POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

TELEFOON
030 751 1007

FAX
030 751 1609

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer
T.a.v. de heer Kagie
Postbus 19365
2500 CJ 's-GRAVENHAGE

BEDRIJFSTAK
CNV Vervoer

DOORKIESNUMMER
030-7511570

E-MAIL
secretariaat@cnvvakmensen.nl

PLAATS
Utrecht

DATUM
28 november 2022

ONS KENMERK
M2211 1770/HC/mg

UW KENMERK
--

BETREFT
Voorstellen CNV Vakmensen

Geachte werkgeversdelegatie,

Op 9 december 2022 staat de eerste onderhandelingsronde gepland om te komen tot een nieuwe cao voor de medewerkers vallende onder de cao Openbaar Vervoer.

Door de coronacrisis hebben we sinds 2018 geen inhoudelijke voorstellen meer gedaan. Tijdens de coronacrisis heeft CNV Vakmensen rekening gehouden met de omstandigheden waarin de sector zich op dat moment verkeerde. Wij zijn dan ook akkoord gegaan met een cao juli 2020- juli 2021 waarin geen enkele loonsverhoging of verbetering anderszins is afgesproken. Ook in de huidige cao juli 2021 – december 2022 zijn er nauwelijks verbeteringen voor de werknemers overeengekomen. Daardoor zijn de lonen van de medewerkers enorm achter gebleven bij de inflatie.

Daar waar er tot 2021 nog sprake was van een dreigende afschaling van het dienstenpakket en de daarmee mogelijk samenhangende boventalligheid van medewerkers, bevindt de sector zich nu in een tijd waarin er een enorm personeelstekort is. Wij zien dan ook geen enkele reden om de cao Openbaar Vervoer op essentiële punten niet flink te verbeteren.

De krapte op de arbeidsmarkt dwingt de sector openbaar vervoer om aantrekkelijker te worden voor (jonge) werknemers. De concurrentie met andere sectoren is momenteel groot. Maar de sector dient niet alleen aantrekkelijk te worden voor nieuw personeel, maar zal ook oog moeten hebben voor zijn huidige werknemers. De huidige werknemers ervaren hoge werkdruk die mede te maken heeft met de krappe diensten en het grote personeelstekort. Het extreem hoge ziekteverzuim in veel concessies is hier dan ook een gevolg van.

Wij hebben de afgelopen maanden veelvuldig met onze leden gesproken en hen ook middels een enquête gevraagd wat hun voorstellen voor de nieuwe cao zijn. Onze voorstellen zijn gebaseerd op de uitkomsten van deze gesprekken en de enquête alsmede op ons eigen arbeidsvoorwaardenbeleid.

Uiteraard hopen wij op een constructief overleg met respect voor elkaars standpunten.

In de bijlage treft u de cao-voorstellen van CNV vakmensen aan.

Met vriendelijke groet,
CNV Vakmensen



Hanane Chikhi
Vakbondsbestuurder CNV Vakmensen

Evert Jan van de Mheen
Vakbondsbestuurder CNV Vakmensen

Bijlage: voorstellen CNV Vakmensen

Voorstellen CNV Vakmensen voor de cao Openbaar Vervoer vanaf 1 januari 2023

1. Looptijd en inkomen

Wij stellen een looptijd van 2 jaar, met een loonstijging welke de huidige alsmede de te verwachten inflatie compenseert. Bij de te verwachten inflatie baseren wij ons op de informatie van het CPB en de DNB. De looptijd van 2 jaar stellen wij alleen voor als er een evenwichtig pakket aan cao afspraken wordt overeengekomen.

Deze loonstijging vindt uiteraard plaats over de salarissen en salarisschalen alsmede over alle andere toelagen en toeslagen.

2. Werkingssfeer

1) Bij concessiewisselingen wordt er nog te vaak "geshopt" tussen de cao MuMo en de cao OV. Dat heeft tot gevolg dat er per concessie geconcurreerd wordt op arbeidsvoorwaarden. Onder onze leden levert dit veel onvrede en onduidelijkheid op. Daarom stellen wij voor dat bij concessiewisselingen er één cao (MuMo of Openbaar Vervoer) per concessie wordt toegepast.

