



## AANTEKENEN

KNV Taxi  
T.a.v. de heer T. Vegter  
Postbus 19365  
2500 CJ DEN HAAG

Per email: [lverschuren@atriumgroep.nl](mailto:lverschuren@atriumgroep.nl)

### Datum

27 mei 2021

### Ons Kenmerk

MG001/JHB

### Betreft / Onderwerp

Voorstellen cao Zorgvervoer en Taxivervoer

### Doorkiesnummer

088-3681114

### Email contactpersoon

[meindert.gorter@fnv.nl](mailto:meindert.gorter@fnv.nl)

### Bijlage(n)

## Geachte heer Vegter,

Op 31 december aanstaande loopt de cao Taxivervoer af. Graag zouden wij ten behoeve van de onderhandelingen aangaande de nieuwe cao Taxivervoer, voorstellen willen doen ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

### Socialer uit de crisis komen

Door het coronavirus zitten we in de diepste economische crisis sinds tijden. Ondanks de onzekerheid die dat met zich meebrengt, willen we als vakbond dat er afspraken gemaakt worden op basis van onze visie en niet vanuit de eenzijdige agenda van loonmatiging, meer flexibiliteit en inleveren van arbeidsvoorwaarden.

Waar het goed gaat, zetten we in op meer zeker werk, 5% meer loon met een minimum van 14 euro voor de mensen met lage lonen, en kwaliteitsafspraken over zeggenschap en gezond je pensioen halen.

In sommige sectoren gaat het goed, in een aantal minder goed. Daar sluiten we uiteraard onze ogen niet voor. In de getroffen sectoren zoals bijvoorbeeld de zakelijke dienstverlening, horeca, cultuur en luchtvaart houden we bij onze inzet rekening met de economische bedrijfssituatie, zonder het belang van werknemers uit het oog te verliezen. Dat betekent dat er afspraken gemaakt moeten worden waarmee de klappen van de crisis worden opgevangen en werknemers perspectief houden op goed werk en een eerlijk inkomen.

### Crisis niet op werknemer afwentelen

Met de arbeidsvoorwaardenagenda 2021 maken we aan de cao-tafels afspraken die richting geven aan een eerlijke arbeidsmarkt. Onze inzet is erop gericht om socialer uit de crisis te komen. Wij accepteren niet dat de crisis wordt afgewenteld op werkend Nederland, zoals bij de kredietcrisis in 2007 gebeurde.

Werknemers zijn de ruggengraat van onze economie. Zij zijn het die de motor van de economie draaiende houden en voor de welvaart in Nederland zorgen. Zij verdienen daarom échte waardering in de vorm van een zeker contract en goede arbeidsvoorwaarden waarmee zij een eerlijk deel van de welvaart krijgen. Juist nu in deze crisistijd.

### **Perspectief houden**

We zien nu al hoe lastig het is voor al die mensen met een onzeker contract en laagbetaald werk, die het meest kwetsbaar zijn. Werkgevers hebben daar een belangrijke verantwoordelijkheid in. Ook deze groep moet perspectief houden - dat wil zeggen: zekerheid én koopkrachtverbetering. Dat bespoedigt het economisch herstel, want juist deze groep zal geld uitgeven aan het noodzakelijke levensonderhoud. Vertrouwen op zeker werk en een goede loonsverhoging vangen de klap van de crisis op. Daarbij willen we voor mensen met lagere inkomens minimaal 14 euro per uur.

### **Vitale sectoren**

Sociaal uit de crisis betekent óók dat we lessen moeten gaan trekken uit de crisis: de vitale sectoren verdienen veel meer waardering en zijn jaren in inkomen achtergebleven. Het minimumloon, waar met name veel jongeren en vrouwen het mee moeten doen, moet flink omhoog. Daarnaast hebben de vitale sectoren te maken met krapte. Als het werk aantrekkelijker wordt en de waardering beter, dan kiezen mensen ook makkelijker voor een sector als Zorgvervoer en Taxi.

### **Kwaliteitsbanen**

Wij willen met werkgevers afspraken maken die ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen aan het werk blijven of via van werk-naar-werktrajecten aan een baan met zekerheid worden geholpen. Als het werk weer aantrekt in de getroffen bedrijven, willen we vaste kwaliteitsbanen in plaats van goedkope flexibele contracten waar mensen geen enkele zeggenschap over hebben. Zo krijgen vooral jongeren, die er als eersten uitvlogen, een zekerder perspectief. Samen aan de slag om bovenstaande te verwezenlijken en zo socialer uit de crisis te komen!

### **Voorstellen:**

1. Wij stellen voor een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022;
2. Het structureel opnemen in de cao van de APC (automatische prijscompensatie) met voor 2022 een vloer van 5%. Koopkrachtbehoud en verbetering is in een cao met minimale beloning van het grootste belang om de economie gaande te houden en werknemers te compenseren voor de stijging van de kosten. Voor de looptijd van deze cao stellen wij voor naast de APC een vloer (bodem) in te stellen van 5% om de achterstand in beloning ten opzichte van andere sectoren niet verder te vergroten en ook in de toekomst een aantrekkelijke sector te zijn om in te gaan werken;

Wij stellen daarnaast voor in de komende 3 jaren de onderste 6 loontreden in het loongebouw te schrappen ten einde een start uurloon te creëren van €14,- bruto per uur. In de laagste loontreden is het niet mogelijk om een leefbaar inkomen te verdienen binnen de sector. Om ook de komende jaren werknemers te kunnen aantrekken en de werknemers een leefbaar inkomen te kunnen bieden, dienen de lonen aan de onderkant van het loongebouw verhoogd te worden.

