

BVN Busvervoer Nederland
Postbus 19365
2500 CJ Den Haag

T.a.v.: de heren H. Elshout en C. Cahn
verzonden per mail: huib@zwaluwreizen.nl
C.Cahn@knv.nl

Cc: f.toufik@cnavkensen.nl

Datum
22 oktober 2024

Ons Kenmerk
MG-PR /2024/10-22

Betreft / Onderwerp
voorstellenbrief cao besloten busvervoer

Email:
Meinder.gorter@fnv.nl

Geachte heer Elshout en Cahn,

Beste Huib en Carlo,

Op maandag 28 oktober 2024 staat de eerste onderhandelingsronde gepland om te komen tot een nieuwe cao voor de medewerkers in de besloten busvervoer.

Inmiddels hebben wij de inzet vanuit onze leden opgehaald en zijn onze voorstellen, voor wat betreft de cao, vastgesteld. In de bijlage treft u de cao-voorstellen van FNV aan. Vanuit FNV zullen 2 kaderleden aanwezig zijn bij de onderhandelingen.

Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen.

Meindert Gorter



Bestuurder FNV



Voorstellenbrief cao besloten busvervoer

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd van 1 jaar voor. Van 1 januari 2025 tot 1 januari 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van het totale pakket van overeenstemming.

2. Eerlijke beloning

Looneis van 7%, met een minimale bodem van 16 euro per uur

We hebben in de jaren '23 en '24 looneisen gesteld die vooral gericht waren op koopkrachtbehoud, vanwege de hoge inflatie. Dat willen we in deze looneis weer rechtzetten. De looneis bestaat daarom uit 3,0% verwachte afgeleide inflatie in 2025 en 4,0% koopkrachtherstel /koopkrachtverbetering.

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2025. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats 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. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 januari 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

Verder wil FNV dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 januari 2025 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

3. Schiphol toeslag

Schiphol heeft de afgelopen 2 jaar een arbeidsmarkt toeslag voor alle betrokken werknemers werkzaam in diverse sectoren verstrekt. Bedrijven in Besloten busvervoer hebben dit ook ontvangen voor hun werknemers. Voorwaarde van Schiphol was dat de toeslag in de diverse cao's zouden worden opgenomen. Daarnaast wordt sinds jaar en dag een platformtoeslag betaald die bij concessie wisselingen wordt overgenomen. Leden van FNV hebben aangegeven



beide toeslagen in de cao te willen vastleggen. FNV stelt daarom voor om voor alle werknemers die werkzaamheden uitvoeren voor Schiphol een toeslag ontvangen van;

- Arbeidsmarkt toeslag €2,50- per uur
- Platform toeslag €1,50- per uur

4. Loondoorbetaling bij ziekte

In artikel 30 van de geldende cao staat dat het salaris het eerste jaar wordt doorbetaald voor 90% van het structurele loon en in het tweede ziekte jaar is dat 80%. Ziek zijn mag nooit een straf betekenen. Wij gaan uit van het vertrouwen in de medewerkers en goed werkgeverschap.

FNV stelt daarom voor:

- Het salaris wordt 100% doorbetaald in zowel het eerste als tweede ziekte jaar. Niemand kiest er voor om langdurig ziek te zijn.
- De medewerker dient te voldoen aan zijn/haar re-integratie verplichtingen conform de Wet Poortwachter. Indien dit niet het geval is, dan kan een 'korting' worden toegepast conform huidige cao.
- Afschaffen wachtdag

5. Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

Om ervoor te zorgen dat mensen geen geld verliezen om naar het werk te gaan stelt FNV voor om per 1 januari 2025 de fiscaal maximaal toegestane kilometervergoeding woon-werkverkeer toe te passen voor elke km afstand thuisadres / standplaats. Het huidige fiscale maximum is 23 cent per kilometer.

6. Meerdaagse reizen betalen voor diensturen

Voor meerdaagse reizen wordt nu netto maximaal 8 uur per dag betaald en dat is prima als dat je werkelijke arbeidstijd is geweest. De werkelijkheid is dat er vaak meer uren gewerkt wordt. De wachttijd en beschikbaarheid zou ook moeten worden betaald, waarbij de werkelijk genoten pauze in mindering gebracht mag worden (conform pauzeregeling).

Daarom stelt FNV voor om de arbeidstijd per dag inclusief wachttijd en beschikbaarheid aan te merken als arbeidstijd.

