruk terug te dringen.
- d. Op de werkplaatsen in de sector worden werknemers vaak bloot gesteld aan uitlaatgassen. Om werknemers te alarmeren indien grenswaarden worden overschreden dient een signaleringssysteem van uitlaatgassen standaard op de werkplaats aanwezig te zijn.

4. Flexwerk

- a. Als er in de onderneming uitzendkrachten werkzaam zijn of werkzaamheden in opdracht worden uitbesteed, dan moet de werkgever zich ervan vergewissen dat de cao en de wet- en regelgeving correct worden toegepast. Op verzoek van de vakbonden zal de werkgever dit ook onderbouwd aantonen. De vrijstelling van verplichtingen bij een NEN-gecertificeerde uitzendwerkgever vervalt.
- b. Op arbeidsovereenkomsten met een werknemer na zijn AOW-gerechtigde leeftijd is de cao van toepassing. Daarvan kan niet worden afgeweken zoals dat nu nog in art 21 lid 3 van de cao staat.

5. Positie van vakbonden

Regelmatig lijkt het of onze grondrechten op organisatie in vakbonden, de toegang van vakbondsmensen op de werkvloer en de naleving van wet- en regelgeving niet vanzelfsprekend zijn. Dat arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers niet zijn meegegaan met de tijd. Het is nodig om de spelregels aan te scherpen.

- a. We willen duidelijker in de cao opnemen dat vertegenwoordigers van vakbonden toegang hebben tot werknemers in de bedrijven.
- b. Om de dialoog tussen vakbondsleden en hun collega's te bevorderen willen we afspraken maken waarin zij meer faciliteiten krijgen in werktijd op de bedrijfsvestiging.