



Voorstellenbrief CAO beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2026

Utrecht, 28 januari 2025

Geachte heren Kievit en Verhagen, Beste Pieter en Lion,

Hierbij doen wij u en uw delegatie de voorstellen vanuit CNV toekomen voor de cao beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen.

De voorstellen van CNV zijn tot stand gekomen nadat we onze achterban hebben geraadpleegd en aansluitend de kaderleden hun akkoord hebben gegeven.

Hierbij wil CNV meedelen dat we verheugd zijn dat we nu tijdig starten. Ondanks dat er termijnen uit het vorige akkoord zijn verlopen, ziet CNV kans om constructief van start te gaan, zodat partijen voor het aflopen van het oude akkoord, een nieuwe cao aan de achterban kunnen presenteren.

### **Inleiding**

Vanuit het centrale arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV zijn er 5 grote thema's in het algemeen. Recht op betekenisvol werk voor iedereen, ontwikkeling van mensen, werken in balans, verbinding en gezond aan het werk.

Voor ons als partijen betrokken bij de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen zijn deze speerpunten allemaal even belangrijk. Als CNV zijn wij een maatschappelijke organisatie. We werken met onze leden voortdurend aan onze visie om de kernwaarden van het CNV te vertalen naar de issues van vandaag. In het visieprogramma geven wij aan dat we de waardigheid van iedereen willen borgen; nu en in de toekomst. Dit betekent dat wij ook in de manier waarop we werken rekening dienen te houden met de gevolgen voor het klimaat. De klimaatveranderingen vormen een serieuze bedreiging voor de manier waarop we werken en leven. CNV is van mening dat partijen, los van de afspraken in deze cao, afspraken met elkaar moeten maken over de toekomst. Hoe maken we onze sector groener en toekomstbestendig?

Daarnaast zet CNV zich in voor werken in balans en verbinding. Voor onze sector is dat een speerpunt. CNV pleit dan in deze sector niet voor een 30-urige werkweek, maar wel dat de werkdruk minder wordt, zodat er wellicht aan de andere kant werknemers bijgeworven kunnen worden.

Het ontwikkelen van mensen moet centraal staan. Dat is goed voor de sector, voor de mensen en wapent ze voor de toekomst mocht het onverhoopt anders lopen.

Naast de speerpunten hecht CNV aan een gemoderniseerde cao. De combinatie van (een vastgelegd recht op) flexibiliteit in werkplanning, een goede basisbeloning, acceptabele toeslagen bij lange werkdagen en het werken op onconveniente tijden, is dat een eerste begin van een modernere cao.

Tot slot van de inleiding een noodkreet die wij van veel leden terug krijgen. De Arbeidstijdenwet geldt ook in de transportsector. Het is niet meer van deze tijd is dat een werknemer pas een avond van te voren hoort wanneer hij/zij moet werken. Een betere werkplanning draagt bij aan de balans werk-privé van de werknemer. Het zou mooi en modern zijn als een roostervrije dag minimaal 3 dagen van te voren moet zijn vastgelegd (zodat de werknemer er ook echt wat aan heeft).



Voorstellen

### **Looptijd**

CNV stelt voor om een cao met de looptijd van een jaar overeen te komen en wel van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

### **Loonparagraaf**

CNV heeft nog geen looneis voor 2026 vastgesteld. Gaandeweg het jaar zal dit duidelijk worden en CNV zal dan ook later haar looneis formuleren. Ter informatie, voor 2025 is de looneis centraal op 6% vastgesteld.

### **Modernisering & Vernieuwing**

De cao moet weer passen bij de huidige tijd, aansluiten op de verander(en)de behoeften van zowel werkgevers als werknemers. Daar waar die behoeften overlappen, moeten we snel tot gemoderniseerde afspraken kunnen komen. Ook een aantal deelsectoren hechten hier aan.

Zowel werkgevers als werknemers hebben behoefte aan flexibiliteit. Voor werknemers voelt de huidige cao als een harnas, waarbij men geen kant op kan. Het standaardkarakter van de cao moet er af, we moeten naar een minimum cao. Dit biedt zowel bedrijven als werknemers de eerste flexibiliteit om afspraken te maken die beter aansluiten op de praktijk. Cao partijen kunnen zich vervolgens richten op de fundering: wat is de basis voor de afspraken die bedrijven met werknemers kunnen maken?

Wat CNV nu mist in de visie is de link tussen het aantrekkelijker maken van de sector en het personeelstekort. Dit heeft als gevolg dat steeds meer chauffeurs uit het buitenland worden aangetrokken met de bijkomende problemen van dien, de cao voorziet hier niet in! Tegenwoordig willen mensen niet meer 24/7 beschikbaar zijn voor werk. De combinatie werk- prive is belangrijker dan ooit en moet dus worden gefaciliteerd.

Als schot voor de boek denkt CNV aan het volgende: Het moet makkelijker worden om een vaste roostervrije dag af te spreken. Dit draagt bij aan het plannen van privé aangelegenheden (zorg voor kinderen bijvoorbeeld).

