



Bulletin CAO

Bulletin CAO is een uitgave van Transport en Logistiek Nederland.



Inhoud

Nadere uitleg
CAO onderhandelingsakkoord
10 mei 2007

Nadere uitleg CAO onderhandelingsakkoord 10 mei 2007

In de komende weken stellen CAO partijen in een redactiecommissie de CAO teksten vast. Het uitwerken van de teksten en het drukken van de CAO vraagt om de nodige tijd. Zodra de teksten gereed zijn zal een PDF versie op de site te vinden zijn onder <http://www.tln.nl/downloads.html>. De loontabellen en de vergoedingen per 1 juni 2007 zullen eerder beschikbaar zijn. Hieronder volgt de integrale tekst van het onderhandelingsakkoord in cursief met daaronder tekst en uitleg of het antwoord op een veelgestelde vraag.

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 april 2007 tot 1 oktober 2008.

Met een looptijd van 18 maanden is het mogelijk geworden om per 1 april 2008 een loonafpraak te maken. Ook is er tijd en rust gecreëerd voor het uitrollen van onderzoeken en experimenten alvorens de onderhandelingen voor de volgende CAO weer zullen starten.

2. Loon, toeslagen en onbelaste verblijfskostenvergoedingen

De lonen, toeslagen en onbelaste verblijfskostenvergoedingen zullen per 1 juni 2007 worden verhoogd met 3,2%. De lonen, toeslagen en onbelaste verblijfskostenvergoedingen zullen per 1 april 2008 met 1,5% worden verhoogd. In de maand december 2007 zal een eenmalige uitkering worden betaald aan alle werknemers van bruto €350,00.

Initiële verhoging

In het akkoord zijn twee momenten voor een initiële loonstijging vastgelegd, 1 juni 2007 en 1 april 2008. Bewust is gekozen voor afspraken die **geen terugwerkend** karakter hebben. Op basis van 10 maanden is een verhoging per 1 juni van 3,2%, effectief 2,67%. Als gevolg hiervan is o.a. de eenmalige uitkering van bruto €350 in beeld gekomen. De verhoging per 1 april 2008 van 1,5% geeft een loonstijging op 1 oktober 2008, einde contract van 4,7%.

Eenmalige uitkering

De eenmalige uitkering bedraagt 0,79% over het loon D5 met 10 overuren. De uitkering is voor alle schalen hetzelfde. Dit betekent dat schaal A er aanzienlijk meer op vooruitgaat dan schaal E etc. Feitelijk is dit nivellering. In termen van **loonruimte** pakt een eenmalige uitkering op termijn gunstig uit. Toekomstige initiële verhogingen gaan niet over eenmalige uitkeringen, deze verdampen als het ware in de tijd. De eenmalige uitkering van €350 moet worden betrokken bij de looptijd van het contract, te weten 18 maanden.

Hoe is de €350 opgebouwd?

- Gebaseerd op de maatman D5 met 10 overuren
- De gemiste loonsverhoging van 3,2% over de maanden april en mei 2007
Berekening: $2/12 * 3,2\% = 0,53\%$
- De gemiste vergoeding ten behoeve van de kinderopvang over 2006 en januari tot en met mei 2007. In het akkoord 2005-2007 is afgesproken dat ten behoeve van de kinderopvang de werkgever 0,2% zou gaan bijdragen in een op te richten fonds kinderopvang. Dit fonds is er **niet** gekomen omdat de politiek met ingang van 2007 heeft geregeld dat de kinderopvang wordt gefinancierd via een

opslag op de WW-premie. Vervolgens zijn werkgevers hiervoor weer gecompenseerd met een verlaging van de winstbelasting

Berekening: $0,2\% + 5/12 * 0,2\% = 0,28\%$

- De gemiste verhoging van de grondslag voor het vakantiegeld. Vakantiegeld is gebaseerd op het loon per 1 april van enig jaar. Op 1 april 2007 is het loon van de CAO 2005-2007 uitbetaald
- De onbelaste vergoedingen worden verhoogd met 3,2%, met ingang van 1 juni 2007. In de eenmalige €350 zit daarom ook een inhaalslag voor de verhoging van de onbelaste vergoedingen

