

Principe akkoord onderhandelingen Tankstation- en Autowasbranche 2011/2012

De werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Stichting Sociaal Fonds Tankstations en wasbedrijven, hebben een principe akkoord bereikt voor wat betreft de aanpassing van enkele tekstuele passages in de arbeidsvoorwaarden CAO. Het doorvoeren van deze tekstuele aanpassingen is onlosmakelijk verbonden met het bereiken van een definitief akkoord over looptijd en inkomen. De bedrijfstak kent circa 1.400 werkgevers en 17.000 werknemers. Het betreft de CAO voor Tankstations en Wasbedrijven.

Scholing

Naast de bestaande scholingsverplichting in de huidige CAO spreken CAO partijen het volgende af:

Op verzoek van de werknemer zal in overleg met de werkgever een POP aangeboden worden. OOTW wordt gevraagd een voorbeeld POP aan de hand van de bestaande trainingen te ontwikkelen.

CAO partijen zullen deze afspraak na een jaar evalueren. De bestaande voucherregeling wordt in de nieuwe CAO looptijd gecontinueerd.

Arbeidsongeschiktheid

CAO partijen spreken af een studie te doen naar de harmonisatiemogelijkheden voor de twee regimes van loondoorbetaling bij ziekte. Werkgevers zullen informatie aanleveren om discussie te kunnen voeren over de nut / noodzaak voor de inbouw van prikkels.

De ondergrens van het minimumloon tijdens de periode van de loondoorbetalingsverplichting wordt gegarandeerd in de CAO. Een verwijzing naar WIA verzekeringen wordt duidelijk opgenomen in de CAO. Tevens zal er bekendheid worden gegeven aan de AVIM-CAO.

Pensioen

Het pensioenfonds PMT zal duidelijk worden gecommuniceerd in de CAO.

Veilig werken

Het eerder gebruikmaken van de veiligheidskooi zal gezamenlijk onder de aandacht van de werkgevers en werknemers worden gebracht. De arbocatalogus wordt duidelijk vermeld in de CAO en zal inhoudelijk verder worden uitgebouwd. BHV: Het BHV opleidingstraject zal via e-learning worden ingericht en aangeboden worden. Het doel is om op elk tankstation iemand aanwezig te hebben die tenminste de via OOTW ontwikkelde e-learning BHV heeft gevolgd. Het streven is om aan de einde van de looptijd van de nieuwe CAO deze afspraak in de branche te hebben uitgevoerd. Er komt een studie naar mogelijk cameratoezicht bij het afsluiten van het tankstation tussen 21.00-06.00 uur.

Vakantiewetgeving

CAO partijen spreken af dat in de CAO wordt opgenomen dat na inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving rondom vakantiedagen werknemers tijdens arbeidsongeschiktheid zowel vakantie opbouwen als afschrijven over de gewerkte uren. Bij arbeidsongeschiktheid kan vakantie worden opgenomen, waarbij het vakantietegoed wordt verminderd.

Daarnaast komt er een mogelijkheid om maximaal 13 keer de bovenwettelijke vakantiedagen (65 dagen) op te sparen, die niet vervallen of verjaren. Er wordt jaarlijks een moment van afstemming ingebouwd tussen werkgever en werknemer om de bestemming van het vakantiesaldo te bespreken. Dit zal worden toegevoegd aan artikel 32 lid 4 CAO. CAO partijen zullen stimuleren dat vakantiedagen worden opgenomen in het kalenderjaar.

Duurzaamheid

BOVAG heeft een initiatief genomen op het gebied van MVO in samenwerking met een goed doel (Johan Cruijff foundation). CAO partijen spreken af om dit traject bij BOVAG te volgen om te bezien of de tankstation- en wasbranche daarvan kan leren en of een dergelijke aanpak ook interessant voor de tankstation- en wasbranche zou kunnen zijn.

Er komt een verzoek aan OOTW om onderzoek te doen naar innovatie- en duurzaamheid onderwerpen voor de

tankstation branche.

Arbeidsparticipatie

Met ingang van 1 januari 2012 zullen werkgevers gebruik maken van uitzendbureaus met het SNA keurmerk. Indien er geen SNA keurmerk is, zal het uitzendbureau tenminste schriftelijk moeten aantonen dat het de bepalingen van de CAO Tankstations- en Wasbedrijven volgt. Dit laatste geldt evenzo indien bedrijven onderling personeel inlenen.

CAO partijen zullen gezamenlijk communiceren over de juiste mogelijkheden rond de inzet van oproepkrachten.

CAO Artikelen

-Het jaartal in artikel 29 (vakbondscontributie) wordt aangepast;

-Vakraad wordt veranderd in SFTW in artikel 9;

-Er komt een dispensatieartikel in de CAO;

-Bij bijzonder verlof (artikel 34 lid 9) wordt een vermelding geplaatst over kraamverlof;

-Bij de commissie Uitleg (artikel 11) zal een adres worden opgenomen;

-Artikel 17 lid 2 aanpassen dat op dag men AOW gaat ontvangen de arbeidsovereenkomst eindigt;

- De huidige systematiek met de functiegroepen zal worden bekeken aan de hand van concrete praktijkproblemen. Indien hier duidelijke knelpunten uit naar voren komen, zullen die worden verwerkt in het systeem van functie-indeling.

Inkomen

- Er wordt een eenmalige uitkering van €75 verstrekt in december 2011 (bruto; bij voltijds dienstverband, bij parttime dienstverband naar rato).
- Op 1 mei 2012 worden de feitelijke salarissen met 2% verhoogd.
Op 1 februari 2013 worden de loonschalen met 1% verhoogd.
Voorbeeld: Een medewerker met een feitelijk maandsalaris van €1.400, waarbij de loontabel van de CAO aangeeft dat men in die functiegroep een salaris van €1.200 per maand behoort te krijgen, krijgt een loonsverhoging van 1% over €1.200. Daarmee komt het maandsalaris inclusief loonsverhoging op €1.412.
- Op 1 september 2013 worden de feitelijke salarissen met 1% verhoogd.
- Er komt een onderzoek naar de harmonisatie van de loontabellen (door dezelfde commissie die de harmonisatie loondoorbetaling bij ziekte onderzoekt)

Looptijd

De overeengekomen CAO kent een looptijd van 1 september 2011 tot en met 31 oktober 2013.

Houten, 31 oktober 2011