

VERENIGING WERKGEVERS OPENBAAR VERVOER

Secretariaat: Bezuidenhoutseweg 12, Postbus 19365, 2500 CJ 's-Gravenhage
Telefoon: 070-3490921
gevestigd te Utrecht, KvK-nummer 40482994

Datum : 10 januari 2025
Referentie : SJ753/pm
Doorkiesnr: 070 – 3490921
Betreft : Voorstellenbrief VWOV
cao Openbaar Vervoer met
ingang van 1 april 2025

FNV
t.a.v. de heer M. van der Gaag
Postbus 313
7400 AH DEVENTER

CNV
t.a.v. mevrouw H. Chikhi
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT

Enkel per e-mail:
marijn.vandergaag@fnv.nl,
h.chikhi@cnavkmensen.nl.

Geachte mevrouw Chikhi en meneer Van der Gaag, beste Hanane en Marijn,

Op 31 maart 2025 loopt de huidige cao Openbaar Vervoer af. Op 14 januari aanstaande hebben wij als cao-partijen een eerste onderhandelingsronde gepland staan. Zoals afgesproken ontvangt u hierbij de voorstellenbrief van de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer.

De huidige tijd kenmerkt zich door een krappe arbeidsmarkt. Ook in onze sector hebben wij te maken met grote uitdagingen om voldoende personeel aan ons te binden. Net zoals de rest van Nederland zijn wij continu aan het ontwikkelen om aan te sluiten bij de vraag van medewerkers die op zoek zijn naar een andere baan. De huidige werkzoekenden hebben keuze te over op de arbeidsmarkt en wij als sector moeten ons uiterste best doen om deze potentiële nieuwe medewerkers aan ons te binden. Wij merken dat daarvoor iets anders nodig is dan dat de huidige cao biedt. De nieuwe generatie op de arbeidsmarkt is op zoek naar zekerheid, heeft een groot sociaal bewustzijn en wil meer invloed om de gewenste werk-privé balans te creëren. Om ook deze groep een plek te kunnen bieden binnen onze organisaties zullen we alle middelen aan moeten grijpen om dit te bewerkstelligen. Eén van deze middelen is de cao. Tegelijkertijd willen we ervoor zorgen dat de sector interessant blijft voor onze huidige medewerkers. In onze ogen is het niet alleen noodzakelijk maar ook heel goed mogelijk om in het kader van een nieuwe cao afspraken te maken waar zowel nieuwe medewerkers als onze huidige werknemers baat bij hebben.

Daarnaast zien wij in de sector Streekvervoer dat de vraag vanuit opdrachtgevers steeds minder statisch is. De afgelopen jaren is de OV sector volop in beweging geweest met opschalingen en afschalingen, maar ook met de introductie van andere manieren van invulling van het vervoersaanbod. De komende jaren zal er toegewerkt worden naar een systeem van personenvervoer, waarin het voor

iedereen mogelijk is om van A naar B te kunnen reizen. Daarvoor kunnen verschillende modaliteiten op verschillende momenten ingezet worden. Onze opdrachtgevers, maar bovenal onze reizigers, verwachten dat we snel(ler) kunnen inspelen op hun vervoerswensen. Dat vraagt wendbaarheid van ons.

Die optelsom vraagt om aanpassing van de cao, zodat we wendbaarder kunnen roosteren. Dan kunnen we zowel de vraag van onze reizigers als de roep om meer invloed door onze (toekomstige generatie) werknemers gaan invullen. Ook is het nodig dat alternatieven voor de verplichte rouleringen onderzocht worden. Overigens dient het voorgaande in het belang van onze medewerkers plaats te vinden in combinatie met gezond roosteren.

Door de veranderende arbeidsmarkt en een gewijzigd speelveld in de sector ziet de VWOV dat we óók in de cao stappen moeten gaan zetten om op die veranderingen in te kunnen spelen.

Daarom willen wij de volgende voorstellen doen voor een nieuwe cao Openbaar Vervoer; deze voorstellen vormen een totaalpakket en de verschillende onderdelen zijn communicerende vaten.