Veelgestelde vragen

- Waarom wordt de eenmalige uitkering in december 2007 uitbetaald?
Bewust is er gekozen voor eind 2007. Hiermee is beoogd dat de CAO algemeen verbindend (AVV) is verklaard en derhalve de afspraak door **alle** werkgevers wordt nagekomen.
- Wie heeft recht op de eenmalige uitkering? En wie betaalt uit?
De werkgever waar de werknemer in de maanden april/mei in dienst was, betaalt de eenmalige uitkering uit. Zijn er twee of meer werkgevers in deze twee maanden, dan wordt er naar rato uitbetaald.
Wordt er **parttime** gewerkt, dan is de uitbetaling eveneens naar rato.

☞ **Tip:** Het is administratief eenvoudiger de eenmalige uitkering af te rekenen met de werknemer die voor december 2007 het dienstverband beëindigt.

Loonkosten akkoord

Met de NEA is afgestemd wat het effect **gemiddeld** op de loonkosten is. Per individueel bedrijf kan het anders uitpakken.

Per 1 juni 2007	
Toename, a.g.v. 3,2% initieel, WGA en sociale lasten	3,53%
Effect 50/100% op pensioen en ziekengeld	0,22%
Saldo	3,75%
Eenmalig uitkering van €350 betekent gemiddeld Over meerdere jaren verdampt deze uitkering en is niet pensioengevend.	1%
Per 1 januari 2008	
Verhoging ploegentoeslag met 1,25% punt	0,126%
Per 1 april 2008	
Verhoging initieel van 1,5%	1,53%

3. WGA premieverdeling

De werkgever zal vanaf 1 juni 2007 de rentehobbel (in 2007 0,47%) voor zijn rekening nemen. Het overige deel van de premie komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever.

Ogenschijnlijk een ingewikkeld verhaal! Werkgevers betalen een gedifferentieerde WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) premie die per bedrijf verschilt. Het verzuimcijfer is immers per bedrijf verschillend. Het percentage zit tussen 0% en 2,8% en is afhankelijk van de WAO-uitval van het bedrijf over voorgaande jaren en wordt elk jaar **opnieuw** vastgesteld. Binnen de Stichting van de Arbeid (STAR) hebben werkgevers afgesproken hoe om te gaan met het doorbelasten van een **deel** van de gedifferentieerde premie aan de werknemer. De wet biedt hiertoe de mogelijkheid. Er is afgesproken de zogeheten rentehobbel, die voor **2007** is vastgesteld op 0,47%, in mindering te brengen op de gedifferentieerde WGA-premie. Deze 0,47% is een opslag op de premie die is ingevoerd om een gelijk speelveld te creëren tussen het UWV en verzekeraars. De rentehobbel heeft te maken met het feit dat het UWV nog geen commerciële tarieven hanteert. De WGA-premie zal de komende jaren verder oplopen. Voor deze rentehobbel 2007 van 0,47% zijn werkgevers macro gecompenseerd door een verlaging van de basispremie WAO/IVA van 0,47%. Overeengekomen is dat werkgevers vanaf juni 2007 de 0,47% conform het STAR-advies eerst van de totale WGA-premie aftrekken voordat de verdeling plaatsvindt. Het resterende deel van de WGA-premie wordt gelijkelijk verdeeld over werkgever en werknemer. Dus de werkgever betaalt 0,47% plus de helft van het resterende deel, en de werknemer betaalt de andere helft.

Voorbeeld: Stel de WGA-premie op 0,75%, trek voor **2007** hiervan af de correctie van **0,47%**, het saldo van de WGA-premie bedraagt dan 0,28% en houdt van de 0,28% 50% in op het **netto** loon van de werknemer. Dus de werknemer betaalt 0,14% en de werkgever 0,61% van de WGA-premie.



