

VERENIGING WERKGEVERS OPENBAAR VERVOER

Secretariaat: Bezuidenhoutseweg 12, Postbus 19365, 2500 CJ 's-Gravenhage
Telefoon: 070-3490921 Fax: 084-8684999
gevestigd te Utrecht, KvK-nummer 40482994

Datum : 30 september 2020
Referentie : SJ/pm
Doorkiesnr : 070 – 3490921
Betreft : Voorstellenbrief VWOV cao
Openbaar Vervoer 2020

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

Tevens per email:
h.chikhi@cnavkmensen.nl

Geachte mevrouw Chikhi, beste Hanane,

Hierbij doen wij u onze voorstellen voor een nieuwe cao Openbaar Vervoer (cao OV) toekomen. De laatste cao OV is op 30 juni 2020 geëxpireerd.

Een veranderende context en outlook: impact Corona-crisis

De impact van de Corona-crisis op het OV streekvervoer is enorm. Op korte én op lange termijn. De bij de VWOV aangesloten bedrijven werden in de eerste maanden van de crisis geconfronteerd met reizigersaantallen die ongekend en vrijwel nihil waren. Momenteel is er slechts een zeer beperkt herstel waar te nemen, en is er sprake van een bezettingsgraad in bussen van maximaal 50%. In het najaar 2020 zal dit naar verwachting niet noemenswaardig verbeteren. De prognoses zijn nu dat ook in de jaren na 2020 het reizigersvolume het niveau van vóór de crisis niet meer zal benaderen. Het behoeft dan ook geen betoog dat dit verregaande consequenties heeft voor de sector en de bedrijven.

De sector heeft uitgebreid overleg gevoerd met de overheid in het kader van een beschikbaarheidsvergoeding. Hetgeen in dat verband tot nu toe tot stand is gekomen is verre van toereikend en heeft enkel betrekking op het jaar 2020. De vaststelling is nu dat ondanks overheidssteun, de bedrijven dit jaar een miljoenenverlies zullen gaan leiden. Ook op middellange en lange termijn verwachten wij geen afdoende steun van de overheid. Het is in dat verband tekenend dat de sector niet meer als “vitale sector” wordt aangemerkt.

Langlopende concessie-afspraken zijn gebaseerd op uitgangspunten die niet meer realistisch zijn. Dit heeft grote gevolgen voor de bedrijfsvoering van de bedrijven als er niet verregaande kostenbesparende maatregelen worden getroffen. Daarbij zijn tevens maatregelen nodig die de productiviteit en wendbaarheid van de bedrijven substantieel gaan vergroten. Gebeurt dat niet of onvoldoende dan zullen omvangrijke reorganisaties en afschaling van formaties in bedrijven noodzakelijk en onvermijdelijk zijn.

Behoud continuïteit bedrijven en werkgelegenheid

Continuïteit van bedrijven en behoud van werkgelegenheid staan voor ons centraal in deze cao onderhandelingen. Wij gaan er zonder meer van uit dat u eenzelfde doel voor ogen heeft. We kunnen de handen in deze voor zowel werknemers als werkgevers bijzonder vervelende tijd dan ook ineenslaan.

Om dit doel te kunnen realiseren zijn kostenbeheersing en vergroting van de wendbaarheid van bedrijven en wendbaarheid en inzet van werknemers noodzakelijk. De cao moet daarop goed aansluiten. Gezien de ontstane situatie kunnen de afspraken die in het voorkomende geval gemaakt worden een tijdelijk karakter hebben.

Absolute voorwaarde daarbij, en dat is een zéér essentieel uitgangspunt in deze cao-onderhandelingen, is dat dit gerealiseerd wordt op een manier die niet tot kostenverhoging leidt. Met andere woorden kan en mag de uitkomst van een af te spreken totaalpakket werkgevers niets kosten. Kostenstijging is onmogelijk te verenigen met de huidige situatie waarin bedrijven -ontoereikende- noodsteun ontvangen.

Aan de hand van de volgende thema's willen wij onze voorstellen met u bespreken:

1. Wendbaarheid

Door de sterk verminderde reizigers aantallen en dito inkomsten kunnen tijdelijke aanpassingen van de cao nodig zijn.

Wij richten ons daarbij vooral op de wezenlijke onderwerpen die de noodzakelijke wendbaarheid van de bedrijven en medewerkers gaan vergroten.

- Herijking inzet ATV dagen

Wij willen met u in gesprek over de inzet van ATV dagen als bijdrage in de noodzakelijke productiviteitsverbetering in de sector. Concreet hebben we het dan over het inleveren van ATV-dagen, ATV-dagen omzetten in ATV-uren en extra ATV dagen aanwenden voor verbetering van ouderenregeling (korter werken, vroegpensioen).

