



Dit antwoordt u op vragen over de cao-onderhandelingen MvT

Welke antwoorden geeft u aan uw medewerkers of andere geïnteresseerden op vragen over de stilgelegde cao-onderhandelingen tussen BOVAG en de vakbonden? BOVAG heeft een aantal lastige vragen voor u op een rij gezet, waarmee u goed beslagen ten ijs komt in discussies. Oók als de bonden actie gaan voeren, wat ze wettelijk gezien mogen doen, is het belangrijk dat u weet hoe u daarmee moet omgaan.

- **7 vragen over de onderhandelingen en de discussiepunten**

Waarom heeft BOVAG de gesprekken met de vakbonden gestaakt?

De vakbonden weigeren de wens van de werkgevers in te willigen om de zaterdag onderdeel te maken van een zesdaagse werkweek waarvan er maximaal vijf mogen worden ingeroosterd.

In de huidige Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf-cao (MvT) is dit voor verkopers en bijvoorbeeld voor fietswerkplaatsen wel geregeld. Het is niet logisch dat dat niet voor personeel in de andere werkplaatsen geldt. En ook in de concurrerende banden- en wielenbranche is werken op zaterdag al geregeld. Mét de handtekening van de vakbonden eronder. Daarmee werken ze zelfs oneerlijke concurrentie in de hand.

BOVAG vindt het onbegrijpelijk dat de vakbonden in de cao MvT om uitzonderingsposities blijven vragen voor bepaalde typen personeel en weigert dat nog langer in stand te houden. BOVAG wil een cao die klaar is voor de toekomst.

Wat verwacht BOVAG nu van het vervolg van de onderhandelingen?

BOVAG doet nu even niets en wacht tot vakbonden instemmen met de wensen van BOVAG over werken op zaterdag. BOVAG wil best verder praten, maar de vakbonden zijn nu eerst aan zet. Op 17 oktober is nog een onderhandelingsronde ingepland. Als de bonden niet over de brug komen, dan wordt er die dag niet gepraat. Hoe het daarna verder gaat, is nu nog niet te zeggen.

Waarom wil BOVAG dat de zaterdag een gewone werkdag wordt?

Voor werkgevers is het belangrijk om de arbeidsvoorwaarden klaar te maken voor de toekomst. In de maatschappij vragen consumenten, maar ook medewerkers zelf om meer flexibiliteit in het aanbod van producten en diensten. Een auto op zaterdag laten repareren bijvoorbeeld. Werken op zaterdag zou daarom geen uitzondering moeten zijn, maar gewoon normaal.

De vakbonden zeggen dat BOVAG een zesdaagse werkweek wil, klopt dat?

Nee, dat klopt niet. BOVAG wil maximaal vijf dagen kunnen inroosteren in zes dagen. De zaterdag wordt dan een gewone werkdag, waarvoor geen speciale regels meer gelden. Dat betekent in praktijk dat medewerkers die op zaterdag werken een doordeweekse dag vrij hebben. Veel medewerkers vinden dat prettig, dan kunnen ze bijvoorbeeld voor de kinderen zorgen.

Klopt het dat BOVAG wil dat alle werknemers twee uur extra per week gaan werken? In een 40-urige werkweek?

Gezien de steeds sneller veranderende consumentenvraag is flexibiliteit om hierop in te kunnen spelen essentieel voor de bedrijfsvoering van BOVAG-bedrijven. In de krapte van de arbeidsmarkt

zijn productieve uren hard nodig, een beperkte arbeidsduur leidt automatisch tot werkdruk en overuren. BOVAG zou graag de wekelijkse arbeidsduur willen verruimen van 38 naar 40 uur per week. Deze wens gaat hand in hand met een versimpeling van de ADV-regeling. Echter, bestaande afspraken worden gerespecteerd, niemand wordt gedwongen om twee uur extra te gaan werken.

Volgens de vakbonden eist BOVAG ook afschaffing van de ADV, klopt dat?

Nee, dat klopt niet. BOVAG wil dat de afspraken rond ADV duidelijker en eenvoudiger worden. Er is geen sprake van dat BOVAG ADV af wil schaffen. Medewerkers die nu 40 uur werken blijven ADV opbouwen over de uren boven 38 uur.

Op welke onderwerpen hebben de vakbonden en BOVAG wel toenadering gevonden?

Op diverse onderdelen zitten de vakbonden en BOVAG al op een lijn, zoals het Generatiepact, het onderzoeken van werkdruk en arbeidsomstandigheden in de werkplaats en daar zo nodig oplossingen voor vinden, en ook op het gebied van onderwijs en ontwikkeling van medewerkers.

- **3 vragen over mogelijke acties van de vakbonden**

Mogen de vakbonden actie voeren?

Vooralsnog is er een vredesplicht tot 1 november 2018. Tot die tijd mag er geen actie gevoerd worden. BOVAG heeft ook nog geen signalen dat de vakbonden acties voorbereiden. Wel is het de bonden toegestaan om in uw bedrijf met medewerkers te komen praten, volgens het zogenaamde 'vakbondsrecht'. Dat is afgelopen weken bij diverse BOVAG-bedrijven gebeurd. Hoe u daarmee om kunt gaan, leest u in de richtlijn hieronder, dat BOVAG ook op mijn.bovag.nl heeft gepubliceerd.

Wat moet u doen als de vakbond op de stoep staat?

1. BOVAG vindt dat een bezoek op een fatsoenlijke manier en in goed overleg tussen ondernemer en vakbond plaats moeten vinden.
2. Laat het bezoek van de vakbondsvertegenwoordiger toe en ga met hem in gesprek vóórdat hij met uw medewerkers gaat praten. Dit geeft u als ondernemer de mogelijkheid te vertellen wat u belangrijk vindt en hoe u zaken geregeld hebt.
3. Bepaal samen met de vakbondsvertegenwoordiger de voorwaarden waaronder het vakbondsbezoek plaatsvindt. Denk aan datum, tijdstip en duur van het bezoek.
4. Geef de vakbond de ruimte en mogelijkheid om binnen het bedrijf met de medewerkers te spreken. Dit hoeft niet binnen werktijd te zijn, maar kan bijvoorbeeld ook tijdens de lunchpauze of aansluitend na werktijd in de kantine plaatsvinden. Medewerkers kunnen vervolgens uiteraard zelf bepalen of zij hier hun tijd aan willen besteden.
5. Woon als werkgever niet zelf het bezoek van de vakbondsvertegenwoordiger bij.
6. Is een van uw medewerkers vakbondskaderlid en wil hij binnen uw bedrijf informatie over de vakbond verspreiden, dan moet hij daar de ruimte voor krijgen. Dat staat ook in artikel 11 van de cao MvT. Dit moet uiteraard gebeuren op een manier waarbij het werk niet onnodig verstoord wordt.