

# Q&A (principe)akkoord cao MvT

## **Is er nog een kans dat dit principeakkoord NIET leidt tot een nieuwe cao?**

We achter die kans klein, maar zekerheid heb je pas als de beide achterbannen akkoord zijn.

## **Waarom heeft het zo lang geduurd voor er een akkoord was?**

Feitelijk heeft het helemaal niet zo lang geduurd. De vorige keer was er anderhalf jaar lang geen cao MvT en in andere branches duren de cao-onderhandelingen momenteel een stuk langer of liggen zelfs maanden stil.

## **Hadden de stakingen niet voorkomen kunnen worden?**

BOVAG heeft een ultieme poging gedaan acties te voorkomen, door voor het aflopen van de ultimatum van de vakbonden de eis tot verplicht werken op zaterdag te laten vallen. Helaas besloten de vakbonden desondanks estafette stakingen te organiseren bij een aantal BOVAG-bedrijven.

## **Waarom ging BOVAG zo snel overstag inzake verplicht werken op zaterdag?**

BOVAG wilde de mogelijkheid creëren om medewerkers verplicht te kunnen inplannen als het zaterdagrooster niet op vrijwillige basis gevuld zou kunnen worden. Enerzijds om dat een belangrijk deel van de leden daar om vraagt, anderzijds om voor te sorteren op de verwachte toenemende vraag naar openstelling op zaterdag. Leden willen voorbereid zijn op de toekomst. En bovendien ook omdat het voor autoverkopers, fietsenmakers en ook in bijvoorbeeld de cao voor de bandensector (die in volle concurrentie is met BOVAG-bedrijven) al lang en breed geregeld is. Helaas bleek het een heet hangijzer voor bonden en daarmee was de tijd kennelijk nog niet rijp. Omdat de BOVAG-leden de onderhandelaars ook de opdracht hadden meegegeven om snel tot een marktconforme cao te komen en de sector zo aantrekkelijk mogelijk te houden voor bestaand en instromend technisch personeel heeft BOVAG de eis voor de cao-ronde laten vallen.

## **Waarom is een cao voor twee jaar afgesproken?**

Enerzijds omdat dat de rust en ruimte geeft om met de vakbonden te werken aan een toekomstagenda waarin de druk van lopende cao-onderhandelingen in de weg kan zitten, anderzijds omdat hiermee de mogelijk forse loonstijging omzeild wordt in 2019, waarvoor FNV een 5% looneis heeft gesteld.

## **Wat is precies de afgesproken loonstijging?**

De feitelijke lonen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met € 81,- per 1 februari 2019 en met € 83,- per 1 februari 2020.

BOVAG is tevreden dat de lonen stijgen met nominale bedragen. Dat wil zeggen dat de loonschalen met een bedrag opgehoogd worden en niet met percentages. BOVAG-leden hebben gevraagd of er afspraken te maken zijn waarin de cao-lonen wel stijgen en de (vele) boven-cao-lonen minder. Meer dan tweederde van de salarissen in de sector liggen tussen de 100% en 180% van het maximum van de schaallonen. Door een vast bedrag te gebruiken stijgen de lagere lonen (veel) meer dan de hogere (boven cao-) lonen.

De ingangsdatum voor de loonstijging is bovendien niet op de ingangsdatum van de cao, maar drie maanden later, op 1 februari 2019 en 2020. Ook dit was een wens van leden.

### **Is er iets afgesproken over duurzame inzetbaarheid?**

Ja, dat er binnen OOMT programma's worden ontwikkeld voor gezond en veilig werken, ontwikkeling en (inter)sectorale mobiliteit.

### **Is er iets afgesproken over de periode ná deze cao? Over hoe om te gaan met de veranderende markt, klant en medewerker? Bijvoorbeeld als het gaat om ruimere openingstijden.**

Ja. BOVAG en vakbonden gaan gedurende de looptijd van deze cao bekijken wat de impact op bedrijf en medewerker is van maatschappelijke veranderingen als de groeiende klantvraag naar ruimere openings- en bedrijfstijden, de invloed van internet op klanten, het veranderend consumentengedrag, de zeggenschap van werknemers over hun werktijden en hun ontwikkeling) en technologische ontwikkelingen als elektrificatie en connected cars.

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. BOVAG wil meer maatwerk leveren in de cao en dus met vakbonden afspraken maken om tot een andere structuur van de cao te komen, die recht doet aan de behoefte van de verschillende deelbranches en ruimte geeft voor differentiatie in afspraken voor deelbranches en voor nadere afspraken met de medezeggenschap op bedrijfsniveau.

### **Wat is er afgesproken over scholing?**

Om de sector verder te verbeteren en aantrekkelijker te maken, investeert BOVAG in de mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling. Bestaande regelingen (via OOMT) worden gecontinueerd, andere regelingen worden uitgebreid of opgezet zodat medewerkers graag willen werken in de sector en bestaande medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen.

### **Wat is er afgesproken over arbo?**

Veilig en gezond werken zijn belangrijke thema's voor BOVAG. Samen met vakbonden wordt onderzocht of de thema's werkdruk en dieselemissie extra aandacht behoeven. Omdat voorkomen beter is dan genezen, wil BOVAG meer investeren in preventie. Vanuit bestaande gelden bij het Sociaal Fonds worden hiertoe activiteiten ontwikkeld.

### **Is er nu een generatiepact afgesloten? En zo ja, wat behelst dat?**

Ja er is een Generatiepact. Want ook BOVAG wil dat ouderen gezond kunnen blijven werken. Het Generatiepact houdt in dat medewerkers van 60 jaar geleidelijk minder kunnen gaan werken. Een belangrijk uitgangspunt is dat de werkgever én de medewerker beiden instemmen met deelname. Wanneer dat niet lukt, is het voor de werkgever én de medewerker mogelijk om advies te vragen aan de Bedrijfsraad, waar BOVAG zitting in heeft. De werkgever kan een subsidie ontvangen voor iedere werknemer die gebruik maakt van het generatiepact mits hiervoor een nieuwe medewerker een contract krijgt.

### **Is er helemaal niks afgesproken over werken op zaterdag?**

In deze cao is het niet gelukt om er afspraken over te maken, Echter, ondernemers willen voorbereid zijn op de toekomst. Als dat nu niet geregeld kan worden, is het wel zaak om te bekijken of en hoe dat in de toekomst wel geregeld kan worden. Vakbonden en BOVAG zullen de komende tijd gebruiken om gericht te onderzoeken hoe inzetbaarheid op zaterdag het beste ingeregeld kan worden.

**Hoe gaat de cao om met de seizoenspieken in diverse branches?**

De deelsectoren Verhuur, Caravan & Campers en Tweewielers kennen seizoenspieken. In deze pieken 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 is afgesproken om de te werken uren aan te passen zodat door het jaar heen de mogelijkheid bestaat om in piekperiodes en dalperiodes meer of minder uren in te roosteren.

**Wat is er afgesproken over meerwerk/overuren?**

Sinds 1 januari 2018 moet over overwerk vakantiegeld betaald worden volgens de wet. In de cao MvT staat een afwijking die de wet wel toestaat. Echter, berekeningen geven aan dat een overwerkuur fors goedkoper is dan een gewoon gewerkt uur. Om in lijn met wetgeving en gewone uren te komen, is afgesproken dat over overwerkuren voortaan ook vakantiegeld wordt betaald.