

BETA
T.a.v. Dhr. T. Schoenmakers
Florus Grijpstraat 2
2596 XE DEN HAAG

Bovag
T.a.v. Mevrouw L. Weijland
Postbus 1100
3980 DC Bunnik

Datum: 10 oktober 2023

Betreft: Voorstellen nieuwe CAO Tankstations & Wasbedrijven namens CNV Vakmensen

Geachte heer Schoenmakers, beste Tim en Geachte mevrouw Weijland, beste Laura,

Hierbij doen wij u de cao-voorstellen toekomen van de gezamenlijke vakbonden.

Inleiding

Onze voorstellen zijn gebaseerd op het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de gezamenlijke vakbonden, maar vooral ook op de uitgebreide interviews en ledenraadplegingen die wij hebben georganiseerd in de Tank en Was branche. Onze leden hebben massaal gekozen voor een aantrekkelijke en concurrerende arbeidsvoorwaarden om daarmee ook onze branche aantrekkelijk te maken voor jong en oud door: verbetering van de koopkracht, opleidingen, duurzame inzetbaarheid, afschaffing jeugdlonen, betere vergoeding voor overwerk en weekenden, kostendekkende reiskostenvergoeding, eerder uittreden.

Alle seinen staan op groen om te komen tot een stevige loonsverhoging en een moderne cao Tank en Was. Zo hebben steeds meer bedrijven moeite met het vinden van goed geschoold personeel om het vele werk gedaan te krijgen. Wij zien dat steeds meer bedrijven hun omzet en winst weten te verhogen. Er is slechts een probleem: heel moeilijk vinden van goed geschoold personeel. Je kan je als bedrijf alleen goed voorbereiden op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt door aantrekkelijke en concurrerende arbeidsvoorwaarden te bieden.

Met onze voorstellen willen wij invulling geven aan het aantrekkelijk maken van onze branche voor jong en oud. Wij hopen dat wij in een constructief overleg tot een goede cao te komen (zie onderstaande voorstellen).

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het cao-overleg met nieuwe of gewijzigde voorstellen te komen.

Mede namens

Gerard van Dijk, CNV Vakmensen



Onze voorstellen:

De vorige cao sloten we af ruim voor de Russische inval in Oekraïne. De economische ontwrichting die daarvan het gevolg was, had nauwelijks op een slechter moment kunnen komen. Veel landen waren nog maar net gekomen van de coronacrisis die wereldwijd fabrieken, winkels en werkplaatsen had stilgelegd. Gevolgen: een explosieve stijging van de energieprijzen en daarmee een torenhoge inflatie gedurende de looptijd van de huidige cao. De situatie is nu voor een deel anders. De economie groeit niet hard op dit moment maar het CBS verwacht wel een redelijke economische groei in derde en vierde kwartaal, er is volop werk in de sector en tegelijkertijd een enorme krapte op de arbeidsmarkt. Maar er is nog steeds sprake van een hoge inflatie. In 2024 zal de inflatie verder oplopen. Want het prijsplafond keert niet terug in 2024. Ook de brandstofprijzen zullen verder stijgen als gevolg van accijnsverhogingen. Het is dus tijd voor stevige loonsverhogingen.

LOON EN LOOPTIJD

1. Inflatiecompensatie

Wij stellen voor het loon, te weten het verhogen van de schalen en de feitelijke salarissen, minimaal met de verwachte inflatie voor dit jaar en volgend jaar te verhogen. Het CPB heeft in de Macro Economische Verkenning 2024 (september 2023) de verwachte inflatie over 2023 (CPI afgeleid) berekend op 3,2% en op 3,4% voor 2024. We vinden het belangrijk dat de stijging van de kosten van het levensonderhoud via de salarissen wordt gecompenseerd. Daarmee blijft de koopkracht van de werknemers behouden. Naast inflatiereparatie streven wij tevens naar welvaartsverbetering.

De nieuwe cao gaat in op 1 januari 2024. Aangezien wij deze voorstellenbrief sturen voordat het nieuwe CNV Vakmensen arbeidsvoorwaardenbeleid voor 2024 geconcretiseerd is, maken wij een voorbehoud op onze loonvraag en behouden wij ons het recht voor om voor of tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende en meer concrete voorstellen te komen.

2. Looptijd

Een cao met een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Een langere looptijd is onder voorwaarden bespreekbaar.

3. Update loongebouw

Wij willen voor de zomer van 2024 de weging en waardering van de functies afronden. Actualisering van het functiegebouw moet leiden tot marktconforme beloningen voor alle werknemers in de Tank- en Was branche.

4. Gelijk loon voor gelijk werk

De beloning van jongeren moet worden gebaseerd op hun functie en werkervaring, niet op leeftijd. Kortom, gelijk loon voor gelijk werk. Daarom willen we het stelsel van jeugdlonen afschaffen en omzetten naar een systematiek op basis van ervaringsjaren/treden.

WERKTIJDEN EN VERGOEDINGEN

5. Betere vergoeding voor overwerk en weekend

In de Tank- en Was branche wordt structureel overgewerkt. Daarom willen we een betere vergoeding voor overwerk en weekenden, zodat overwerk wel meetelt voor je vakantietoeslag en pensioen.