Eerder dit jaar adviseerde TLN haar leden de WGA-premie direct te verdelen **zonder** eerst de rentehobbel voor eigen rekening te nemen. Deze afspraak is daarom een verbetering voor de werknemer die bij een werkgever werkt waar de gedifferentieerde WGA premie meer dan 0,0% bedraagt. Het netto loon zal hierdoor verschillen gaan vertonen!

☞ **Tip:** Geef uw salarisadministrateur opdracht per **1 juni 2007** op het netto loon de inhouding door te voeren.

4. Ploegentoeslagen

De huidige ploegentoeslagen zullen per 1 januari 2008 met 1,25% punt worden verhoogd.

De CAO kent meerdere ploegentoeslagen (art. 36). Deze zijn de afgelopen jaren niet verhoogd. Vergelijking met andere branches heeft geleerd dat een verhoging marktconform is. Verhoging met 1,25% punt betekent dat een ploegentoeslag van 7,5% per 1 januari 2008 8,75% wordt. Bewust is voor 1 januari 2008 gekozen. Hiermee wordt de mogelijkheid gecreëerd de verhoging bij de tariefbespreking voor het jaar 2008 te kunnen betrekken.

5. Onregelmatigheidstoelagen logistieke paragraaf

Bij een dagvenster van 06.00-18.00 uur zijn de toeslagen

- Voor de uren van maandag t/m vrijdag tussen 18.00-24.00 uur 35% per uur
- Voor de uren van maandag t/m vrijdag tussen 0.00-06.00 uur 45% per uur

De logistieke paragraaf en in het bijzonder de onregelmatigheidstoelagen wordt door enkele bedrijven toegepast. De percentages zijn met 5% punt verhoogd tot respectievelijk 35% en 45%.

6. Pensioenopbouw

Bij de pensioenopbouw zullen gewerkte uren op zaterdag (150%) en zondag (200%) worden betrokken. Het bestaande maximum aan flexibele beloningselementen van 22,75% zal worden gehandhaafd.

Met het VPL (Vut, prepensioen en levensloop) akkoord van 2005 zijn er afspraken gemaakt die in de CAO 2005-2007 zijn opgenomen. Voor de werknemers geboren op 1 januari 1950 en later is overeengekomen dat zij een hoger persoonlijk pensioen gaan opbouwen zodat besloten kan gaan worden eerder dan met 65 jaar met pensioen te gaan. Voor deze medewerkers is het immers niet meer mogelijk om met de VUT of prepensioen te gaan. Overigens worden de opgebouwde prepensioenrechten (vanaf 2002) wel toegevoegd aan het pensioenkapitaal. Een herkenbare afspraak is dat voor werknemers geboren in 1950 en later, maximaal 7 overuren pensioengevend zijn geworden met ingang van 2006. Op zaterdag en zondag worden geen overuren berekend, echter wel een toeslag van 50% respectievelijk 100%. In dit akkoord is overeengekomen dat deze uren en toeslagen worden meegenomen bij de berekening van het pensioengevend inkomen. Onveranderd blijft het maximum van 22,75% van het functieloon. Omdat de pensioenpremie feitelijk voor een deel ook door de **werknemer** wordt betaald (van de 28,2% komt 9,6% voor rekening werknemer), betekent deze afspraak wel dat zich een verschuiving/verlaging in het netto loon van de werknemer kan voordoen.

Deze afspraak vraagt een **aanpassing** in het systeem van de administrateur PVF Achmea. Het pensioenfonds zal u **informer**en hoe en wanneer de afspraak wordt geëffectueerd.

☞ **Tip:** Zie ook www.devervoersite.nl.

7. Pensioen/franchise

Partijen spreken de intentie uit om in de toekomst in het kader van de bedrijfstakpensioenregeling de wettelijke minimale franchise te hanteren.

Deze afspraak staat in relatie met de VPL afspraak onder punt 7. We hebben vastgelegd dat elk jaar de **laagste** franchise wordt gekozen voor de werknemer geboren 1950 en later. Het beleid was al zo.

