



Eindbod TLN/VVT cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Een toekomstbestendige cao

TLN en VVT voelen de urgentie voor een toekomstbestendige cao. Het jaar 2023 stond voor werkgevers dan ook in het teken van ledenbijeenkomsten en het vergaren van meer kennis op het gebied van veranderingen op de arbeidsmarkt. Uiteindelijk heeft dit ertoe geleid dat werkgevers een gedragen visie op een toekomstbestendige cao met de vakbonden hebben kunnen delen tijdens het eerste cao-overleg op 25 oktober 2023. Werkgevers hebben tijdens dit cao-overleg de intentie uitgesproken om te streven naar meer flexibiliteit en maatwerk in de cao. Daarnaast moet tijdens de looptijd van aankomende cao gesproken worden over het basisinkomen, verschillende cao-varianten, meer autonomie en vrijheid, duurzame inzetbaarheid en het bieden van keuze in arbeidsvoorwaarden aan medewerkers. Met onderstaande voorstellen willen TLN en VVT op deze thema's een concrete stap zetten. Ten slotte willen werkgevers concrete werkafspraken maken om tijdens de looptijd van aankomende cao meer stappen vooruit te doen.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Basisinkomen

2. Lonen

1 januari 2024

De lonen bij schalen A tot en met H en de bruto toeslagen zullen per 1 januari 2024 worden verhoogd met 4%.

De verblijfskosten zullen per 1 januari 2024 worden verhoogd overeenkomstig het convenant met de Belastingdienst, maar maximaal met 4%.

1 juli 2024

De lonen bij schalen A tot en met H en de bruto toeslagen zullen per 1 juli 2024 worden verhoogd met 2%.

De verblijfskosten zullen per 1 juli 2024 worden verhoogd overeenkomstig het convenant met de Belastingdienst, maar maximaal met 2%.

1 januari 2025

De lonen bij schalen A tot en met H en de bruto toeslagen zullen per 1 januari 2025 worden verhoogd met 4%.

De verblijfskosten zullen per 1 januari 2025 worden verhoogd overeenkomstig het convenant met de Belastingdienst, maar maximaal met 4%.



3. Loonschaal A'

Loonschaal A' zal per 1 januari 2024 uit de cao verdwijnen.

4. Trede 0

Trede 0 zal per 1 januari 2024 verdwijnen uit de loonschalen A tot en met H.

5. Wachtdag bij ziekte

De wachtdag bij ziekte zal per 1 januari 2024 uit de cao verdwijnen.

6. Toeslag op ééndaagse ritten

Het percentage betreffende de toeslag op ééndaagse ritten, genoemd in artikel 37 lid 1, krijgt een minimumkarakter.

7. Vakbondsverlof

Werknemers die lid zijn van een vakbond en op zaterdag georganiseerde vakbondswerkzaamheden verrichten, krijgen hiervoor 10 uren vergoed a 100%. Werkgevers kunnen voor het vergoeden van vakbondsverlof een vergoeding aanvragen bij SOOB.

8. Discount voormalig KNV-bedrijven

De discount voor voormalig KNV-bedrijven op de lonen zal per 1 januari 2024 worden verlaagd van 0,32% naar 0,26%. In juli 2024 zal tussen partijen overleg plaatsvinden of het aantal werknemers dat recht heeft op de 18 atv-dagen nog langer rechtvaardigt dat er een discount op de lonen van de oud KNV-bedrijven plaats vindt.

Uiterlijk in december 2024 wordt eventueel de nieuwe discount voor voormalig KNV-bedrijven berekend en gecommuniceerd met sociale partners. Deze discount zal per 1 januari 2025 toegepast worden op het TLN-loongebouw.

Investeren in jongeren

9. Jeugdloon gekwalificeerde jongeren

Het jeugdloon voor gekwalificeerde jongeren (artikel 20 lid 2) zal per 1 januari 2024 uit de cao verdwijnen.

10. Stagevergoeding en definitie van stagiair

De stagevergoeding wordt bepaald op €200,- bruto per maand. Dit cao-artikel krijgt een minimumkarakter. Daarnaast wordt aan artikel 3 van de cao een definitie van stagiair toegevoegd. Deze definitie zal door sociale partners nader worden bepaald in de redactiecommissie.



Meer autonomie en (regel)vrijheid

11. Weigeren van overwerk boven de 50 uren per week

Werknemers krijgen het recht om overwerk boven gemiddeld 50 uur per week te weigeren. Dit gemiddelde wordt gezien over een periode van 4 weken. Als werknemer hiervan gebruik wenst te maken dient hij een verzoek in bij werkgever. Dit verzoek dient uiterlijk vier weken voorafgaand aan het ingaande kwartaal te worden ingediend.

12. Nachtrust

In afwijking van artikel 8 lid 4 jo. artikel 4 onder g van Verordening (EG) nr. 561/2006 krijgen werknemers, nadat zij zijn teruggekeerd op standplaats, recht op de volgende uren nachtrust:

- a) Drie keer per week 10 uur;
- b) Twee keer per week 11 uur nachtrust;

13. Dispensatieverzoek WKR-regeling

Werkgevers hoeven niet langer een dispensatieverzoek in te dienen bij cao-partijen voor het uitbetalen van bedragen die onder de WKR-regeling kunnen worden gebracht.

14. Tijd-voor-Tijd regeling

De Tijd-voor-Tijd regeling behoeft, bij de start van de regeling, slechts eenmalig aangemeld te worden. Hiermee komt artikel 31 lid 6 te vervallen.

Keuze in arbeidsvoorwaarden

15. Cao à-la-carte

Werknemer krijgt de mogelijkheid om vier bovenwettelijke vakantiedagen te aan- of verkopen.

16. Vakantiegeld per maand

Het vakantiegeld kan per maand worden uitbetaald, mits hierover op bedrijfsniveau voorafgaand aan het kalenderjaar overeenstemming wordt bereikt.

Voorstel tot werkafspraken modernisering cao

17. Om te komen tot modernisering van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen is het van belang dat partijen de werkafpraak maken om, gedurende de looptijd van deze cao, te spreken over onderstaande onderwerpen.

- Periode 1 januari 2024 tot en met 1 juli 2024: meer autonomie en (regel)vrijheid;
- Periode 1 september 2024 tot en met 31 december 2024: verschillende varianten van de cao, waaronder de minimum-cao, cao's op deelmarktniveau etc.;
- Periode 1 januari 2025 tot en met 1 juli 2025: het bieden van keuze in arbeidsvoorwaarden aan medewerkers;
- Periode 1 januari 2025 tot en met 1 juli 2025: duurzame inzetbaarheid en ziekteverzuim;



- Periode 1 september 2025 – 31 december 2025: het basisinkomen op basis van een fulltime dienstverband.

18. Vervaltermijn eindbod

Gelet op de in alle opzichten onzekere tijden waar we mee te maken hebben, verbinden wij aan dit eindbod een vervaltermijn van twee weken. Deze korte vervaltermijn is voor werkgevers noodzakelijk om de loonsverhoging per 1 januari 2024 tijdig te kunnen doorvoeren. Na deze termijn behouden wij ons het recht voor om het eindbod in te trekken.

Nieuwegein, 8 december 2023