

Vraag en antwoord bij stand van zaken onderhandelingen nieuwe cao Zorgvervoer en Taxi per 2023

Wat is nu de stand van zaken met betrekking tot de onderhandelingen over een nieuwe cao Zorgvervoer en Taxi en waarom berichten werkgevers hun werknemers zo eenzijdig?

Middels deze Q&A reageren wij op de uiteenzetting van de werkgevers (linkerzijde) en vind je onze uitleg van de vakbonden aan de Rechterzijde.

Hoe lang wordt er al onderhandeld over een nieuwe cao Zorgvervoer en Taxi ?

Werkgevers	Vakbonden
Op 20 mei 2022 zijn de onderhandelingen gestart voor de nieuwe cao die op 1 januari 2023 in moet gaan. Vanaf mei is er tussen vakbonden en werkgevers 6 keer onderhandeld.	Wij zijn 8 keer bij elkaar gekomen. Start 20 mei, 3 juni, 17 juni, 1 juli, 8 juli, 23 september, 7 oktober en 14 oktober zijn wij bij elkaar gekomen. Helaas waren er op 20 mei maar 2 van de 6 werkgevers aanwezig en zowel op 20 mei als op 3 juni hadden zij een inhoudsloze voorstellenbrief; met andere woorden: er stond niets in.

Waarom is er in mei al met de onderhandelingen gestart? De huidige cao loopt toch nog t/m 31 december 2022

Werkgevers	Vakbonden
Dat klopt, er wordt altijd vroeg gestart met onderhandelen zodat een nieuwe cao aansluit aan de huidige cao, en werkgevers die geen lid zijn van KNV deze ook moeten hanteren. En omdat ieder jaar in oktober de NEA kostenontwikkelingsindex wordt vastgesteld voor het jaar erna. In deze index worden de kostenstijgingen in de sector doorgerekend in een percentage waarmee werkgevers veelal de tarieven die zij met hun opdrachtgevers hebben afgesproken, kunnen verhogen. Om die tariefsaanpassing daadwerkelijk te realiseren is ook nog tijd nodig.	Wat werkgevers aangeven is correct. De werkgevers willen op tijd de NEA-index. Op deze manier wordt de loonsverhoging doorberekend naar de opdrachtgevers. Dat is voor zowel werkgevers als werknemers goed.

Wat hebben de werkgevers voorgesteld; eindbod 14 oktober**Wat hebben werknemers op 14 oktober voorgesteld**

Werkgevers	Vakbonden
Omdat werkgevers zien dat de werknemers in de sector door de hoge inflatie en de stijging van de kosten een fatsoenlijke loonsverhoging nodig hebben, zijn werkgevers tot het uiterste gegaan om een goed voorstel neer te leggen waarmee recht gedaan wordt aan de wensen en behoeftes van werknemers. Hier heb je al eerder over kunnen lezen, maar onderstaand in het kort nogmaals de belangrijkste punten uit het voorstel. *Een loonsverhoging van in totaal meer dan 12% voor een looptijd van 2 jaar. *Per 1 januari 2023 stijgen de lonen met 8% *Per 1 januari 2024 stijgen de lonen met 4% *Schrappen tredes 3 en 4 rijdend personeel per 2023 *Bovenstaande betekent dat het startsalaris van een chauffeur over veertien maanden op 14,14 komt *Het percentage van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gaat voor de eerste 2 weken van ziekte van 70% naar 80% *De huidige regeling in de cao met betrekking tot verloonde tijd waarbij 12,5% onderbreking ingehouden kon worden ook als de onderbreking niet genoten is wordt geschrapt. Er wordt teruggekeerd naar de oude regeling voor verloonde tijd, met een maximaal aantal onderbrekingen op standplaats (denk aan huisadres) van vier. En onbeperkt in tijdsduur	Fijn dat werkgevers het met ons eens zijn, dat er een fatsoenlijke loonsverhoging nodig is. Fatsoenlijk voor ons is, is een leefbaar loon. Dat betekent voor ons minimaal koopkrachtbehoud. Wat hebben wij op 14 oktober aan de werkgevers voorgesteld: • 1 jarige cao van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 • Een loonsverhoging van 12,5% door: ○ De tredenverschillen te verhogen naar 2,5% ○ Daarna 8% loonsverhoging ○ En vervolgens schrappen van trede 3, 4 en 5 rijdend personeel ○ Loongebouw opnieuw nummeren *Zie loontabel oud versus nieuw • 100% loondoorbetaling bij ziekte over het eerste jaar • 100% loondoorbetaling bij ziekte over het tweede jaar als er meegewerkt wordt aan re-integratie • Afschaffing wachtdagen • Wijzigen naam Max/Flex in pauzeregeling en in de tekst moet worden toegevoegd dat er sprake is van een daadwerkelijk genoten pauze van minimaal 15 minuten • Reiskostenregeling woon-werkverkeer (betreft punt 17 van de voorstellenbrief)

De vakbonden vragen veel meer. Waarom komen werkgevers hier niet aan tegemoet?