8. Loon bij arbeidsongeschiktheid

Bij de bepaling van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid, zullen conform de bestaande berekeningssystematiek, de overuren van 130%, en de zaterdag- en de zondag uren (respectievelijk 150% en 200%) worden betrokken, met een maximum van 22,75% van het functieloon. Tevens zal de onregelmatigheidstoelagen (TLN art. 55) bij de bepaling van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid worden meegenomen.



De afspraak heeft een relatie met de afspraak vastgelegd onder punt 6. De grondslag voor het loon tijdens ziekte wordt op basis van deze afspraak ook gebaseerd op de toeslagen van zaterdag en zondag, en niet meer enkel op basis van de gelimiteerde overuren. Er is echter wel een maximum van 22,75% van het functieloon overeengekomen.

9. Experimenten nieuwe CAO structuur

In het kader van het door IVA/AWVN uitgevoerde onderzoek naar de nieuwe CAO structuren, zullen partijen gedurende de looptijd van de CAO experimenten uitvoeren met betrekking tot de totstandkoming van raam CAO's en vormen van flexibele beloning.

De TLN CAO kan een echte raam CAO worden wanneer voor deelmarkten **specifieke** CAO afspraken overeen worden gekomen. Deze afspraken zullen worden getest in *pilots*. Wanneer deze experimenten een positief resultaat opleveren, zullen afspraken definitief in de CAO worden opgenomen, waarna de TLN CAO een raam CAO zal zijn geworden. Op dit moment hebben de deelmarkten veevervoer, logistiek en verticaal transport zich aangemeld.

10. Onderzoek toekomstperspectieven van de sector

In het kader van dit onderzoek zal een deelonderzoek plaatsvinden naar de gevolgen van de invoering van de gemiddeld 48-urige werkweek medio maart 2011, binnen verschillende nader te definiëren vervoerstromen. Aanbevelingen zullen worden gedaan voor oplossingen ten aanzien van:

- *De gevolgen voor het inkomen van de chauffeur*
- *De inhoud van het werk*
- *De sociale consequenties*
- *De bedrijfseconomische consequenties*

Tevens wordt hierbij de noodzakelijke instroom van nieuwe groepen medewerkers in de sector betrokken. Gedurende het onderzoek zullen op basis van vrijwilligheid binnen verschillende vervoersstromen experimenten worden uitgevoerd betreffende de invoering van de 48-urige werkweek.

De 48-urige werkweek heeft als een rode draad door deze CAO onderhandelingen gelopen. Tot maart 2011 heeft de bedrijfstak van de politiek de tijd gekregen te komen met oplossingen en antwoorden. Tot dat moment is de *opting-out* tot 55 uur het maximaal haalbare. Externe deskundigen zullen worden ingehuurd om onderzoek te doen naar oplossingen. Nieuwe arbeidstijdenmodellen met bijbehorende beloningssystemen zullen in de praktijk worden getoetst. Wat is het effect wanneer de toeslag (30%) voor overuren daalt, en het basisloon omhoog gaat? Aan theoretische antwoorden heeft de bedrijfstak niet veel!

11. SOOB CAO

Partijen zullen in de loop van 2007 de besprekingen starten over de status van de SOOB CAO na 31 december 2008.

De afgelopen jaren zijn de meningen over de afspraken vastgelegd in de SOOB CAO niet eenduidig. Graag zien werkgevers dat de 0,86% premie nuttig wordt besteed en bij voorkeur lager wordt. Afgesproken is dat in de tweede helft van 2007 uitvoerig in een open dialoog zal worden gediscussieerd over de zin en onzin van dit fonds. Op basis van deze discussie zullen de CAO onderhandelingen worden gevoerd.