2) We zien te vaak dat bijvoorbeeld een werknemer voor wie de cao OV van toepassing is een functiewijziging aangeboden krijgt, maar dat hij dan wel moet accepteren dat er dan een andere cao van toepassing wordt. Wij stellen daarom voor dat indien een werknemer een functiewijziging aangeboden krijgt, dat hij deze functie moeten kunnen aanvaarden zonder dat er voor hem een andere cao van toepassing wordt. Hierdoor voorkomen we dat eventuele doorgroeimogelijkheden voor werknemers worden beperkt.

3. Aantrekkelijke werkgever

1) Vanaf 1 januari 2023 dient de cao Openbaar Vervoer in zijn volledigheid van toepassing te zijn voor uitzendkrachten

2) Gedurende de looptijd van deze cao dient iedere werknemer die in aanmerking komt voor een contract voor onbepaalde tijd een fulltime dienstbetrekking te worden aangeboden in plaats van een contract voor 35 uur, teneinde een fatsoenlijk inkomen te kunnen genereren.

3) Indien een werknemer kiest voor een parttime contract, dan wordt het aantal werkdagen per week bepaald door de contracturen te delen door acht, zodat er voor de werknemer een goede balans van werk en privé kan blijven. Van een werknemer die bewust kiest voor een parttime contract kan niet worden verlangd dat hij vijf dagen moet werken.

4) Indien een werknemer in dezelfde sector van werkgever verandert, anders dan door concessiewisselingen, dient hem bij zijn nieuwe werkgever vanaf aanvang dienstverband een contract voor onbepaalde tijd te worden geboden voor minimaal hetzelfde aantal uren dat hij bij zijn vorige werkgever had, met behoud van anciënniteit. Mits hij bij zijn vorige werkgever ook een contract voor onbepaalde tijd had.

5) De norm moet worden dat werknemers direct in dienst komen van de vervoerder en niet eerst minimaal één dan wel anderhalf jaar via een uitzendbureau moeten werken alvorens zij in aanmerking komen voor een contract direct bij de vervoerder.

6) De werknemer/uitzendkracht wordt vanaf de eerste dag van zijn opleiding conform de cao betaald voor de uren die hij besteedt aan zijn opleiding.

7) Anciënniteit van de uitzendkracht dient doorslaggevend te zijn bij het aanbieden van een vast contract. Dat wil zeggen dat de uitzendkracht die het langst werkzaam is bij de vervoerder, bij formatieruimte, als eerste in aanmerking voor een contract voor onbepaalde tijd.

8) Om de sector aantrekkelijk te maken voor jongeren en in deze krappe arbeidsmarkt te kunnen concurreren met andere sectoren, zullen de jeugdschalen moeten worden afgeschaft. Gelijk werk dient gelijk beloond te worden. Wij zijn van mening dat werknemers betaald dienen te worden op basis van ervaring en niet op basis van leeftijd.

9) Werknemers moeten sneller kunnen doorstromen in functiejaren. De lege functietreden moeten dan ook worden geschrapt in het volledige loongebouw.

10) Het inzetten van gepensioneerden mag niet leiden tot het verdringen van nieuw personeel of het verhogen van de contracturen van parttime werknemers in de weg staan. Wij stellen daarom voor om inzet van gepensioneerden (verder) te beperken.

11) Wij stellen voor om het vrij vervoer voor werknemers en hun gezinsleden weer mogelijk te maken.

12) Indien een werknemer de ambitie heeft om binnen het bedrijf door te groeien, bijvoorbeeld naar een leidinggevende functie, dan dient de werkgever dat te stimuleren. We zien nu nog te vaak dat wanneer er vacatures vrijkomen voor leidinggevende posities, werkgevers extern gaan werven in plaats van binnen hun eigen werknemers een geschikte kandidaat op te leiden. Doorgroeimogelijkheid zorgen er ook voor dat een werkgever aantrekkelijker wordt voor (jonge) medewerkers. Wij stellen voor hiervoor loopbaanpaden te ontwikkelen

13) Wij stellen voor om het bijzonder verlof in de cao zodanig aan te passen dat iedere werknemer recht heeft op tien dagen betaald rouwverlof voor het verwerken van het overlijden van een partner, kind, ouders- of stiefouders, pleegkinderen, stiefkinderen van de werknemer. De eerste dag van het rouwverlof moet in beginsel aanvangen op de dag van overlijden.