- Verhogen van de beschikbaarheid van medewerkers

- In elke FT dienst maximaal 1 x 30 minuten onbetaalde pauze + 2 x 10 minuten betaalde pauze
- Flexibilisering van raamtijden in bijlage 11
- Vereenvoudiging en versnelling roosterproces i.v.m. flexibele aanpassingen in de dienstregeling

- Behoud van inzet uitzendkrachten.

- Bedrijven moeten een schil van tenminste 10% flexibele krachten aan kunnen houden.

- In artikel 7:628 a lid 2 en 3 B.W. is in geval van oproepovereenkomsten een termijn van vier dagen opgenomen. Wij willen deze termijn bekorten tot één dag voor aanvang van de tijdstip van de arbeid. Dit in verband met de omstandigheid dat een dergelijke termijn nodig is om de inzet van oproepkrachten – bijvoorbeeld door uitval van vaste medewerkers door ziekte – betaalbaar en mogelijk te maken.

- Versobering en aanpassing in hoofdstuk 5, Toelagen, Toeslagen, Vergoedingen.

2. Duurzame Inzetbaarheid (DI) en eerder uittreden

- DI-dagen
In het verlengde van ons voorstel voor herijking van de inzet van ATV dagen willen wij de extra ATV-dagen voor 50 plus omzetten naar DI-dagen die de werknemer kan reserveren voor korter werken vanaf 60+, eerder stoppen met werken of de financiering van vroegpensioen.
- Drie jaar eerder stoppen met werken
Al eerder hebben wij met u van gedachten gewisseld over een mogelijke uitwerking van een regeling waardoor oudere medewerkers in staat worden gesteld om drie jaar eerder te stoppen met werken, en de wijze waarop aan een dergelijke regeling concreet invulling gegeven zou kunnen worden.
Zo'n regeling kan in onze ogen voor een deel een bijdrage leveren aan de oplossing van de gewijzigde situatie in de sector. Verder draagt een dergelijke regeling bij aan het creëren van een betere balans in de personeelsopbouw als het gaat om de verhouding jong/oud in de afzonderlijke bedrijven.

3. Actualisering

- Loondoorbetaling bij ziekte
Doorbetaling van loon tijdens het eerste en tweede ziektejaar op basis van de wettelijke 170 % van het laatstverdiende loon. Over de verhouding van percentages in het eerste en tweede jaar willen wij graag ook nadere afspraken maken.
- Ziekteverzuimbeleid
Over positieve en negatieve prikkels ter bevordering van een goed en gezond verzuimbeleid willen wij graag nadere afspraken maken.
- Aanpassen leeftijdsgrenzen in cao aan stijging AOW-leeftijd
Leeftijdsgrenzen van extra ATV-dagen en collectieve ontsiereregelingen in de cao stammen nog uit een periode dat een medewerker met 65 jaar met pensioen ging. Inmiddels zijn de AOW- en pensioen richtleeftijden omhoog gegaan. Om die reden willen wij de leeftijdsgrenzen ook naar boven aanpassen en synchroon laten lopen met de verhoging van de AOW-leeftijd.

4. Loonparagraaf en looptijd

Zoals eerder gemeld is de huidige situatie en outlook van de sector en de bedrijven ronduit slecht en deze zal ook niet snel beter worden.

In dat kader stellen wij dan ook een loonparagraaf voor met een nullijn met een looptijd van twee jaar. Dit impliceert dat er gedurende deze twee jaar, naast geen structurele loonsverhogingen, ook geen individuele tredeverhogingen zullen plaatsvinden.

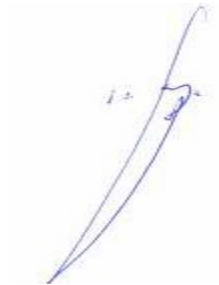
Wij realiseren ons dat dit een stevig pakket van voorstellen is. We kunnen echter niet anders. De voorstellen passen bij de huidige en toekomstige context van de sector en bedrijven.

Centraal staat het op peil houden van de continuïteit en werkgelegenheid in de sector en bedrijven en het voorkomen van scenario's waarin verregaand moet worden afgeschaald in de bedrijven. Wij zijn er van overtuigd dat u dit belang ook ziet en denken dat het mogelijk is om hierover goede afspraken met u te maken. Zoals in het begin van de crisis al vaker is uitgesproken moeten we het echt samen doen. Dat uitgangspunt geldt ook nu nog, en zelfs méér dan ooit. Wij hebben er vertrouwen in dat dit kan lukken. Herhaald moet echter worden dat dit werkelijk alleen kan worden gerealiseerd als het totaal van de te maken afspraken niet leidt tot verhoging van kosten.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.

De VWOV delegatie zal bij de komende onderhandelingen bestaan uit: Fred Kagie, Jitze Hannema, Ghislaine Aarts, Toos Dankers, Anja van Eck, Juul van Hout, Colin Breel, Nicolette Szécsényi, Pieter Buikstra en Patrick Mommers.

Wij kijken uit naar een open en constructief overleg met u.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fred Kagie', is positioned above the printed name.

Fred Kagie
Voorzitter VWOV