

VOORSTELLENBRIEF CAO BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN 2023

Deze voorstellenbrief is tot stand gekomen naar raadpleging van onze leden en volgers, in de loop van het afgelopen jaar. Door het versturen van nieuwsbrieven zijn de items recentelijk nogmaals onder de aandacht gebracht. Het zijn bijna allemaal onderwerpen welke al jaren spelen, maar de cao-tafel nog niet succesvol hebben bereikt.

Over het eindresultaat daarentegen mogen de volgers niet meebeslissen, slechts onze leden hebben stemrecht.

Geen van de voorstellen is in strijd met ons arbeidsvoorwaardenbeleid.

Wij zien uit naar een prettige en vruchtbare onderhandeling.

1. Looptijd

Gezien de hoge inflatie nu en de onmogelijkheid op dit moment een redelijke inschatting te maken van het verschiet, **stellen wij een eenjarige cao voor.**

2. Loonvraag

Meestal stellen wij als loonsverhoging voor de inflatie plus minimaal 1% als koopkrachtverbetering. In augustus hadden wij de hoogste inflatie ooit te weten 12%. Dus volgens de “normale” gang van zaken zouden wij dan op 13% uitkomen. Zonder in politieke discussies terecht te komen, kunnen wij stellen dat deze hyperinflatie een buitengewone situatie is. Echter daar kunnen de medewerkers niets aan doen, terwijl zij wel geconfronteerd worden met torenhoge rekeningen. Het salaris kan dus niet achterblijven.

Ook als geen sprake zou zijn geweest van een hoge inflatie zijn er volop redenen waarom een hoge loonsverhoging op zijn plaats is.

Te weten er moet eens een inhaalslag gemaakt worden;

Omdat de sector al jaren schrikbarend achterloopt met de hoogte van het salaris,

Omdat er een dringend tekort is aan medewerkers,

Omdat de sector weldegelijk goed gedraaid heeft d.w.z. 30% meer omzet.

De bevraging van onze leden en volgers, leverde op dat weliswaar de meeste medewerkers er wel begrip voor hebben dat werkgevers nu geen 13% kunnen betalen, maar dat men wel een zeer hoge loonsverhoging verwacht!

Hoeveel van onze “normale” loonvraag kan worden

afgesnoept, zal daarom mede afhankelijk zijn van de mate waarin u ons tegemoetkomt in de andere voorstellen en de mate waarin u ons positief gaat verrassen met uw voorstellen.

3. Staffelpauze 's

Een van de grootste ergernissen zijn de staffelpauze 's. Deze werken niet in de praktijk en het is de hoogste tijd dat cao partijen dat erkennen en deze fout met onmiddellijke ingang afschaffen. **De Unie stelt voor de Staffelpauzetijden in bijlage III van de huidige cao te schrappen.**

4. Wachtdag

De Unie vindt een onbetaalde wachtdag bij arbeidsongeschiktheid zwaar achterhaald. **Wij stellen voor artikel 16 lid 5 te schrappen.**

5. Onkostenvergoeding woon-werkverkeer

De cao kent nog geen woon-werkverkeer vergoeding. **De Unie stelt voor deze op te nemen in de cao. De vergoeding bedraagt dan minimaal het fiscale vrije bedrag.**

6. Thuiswerken

Thuiswerken is een vorm van plaats en tijd ongebonden werken. Het is een instrument om mensen duurzaam inzetbaar te maken. Door de Corona periode hebben velen kennis gemaakt met het thuiswerken. **Wij stellen voor het thuiswerken meer mogelijk te maken voor de functies die hiervoor in aanmerking kunnen komen en daarbij minimaal de voorgestelde NIBUD-vergoeding voor het thuiswerken toe te passen.** Daarnaast stellen wij voor dat De Unie (eventueel in samenwerking met STL) in opdracht van cao partijen tijdens de looptijd van de nieuwe cao een onderzoek gaat verrichten, hoe thuiswerkregelingen in deze sector het beste kunnen worden uitgewerkt.

7. Minimum cao

Een moderne cao kent geen standaard bepalingen. Zij schieten bovendien hun doel voorbij. Zij houden geen concurrentie tegen maar maken het haast onmogelijk nieuw medewerkers te vinden. **De Unie stelt daarom voor de standaard cao los te laten en over te gaan naar een minimum cao.**

8. 5 mei doorbetaalde feestdag

Wij stellen voor 5 mei als een jaarlijkse doorbetaalde feestdag op te nemen in de cao.

9. Stelselmatig overwerk chauffeurs tegengaan

Er wordt domweg veel overgewerkt, omdat er te weinig collega's zijn. De baan is financieel niet aantrekkelijk en dus zal het moeilijk worden nieuw collega's te vinden. Daarnaast is veelvuldig overwerk op den duur niet goed voor de gezondheid en maakt het vinden van een goede werk-privé balans moeilijk. **De Unie stelt voor dat de aanbeveling uit het visie document Slimmer Werken gevolgd wordt, namelijk: betaal marktconform salaris en toeslagen. Doe dit over alle betreffende loonschalen gelijkmatig.**

De Unie behoudt zich het recht voor voorstellen toe te voegen, te wijzigen of in te trekken.