4. Verlagen werkdruk

1) Wij stellen voor om gedurende de looptijd van de cao iedere parttimer de mogelijkheid te bieden zijn contracturen op te hogen naar fulltime. Doordat parttimers meer kunnen gaan werken, zal dit het personeelstekort verminderen en daardoor zal de werkdruk worden verlaagd.

2) Artikel 19 lid 6 a stelt nu: "Er dient te worden **gestreefd** om pauzes niet in het eerste of laatste kwart van een dienst te plannen" Wij zien nu nog vaak dat dit streven niet wordt waargemaakt. Om die reden wensen wij artikel 19 lid 6 A als volgt aan te passen: "pauzes **kunnen niet** in het eerste of laatste kwart van een dienst worden gepland" Hier kan wat ons betreft alleen met instemming van de (lokale) medezeggenschap worden afgeweken.

3) Langer dan vier uren achtereenvolgend rijden wordt door onze leden als zeer belastend ervaren. Wij stellen voor in de cao op te nemen dat een dienstdeel een maximale lengte heeft van 3 uren en 59 minuten. In een dienstdeel dient een pauze ingebouwd te worden van minimaal 15 minuten netto. Hierbij dient rekening te worden gehouden met ons voorstel zoals opgenomen onder punt 2 van dit hoofdstuk.

4) Conform de afspraak gemaakt in de huidige cao, stellen wij voor om de tekst in bijlage 35 te herschrijven waarbij er wordt opgenomen dat een onderbreking minimaal de tijd dient te bevatten die nodig is voor een sanitaire stop exclusief de overeengekomen looptijd. Dit is altijd de intentie geweest van deze afspraak. Wij merken echter dat deze verschillend wordt geïnterpreteerd vanuit werkgevers.

5) Bijlage 11 onderdeel B lid 6 stelt dat er maximaal 1 maaltijddienst per 2 weken mag worden ingeroosterd. We zien nu in de praktijk dat planners de twee weken erg letterlijk nemen, waardoor een maaltijddienst aan het eind van de eerste week wordt ingepland en dan vervolgens weer aan het begin van de derde week. Hierdoor is er theoretisch gezien inderdaad sprake van 1 maaltijddienst in de 2 weken, maar zitten er in de praktijk dus geen 14 dagen tussen, maar bijvoorbeeld 9 dagen. Wij stellen daarom voor om de dit artikel te wijzigen waarbij er maximaal 1 maaltijddienst per 14 dagen kan worden ingeroosterd.

6) Gebroken diensten zijn ooit in het leven geroepen om de drukte en de frequentie in de spits op te vangen. We zien nu dat de gebroken diensten worden ingezet op diensten die niets meer met de spits te maken hebben. Wij willen dat gebroken diensten weer worden ingezet op de manier waarop ze bedoeld zijn. Een gebroken dienst kan dan ook nimmer na 19:00 eindigen en ook niet in het weekend plaatsvinden.

7) Wij stellen voor om bijlage 11 B lid 7 aan te passen naar maximaal 2 gebroken diensten per week en niet gemiddeld 2 gebroken diensten per week. Met andere woorden het kan wat ons betreft nimmer voorkomen dat er in de ene week vier gebroken diensten worden ingepland en vervolgens worden er twee weken geen gebroken diensten voor de werknemer ingepland om zodoende te kunnen stellen dat er gemiddeld 2 gebroken diensten zijn ingepland.

8) Wij stellen voor om de rust na een nachtdienst minimaal 14 uur te laten bedragen. Een nachtdienst verstoort het dag-nachtritme van het lichaam. Volgens vele onderzoeken leidt nachtwerk tot een verhoogd risico op gezondheidsproblemen. Wij vinden dan ook dat een werknemer na een nachtdienst langer de tijd moet krijgen om te herstellen.

9) De eerste pauze in een late dienst dient minimaal 20 minuten netto te zijn en ingepland te worden op een redelijk tijdstip waarop de werknemer zijn avondmaaltijd kan nuttigen. Elders in de dienst dient er dan een pauze van 15 minuten netto te worden ingepland

10) In het kader van duurzaam inzetbaarheid vinden wij het belangrijk dat werknemer de mogelijkheid moet krijgen meer verlof op te nemen. Daarom stellen wij voor om het maximaal aantal te kopen dagen zoals opgenomen in art 61 lid 8 A te wijzigen waarbij er geen maximering meer is voor het aantal te kopen dagen.