12. Verlenging certificaat vorkheftruck

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het certificaat vorkheftruck in opdracht van de werkgever en het periodiek in stand houden van het vorkheftruck certificaat op verzoek van de werknemer, zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende forfaitaire reiskostenvergoeding) vergoeden. Voorts zal de werkgever de ter zake bestede cursustijd met een maximum van 40 loonuren (à 100%) vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

Op basis van wetgeving is verlenging van dit certificaat niet noodzakelijk. Het is echter wel raadzaam, waarbij te denken valt aan het **preventief** voorkomen van ongeval. De arbeidsinspectie zal waarde hechten aan een geldig certificaat. In termen van *employability* is in analogie van de afspraken op het vlak van ADR certificaten besloten de verlenging van het vorkheftruck certificaat voor rekening van de werkgever te laten komen.

13. Vakantietoeslag in het tweede ziektejaar

Over het loon tijdens het tweede ziektejaar zal 8% vakantietoeslag worden betaald.

In navolging wat in het eerste ziektejaar het geval is, zal nu ook in het tweede ziektejaar vakantiegeld worden uitbetaald. Omdat het gebruikelijk is dat vakantiegeld in mei wordt uitbetaald, zal deze afspraak al in de maand mei 2007 effect hebben.

14. Keuringen

Per 1 april 2007 zal er nog slechts sprake zijn van PAGO- en combikeuringen. De kosten van deze keuringen zijn voor rekening van de werkgever.

Op basis van de CAO 2005-2007 hebben CAO partijen de medische keuring voor het rijbewijs en de PAGO keuring samengesmolten tot een zogenaamde combikeuring. We zitten nu nog in een overgangsfase. Via de BGZ (www.bgz.nl) is er per 1 januari 2007 een eenmalige financiële tegemoetkoming te declareren. Op basis van deze afspraak is feitelijk de afspraak uit de CAO 2005-2007 geformaliseerd.

Veelgestelde vraag

- Vervalt de aanstellingskeuring?
Nee! Daarin is niets veranderd.

15. Koudetoeslag

Voor het structureel werken in vrieshuizen zal een toeslag van € 27,92 bruto per maand worden toegekend.

De hoogte van deze toeslag is gebaseerd op de vuilwerk toeslag.

16. Arbeidstijden

Partijen formeren een werkgroep teneinde de regelgeving inzake arbeidstijden te bespreken. De reeds eerder overeengekomen gemiddelde maximale arbeidstijd van 55 uur per week voor rijdend personeel wordt hierbij betrokken.

Op basis van de nieuwe arbeidstijdenwetgeving zal een werkgroep zich gaan buigen over o.a. de vraag of nachtarbeid weer 12 uur kan worden, i.p.v. 10 uur. Geen eenvoudige zaak, deze werkgroep heeft een stevige opdracht!

17. Mintreden

De "min twee trede" in de A, B, C schaal zal per 1 oktober 2008 komen te vervallen. Het niveau van de "min één trede" zal worden aangepast conform de loonstijging.

De mintreden hebben een lange historie. Een aantal deelmarkten, o.a. de koeriers, maken veelvuldig gebruik van de deze mintreden. TLN zal de looptijd van de CAO aanwenden voor onderzoek naar de toepasbaarheid van de min twee trede.

18. Boordcomputer

In art.26.2.h zal het woord boordcomputer worden vervangen door elektronische tijdsregistratiesystemen.

Gekozen is voor een wat ruimere formulering die inspeelt op alle ICT ontwikkelingen in de cabine.

19. Tijd voor tijd regeling

De mogelijkheden van, en de procedure met betrekking tot de totstandkoming en aanpassing van vrijwillige tijd voor tijd regelingen zullen worden betrokken bij de besprekingen aangaande raam CAO's als bedoeld onder punt 9.

TLN heeft deze onderhandelingen hoge verwachtingen gehad bij het binnenhalen van duidelijke afspraken. Het afgelopen jaar hebben onderhandelingen op bedrijfsniveau met de bonden geen concrete maatwerkoplossingen opgeleverd. Aan de onderhandelingstafel is afgesproken dat met elan gezamenlijk gezocht gaat worden naar oplossingen van arbeidstijdenmanagement. Indien er overeenstemming is met de bonden kunnen er experimenten worden gestart.

