

Voorstellenbrief FNV Transport & Logistiek voor de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2027

Geachte leden van de werkgeversdelegatie,

De cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen loopt per 31 december 2026 af. FNV Transport & Logistiek wil bij deze onze voorstellen voor de nieuwe cao 2027 aan u voorleggen. De onderhandelingen starten na de zomer. Ons doel is om een grote stap richting een toekomstbestendige cao te zetten, zodoende de sector aantrekkelijker te maken voor de huidige medewerkers en zo uitstroom te verminderen, maar ook om de sector aantrekkelijk te maken voor instroom en zijinstroom.

In onze voorstellenbrief hebben we de resultaten verwerkt van een breed gedragen ledenraadpleging in de verschillende deelsectoren, inclusief gesprekken met (kader)leden, een uitgebreide brede enquête en de input van de FNV Transport & Logistiek Subsectorraad. De voorstellen zijn opgesteld binnen de kaders van het FNV arbeidsvoorwaardenbeleid en gericht op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden voor onze leden.

1. Koopkracht en Lonen

Vanwege het relatief lage basissalaris voelen onze leden zich nog steeds gedwongen om veelvuldig en zeer regelmatig overuren te maken, dit om de kosten van levensonderhoud te blijven betalen. Dit is niet duurzaam en versterkt de uitputting van de werknemers in onze sector. Uit onze raadpleging blijkt dat meer dan anders men het als zwaar ervaart om structureel zoveel overuren te maken. Immers in geen enkel andere sector werkt men standaard zoveel overuren.

Daarom eisen wij een substantiële koopkrachtverbetering, inclusief een inflatiecorrectie. Wij stellen voor om het basisloon te verhogen met **6% per 1-1-2027** per jaar. We behouden ons het recht voor om, indien de centrale looneis van de FNV in september 2026 en/of wereldwijde economische omstandigheden daar aanleiding toe geven, dit percentage bij te stellen.

Tevens willen wij dat de cao meer ruimte biedt voor maatwerk per deelsector en specifieke bedrijfsomstandigheden, door de cao om te zetten naar een **minimum cao**.

Gezien de blijvende en weer stijgende inflatie zien we nog steeds reden om de **APC** in te voeren. De Automatische Prijscompensatie met 0 als ondergrens willen we graag afspreken om onze leden te beschermen tegen de inflatie en zekerheid voor de toekomst te geven. Het afspreken van een plafond bestaat wat ons betreft tot de mogelijkheden.

2. Werk- en Roosterregelingen

In de cao 2026 hebben we een stap gemaakt als het gaat om de sterk fluctuerende starttijden van medewerkers. We zien dat er in een aantal bedrijven al (kleine) stappen gemaakt worden. We willen dit verder borgen en zien graag dat dit een meer dwingend karakter krijgt in de nieuwe cao. Dit vanwege de alsmaar opschuivende AOW leeftijd, ter bevordering van de duurzaamheid, het voorkomen van vroegtijdige uitstroom en het behoud van instroom in tijden van arbeidskrapte.

Leden hebben een grote behoefte aan meer zeggenschap over werkdagen, werktijden en roosters. Momenteel kunnen werkgevers in veel gevallen vrij bepalen wanneer werknemers moeten werken, van maandag tot en met zondag. Tevens verneemt de werknemer veel te laat wat de starttijd van de volgende werkdag zal zijn, laat staan dat de eindtijd enigszins bekend is. Dit maakt dat de chauffeur

24/7 beschikbaar dient te zijn. Dit is niet wenselijk, gezien de impact op de werk-privébalans van de werknemers en dat maakt de sector minder aantrekkelijk. Wij pleiten voor **meer zeggenschap over werkdagen, werktijden en roosters**. Dit moet een prioriteit zijn om de sector toekomstbestendig te maken en om **instroom van nieuwe werknemers** te bevorderen. Roosters behoren 4 weken van te voren te worden verstrekt en de werktijden 4 dagen van de voren (wet).

Daarnaast willen wij dat **overuren** ingaan boven 8 diensturen per werkdag, in plaats van de huidige regeling waarbij overuren pas boven de 40 uur per week (zonder weekenduren) gelden. Dit zal bijdragen aan een eerlijker beloningssysteem en een afname van de noodzaak om structureel overuren te maken.

3. Arbeidsomstandigheden en Duurzame Inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijke pijler in onze voorstellen. Wij stellen voor om de zinsnede in **Artikel 26 C** te verwijderen, waarin wordt gesteld dat werkgever en werknemer in onderling overleg bepalen of er uitvoering kan worden gegeven aan bepaalde afspraken. Uit onze ledenraadpleging blijkt dat dit vaak in de praktijk wordt afgewezen en medewerker toch in ploegendienst en of nacht moet werken. Dit wordt onhoudbaar.

Artikel 28 b: idem als bovenstaand.

4. Specifieke Vergoedingen

Wij stellen voor om de vergoeding van **woon-werkverkeer** in **Artikel 39a** aan te passen. De huidige regeling is niet toereikend en we willen dat het niet meer mogelijk is om de eerste 10 kilometer van de enkele reis in mindering te brengen. Daarnaast willen we dat de hoogte van de reiskostenvergoeding wordt aangepast aan de fiscale maximum netto kilometervergoeding, te weten 0,25 cent per kilometer.

