

**Aangetekend en per e-mail**

Werkgeversvereniging VWOV
T.a.v. de heer F. Kagie
Postbus 19365
2500 CJ DEN HAAG
Nederland

Per e-mail aan: fred.kagie@qbuzz.nl

Datum

21 april 2022

Ons kenmerk

20220420/MvdG/LK

Betreft / Onderwerp

Ultimatum cao Openbaar Vervoer

Doorkiesnummer

06 53 69 96 62

Email contactpersoon

Marijn.vandergaag@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte heer Kagie, beste Fred,

Inleiding

Op vrijdag 4 februari 2022 hebben sociale partners onderhandeld. Het zou de laatste geplande onderhandeling moeten worden uit een reeks van acht formele onderhandelingsdagen. Het streven was te komen tot een afspraak over een Regeling Vervroegd Uittreden en over uitbreiding van de Generatiepactregelingen. De verplichting hiertoe vloeit voort uit het cao-onderhandelingsresultaat voor de laatste cao, met een looptijd van 1 juli 2020 t/m 30 juni 2021.

Op 4 februari 2022 heeft u echter een eindbod neergelegd, waarin u zich niet beperkt tot een bod voor een RVU-regeling, maar waarin u ook een eindbod doet voor een cao met als looptijd 1 juli 2021 t/m 31 december 2022.

Met het doen van een eindbod, geeft u geen ruimte voor onderhandelingen voor een nieuwe cao OV en constateren wij dat we zijn uitonderhandeld. Wij betreuren het ten zeerste dat we derhalve niet tot een acceptabel resultaat hebben kunnen komen en dat u de vakbonden niet de kans heeft gegeven om namens hun leden met u te onderhandelen en naar de wensen van onze leden (uw werknemers) te luisteren. Daarmee heeft u het onderhandelingsproces direct op scherp gesteld.

Proces

Op 20 november 2020 zijn sociale partners tot een cao-onderhandelingsresultaat gekomen voor de vorige cao (van 1 juli 2020 t/m 30 juni 2021). Daarin is o.a. afgesproken dat sociale partners uiterlijk 1 april 2021 een resultaat zouden hebben, als het gaat om een RVU-regeling en uitbreiding van Generatiepactregelingen. In dat kader hebben er acht formele overleggen plaatsgevonden (op 16 en 23 februari 2021, 9 en 30 maart 2021, 4 mei 2021, 12 en 19 juli 2021 en 4 feb 2022). Deze hebben niet geleid tot een resultaat. Partijen hadden als doel om eerst tot een akkoord te komen wat betreft de RVU-regeling en generatiepact en vervolgens te onderhandelen over een nieuwe cao.

Op 4 februari 2022 heeft u een eindbod gedaan voor een RVU-regeling en tot onze grote verbazing ook direct voor een cao met de looptijd van 1 juli 2021 t/m 31 december 2022. De cao was geen onderwerp van de onderhandelingen geweest. Wij hebben uw eindbod in de afgelopen weken voorgelegd aan onze leden in zowel fysieke als online ledenvergaderingen. De leden van FNV Streekvervoer hebben uw eindbod als volstrekt onvoldoende beoordeeld. Vervolgens is er vrijwel unaniem gestemd voor het stellen van een ultimatum en toonden de leden zich bereid tot het voeren van acties.

De algemeen gedeelde mening van de leden is dat de werknemers in de sector te maken hebben met een zeer hoge werkdruk, hoog ziekteverzuim en oplopende personeelskrapte. Om de werkdruk bij de wortel aan te pakken, dient er nieuw personeel aangetrokken te worden. Er moet fors geïnvesteerd worden in werknemers. De overheid en OV-bedrijven hebben verregaande ambities op het gebied van bereikbaarheid/mobiliteit en het reizigerscomfort, maar de factor arbeid delft in dit streven steeds verder het onderspit.

Onze leden willen ook andere concrete werkdruk verlagende maatregelen, waaronder uitbreiding van de generatiepactregelingen, zodat de oudere werknemer, na een lang en onregelmatig dienstverband, beter kan afbouwen en gezond de eindstreep kan halen. Daarnaast vinden we ook dat de positie van de uitzendkrachten verbeterd moet worden. Flex, dient te worden ingezet voor piek en ziek. Structureel werk hoort ingevuld te worden door contracten voor onbepaalde tijd, waarmee een leefbaar loon verdiend moet kunnen worden.

Nu thans een onoverbrugbaar verschil bestaat in wederzijdse standpunten, kunnen we niet anders concluderen dat wij uitonderhandeld zijn. Gezien de ontstane situatie hebben wij besloten u een ultimatum te stellen.

Eisen

De eisen waarmee u alsnog akkoord dient te gaan zijn de volgende:

1. Looptijd cao

Een cao met de looptijd van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022.

2. Loonsverhogingen

- a) Per 1 juli 2021 een loonsverhoging voor alle loonschalen en daadwerkelijk betaalde salarissen van 2,5%.
- b) Met ingang van 1 juli 2021 de invoering van het systeem van de Automatische Prijs Compensatie (APC) met voor alle loonschalen en daadwerkelijk betaalde salarissen. Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen 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 ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober).
- c) Per 1 juli 2021 een bodem van 14 euro bruto per uur voor alle reguliere loonschalen.
- d) Per 1 juli 2021 afschaffing van de jeugdloonschalen in de cao Openbaar.
- e) Naast de APC tevens een loonsverhoging van alle loonschalen en daadwerkelijk betaalde salarissen van €100,- bruto per maand per 1 juli 2022.

