

Cao-voorstellen De Unie voor de cao voor de Banden en Wielenbranche 2024

We staan aan de start van nieuwe **cao voor de Banden en Wielenbranche**. Deze voorstellenbrief is een logisch vervolg op onze vorige cao-voorstellenbrief en het uiteindelijk behaalde resultaat. Deze onderhandelingen vinden voor de werknemers wederom plaats in een tijd met veel onzekerheden en veel uitdagingen zoals de sterk gestegen kosten van levensonderhoud en een onzekere energiemarkt, maar ook de werkdruk en hoe daar mee om te gaan. En dit in een tijd waar ook de krapte op de arbeidsmarkt nog steeds hoog is. Veel werk en weinig mensen vraagt veel van de werknemers net als de zorgen over de financiële positie van veel huishoudens door de gestegen kosten die we in de vorige cao zeker niet volledig gerepareerd hebben. Onderstaande voorstellen moeten dan ook in het licht van deze omstandigheden gezien worden.

Looptijd

We willen graag een looptijd 12 maanden afspreken. Een langere is bespreekbaar, maar dan wel gebaseerd op de huidige koopkrachtcijfers.

Loon

In de vorige cao hebben we op dat moment afspraken over het loon gemaakt die acceptabel waren. Toch is de koopkracht van de werknemers binnen de sector zeker niet verbeterd. De Unie wil graag gedurende de looptijd van deze cao een structurele koopkrachtverbetering van 1% realiseren. De exacte loonvraag wordt aan de start van de cao-onderhandelingen bepaald op basis van de meest recente koopkrachtcijfers en verwachtingen voor 2024 en 2025.

Generatiepact, 80-90-100 en 60/80/100 regeling

Zoals eerder gememoreerd is de werkdruk gestegen. Met name ouderen krijgen steeds meer moeite om alles bij te benen en hebben gewoon wat meer hersteltijd nodig. Op deze wijze voorkomen we ook uitval van deze werknemers. Uitval van een werknemer kost het bedrijf geld, veel geld en productieverlies. En dat in een periode waar productiecapaciteit niet voor het oprapen ligt.

In dit kader willen we de huidige regeling herzien en hier aanvullende afspraken over maken. Wij willen dat medewerkers vanaf 60 jaar in de gelegenheid gesteld worden 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw van hun oorspronkelijke salaris. Het betreft wat De Unie hier niet alleen de werknemers die nu in een zwaar beroep zitten. We merken dat ook ouderen in de zogenaamde minder zware beroepen merken dat ze al lang aan het werk zijn. Een arbeidsverleden meer dan 45 jaar van iemand die nu 60 jaar is, is geen uitzondering. Die werknemers hebben in het verleden waarschijnlijk wel zwaar werk gehad die nu nog steeds doorwerkt in hun welzijn. Ook dit is bepalend voor de mate van inzetbaarheid voor iemand.

ADRES → MULTATULILAN 12, 4103 NM CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

IN JOUW
BELANG

5 mei ieder jaar vrij

Met de inval van Rusland in de Oekraïne en nu ook de oorlog in het Midden-Oosten is maar weer eens duidelijk geworden dat vrijheid, zelfs in Europa niet vanzelfsprekend is. Door van Bevrijdingsdag een vaste vrije dag te maken willen het bij iedereen onder de aandacht brengen dat vrijheid niet vanzelfsprekend is.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is voor De Unie een belangrijk thema. Het is een veelomvattend thema dat we niet even met één zin in de cao gaan regelen. We willen hier nader overleg over voeren hoe we dit thema binnen de sector zo goed mogelijk uit kunnen werken. Het ter beschikkingstellen van een ontwikkelingsvoucher is een eerste stap. De werknemers moeten dan wel weten dat de voucher bestaat en wat de toegevoegde waarde hiervan is. Hier willen we graag met de werkgevers over van gedachten wisselen om hier instrumenten voor af te spreken en of er meer mogelijkheden zijn om de duurzame inzetbaarheid voor de werknemer te verbeteren.

Financieel fit

Hier hebben we in de vorige cao een goede afspraak over gemaakt. We zijn erg benieuwd hoe vaak hier gebruik van gemaakt is en wat de resultaten hiervan zijn. Op basis van deze uitkomsten kunnen we dan bepalen of het in de behoefte voorziet, of er nadere afspraken hierover gemaakt moeten worden.

Aanpassen functiegebouw.

In de vorige cao zijn afspraken gemaakt over een update van het functiegebouw. Dit zou 31 maart gerealiseerd zijn. We zien graag de uitkomsten hiervan. Niemand zal er op achteruit gaan, maar De Unie wil in ieder geval aandacht vragen voor de groep vestigingsmanagers die volgens artikel 3.2 geen overwerkvergoeding krijgen terwijl ze zo maar in groep 3 ingeschaald kunnen zijn. Wij stellen voor dat het niet uitbetalen van overwerk pas van toepassing mag zijn als iemand in groep 5 of hoger.

Reiskostenregeling

In de vorige cao hebben we afspraken gemaakt over een verplichte reiskostenregeling. Veel locaties binnen de sector zijn gesitueerd op bedrijventerreinen die met het openbaar vervoer slecht bereikbaar zijn. Wij stellen voor in de cao-afspraken te maken dat iedere werknemer het maximaal fiscale maximum van 23 cent ontvangt over de daadwerkelijk gereden kilometers zonder maximering van het aantal kilometers dat iemand moet rijden.

Aanvulling geboorteverlof tot 100%

We willen het geboorteverlof aanvullen tot 100% van het salaris zodat er meer recht gedaan kan worden aan het uitgangspunt van de regeling zodat er meer aandacht komt voor het zorgen voor een kind en niet alleen voor de moeder.

Goede thuiswerkregeling en faciliteiten

We willen afspraken maken voor diegene die de mogelijkheid hebben thuis te werken, dat het ook Arbo-technisch goed kan plaatsvinden en dat er ook een passende vergoeding voor gegeven wordt.

Draagvlak cao vergroten onder werknemers

De Unie stelt voor om gedurende het eerste jaar van het lidmaatschap van een werknemer de contributie door werkgever te vergoeden.

Werkgeversbijdrage

Wij willen de huidige werkgeversbijdrage verhogen met de inflatie over de looptijd van de cao en de regeling zoals in de cao afgesproken continueren.

We behouden ons het recht voor gedurende de cao-onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, voorstellen te wijzigen of in te trekken. We kijken uit naar een constructief overleg met oog voor elkaars noden en wensen en daar in alle redelijkheid afspraken over maken die op voldoende draagvlak kunnen rekenen.

Met vriendelijke groet,

Gerard van der Lit, De Unie