Looptijd

Er van uit gaande dat we met elkaar ambitieuze plannen hebben en de cao toekomstbestendig willen maken, is een looptijd van minimaal twee jaar gewenst. Wij stellen dan ook voor om een cao af te spreken van 1 april 2025 t/m 31 maart 2027. Een langere looptijd is wat ons betreft bespreekbaar.

Loonsverhoging

Op 1 januari 2025 is er een loonsverhoging geweest van 2%. Als gekeken wordt naar de gemiddelde loonstijging in Nederland over de afgelopen jaren dan zien wij dat onze cao in lijn is geweest met de koopkrachtontwikkeling. Dat betekent dan ook dat er geen correcties meer hoeven plaats te vinden voor gemiste loonstijging in de afgelopen jaren.

Wij stellen dan ook voor om naast de inhoudelijke voorstellen in deze voorstellenbrief de lonen per 1 september 2025 te verhogen met 2%.

Voor het jaar 2026 is de beschikbare loonruimte 2%. Hiervan dienen alle cao-verhogingen in welke zin dan ook bekostigd te worden.

Persoonlijk Keuze Budget

Binnen de OV bedrijven merken wij een toenemende vraag naar het meer individueel en flexibel inzetten van de verschillende emolumenten in de cao. Medewerkers vinden het prettig om een eigen keuzevrijheid te hebben, met de mogelijkheid om bijvoorbeeld in de duurdere levensfase te kiezen voor extra inkomen en in een andere levensfase voor meer vrije tijd.

Om hierin te faciliteren stellen wij een keuzesysteem voor waarbij medewerkers zelf kunnen kiezen hoe zij hun arbeidsvoorwaarden in willen zetten. Uitgangspunt daarbij is dat emolumenten in beginsel uitbetaald worden. Indien medewerkers voor bepaalde componenten geen vergoeding in geld wensen te ontvangen, maar in tijd, dan kan daarvoor gekozen worden. Het Persoonlijk Keuze Budget betreft in ieder geval het financieel maken van de volgende onderdelen (niet limitatief);

- ATV dagen (omgezet in uren)
- Compensatiedagen
- TvT uren en dagen
- Bijzonder verlof
- Bovenwettelijk verlof

Ieder jaar kan de medewerker eenmalig kiezen wat hij of zij wil met de diverse componenten. Uitbetalen is het uitgangspunt, maar er kan gekozen worden voor opnemen dan wel aanwenden voor een andere gewenste bestemming (bijvoorbeeld het opbouwen van extra pensioen waar mogelijk, of andere fiscaal vriendelijke bestemmingen).

Graag gaan wij in gesprek over concrete vormgeving hiervan in de cao Openbaar Vervoer.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Als we de streekvervoer sector vergelijken met andere sectoren in Nederland dan kunnen wij niet anders dan constateren dat er een rante regeling is voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast zien wij ook dat het verzuim in onze sector blijvend hoog is, de regeling die wij nu hanteren helpt niet om het verzuim terug te dringen. Uiteraard vinden ook wij als werkgevers het van groot belang dat wij goed zorgen voor onze medewerkers die te maken krijgen met arbeidsongeschiktheid. Daarvoor hebben alle bedrijven al veel maatregelen genomen, zowel preventief als gedurende de arbeidsongeschiktheid.

De huidige regeling zorgt voor een onevenredige druk op de andere arbeidsvoorwaarden. Het is dan ook essentieel om te komen tot een nieuwe regeling voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid waarbij het wettelijk kader leidend is. Dit zorgt voor ruimte voor verbetering van andere arbeidsvoorwaarden. Met een aangepaste regeling kunnen wij nog steeds recht doen aan de zorg voor onze medewerkers. We brengen hiermee onze regeling in lijn met alle ons omringende sectoren.

Aantrekkelijker maken van de beroepen in de sector

In samenhang met de andere in deze voorstellenbrief genoemde onderwerpen zien wij mogelijkheden om het loongebouw beter passend bij de huidige tijd te maken. Dat is vereist omdat er uitdagingen zijn op het gebied van recruitment en omdat wij zien dat het huidige aantal treden niet passend is voor het beroep (16 loontredes om vakvolwassen te worden als buschauffeur). Wij stellen dan ook voor om het loongebouw te comprimeren door de wachtjaren en de laagste loontrede(s) te schrappen. Voor werkgevers een kostbaar voorstel, maar in onze ogen wel nodig om de cao passend te maken naar de huidige tijd.