3. Generatiepact

- a. Een generatiepactregeling voor alle werknemers vanaf 63 jaar waarbij werknemer 60% werkt, 80% loon ontvangt en 100% pensioen opbouwt. De vrijgekomen ruimte dient te worden ingezet om jongere werknemers en -indien niet anders mogelijk – zij-instromers een vaste baan te kunnen bieden.
- b. De huidige ouderenregeling, 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw wordt permanent vastgezet op 61 jaar.

4. RVU-regeling

Invoering van een RVU-regeling met ingang van 1 juli 2022 waarbij elke werknemer die direct roostergebonden en uitvoerend is in de gelegenheid wordt gesteld om maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen (zware beroepenregeling). De werkgever betaalt het maximaal wettelijke uitkeringsbedrag van de AOW a € 1.874 bruto per maand (2022) zoals door de overheid is toegestaan, waarbij het bedrag jaarlijks wordt geïndexeerd. Expliciet willen we benadrukken dat deze eis alleen in combinatie met de Generatiepactregelingen, zoals vermeld onder 3, ingevoerd kan worden.

5. Minder flex, meer vast

- a. Structureel werk wordt uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Vuistregel hierbij is dat werk structureel is als het meer dan negen maanden in het jaar beschikbaar is. Indien gedurende meer dan 9 maanden van een jaar (12 maanden) werk wordt verricht op basis van een onzeker contract, moet na die periode dit werk gedaan worden door een werknemer met een vast contract. Tevens dienen er contracten aangeboden te worden van minimaal 32 uur, verdeeld over maximaal 5 dagen per week, om te zorgen voor een leefbaar rooster.
- b. Een tweejaarlijkse informatieplicht van elke werkgever aan vakbonden en hun eigen ondernemingsraad ten aanzien van de volgende onderwerpen: volledige en uniforme formatieberekening, overzicht van totale omvang bezetting, met aantal vaste-, tijdelijke-, uitzendcontracten en andere inhuur van externe medewerkers.
- c. Alle cao-artikelen gelden ook voor uitzendkrachten. Dus geen onderscheid tussen rechten vaste medewerkers en uitzendkrachten. Artikel 12 lid 1a wordt aangepast zodat de vergewisbepaling geldt voor elk cao-artikel en elke uitzendkracht. Artikel 12 lid 1b en lid 5 komen te vervallen.

6. Snellere doorstroom functiejaren

De lege functiejaren worden geschrapt in het volledige loongebouw van de cao Openbaar Vervoer.

7. Verbetering reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De reiskostenvergoeding van artikel 47 wordt verhoogd naar de maximale fiscale grens per kilometer (2022: € 0,19).

Uiteraard geldt in aanvulling op voorgaande de voorwaarde dat de overige cao-bepalingen, waaronder de jaarlijkse indexering per 1 januari van de vergoedingen, zoals genoemd in artikel 46, 47, bijlage 13 en 33, ongewijzigd blijven.

Indien wij vóór **dinsdag 3 mei 2022 12.00 uur** van u geen schriftelijke reactie hebben ontvangen, waaruit blijkt dat u integraal akkoord gaat met de hiervoor geformuleerde eisen, dient u rekening te houden met door de FNV uit te roepen en te organiseren acties, waaronder werkonderbrekingen en stakingen voor kortere of langere duur. Wij gaan ervan uit dat u de bij u aangesloten leden op de hoogte stelt van dit ultimatum en de naderende acties.

Het is mogelijk dat, behalve u en uw leden, ook derden (bijvoorbeeld passagiers en opdrachtgevers) hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht zoals dit is neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig rechtmatig. Wij wijzen u erop dat het uw verantwoordelijkheid c.q. die van uw leden is eventuele derden tijdig in kennis te stellen van dit ultimatum en mogelijke acties. Wij vragen uw bijzondere aandacht voor het volgende. Door de actie die wij organiseren, zult u niet in staat zijn personen te vervoeren die van het openbaar vervoer gebruik willen maken. Wij wijzen u erop dat u de reizigers hiervan tijdig op de hoogte dient te stellen.

Uiteraard zullen wij rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen en zijn wij te allen tijde bereid tot overleg over het waarborgen van de veiligheid van de mensen, goederen en materieel tijdens voormelde acties. Dit technisch overleg, indien door u gewenst, dient naar onze mening plaats te vinden voor de looptijd van het ultimatum is verstreken opdat nog tijdig de juiste maatregelen getroffen kunnen worden.

Voorts wijzen wij u en uw leden erop dat wij het laten overnemen van werk dat normaliter door actievoerders wordt verricht, aanmerken als besmet werk en dit onrechtmatig achten. Wij behouden ons het recht voor om zonder nadere aankondiging over te gaan tot het nemen van (rechts)maatregelen wanneer wij constateren dat u of uw leden zich schuldig maken aan het overtreden van het onderkruipersverbod of anderszins onrechtmatig jegens ons wordt gehandeld. Dit kan ook betekenen dat wij de Nederlandse Arbeidsinspectie vragen een onderzoek in te stellen. Vanzelfsprekend zullen wij onze leden en andere werknemers oproepen om geen besmet werk te verrichten.

Voor vragen en veiligheidsoverleg kunt u contact opnemen met onze vakbondsbestuurder van FNV Streekvervoer, Marijn van der Gaag, 06-53699662 email: marijn.vandergaag@fnv.nl.

Hoogachtend,



Marijn van der Gaag
Bestuurder FNV Streekvervoer



Zakaria Boufangacha
Arbeidsvoorwaarden coördinator FNV