5. Oudere werknemers

1) Wij stellen voor om de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de 61+ regeling te verlagen van 10 naar 5 jaar werkzaam in de sector. Verder stellen wij voor ook de periode die de werknemer op uitzendbasis in de sector werkzaam is geweest mee te laten tellen in de referteperiode. Voor de RVU-regeling telt immers ook de uitzendperiode mee met de referteperiode. Daarnaast stellen wij voor de naam van deze regeling te wijzigen daar de huidige naam (60+ regeling) niet meer volstaat.

2) Een generatiepactregeling voor alle werknemers vanaf 63 jaar waarbij werknemer 60% werkt, 80% loon ontvangt en 100% pensioen opbouwt. Het meedoen aan deze regeling is op basis van vrijwilligheid van de werknemer. Deze regeling is een aanvulling op de regeling zoals in punt 1 benoemd. De vrijgekomen ruimte dient te worden ingezet om jongere werknemers een vaste baan te kunnen bieden.

3) Wij stellen voor om werknemers die langer dan vijf jaar, doch korter dan 10 jaar werkzaam zijn geweest in de sector de mogelijkheid te bieden om 1 jaar gebruik te laten maken van de RVU-regeling.

6. Arbeidsomstandigheden

Wij worden bestookt met klachten over de instroom van nieuw materieel. Dat heeft betrekking op de plaats van de stoelen, de plaats van de spiegels, het klimaat in de bussen etc. Dat introductie van nieuw materieel met kinderziektes gepaard gaat, begrijpen wij. De laatste jaren hebben introducties bij in ieder geval Qbuzz en Keolis jarenlang structureel tot problemen geleid. Wij verwachten dat chauffeurs met materieel de weg op gestuurd worden, wat werkt. Met daarin een werkplek voor de chauffeur die voldoet aan de gestelde hedendaagse eisen. De cao biedt met artikel 89 en bijlage 22 mogelijkheden dat ondernemingsraden betrokken worden bij het materieel. Helaas moeten wij constateren dat deze geen betekenis meer hebben. Het kenniscentrum is er niet meer.
Wij stellen daarom het volgende voor:

1) De ondernemingsraad moet instemming geven alvorens nieuw materieel ingezet mag worden
2) De ondernemingsraad moet instemming verlenen op de wijze waarop de implementatie van nieuw materieel plaatsvindt in de dienstregeling.
3) Het kenniscentrum wordt weer nieuw leven ingeblazen.
4) Jaarlijks dient de OR geïnformeerd te worden over de vervanging van chauffeursstoelen.
5) Geschillen over bus cabines, geluidsnormen en stralingsnormen, plaatsing van stoelen, plaatsing van spiegels zullen worden voorgelegd aan het kenniscentrum. Deze geeft een bindend advies. Desgewenst huurt zij daarvoor externe deskundigheid in.
6) De NEN-normen moeten weer geactualiseerd worden.

7. Reiskosten

1) De reiskostenvergoeding in artikel 47 lid 4 B van de huidige cao is, gezien de huidige benzine prijzen, niet afdoende om de kosten voor de werknemer te dekken. Wij stellen daarom voor om het schema van artikel 47 lid 4 B te herijken. Waarbij het uitgangspunt is dat iedere werknemer vanaf 1 januari 2023 minimaal 21 cent per kilometer ontvangt. Mochten we een meerjarige cao overeenkomen dan dient het uitgangspunt per 1 januari 2024 te worden aangepast naar 23 cent. Daarnaast maakt artikel 47 lid 3 sub a en b onderscheid tussen werknemers die in onregelmatige diensten werkzaam zijn en werknemers die niet in onregelmatige diensten werkzaam zijn, wij stellen voor dit onderscheid te laten vervallen.

2) Een werknemer heeft op grond van artikel 47 recht op forenzen vergoeding. Bij een gedwongen overplaatsing in het kader van een reorganisatie kan, als aan de voorwaarden is voldaan, de werknemer, op grond van artikel 6 en bijlage 13 cao, recht hebben op een verplaatsingsvergoeding. De combinatie van deze cao-artikelen leidt er toe dat tweemaal sprake is van (onbetaalde) kilometer aftrek. Deze negatieve cumulatie doet zich voor bij werknemers die voor de wijziging van de standplaats op minder dan 5 kilometer afstand van de vestiging wonen. Wij stellen daarom voor om de bij de combinatie van forenzen vergoeding en verplaatsingsvergoeding enkel de (onbetaalde) 5 kilometeraftrek toe te passen.