Concreet stellen wij voor het rijdend personeel voor;

2022 schrappen trede 2 en trede 3

2023 schrappen trede 4 en trede 5

2024 schrappen trede 6 en trede 7 en her nummeren trede 8 t/m 12 naar 1 t/m 5.

3. Wij stellen voor om flexibiliteit te belonen met toeslagen. Uit ons onderzoek onder werknemers in het zorgvervoer komt steevast op plek 2 het invoeren van toeslagen voor avond en weekend werk. Werken wanneer anderen vrij zijn, het niet bij kunnen deelnemen aan b.v. gezinsactiviteiten, heeft een negatieve sociale impact op de werknemer.

Concreet stellen wij het volgende voor;

Onregelmatigheidstoeslagen

- voor het werken van maandag tot en met vrijdag tussen 19:00 en 23:00 uur een toeslag van 25%
- voor het werken van maandag tot en met vrijdag tussen 23:00 en 06:00 uur een toeslag van 50%
- voor het werken op zaterdag een toeslag van 50%
- voor het werken op zondag een toeslag van 100%
- voor het werken op een feestdag een toeslag van 200%

4. Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. In de vorige cao hebben wij aanpassingen gedaan aan de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Wij stellen wij voor om de wachtdagen bij arbeidsongeschiktheid te schrappen uit de cao;

5. Functiewaardering en opleidingen. Binnen de sector verandert het werk. Er wordt van werknemers steeds meer gevraagd in de omgang met doelgroepen en de professionaliteit die daarbij hoort. Om de functies daadwerkelijk goed te kunnen waarderen, stellen wij voor dat er een onafhankelijk onderzoek gedaan wordt naar de functiewaardering, de benodigde competenties en de daarbij behorende opleidingen in de sector. De resultaten van dit onderzoek dienen dan als basis voor onderhandelingen tussen cao-partijen over inschaling en beloning;

6. In samenhang met het bovenstaande voorstel wensen wij de komende jaren het verschil in waardering per loontrede stapsgewijs te verhogen van 2% naar 4%. Om recht te doen aan de professionaliteit en vakbekwaamheid van het beroep zorgvervoer en taxi is het belangrijk werknemers te binden en te kunnen aantrekken.

Concreet stellen wij voor om in per 1 januari 2023 het tredeverschil te verhogen naar 3% en per 1 januari 2024 naar 4%

\*zie tabel inclusief loonsverhoging en tredeverschil per kalenderjaar.

Trede	Loon %	Loon %	Trede %	Loon %	Trede %	Trede
huidig	2022	2023	2023	2024	2024	nieuw
	105%	105%	103%	105%	104%	2024
2	12,20					
3	12,47					
4	12,75	13,38				
5	13,02	13,67				
6	13,29	13,96	14,08	14,79		
7	13,58	14,26	14,50	15,23		
8	13,85	14,54	14,94	15,69	15,84	1
9	14,12	14,83	15,39	16,16	16,47	2
10	14,40	15,12	15,85	16,64	17,13	3
11	14,68	15,41	16,32	17,14	17,82	4
12	14,95	15,70	16,81	17,65	18,53	5

7. Meer werkzekerheid. Tijdens de komende cao-onderhandelingen wensen wij met u afspraken te maken over concrete maatregelen om werkzekerheid en inkomenszekerheid voor de werknemers te garanderen. Afspraken over hoe wij gezamenlijk zorgen dat werknemers in de huidige crisis hun baan behouden en afspraken maken over de aantallen nieuwe extra vaste contracten en het maximale percentage flexwerkers in de sector;

Uitgangspunt voor ons is 1000 echte banen met een vast contract. (Een echte baan is waar je van kan rondkomen, op vakantie gaan, je kan sporten, je kinderen 3 maaltijden per dag kan geven).

8. In samenhang met bovenstaande wensen wij met u afspraken te maken ten aanzien van werkzekerheid bij elke vorm van contract wisseling. Concreet stellen wij voor dat bij elke contract wissel (dus ook als het een marktconforme contract wisseling is) werknemers met alle rechten en plichten mee overgaan naar de overnemende partij.

9. Ten aanzien van de cao Sociaal Fonds Mobiliteit stellen wij voor een looptijd van een jaar te weten van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023. Daarnaast wensen wij de kernbepalingen te bespreken waarop wordt gecontroleerd, de sancties die staan op overtredingen en de criteria die wij stellen met betrekking tot het scoren van goed, voldoende, onvoldoende of slecht;

Wij willen op zijn minst bespreken;

- Het controleren van de arbeidsovereenkomst en de daaruit voortvloeiende verplichten door SFM. Waaronder het controleren van de correcte toepassing van de WAB (Wat arbeid in Balans) ten aanzien van arbeidsuren voorgaande jaar en het ophogen van de contracturen.
- Het aanpassen van de wijze waarop een aanleidingsonderzoek aangevraagd dient te worden en uitgevoerd wordt.
- Bespreken van de censuur voor goed, voldoende, onvoldoende en slecht. Sanctioneren van recidiverend slecht presterende bedrijven.

Uiteraard lichten wij in de komende onderhandelingen de bovenstaande voorstellen graag toe. Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe of gewijzigde voorstellen in te dienen.

In afwachting van uw voorstellen en uitgaande van constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,

Namens de  
Onderhandelingsdelegatie FNV

**Meindert Gorter**

Bestuurder FNV Taxi

E: [meindert.gorter@fnv.nl](mailto:meindert.gorter@fnv.nl)

M: 06- 20493052