7. Maaltijdvergoeding

FNV stelt voor artikel 39 dusdanig aan te passen conform de fiscale vrijstelling zakelijk karakter. Er zit fiscaal geen begrenzing op hoogte. Dit betekent dat werknemers een maaltijd bon ter declaratie bij werkgever moeten indienen.

8. Pauzeregeling

In het onderhandelingsresultaat van 2022 hebben cao partijen afgesproken dat er een werkgroep pauzeregeling zou komen die met een advies komt richting cao partijen. Deze werkgroep is drukdoende om te komen tot een oplossing. Gezien de datum van verzending van deze voorstellen zal er hierop een aanvulling volgen, mogelijk voor start datum onderhandelingen.

9. Gelijk werk gelijk loon

A. Bus begeleider

Gelijk werk gelijk loon is voor FNV niet alleen van toepassing op een gelijke functie. Gelijk werk gelijk loon is ook van toepassing als het gaat om arbeidssystemen en arbeidsomstandigheden. In de cao besloten busvervoer zijn toeslagen voor rijdend personeel met name toegespitst op de



functie chauffeur. Ook bus begeleiders, vaak vrouw, vallen volgens FNV onder rijdend personeel. FNV stelt daarom voor alle toeslagen en vergoedingen op “rijdend personeel” ook van toepassing te laten zijn voor alle uitvoerende functies op een bus. De functie bus begeleider a en b verwijderen uit artikel 44

B. Gepensioneerden

FNV heeft geconstateerd dat ruim 30% van alle werknemers in de sector touringcar AOW gerechtigd zijn. Bijna 23% van alle werknemers is 68 jaar en ouder. Het percentage gepensioneerde werknemers is hiermee uitzonderlijk hoog. Ook landelijk is er een stijging van het aantal werkende gepensioneerden. Dit ligt momenteel op 7%. Besloten Busvervoer wijkt daar met 31% enorm van af. Het brengt echter nog wat meer met zich mee. Werknemers vanaf 68 jaar bouwen geen pensioen meer op. Er wordt dan ook geen premie voor hen geheven. Het werknemersdeel ontvangen zij met een hoger netto loon. Echter het werkgeversdeel is ook werknemers geld. Het is immers een deelloonruimte. Hierdoor worden gepensioneerden van 68 en ouder gekort op het inkomen en zijn ze tegelijkertijd de concurrent van een niet gepensioneerde. In het kader van gelijk werk gelijk loon heeft FNV de volgende voorstellen;

- Verhoog in de pensioenregeling de leeftijd voor premieplicht van 68 naar 73.
- Indien vanaf de leeftijd 73 werknemers nog in dienst zijn wordt het bruto salaris verhoogd met het werkgeversdeel van de pensioenpremie
- Wat is de reden dat binnen de sector tour er ruim 30% gepensioneerden aan het werk zijn. Om dit helder te krijgen is een onderzoek nodig. FNV stelt voor om onder alle werknemers onderzoek te doen wat de redenen zijn om actief te zijn in het besloten bus vervoer bij de AOW gerechtigde leeftijd. Dit onderzoek kan door vakbonden worden uitgevoerd is samenwerking met werkgevers.

C overwerk toeslag deeltijdwerkers / voltijdwerkers

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (Hof) heeft in 1994 in het “Helmig”- arrest (HvJEG, 15 december 1994, EUR-Lex 61992J0399) over een overwerktoeslag voor deeltijdwerkers de volgende lijn uitgezet: het is geen ongelijke behandeling als een deeltijdwerker pas een overurentoeslag betaald krijgt wanneer de voor voltijdwerkers geldende normale arbeidstijd wordt overschreden.

Het Hof van Justitie heeft vorig jaar en dit jaar twee uitspraken gedaan op basis van deze Richtlijn. De volledige uitspraken zijn via deze links te vinden:

[Uitspraak Hof van Justitie 19 oktober 2023](#)

[Uitspraak Hof van Justitie 29 juli 2024](#)

De jurisprudentie die gewezen is vanaf de inwerkingtreding van de Richtlijn 97/81/EG is daarom leidend, zodat in feite de Helmig-doctrine is komen te vervallen.

Op basis van bovengenoemde uitspraken moeten de afspraken over overwerktoeslag in cao Besloten Bus gewijzigd worden. In de cao moet komen te staan dat de overwerktoeslag betaald wordt voor de gewerkte tijd dat een werknemer werkt boven de individueel overeengekomen arbeidsduur (gelijk aan de vergoeding en drempel voor voltijders).

FNV behoudt zich het recht voor tijdens de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.