Daarnaast wensen wij te komen tot meer ruimte binnen de cao om bij de diverse bedrijven aangaande individuele wensroosters pilots overeen te komen met de ondernemingsraden.

Wendbaar roosteren

De belemmeringen die we in de cao ervaren aangaande wendbaar roosteren worden weggenomen. In de cao wordt in dit kader onder meer geregeld dat het mogelijk is om gebruik te kunnen maken van raamtijden zonder vaste begintijden. We willen met u overleggen over beloning van medewerkers die flexibel zijn.

RVU

De in de cao opgenomen RVU OV regeling moet omgevormd worden, conform de richtlijnen zoals overeengekomen in het onderhandelingsakkoord “Gezond naar het pensioen” van 18 oktober 2024. Als basis voor het gesprek wordt uitgegaan van toepassing van het Havenmodel waarbij per individu op basis van de werkzaamheden en omstandigheden een beoordeling volgt of iemand gebruik kan maken van de RVU regeling.

Leeftijdsgebonden regelingen binnen de cao

Wij stellen voor de leeftijdsgebonden regelingen binnen de cao in lijn te brengen met de stijging van de AOW leeftijd. De huidige genoemde leeftijden zijn al jaren op hetzelfde niveau. Aangezien iedereen langer (en gezonder) doorwerkt is het ook logisch de leeftijdsgrenzen aan te passen congruent aan de stijging van de AOW leeftijd. We vinden dat de afspraken die we in dit verband met u maken onlosmakelijk verbonden worden aan hetgeen we in het kader van een hervormde RVU OV regeling overeen zullen komen.

Overwerktoeslag in relatie tot parttime dienstverbanden

Vanwege gewijzigde jurisprudentie dient de regeling inzake de overwerktoeslag aangepast te worden. De huidige regeling is tot stand gekomen op basis van volstrekt andere uitgangspunten. Dat maakt dat het effect van de voornoemde jurisprudentie buitenproportioneel is en het zonder meer nodig is dat de regeling anders wordt ingericht. In het verlengde van het voorgaande denken wij bijvoorbeeld aan het generiek verlagen van de overwerktoeslag en aan het introduceren van een jaarurensystematiek. We denken graag samen met u na over de mogelijkheden.

Andere verdeling pensioenpremie

Onlangs hebben we met elkaar afspraken gemaakt over het verlagen van de franchise. In die gesprekken hebben we reeds aangegeven dat we de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgevers en werknemers in lijn willen brengen met de verhouding die in aanpalende sectoren aan de orde is. We denken aan een verhouding 2/3 (werkgevers) / 1/3 (werknemers), maar een andere verhouding waarin werknemers meer premie dragen dan in de huidige systematiek is bespreekbaar.

Redactie commissie en het herschrijven van de Cao

De cao Openbaar Vervoer is in de afgelopen jaren steeds complexer geworden doordat er artikelen en hoofdstukken bijgevoegd werden maar er geen revisie heeft plaatsgevonden van al verlopen onderdelen. Voor medewerkers (in alle geledingen in de organisaties) is de cao moeilijk leesbaar en nog lastiger te interpreteren. Dit leidt tot misvattingen en fouten. Ook zijn passages in de cao ingehaald door wettelijke aanpassingen. Te denken valt aan de omstandigheid dat in de cao nog is geregeld dat gepensioneerden in geval van arbeidsongeschiktheid recht hebben op loondoorbetaling gedurende 104 weken, terwijl de wettelijke termijn 6 weken is. Daarom stellen wij voor om, gedurende de komende cao periode, de cao middels het instellen van een redactiecommissie te herschrijven.

Tot slot

Deze voorstellenbrief is niet limitatief, wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen wijzigingen aan te brengen in de voorstellen, dan wel alternatieve voorstellen te doen.

Gezien de positieve manier waarop we gedurende het afgelopen jaar hebben samengewerkt, gaan wij uit van voorspoedige en constructieve cao onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,

Namens de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer



Minke Jansma, voorzitter