Noodzakelijk om te moderniseren zijn:

### **Functiewaardering**

De functiewaardering moet opnieuw onder de loep genomen worden. Daarbij moeten we functies bekijken, wijzigen en eventueel toevoegen, daar ze nu nog ontbreken. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de chauffeur LZV.



## **Minimumloon**

Het minimumloon in de sector moet omhoog naar bruto € 16,00 per uur. Een functie in de sector is een vak met grote verantwoordelijkheden. Daar moet een reële beloning tegenover staan.

## **Verhogen bruto- en netto vergoedingen**

CNV zal later specifiek op dit punt ingaan en aansluiten bij de loonvraag.

## **Thuiswerkvergoeding**

CNV stelt voor om medewerkers welke thuis kunnen werken een thuiswerkvergoeding toe te kennen conform de Nibud Norm. Deze is voor 2025 vastgesteld op 2,40 euro en zal wellicht stijgen in 2026. CNV is van mening dat medewerkers het bedrag toegekend krijgen wat voor 2026 wordt vastgesteld.

## **Reiskosten**

De reiskosten voor 2025 zijn netto aangepast naar € 0,23. CNV stelt voor dit ook voor deze cao voor 2026 van toepassing te laten zijn. Indien er in 2026 een verhoging plaatsvindt, stelt CNV voor dit voor 2026 ook te laten gelden. Daarnaast stelt CNV voor om de aftrek van de eerste 10 kilometer los te laten. Als minimum zou de daadwerkelijke reisafstand woon- werkverkeer moeten gelden, desnoods met een maximum van 35 kilometer enkele reis.

## **Vakantiedagen**

CNV stelt voor om het aantal vakantiedagen per medewerker op te hogen met 2 dagen. Werknemers werken vaak onregelmatig, maken veel uren en zijn gebaat bij rust. Daarom dit voorstel.

## **Sector inrichten op de huidige samenleving**

CNV wil met dit voorstel nogmaals aandacht vragen voor dit punt. Daarmee maken we de sector aantrekkelijk voor iedereen, iets wat nodig is voor nu en de komende jaren. CNV beseft dat dit een herhaling is van het vorige akkoord, waar al kleine stappen in zijn gemaakt.

Concrete zaken waarbij CNV aan denkt:

- Het stellen van een taal-eis in vacatures is iets wat we vaak tegen komen. Dus mensen met een migratieachtergrond, doven en slechthorenden vallen dan bij voorbaat al af. Iets wat de sector niet zou moeten willen.
- Verlof tijdens Ramadan en het Suikerfeest, of een verzoek tot een aangepast werkrooster, zou een recht moeten zijn vanuit de cao. CNV stelt voor dit op te nemen in onze cao, zodat ieder zich op haar of zijn plaats voelt in deze sector.



## Oproepkrachten

Aan artikel 10 lid 3 toevoegen dat de oproepkracht vakantiedagen verwerft conform artikel 67a (wettelijk én bovenwettelijk i.p.v. alleen wettelijk). CNV ziet geen enkele rechtvaardiging voor het onderscheid tussen oproepkrachten en deeltijd werknemers.

## Loon bij arbeidsongeschiktheid

CNV stelt voor om aan artikel 16 toe te voegen dat het gemiddelde loon wordt berekend door het ontvangen loon te delen door het aantal gewerkte dagen (dagloonberekening introduceren) en tevens de aftopping op de waarde van 7 overuren op te heffen of in elk geval ophogen naar een reëel gemiddelde.

## Loonberekening

Dit voorstel heeft betrekking op artikel 26a. CNV stelt allereerst voor om het begrip diensttijd beter te omschrijven. Het voorstel is om het als volgt te definiëren: “Onder diensttijd wordt verstaan de tijd die de werknemer in opdracht van de werkgever doorbrengt, inclusief onderbrekingen van minder dan 9 uur aaneengesloten, liggende tussen het tijdstip waarop de dienst wordt aangevangen en het tijdstip waarop de dienst wordt beëindigd.”

In het kader van modernisering van de cao, is het voor partijen zaak dat we bestaande bepalingen aanpassen aan de huidige tijd. CNV stelt daarom voor om artikel 26a volledig herzien en conformeren aan de hedendaagse praktijkdoor:

De bepaling in artikel 26a lid 2.c te concretiseren door aan ‘de diensttijd’ toe te voegen dat hiervoor ten minste de begin- en eindtijd van de betreffende dienst moet worden vermeld (en dus alleen een totaal niet voldoende is)

De bepaling in artikel 26a lid 2.h *“Na afloop van elke rit dient de werknemer de beschikking te krijgen over een ongeschoonde uitdraai van de in lid 2.c genoemde gegevens. Indien de werknemer daartoe een eenmalig verzoek indient, is de werkgever tevens verplicht de werknemer éénmaal per betalingsperiode, elektronisch of op andere wijze, een geschoonde uitdraai van de boordcomputer te verstrekken waarop de gegevens staan vermeld overeenkomstig de in lid 2c. genoemde gegevens”* te wijzigen in de eenvoudigere afspraak *“De werkgever is verplicht om éénmaal per betalingsperiode, elektronisch of op andere wijze, een geschoonde uitdraai van de boordcomputer te verstrekken waarop de gegevens staan vermeld overeenkomstig de in lid 2c. genoemde gegevens”*.