Werkgevers	Werknemers
Net als de werknemers hebben ook de werkgevers te maken met kosten verhogingen door de toegenomen inflatie, de brandstofprijzen en andere gestegen kosten. Ook heeft de corona crisis de nodige effecten gehad, net zoals vervoersbudgetten die bij opdrachtgevers onder druk staan. Dat kan betekenen dat vervoerders de kosten niet door kunnen belasten naar opdrachtgevers, omdat zij die niet kunnen of willen betalen. Dat kan nadelig uitpakken voor de werkgelegenheid in onze sector of leiden tot een zoektocht naar andere oplossingen om het vervoer zonder loondienstchauffeurs te kunnen doen. Dat maakt dat meer dan wat er nu geboden is simpelweg niet gaat. Meer actie door vakbonden gaat niet leiden tot een grotere loonsverhoging, meer rek zit er niet in de sector. Maar omdat werkgevers snappen dat de werknemers het zonder een fatsoenlijke loonsverhoging niet meer redden is er voor gekozen om een historisch hoog voorstel te doen. Onze mensen verdienen het.	Het klopt dat werkgevers te maken hebben met stijgende kostenverhogingen. Met name de brandstofprijzen zijn enorm gestegen. Laten we eerlijk zijn, de werkgevers zijn tijdens Corona behoorlijk gesteund door de overheid. Er zijn niet of nauwelijks bedrijven tot nu toe failliet gegaan. Wij hebben een financiële analyse gedaan. De bedrijven hebben genoeg financiële middelen om een goede cao af te sluiten, ook worden de loonkosten doorberekend dus de ruimte is er wel. De grote leegloop (nu al hebben meer dan 650 collega's de sector verlaten) in de sector zal groter worden wat de werkgevers meer gaat kosten dan betere arbeidsvoorwaarden. De cao loopt al jaren achter en er moet echt boven inflatie geboden worden willen we ervoor zorgen dat zaken verbeteren in de sector. Omdat de arbeidsvoorwaarden al jaren achteruit gaan, is het noodzakelijk dat er nu grotere stappen genomen worden. Dit zien niet alleen wij, maar ook de opdrachtgevers, zoals de gemeentes. Zij hebben immers een vervoersplicht. Laten we eerlijk zijn: loonstraf op ziek zijn, is zeker niet meer van deze tijd. En het risico dat er even geen werk is, afwimpelen op werknemers door terug te keren naar onderbrekingen, die jij niet betaald krijgt, is boter op het hoofd hebben van werkgevers. Werkgevers verwijten FNV en CNV dat wij bij onze eisen blijven. De realiteit is echter, dat vakbonden alle onregelmatigheidstoeslagen voor dit jaar hebben losgelaten om tot een leefbaar loon te komen. Het zijn de werkgevers die nergens over willen praten.

Waarom wordt er geen APC (Automatische Prijs Compensatie) geboden? Dat is toch veel gemakkelijker?

Werkgevers	Werknemers
Automatische Prijs Compensatie is het speerpunt van de vakbonden op dit moment. De APC houdt in dat de lonen ieder jaar verhoogd worden met de gemiddelde CBS consumenten prijs index van het jaar voorafgaand. Ieder jaar op 1 januari worden de lonen dan dus verhoogd met de gemiddelde inflatie van het jaar daarvoor. In het algemeen zijn we geen voorstander van een APC om niet in een loon/prijsspiraal terecht te komen. De huidige wereldwijde situatie leidt tot een extreem hoge inflatie, waarvan de effecten niet voor alle sectoren gelijk zijn, sommige sectoren verdienen nu heel veel, andere hebben het juist heel moeilijk. De APC is een algemene prijscompensatie en daarom nooit de meest geschikte voor	Precies! De APC zorgt ervoor dat je koopkracht behoudt. Het betekent niet dat je meer salaris overhoudt. Een loonsverhoging is nog steeds nodig om iets meer te besteden te hebben. Het is een onzinverhaal om te denken, dat de APC een loonprijsspiraal te weeg brengt. Immers werkgevers berekenen de inflatie ook door in hun offertes. Daarnaast is de theorie van een loon-prijsspiraal een spookverhaal waar geen wetenschappelijke harde onderbouwing voor is. Dit is pas het geval als het globaal (wereldwijd) gedaan wordt. In de taxi cao is het noodzakelijk om boven inflatieniveau te blijven de komende jaren, sterker nog we moeten erboven uit gaan komen willen we een fijne sector behouden.

een specifieke sector. Daarom gaan werkgevers voor een vast structureel percentage in de cao, ook omdat deze goed meegenomen kan worden in de NEA index.		
--	--	--

Ik heb de indruk dat er nu ineens een cao moet komen. Waarom is dat?

