

Datum: : 10 oktober

Referentie :

Telefoonnr : 070 - 3490921

Betreft : Voorstellenbrief VWMO
2023

FNV Streekvervoer, t.a.v. de heer E. Kuiper

CNV Vakmensen, t.a.v. de heer S. de Bruine

VVMC, t.a.v. de heer W. Eilert

Geachte heren,

Het zijn bijzondere tijden. Er zijn veel ontwikkelingen met ieder hun eigen uitdaging. Samen met u komen we graag tot een oplossing voor de uitdagingen die op ons pad komen.

We hebben te maken met reizigersaantallen die nog steeds niet op het niveau zitten van vóór de coronapandemie

We zitten nu gemiddeld op 85% van het aantal reizigers ten opzichte van 2019. Met name de forens zien we nog maar mondjesmaat terug. Er wordt blijvend veel thuisgewerkt. Dit zorgt voor minder inkomsten.

We zitten in een energiecrisis

Zowel de kosten van elektriciteit als fossiele brandstoffen zijn fors gestegen. Beide kostenposten zijn een groot onderdeel van de totale kosten van ov-bedrijven.

Het ziekteverzuim is hoger dan in de periode vóór corona

De zorg heeft nog achterstanden, waardoor medewerkers langer moeten wachten op de zorg die ze nodig hebben. Het verzuim duurt daardoor ook langer.

Er staan veel vacatures open

Dit komt door de uitstroom van medewerkers die (eerder) met pensioen gaan. De bezettingsissues maakt het voor de bedrijven in de VWMO steeds lastiger om de dienstregeling rond te krijgen. De bedrijven steken veel energie in de werving & selectie van nieuwe medewerkers.

Met opdrachtgevers wordt gesproken over afschaling van de dienstregeling.

Om op die manier meer rust en regelmaat in de roosters te krijgen. Hier zijn we echter afhankelijk van de bereidwilligheid van de verschillende opdrachtgevers.

De inflatie en de kostenstijgingen raken onze medewerkers

Ook voor hen geldt, dat de energiekosten en de kosten van de boodschappen fors zijn toegenomen. De overheid heeft onlangs het 'energieplafond' geïntroduceerd vanaf 1 januari

2023 en over de maanden november en december een korting op de energierekening van € 190 per maand. Dit dempt het verlies aan koopkracht.

Daarnaast zien zij het hoge ziekteverzuim, het natuurlijk verloop en de openstaande vacatures terug in de (on)voorspelbaarheid van de roosters. We vragen veel flexibiliteit van onze medewerkers om de roosters rond te krijgen en soms vallen er diensten uit.

Wij willen samen met u afspraken maken voor een nieuwe cao

De huidige cao Multimodaal Vervoer loopt tot 31 december 2022. Enerzijds willen we graag samen met u kijken hoe we rust krijgen in de roosters en de dienstregeling. Anderzijds hoe we tegemoet kunnen komen aan het verlies aan koopkracht van onze medewerkers. Hierin hebben we een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

We willen met u in gesprek over een verantwoorde loonparagraaf

De woon-werkvergoeding is wat ons betreft onderdeel van de loonparagraaf. Daarnaast gaan we graag met u in gesprek over meer wendbaarheid. We willen het gesprek breed insteken over onder meer de toeslagenmatrix, de bloktijden en de belasting voor jongeren door de GOLPAKUS-regeling.

Daarnaast zien we de pensioenpremies in de komende jaren toenemen.

Tenslotte willen wij de leesbaarheid van de cao verhogen door deze te herschrijven en te moderniseren

Een voorbeeld waar wij aan denken bij moderniseren is om medewerkers de keuze te geven de eindejaarsuitkering en vakantiegeld maandelijks of in delen uit te laten keren.

In bijlage I hebben we onze voorstellen concreet uitgewerkt.

Wij kijken ernaar uit om samen aan tafel te gaan.