20. Gelijk werk gelijk loon

Partijen onderkennen dat gelijk werk gelijk loon het uitgangspunt is voor alle werkzaamheden in de sector beroepsgoederenvervoer in Nederland. Vanwege de complexe situatie en o.a. door het internationale karakter van de sector zullen partijen een extern deskundige (jurist) inschakelen. Onder zijn/haar begeleiding zullen CAO teksten worden geformuleerd die naleving en handhaving van het uitgangspunt gelijk werk gelijk loon zullen waarborgen. Deze teksten zullen in de volgende CAO worden opgenomen.



Met ingang van 1 januari 2008 zal bij de inleen van uitzendkrachten van in Nederland gevestigde uitzendbureaus, alleen nog gebruik worden gemaakt van NEN gecertificeerde uitzendbureaus. Negen maanden na de totstandkoming van een vergelijkbare certificeringsregeling voor buitenlandse uitzendbureaus, zal deze afspraak ook gelden met betrekking tot deze uitzendbureaus.

De huidige charterbepalingen zullen als volgt worden gewijzigd:

“De werkgever is verplicht in overeenkomsten van onderaanneming met zelfstandige ondernemers, die als werkgever in de zin van deze CAO optreden, te bedingen dat zij de bepalingen van deze CAO zullen naleven, tenzij op de werknemer een andere CAO van toepassing is”.

TLN is een voorstander van de naleving van de CAO. In deze filosofie past ook het adagium gelijke arbeid gelijk loon. Toch zijn er situaties denkbaar in het beroeps-goederenvervoer over de weg waar simpele toepassing niet eenvoudig is. Neem het voorbeeld postiljon rijden: ondernemer heeft in Nederland en Frankrijk een bedrijf. Op de locatie Frankrijk neemt een Franse chauffeur de combinatie over en rijdt naar de bestemming. De Nederlandse chauffeur maakt zijn rusturen in een hotel en neemt het stuur over van een combinatie die weer op weg is naar Nederland. Het kan niet de bedoeling zijn dat de Franse chauffeur in dienst bij de Franse vestiging, volgens de Nederlandse CAO wordt beloond.

CAO partijen hebben besloten deze en soortgelijke varianten uit te laten zoeken. Vanaf 1 januari 2008 zal er op basis van de CAO alleen zaken gedaan kunnen worden met uitzendbureaus die volgens de NEN 4400 gecertificeerd zijn. De Stichting Normering Arbeid houdt het register bij. Het SFT register maakt onderdeel uit van het register van de Stichting Normering Arbeid. In ontwikkeling is de NEN voor buitenlandse uitzendbureaus.

☞ **Tip:** De NEN-gecertificeerde uitzendbureaus zijn te vinden op de website www.normeringarbeid.nl. Zie ook www.sft.nl.

21. Loon bij arbeidsongeschiktheid/diëtist en aanvullend pakket zorgverzekering

Wanneer de diëtist in het basispakket is opgenomen, hoeft er geen aanvullende verzekering voor de diëtist te worden afgesloten.

Inmiddels is de diëtist opgenomen in het basispakket zorgverzekering. Op basis van de CAO 2005-2007 zou er sprake zijn van een doublure wanneer de diëtist ook in de aanvullende polis moet zijn verzekerd. De aanvullende verzekering, naast meewerken aan re-integratie, is van belang voor het recht op de 100% loondoorbetaling is het tweede ziektejaar.

Colofon

Bulletin CAO bevat actualiteiten en wetenswaardigheden voor leden. De uitgave verschijnt afhankelijk van het aanbod van informatie en kent daardoor geen vaste frequentie.

Hoewel uiterste zorgvuldigheid is betracht bij het samenstellen van dit bulletin, wordt aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden door Transport en Logistiek Nederland niet aanvaard, noch aansprakelijkheid voor schade, van welke aard dan ook, die het directe of indirecte gevolg is van handelingen en/of beslissingen die (mede) gebaseerd zijn op de informatie in dit bulletin.

Nadere info:
André Klug (aklug@tln.nl)

© 2007

