



Werkgeversvereniging VWOV
T.a.v. mevrouw M. Jansma
Postbus 19365
2500 CJ DEN HAAG

Per e-mail aan: minke.jansma@transdev.nl

Datum

10 januari 2025

Ons kenmerk

20250110/MvdG/SL

Betreft / Onderwerp

Wijzigingsvoorstellen nieuwe cao

Doorkiesnummer

088-3680226

Email contactpersoon

cbbdeventer@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte werkgevers in het openbaar streekvervoer, verenigd in de VWOV, geachte mevrouw Jansma, beste Minke,

Bij deze presenteert FNV Streekvervoer de wijzigingsvoorstellen voor de nieuw af te spreken cao vanaf 1 april 2025. Gezien de moeizame totstandkoming van de huidige cao en de noodzaak om arbeidsvoorwaardelijke oplossingen te vinden voor kwesties die spelen in de sector, dringt FNV Streekvervoer erop aan om, middels een transparant onderhandelingsproces, te komen tot goede resultaten voor alle werknemers in de sector.

Totstandkoming inzet van FNV Streekvervoer

FNV Streekvervoer baseert haar voorstellen op input die 1) rechtstreeks is opgehaald van onze leden en 2) vanuit het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Wij beperken ons tot de meest urgente onderwerpen, namelijk: loon, werkdruk, regulering van arbeidsmigratie, aanpassing van de RVU-regeling in verband met het nieuwe wettelijke kader, en een aantal overige voorstellen.

Kernthema: werkdruk

De aanleiding voor en de aard van onze voorstellen blijven grotendeels gelijk aan die van onze vorige cao-inzet. Werknemers blijven in de sector kampen met een hoge werkdruk en een hoog ziekteverzuim. Tevens blijven de personeelstekorten verder oplopen. Doelen blijven daardoor buiten bereik. Goed openbaar vervoer is afhankelijk van voldoende en goede werknemers en goed werkend materiaal. We moeten blijven investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers om de dienstverlening en de kwaliteit ervan te kunnen blijven garanderen. En natuurlijk ook om nieuwe werknemers aan te trekken, want dat is en blijft hard nodig. Dat betekent wat FNV Streekvervoer betreft dat we moeten inzetten op werkdrukverlaging en het vasthouden en aantrekken van jongeren.

Regulering van arbeidsmigratie

De aanhoudende personeelstekorten zorgen ervoor dat er een zoektocht is ontstaan naar andere bronnen van arbeid. We zien steeds meer bedrijven die gaan werven in het buitenland en hun organisatie daar steeds meer op gaan inrichten. Voor werkgevers levert arbeidsmigratie extra inzet op. Wij willen ervoor waken dat de werknemers in de sector hiervan de nadelen gaan ondervinden die we

in andere sectoren zien. We willen het huidige werk beschermen (door verdringing en kwaliteitsverlies van arbeid te voorkomen) en uitbuiting van arbeidsmigranten voorkomen. Voor de huisvestingsnorm verwijzen wij u naar de bijlage Rapport Roemer (vanaf p.37). Dit betekent dat wij zaken collectief vooraf goed willen regelen om de nadelen van de inzet van arbeidsmigranten te voorkomen, voordat de sector meer met arbeidsmigratie te maken krijgt. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat er een gelijk speelveld ontstaat voor alle bedrijven, wat betreft de aannamen en arbeidsvoorwaarden van arbeidsmigranten.

Nieuwe wettelijke kaders voor de RVU-regeling

Verder is het wettelijke kader van de tijdelijke RVU-regeling omgezet naar een permanente regeling. Daarbij is een nieuw verplicht kader toegevoegd, namelijk de kwalificatie van zware beroepen. Wij verkennen graag samen met u, n.a.v. deze kaders, hoe we de bestaande regeling zullen aanpassen, zodat werknemers vanaf 1 januari 2026 ook gebruik kunnen maken van een verbeterde en permanente regeling.

Tot slot

Met deze voorstellen wil FNV Streekvervoer bijdragen aan het onderhouden en verstevigen van het pakket aan arbeidsvoorwaarden, met de focus op het duurzamer inzetbaar maken van werknemers, het aantrekken van jongeren en het reguleren van de inzet van arbeidsmigratie. Dit alles om ervoor te zorgen dat voldoende werknemers gezond en met plezier naar hun werk blijven gaan, en om meer nieuwe werknemers aan te trekken, zodat we kunnen voldoen aan de vraag naar kwalitatief goed openbaar vervoer.