Werkgevers		Werknemers
Voor de gehele sector maar vooral voor de werknemers is het van groot belang dat er duidelijkheid komt over de loonsstijgingen uiterlijk eind oktober. Bovendien willen werkgevers graag hun werknemers ook daadwerkelijk per 1 januari een loonsverhoging kunnen betalen. Nog langer wachten benadeelt de werknemers in de sector en dat willen werkgevers niet laten gebeuren.		De huidige cao loopt nog tot 31 december 2022. We hebben dus nog 2 maanden!! Echter werkgevers en opdrachtgevers willen graag voor hun financiële budgetten ruim vooraf weten wat de kostenstijgingen zijn. Het is in het eigen belang van de werkgevers, dat ze ruim voor het aflopen van de huidige cao de resultaten voor een nieuwe cao hebben. De vakbonden hebben telkens weer aangegeven verder te willen praten, werkgevers willen dit niet meer met ons. De bal ligt dus echt bij hun.

Wat betekent het als er eind oktober geen onderhandelingsresultaat ligt?

Werkgevers		Werknemers
Als er eind oktober nog steeds geen cao resultaat ligt dan wordt de NEA-index vastgesteld zonder een overeengekomen loonsverhoging. In de index wordt dan de gemiddelde loonsverhoging in heel Nederland meegenomen en dat zal lager liggen dan hetgeen werkgevers nu hebben geboden. Na die datum kan een extra loonsverhoging niet meer meegenomen worden. Gezien de stand van zaken in de sector zal er dan geen extra loonsverhoging meer afgesproken kunnen worden. Werkgevers vinden dit een onwenselijke situatie en gunnen hun werknemers de 8% loonsverhoging per 2023 die zij nu voorstellen aan de vakbonden. Dat betekent dat alle partijen hun verantwoordelijkheid moeten nemen en de cao nog af moeten sluiten in oktober.		In de tussentijd wordt eind oktober al half november voor de NEA. Blijkbaar is er tijdsruimte. Uit de tekst van de werkgevers kan je opmaken ze na het vaststellen van de NEA geen extra ruimte meer hebben voor de loonsverhoging. En dat is precies waar de schoen wringt. Wat de loonsverhoging ook wordt, Het kan worden meegenomen in de NEA. Zelfs als deze hoger wordt dan 8%. Ze moeten het jullie wel gunnen! Intussen wordt jouw huidige salaris al bijna 15% minder waard. Laat de werkgevers hun verantwoordelijkheid maar nemen. En zorgen dat jouw collega's in deze sector blijven werken. En je leefbaar inkomen op peil blijft. Onze financiële experts hebben veel jaarverslagen bekeken van diverse bedrijven. De marges in de sector zijn laag, maar de bedrijven hebben voldoende geld op de bank voor een loonsverhoging. Op de lange termijn zal er gekeken moeten worden naar de aanbestedingen. Op de korte termijn zijn er zeker wel middelen om zelf ook geld bij te leggen voor een goede cao, zonder dat hierdoor

		bedrijven om zullen vallen. Als dit al gebeurd dan zijn dat bedrijven die hoe dan ook om zullen vallen, wegens andere problemen.
--	--	--

KNV en Werkgevers houden enquetes over het eindbod onder alle werknemers. Mag dit?

Antwoord vakbond.
Werkgevers hebben ook een vakbond. De vakbond van werkgevers is KNV. Je kan natuurlijk stellen dat het houden van een cao enquête onder werknemers door werkgevers kan en mag. Of het wenselijk is, is een kwestie van goed fatsoen. Werkgevers hebben een respons van 18% ontvangen. 74% daarvan is het eens met het eindbod. Vakbonden hebben een respons van 33% ontvangen. 92% is het oneens met het eindbod. Zijn de stemmen van niet leden rechtsgeldig en mogen deze worden meegenomen in het wegen of je wel of niet akkoord gaat met een cao. Het antwoord is klip en klaar. Niet leden hebben geen enkele invloed op het wel of niet tot stand komen van een cao. Vakbonden vertegenwoordigen zijn leden. Het zijn leden die gaan over elke vorm van het tot stand komen van een cao. Dit is in de wet ook zo geregeld, een cao kan en mag alleen met een vakbond afgesloten worden. Daarnaast is de manier van raadplegen door werkgevers gekleurd. Niet alle informatie wordt gedeeld en veel werknemers voelen zich ook onder druk gezet om in te stemmen. Daarnaast wordt er door enkele werkgevers gesteld dat er anders geen loonsverhoging mogelijk is, dat klopt niet en hiermee worden werknemers op het verkeerde spoor gezet.