Met vriendelijke groet,

Namens Vereniging Werkgevers Multimodaal Vervoer

G.C.C.M. Aarts

Bijlage I

In het cao-overleg van 3 oktober hebben we met elkaar geconstateerd, dat we 2 prioriteiten hebben. Hier hebben we een gezamenlijke opdracht te vervullen. Het gaat om de volgende prioriteiten:

1. Koopkracht
2. Rust in roosters

Onze voorstellen zien er concreet als volgt uit:

Minimum uurloon € 14,00

Werkgevers stellen voor om een minimum uurloon te hanteren van € 14,00. Een uurloon van €14,00 komt overeen met een maandloon van € 2.184. Dit betekent, dat alle medewerkers minimaal € 2.184 per maand verdienen.

Jeugdschalen afschaffen

Jongeren willen we tegemoet komen, door de jeugdschalen vanaf 18 jaar in z'n geheel af te schaffen. Daarmee krijgen jongeren recht op een leefbaar loon.

Mogelijkheid 38 - 40 uur werken tegen het uurloon

In de cao Multimodaal Vervoer bieden we de mogelijkheid om 38 dan wel 40 uur te werken tegen een vergoeding van € 100 dan wel € 200 per maand (artikel 26.5). Wij stellen voor om dit tegen het uurtarief van de medewerker te vergoeden.

Bijzonder geboorteverlof

CNV heeft in haar voorstellenbrief opgenomen om ouders in zogenaamde regenbooggezinnen dezelfde rechten te geven als ouders in traditionele gezinnen. Hier gaan we graag met u over in gesprek.

GOLFPAKUS

Als gevolg van de demografische ontwikkeling (ontgroening en vergrijzing) en het langer doorwerken van onze personeelsleden door de stijgende pensioenleeftijd, loopt de gemiddelde leeftijd van de medewerkers in onze sector op tot ruim boven de vijftig jaar. Hierdoor komt een steeds groter deel van de (rijdende) medewerkers in aanmerking voor de ontsie-maatregelen uit de CAO, zoals de Ouderenregeling GOLFPAKUS. Hierdoor krijgt het "jonge-

re“ personeel minder keuzemogelijkheden voor de lichtere blokken. Het gevolg van deze ontwikkeling is dat de zwaarte van het werk voor jongeren onevenredig zwaar wordt. Werkgevers vinden dit een zorgelijke ontwikkeling en stellen voor de leeftijd waarop deelgenomen kan worden aan de GOLFPAKUS-regeling te verhogen en mee te laten ademen met de stijgende pensioenleeftijd. We stellen voor om de leeftijd waarop deelgenomen kan worden aan de GOLFPAKUS-regeling op 5 jaar voor de AOW-leeftijd te stellen met een ingangsdatum van 1 januari 2023.

Werkgroep Rust in roosters

Vakbonden en werkgevers herkennen en erkennen, dat we meer rust in de roosters willen en moeten krijgen. Ook hier hebben we een gezamenlijke opdracht.

Vakbonden spreken in hun voorstellenbrieven over de hoge werkdruk die zich uit in veel dagen achter elkaar werken, vele schommelingen van vroege naar late diensten en andersom, geen verlof op kunnen nemen en een continu beroep doen op de flexibiliteit van medewerkers.

Werkgevers benadrukken ook het belang van rust in roosters. We hebben te maken met een sterk veranderende wereld waarin het reisgedrag van mensen en de reisbehoefte van onze reizigers verandert. Om in die reisbehoefte te kunnen blijven voorzien, is het belangrijk om het mobiliteitsaanbod af te stemmen op het aantal reizigers en de reisbehoefte. Werkgevers willen sneller kunnen schakelen (wendbaar zijn) in vraag en aanbod om bij die veranderende reisbehoefte te blijven aansluiten. De inzet van medewerkers kunnen we daardoor beter afstemmen en aan laten sluiten op dienstregelingswijzigingen. Dit geeft rust in roosters voor medewerkers.