De FNV-onderhandelingsdelegatie zal bestaan uit Marijn van der Gaag, Edwin Kuiper, Sooi van Weegberg, Jolien de Graaf Bierbrauwer, Maarten Sweep en Tijs de Vries. Uiteraard behouden we ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen gewijzigde of aanvullende voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,

Marijn van der Gaag en Edwin Kuiper
[BESTUURDERS FNV STREEKVERVOER](#)



CAO OPENBAAR VERVOER

Cao-voorstellen

Looptijd

1. 1 jaar, langer is bespreekbaar.

Loonsverhoging

2. **Koopkrachtbehoud:** Per 1 april 2025 een automatische prijscompensatie voor alle loonschalen en daadwerkelijk betaalde salarissen gelijk aan de prijscompensatie (CPI afgeleid) over de periode oktober 2023 tot en met oktober 2024 (2,6%) voor 2025. In de daaropvolgende jaren zal de prijscompensatie automatisch plaats vinden op 1 januari, waarbij de aanpassing plaats vindt op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn, wordt het percentage niet toegepast, maar bevroren en verrekend met toekomstige inflatieverhogingen.
3. **Koopkrachtverbetering:** Ook stellen wij een koopkrachtverbetering van 4,4% voor, wat neer komt op een totale loonsverhoging van 7%, vanaf 1 april 2025.

Werkdruk

4. De dienstlengte aanpassen van minimaal 6 uur tot maximaal 8,5 uur per dienst.

De huidige reikwijdte die wordt aangehouden (minimaal 2 uur – maximaal 9 uur) heeft als effect dat werknemers vaak een erg korte dienst krijgen, waarna de rest van de week veel lange diensten bevat om aan de contracturen te komen. Dit zorgt voor veel werkdruk: minimaal 8,5 uur achter het stuur, soms meerdere dagen achter elkaar, in combinatie met een flinke dubbele onregelmatigheid. Dit werkt enorm werkdrukverhogend.
5. Het oprekken van de minimale nachtrust van 11 naar 12 uur. Bij een nachtrust van 11 uur gaat het woon-werkverkeer in tijd er nog af. Er blijft dan nog maar weinig tijd over voor een fatsoenlijke nachtrust.
6. Het vasthouden van de 61+-regeling (80% werken, 90% loon en 100% pensioen) op 61 jaar (niet laten doorschuiven naar 62).

Vasthouden en aantrekken van jongeren

7. Snellere doorstroom functiejaren. De lege functiejaren schrappen in het volledige loonebouw van de cao Openbaar Vervoer.
8. Per 1 april 2025 afschaffing van de jeugdloonschalen in de cao Openbaar Vervoer.
9. In het kader van 'minder werken' (ouderenregelingen), willen wij de mogelijkheid bespreken om het werk in het openbaar vervoer aantrekkelijker te maken voor jongeren. Graag bespreken we samen of en welke mogelijkheden er zijn om jongeren te ontlasten, een kortere werkweek (4 dagen) tegen een gunstiger tarief, waarbij voldoende tijd en ruimte is voor het privéleven. *Een aangepaste ouderenregeling voor jongeren (met kinderen)?*

Reguleren arbeidsmigratie

10. Arbeidsmigratie zal de komende jaren naar verwachting verder toenemen, ook in het streekvervoer. Nadelige effecten die we zien in andere sectoren zijn verdringing van werk, omdat arbeidsmigratie vaak goedkopere arbeid betreft, slechte handhaving en naleving van arbeidsvoorwaarden (verslechtering kwaliteit arbeid) en uitbuiting van migranten. Eveneens zien we dat er wordt verdiend op huisvesting. Daarom wil FNV Streekvervoer om deze nadelige effecten voor de factor arbeid te voorkomen inzetten op een aantal collectieve afspraken. Daarnaast zorgen collectieve afspraken ook voor een gelijk speelveld tussen de bedrijven.