Nacht- en ploegentoeslagen we merken op dat de huidige toeslagen in onze sector achterlopen op andere sectoren. De leden ervaren deze als onvoldoende en verouderd. Om die reden haakt men ook af. Wij stellen voor deze toeslagen aanzienlijk te verhogen.

De percentages voor artikel 36 lid 2(minimum karakter):

2 ploegendienst geen nacht: 13%

2 ploegendienst met nacht: 16%

3 of meer ploegendienst: 22%

5. Overige Voorstellen

- **E-learning** is studietijd, studietijd is werktijd. Wij stellen voor dat deze uren wel mee tellen voor het bepalen van overuren en toeslagen. Indien dit in het weekend valt, is deelname niet te verplichten in het weekend en zal op een werkdag van maandag tot en met vrijdag ingepland moeten worden.
- Artikel 38 “kan” bepaling verwijderen en toevoegen “koelhuizen”.
- Kosten “**medische eigen verklaring**” voor rekening van de werkgever (medische keuring) a 46 euro per 5 jaar, eveneens het verlot dat benodigd is voor de medische keuring voor rekening werkgever

- Meer ruimte/aantal vakbondsdagen voor actieve kaderleden (art 65 lid n; nu max. 20 dagen, dat is in sommige gevallen te weinig als het gaat om bijv. deelname werkgroepen van sociale partners, vakbondsactiviteiten, onderhandelingen, etc.). Deze dagen worden zoals bekend, vergoed door het O&O fonds
- **Mentorchauffeur:** we stellen voor hiervoor een cao-artikel in het leven te roepen met een minimum karakter en een vergoeding van minimaal 400 euro bruto per maand in de vorm van een persoonlijke toeslag (PT)
- FNV wil graag in gesprek gaan over het onderwerp slecht weer/onwerkbaar weer en hittestress (hitteplan RIVM: KNMI code rood en KNMI 1-10 hittekracht)
- Art 10 lid 5: 8 uren per dienst i.p.v. 8 uren per dag
- Bedrijfs-(onderdeel)overnames; FNV stelt voor een nette OPOV regeling op te nemen in de cao, dit zodat werknemers, hun rechten en hun anciënniteit beter beschermd zijn bij (concessie)overnames.
- Artikel 69 d: KNV discount op 0%
- Artikel 45 Studiekostenregeling: dit is niet van toepassing op cursussen inzake code 95.
- Artikel 65: Bijzonder verlof: bij overlijden eerstelijns familie, uitbreiden naar 5 dagen.
- **Thuiswerkvergoeding** voor niet-rijdend personeel conform de richtlijnen van Nibud.
- In de cao beroepsgoederenvervoer en inhuur van mobiele kranen bestaat geen mogelijkheid tot het afspreken van een concurrentiebeding tot en met loonschaal F
- **Overige punten van aandacht**
 - Art. 40 lid 2. Hier ontbreekt de definitie van het niveau. We stellen voor dit lid te schrappen.
 - Art. 9a lid 2. Hierbij stellen we de verplichting voor werkgevers voor om niet alleen te bedingen dat de aan werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeitsvoorwaarden worden toegekend, maar dit dient **aangetoond** te worden. Dit om uitbuiting en oneerlijke concurrentie te voorkomen.
 - Art. 26 a. Om de schijnbaar nog aanwezige onduidelijkheid weg te nemen stellen we voor om alle door werkgever gedane correcties te specificeren, standaard.
 - Definitie oproepkracht: De definitie van oproepkracht is op dit moment: *ieder, die door de werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen*. Er is regelmatig discussie over deze definitie. De meest strikte uitleg is dat een oproepkracht nooit meer dan 5 dagen mag werken, anders is het geen oproepkracht. **Voorstel voor een nieuwe definitie: Ieder die incidenteel door de werkgever wordt opgeroepen en geen vaste werkdagen of werktijden heeft.**

Redactioneel:

- Art. 11 lid 2: verwijzingen kloppen niet (naar art. 40 1,2, & 5
- Art. 16 lid 1: geen * gebruiken (AVV)
- Art. 19 lid 3: "een lagere trede" -> vervangen door "een trede lager" dit om misbruik te voorkomen (Als men in D6 thuis hoort, dan mag men tijdens de proeftijd in D5, niet in D1 wat nogal eens voorkomt).

Vanzelfsprekend behouden wij ons het recht voor om aanvullende voorstellen in te dienen, voorstellen in te trekken of voorstellen te wijzigen

Conclusie

Wij zijn van mening dat het noodzakelijk is om de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen op een aantal cruciale punten aan te passen. Met deze voorstellen willen we een cao realiseren die de **sector aantrekkelijker** maakt voor nieuwe instroom en tegelijkertijd de **bestaande medewerkers** beter beschermt tegen de stijgende kosten van het leven.

Wij kijken uit naar een constructief gesprek en hopen op een cao die zowel recht doet aan de belangen van werknemers als werkgevers.

Met vriendelijke groet,
Namens onze leden en kaderleden,
Linda R. Slagter