Vakbonden en werkgevers realiseren zich, dat dit geen eenvoudige opgave is. Rust in roosters pakken we op in een separate, paritaire werkgroep die in de maand oktober met een advies richting cao-partijen zal komen.

Werkgroep Herschrijven / moderniseren cao

Werkgevers stellen voor om samen met vakbonden een werkgroep te vormen, die tot doel heeft de cao leesbaar te maken, zonder de inhoud in materiele zin te veranderen.

We willen de cao tevens moderniseren, door afspraken te maken over meer keuzemogelijkheden voor medewerkers. We willen medewerkers de keuze geven de eindejaarsuitkering en vakantiegeld maandelijks of in delen uit te laten keren.

De cao moet eenduidig en duidelijk zijn voor alle medewerkers, met eenvoudig en alledaags taalgebruik.

Het herschrijven van de cao zal medio december 2023 zijn afgerond en is input voor de eerstvolgende cao na de cao van 2023 en verder.

Looptijd en inkomen:

Wij stellen een looptijd voor van 2 jaar van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

Zoals wij in het eerste cao-overleg hebben besproken hebben wij te maken met reizigersaantallen die bij niet op het niveau zitten van vóór de Coronacrisis. We zitten op een niveau van 85%. Dit percentage stabiliseert sinds de zomer. Dat geeft een grote druk aan de opbrengstenkant. Daarnaast hebben we te maken met stijgende energie- en brandstofkosten. Aan de andere kant sluiten we onze ogen niet voor het verlies aan koopkracht waar onze medewerkers mee geconfronteerd worden: stijgende energie- en brandstofkosten en stijgende kosten van de boodschappen. De overheid heeft onlangs het 'energieplafond' geïntroduceerd vanaf 1 januari 2023 en over de maanden november en december een korting op de energierekening van € 190 per maand. Dit dempt het verlies aan koopkracht.

We stellen een verhoging voor van 4,0% per 1 januari 2023 en 3,0% per 1 januari 2024. In de voorstellenbrieven van VVMC en CNV zien we de vraag over het verhogen van de eindejaarsuitkering. Samen met u kunnen we kijken of we een deel van de loonsverhoging willen doen via een verhoging van de eindejaarsuitkering.

Woon-werkvergoeding

Om medewerkers tegemoet te komen in de stijging van de brandstofkosten stellen wij voor om de woon-werkvergoeding die we hanteren in de cao OV (artikel 47 Forenzenvergoeding) over te nemen. Met dit verschil, dat we de vergoeding op dagbasis uitkeren in plaats van maandelijks, dat we ook een vergoeding toekennen voor de categorie 0-5 kilometer woon-werk en dat we alle indirecte medewerkers ook een vergoeding op dagbasis toekennen. Als medewerkers met kosteloos openbaar vervoer reizen, met de vrijvervoerpas van de bedrijven, dan vervalt het recht op de woon-werkvergoeding.

De tabel uit de cao OV zetten we om naar een vergoeding op dagbasis. Hiermee sluiten we tevens aan bij nieuwe wetgeving vanuit het Klimaatakkoord 'Ontwerpbesluit CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit', waarbij we op dagbasis de CO2-uitstoot van medewerkers in beeld moeten hebben.

Met de invoering van de forenzenvergoeding vervalt artikel 47A Reiskosten uit de cao voor het Multimodaal Vervoer.

Als we de tabel van de forenzenvergoeding cao OV omzetten naar een vergoeding op dagbasis (waarbij we uitgaan van 180 werkbare dagen), dan ziet deze er als volgt uit (dit is een netto vergoeding):

Reisafstand in kilometers	Vergoeding per dag (obv 180 werkbare dagen)	Vergoeding per jaar obv 180 gewerkte dagen (netto)
Tot 5 km	€ 0,58	€ 103,50
5 tot 15 km	€ 2,32	€ 416,76
15 tot 25 km	€ 5,19	€ 934,20
25 tot 35 km	€ 8,09	€ 1.455,96
35 en meer km	€ 10,98	€ 1.976,04