Wij stellen voor:
Een collectieve afspraak als het gaat om het taalniveau. Communicatie is cruciaal in het streekvervoer. Wrijvingen tussen passagiers en personeel leggen druk op de sociale veiligheid en zorgen voor een hoger incidentenniveau. Wij zijn van mening dat er duidelijke, in gezamenlijk af te stemmen kaders, m.b.t. het taalniveau nodig zijn om de veiligheid te waarborgen. Het is belangrijk voor het openbaar streekvervoer om een uniforme kwaliteitseis op te stellen. Dit schept ook duidelijke kaders voor de medezeggenschap en zorgt ook voor een gelijk speelveld tussen de bedrijven.
11. Om arbeidsmigranten rechtstreeks in dienst te nemen en/of als uitzendkracht te werk te stellen. In dat geval heeft de cao Openbaar Vervoer doorwerking (inleenbepaling artikel 12). Hiermee voorkom je dat er sprake is van een lager beloningsniveau en dus goedkopere arbeid. Belangrijk is daarbij dat de inzet van deze mensen via de cao Tour wordt voorkomen.
12. Het toepassen van het 'Rapport Roemer' (zie bijlage) als norm voor de huisvesting van alle arbeidsmigranten in de sector. Dit heeft als doel het voorkomen van een verdienmodel op huisvesting en het voorkomen van uitbuiting van arbeidsmigranten.

Nieuwe kaders RVU-regeling

13. Onlangs zijn er nieuwe wettelijke kaders afgesproken voor de RVU-regeling. Vanaf 2026 dient er voor de sector openbaar vervoer een nieuwe permanente regeling te liggen. Een verplicht kader daarbij is het toepassen van de zware beroepenkwalificatie. Dit betekent dat, bij welke kwalificatie dan ook, er sprake is van een beperking op het aantal toekomstige deelnemers, omdat er ergens een grens gesteld moet gaan worden voor welk werk zwaarder is dan ander werk. Wij willen graag dat dit voordeel wordt ingezet om de RVU-regeling uit te breiden naar 3 jaar. Daarnaast willen we bij de zware beroepenkwalificatie het uitgangspunt opnemen in de cao dat een medewerker in de 'zware functie' in aanmerking komt voor de maximaal fiscaal vrije ruimte.

Verder biedt het pensioenakkoord de mogelijkheid om verlofsparen mogelijk te maken, en in te kunnen zetten op een door medewerkers zelf gekozen moment. Graag werken we hier gezamenlijk afspraken over uit, om verlofsparen tot 100 weken mogelijk te maken.

Overige

14. Diplomatoeslag toepassen voor boa's.

15. Pensioen: Onlangs is de waarde vastgesteld die als basis dient voor de pensioenpremie van komend jaar (2025). Daarbij is er sprake van een (klein) premieoverschot, zie de brief. Wij stellen voor om dit premieoverschot te behouden voor de werknemers in het streekvervoer en in te zetten voor het pensioen, als dit in de toekomst nodig is. Verder zal na volgend jaar de vijfjarige termijn van de pensioenpremie voor streek aflopen. De kans is aanwezig, mits het huidige premieniveau zich blijft handhaven, dat er bij afloop van de meerjarige premietermijn sprake zal zijn van een premievrijval. Dat moment bevindt zich mogelijk binnen de looptijd van de af te spreken cao. Wij stellen voor om de afspraak te maken om het premieverschil, dat ook bedoeld is voor werknemers, te behouden voor werknemers.

16. Overwerkvergoeding: Als gevolg van de uitspraak van het Europese hof* dient er direct overwerkvergoeding toegepast te worden voor parttimers bij overschrijding van het aantal contracturen. Met dat gegeven kloppen de volgende drie artikelen in de cao niet meer (Artikel 9, 36A lid 3, artikel 106 en artikel 113) en behoeven aanpassing.

17. Goede Vrijdag en 5 mei als jaarlijkse feestdagen aan te merken. Dit waren eerder feestdagen voor de medewerkers; in de cao van 2002 is afgesproken, ter financiering van een nieuwe vroegpensioenregeling (ten tijde van de afschaffing van de VUT), dat Goede Vrijdag en 5 mei als vrije dag zouden worden ingeleverd. De vroegpensioenregeling is vervolgens kort daarna vervallen, en de dagen zijn nooit teruggegeven aan de medewerkers.

18. Mogelijkheid om te switchen van 63+ regeling naar RVU-regeling.

* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/TXT/?uri=CELEX:62022CJ0184>