6. Vakantiegeld

Wij stellen voor de toeslagen voor nachtdiensten en de feestdagtoeslagen voortaan mee te nemen in de berekening van het vakantiegeld.

7. Reiskostenvergoeding

De kilometervergoeding is in de Tank- en Was branche lang niet genoeg om de werkelijk gemaakte kosten te dekken. Werknemers moeten vaak geld toeleggen op hun reiskostenvergoeding. Wij willen daarom de kilometervergoeding weer kostendekkend maken en ophogen tot de maximaal fiscaal toelaatbare vergoeding. Dat is nu 21 cent per kilometer en vanaf volgend jaar 22 cent per kilometer.

WERKTIJDEN EN VERLOF

8. RVU

Pensioenakkoord, zware beroepen, branche-AOW en pensioensparen: in de Tank- en Was branche is veel lichamelijk zwaar werk. De processen zijn vaak zo ingericht dat je als werknemer weinig regelvrijheid of regelcapaciteit hebt. Je moet werken volgens vaste procedures en protocollen. Dit geldt voor zowel de werkvloer als voor ondersteunende afdelingen. Wij willen dat alle werknemers die onder de cao vallen, aangemerkt worden als werknemers met zware beroepen. RVU: we willen in de cao opnemen dat per 1 januari 2024, je drie jaar voor je AOW-datum een Regeling Vervroegd Uittreden krijgt aangeboden. Die is netto gelijk aan een AOW-uitkering voor gehuwden. Sparen van vrije tijd voor pensioen: we willen afspreken dat werknemers het fiscale maximum aan vrije dagen mogen opbouwen. Dit is zoals afgesproken in het pensioenakkoord en in afwachting van de definitieve pensioenregeling.

9. Immense werkdruk

Ruim 70% van de werknemers in de Tank- en Was branche ervaart immense werkdruk. De werknemers die een roostervrije dag hebben, worden steeds vaker opgeroepen om te komen werken. De toenemende personeelstekorten veroorzaken overal in de bedrijven werkstress (structureel werkdruk). We moeten als cao-partijen voorkomen dat zoals in Japan mensen zich helemaal kapot werken met alle gevolgen van dien. De leden en werknemers die we hebben geraadpleegd zeggen totaal overbelast te zijn en dat gevoel willen we voor een deel wegnemen door een extra vakantiedag af te spreken voor de hardwerkende helden in de Tank- en Was branche, ter compensatie voor immense werkdruk. Daarnaast willen we afspreken dat overuren niet automatisch worden uitbetaald (dat is nu de praktijk), maar dat je die uren die je te veel hebt gewerkt, later als verlof mag opnemen. Met andere woorden: overuren uitbetalen, tijd voor tijd of toch meenemen om later op te nemen, is een keuzevrijheid van de werknemer.

10. Nachtdiensten

Wij stellen voor de volgende bepalingen in de cao op te nemen:

- Er is sprake van een nachtdienst wanneer er ten minste 1 uur is gewerkt in de periode 00:00 – 06:00 uur.
- De rusttijd na een nachtdienst is minimaal 14 uur.
- Na een reeks van 3 of meer nachtdiensten werkt de werknemer vervolgens minimaal 46 uur niet.

11. Feestdagen

In het kader van een betere werk-privébalans stellen wij voor om de werknemer die op een feestdag werkt ter compensatie een vrije dag te geven.

12. Ruilen van feestdagen

Wij stellen voor dat de werknemer feestdagen kan ruilen voor een andere dag (en) in het jaar dat hij/zij vrij wil zijn. Die dagen gelden dan voor die werknemer als een feestdag. De bepalingen in de cao die voor feestdagen gelden, zijn in dat geval van toepassing op de door de werknemer zelf gekozen feestdagen.

13. Arbeidsmarktpositie

Hiertoe dienen meerdere instrumenten zoals de leerrekening, de leerambassadeur, de loopbaan apk voor werknemers en de inzet op van werk-naar-werk- constructies.

2. Balans werk en privé: bevorderen van duurzame inzetbaarheid middels:

- het bevorderen van verlofvormen die passend zijn voor de keuze van
- de individuele werknemer;
- de "30-urige" werkweek;
- zeggenschap over arbeidstijden;
- verbeteren van vaderschapsverlof (aanvulling tot 100% op wet WIEG); rouwverlof.

14. Overwerk

Wij stellen met betrekking tot overwerk het volgende voor:

- Parttimers kunnen niet worden verplicht tot overwerk of meerwerk, dit kan alleen in onderling overleg. Parttimers werken namelijk niet voor niets parttime. Door parttimers niet te kunnen verplichten tot overwerk of meerwerk, kunnen de parttimers hun bestaande werk-privébalans minimaal op orde houden.
- Het overwerk wordt voortaan niet meer beschouwd per kwartaal, maar per vier weken. Er is dan dus sprake van overwerk als een werknemer meer dan 152 uur (38-urige werkweek) of 160 uur (40-urige werkweek) per vier weken werkt.
- Per vier weken mag een werknemer maximaal 8 uur overwerken.

15. Arbeidsongeschiktheid

Wachtdagen zijn niet meer van deze tijd. Wij geloven niet langer dat negatieve financiële prikkels het ziekteverzuim positief beïnvloeden. Wij stellen voor het toepassen van wachtdagen te schrappen.