8. Gelijk belonen machinisten

Wij stellen voor om alle machinisten vallende onder de cao Openbaar Vervoer gelijk te belonen. Op dit moment zijn er machinisten die betaald worden conform loonschaal 5 en machinisten die beloond worden conform loonschaal 6. Wij stellen dan ook voor dat alle machinisten worden beloond conform loonschaal 6. Dit voorkomt leegloop onder de machinisten die elders een beter salaris kunnen krijgen.

9. Rooster gebonden indirecten

Binnen het Openbaar Vervoer zijn er functies die wel aan een rooster gebonden zijn, maar niet als direct personeel wordt beschouwt. Te denken is hier aan mensen werkzaam in de functie van service & veiligheidsmedewerker of medewerkers werkzaam op het regiecentrum. Wij stellen voor om dit type functie in de cao te definiëren en afspraken te maken voor deze medewerkers die gelijk zijn aan de afspraken van het rijdend personeel.

10. Ziekte en re-integratie

Het komt voor dat werknemers om medische redenen bepaalde werkzaamheden van hun bedongen arbeid niet kunnen verrichten. Hier valt te denken aan een bepaalde dienst niet kunnen rijden. Werknemer werkt echter wel zijn bedongen arbeidsduur. Wij stellen voor om werknemers die ten gevolgen van ziekte hun bedongen arbeid in beperkte mate niet kunnen uitvoeren, maar wel in staat zijn om hun bedongen arbeidsduur te werken, volledig hersteld te melden wanneer zij gedurende een periode van 6 maanden zonder verdere uitval hun (aangepaste) werkzaamheden verrichten. Dit voorkomt de ongelijkheid tussen werknemers die om medische redenen diensten niet kunnen werken en werknemers die bepaalde diensten niet werken, omdat zij in een voorkeursrooster zitten.

11. Pensioen

1) Pensioen in Zicht cursussen
   In de CAO 2016/2017 zijn de bepalingen (artikel 15/15A) komen te vervallen vanwege het vervallen van de VUT regelingen.
   Hierbij is niet stilgestaan bij het feit dat ook artikel 15A lid 3 (CAO 2014/2015) onderdeel hiervan uitmaakte, waarbij werknemers samen met hun partner in de gelegenheid werden gesteld een cursus ter voorbereiding van de VUT te volgen. Wij verzoeken dit indertijd onbedoelde effect weer te herstellen, en deze mogelijkheid opnieuw op te nemen in de CAO OV, maar dan ter voorbereiding van de volledige (vroeg) pensionering.

2) Aanpassing per 1-1-2021 pensioenfonds Rail en OV.
   Per 1-1-2021 is het ANW hiaat standaard meeverzekerd in de nieuwe pensioenregeling. De deelname is verplicht of het voor de werknemer nu relevant is of niet. Voorstel is daarom, gezien het verplichte karakter, dit als werkgeverspremie aan te merken.

12. Overig

- Art 4 lid 2. De VCSA verplicht zich binnen 8 weken schriftelijk, met redenen omkleed, een reactie te sturen aan de indiener. Nu blijven ingediende kwesties onnodig lang liggen en levert veel onvrede en irritatie bij de indiener op.
- Art 4A lid 2. Wij stellen voor om ook ondernemingsraden toe te staan geschillen voor te leggen aan de geschillencommissie.
- Indien er gewerkt wordt met "Werken naar wens", dan stellen wij voor om het aantal diensten langer dan 8,5 uur ook te maximeren conform bijlage 11 artikel 17. Deze maximering is nu niet opgenomen in bijlage 8 artikel 6 (Werken naar Wens)
- Er dient wederom, voor de looptijd van de cao, een werkgelegenheidsgarantie te worden afgesproken voor alle werknemers vallende onder de cao Openbaar Vervoer.
- Wet Wieg. Wij stellen voor dat werkgever het loon tijdens het geboorteverlof partners aanvult tot 100% van het laatst verdiende loon. Verder stellen wij voor tijdens het geboorteverlof de pensioenopbouw voort te zetten.
- Artikel 99.: Wij wensen de Internationale bijdrage ook voor de looptijd van deze cao te handhaven.
- Art 41 cao verschuivingstoeslag dient ook voor werknemers die gebruikmaken van de 61+ regeling te gelden, zij zijn immers formeel ook fulltimers.

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