Artikel 26a lid 2.g te schrappen, de tachograafschijf bestaat niet meer, de werkgever kan reeds beschikken over de digitale registratie van rij- en rusttijden.

Artikel 26a lid 3 te schrappen, normeren moet onmogelijk worden, van deze regeling wordt geen gebruik gemaakt en daar waar het wordt toegepast, wordt er misbruik van gemaakt.

In het verlengde hiervan wenst CNV in de CAO concrete handvatten op te nemen betreffende de correctiebevoegdheid van de werkgever alsmede de bezwaarmogelijkheden van de individuele werknemer. Als eerste (minimum)afspraken zou CNV graag zien dat dat eventueel door de werkgever gemaakte correcties op de diensttijd worden voorzien van een (korte) toelichting op de uitdraai van



de boordcomputer óf dat er op zijn minst een verplichting voor de werkgever gaat gelden dat een schriftelijke toelichting moet worden verstrekt wanneer de werknemer daarom verzoekt.

Verder ziet CNV nog een aantal zaken, die CNV graag gewijzigd ziet.

Experimentele bepalingen

Artikel 26b verwijderen (was een experiment, is nooit geëvalueerd en de meerwaarde is onduidelijk)

### **Overstaan**

CNV stelt voor om aan artikel 64 toe te voegen dat op een dag dat aan de werknemer geen arbeid kan worden opgedragen als bedoeld in artikel 40 lid 5, 11 uur worden genoteerd voor de loonberekening in lijn met de voorgestelde definitie van diensttijd

### **Overwerk**

(Her)invoering van de overschrijdingstoelage welke recht geeft op een toeslag van 30% wanneer de werknemer minder dan 4 dagen wordt ingezet en gemiddeld meer dan 8 diensturen per dag maakt.

### **Toeslagenmatrix**

Dit voorstel betreft artikel 37. CNV stelt voor om dit artikel op iedereen van toepassing te laten zijn. Nu is het exclusief voor de chauffeur. Ook andere werknemers vragen hierom. Ook voor niet rijdend personeel is diensttijd tussen 21:00 & 05:00 inconvenient.

### **Consignatie**

CNV stelt voor dat artikel 42, het artikel wat de consignatie beschrijft, met een extra lid wordt uitgebreid. Artikel 42 dient als aanvulling lid e te krijgen, waarin het volgende staat: Alle reistijd naar aanleiding van een oproep tijdens consignatie dienst, dient als diensttijd te worden gezien en betaald.

### **Wat verder nog aan de orde is binnen de achterban**

- 80/90/100 regeling invoeren binnen onze cao vanaf een bepaalde leeftijd. Daardoor kunnen mensen langer blijven werken; dit is goed voor alle partijen en voor de sector.
- Tijd besteed aan cursussen moet als arbeidstijd worden beschouwd en daarom onverminderd meetellen voor het bepalen van overwerk en toeslagen (bijvoorbeeld de zaterdagtoeslag). Daarnaast dienen ook de reiskosten vergoed worden, dan wel verduidelijkt te worden dat het bepaalde in artikel 39b onverkort van toepassing is.
- Ouderschapsverlof, om ook voor jongeren aantrekkelijk te worden en/of te blijven.



## **Controle op naleving van de CAO**

CNV stelt voor om de opsomming in artikel 78 lid 1.a. uit te breiden met de artikelen 30,31 & 37 door de tekst te wijzigen in “De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd. Het betreft de artikelen 6 sub 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 leden 3 en 4, 30, 31, 37, 40, 67a, 68, 69, 69At/m 69D en 75 van de CAO over een periode van 1 jaar voorafgaand aan het verzoek.

CNV stelt voor om een minimum volume aan op te vragen gegevens toe te voegen aan de tekst van artikel 78 lid 1.b door deze te wijzigen in: “In afwijking van de in lid a genoemde periode van 1 jaar, geldt voor de controle op de naleving van de artikelen 26a en 40, een periode van 3 maanden. Tevens geldt voor de controle op de artikelen 26a en 40, een maximering van het volume van op te vragen gegevens van 15% van de te controleren werknemers met een minimum van 5, tot een maximum van 20 werknemers.

Tot slot stelt CNV voor om in artikel 78 lid 1.c op te nemen dat de minimum schadevergoeding overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO € 5.000,00 bedraagt.

## **Tot slot**

CNV beseft dat dit een forse lijst aan voorstellen betreft. Echter, CNV is van mening dat het nodig is. Daarnaast houdt CNV zich het recht voor om aanvullende voorstellen in te dienen, voorstellen in te trekken of te wijzigen.

Met vriendelijke groet,

CNV onderhandelingsdelegatie,

Roel van Dijk, Edwin Meijer, John Reuvenkamp en Martin Nuijens