Waarom roept FNV Streekvervoer op tot stakingen?

Werknemers in het streekvervoer willen kunnen rekenen op hun inkomen, voldoende tijd om te herstellen van onregelmatige diensten en de mogelijkheid om ook op latere leeftijd hun werk vol te houden. Over die zaken zijn de cao-onderhandelingen vastgelopen. Ruim 5.500 FNV-leden stemden over het eindbod van de werkgevers. **95% wees het bod af. Van hen stemde 97% vóór acties.**

We beseffen dat een staking ook reizigers raakt. Als je afhankelijk bent van de bus of trein om op je werk, op school of bij een afspraak te komen, heeft dat direct gevolgen. Daarom leggen we uit wat er voor de werknemers op het spel staat.

Drie jaar langer wachten op extra hersteltijd

Wie in het streekvervoer werkt, draait vroege-, dag-, gebroken- en late diensten. Ook binnen één werkweek kunnen de begintijden van dag tot dag uren verschillen. Na jaren van zulke wisselende diensten kijken veel collega's uit naar de 50+-regeling. Die geeft recht op negen extra vrije dagen per jaar en beschermt werknemers tegen de meest onregelmatige diensten.

Werkgevers willen de leeftijdsgrens verhogen naar 53 jaar en daarna laten meestijgen met de AOW-leeftijd. Wie nu bijna 50 is, moet dus minstens drie jaar langer wachten op die extra rust.

Minder werken vanaf 63 jaar wordt moeilijker

Met de 63+-regeling kun je 60% werken, met 80% van je salaris en 100% pensioenopbouw. Zo kun je minder gaan werken en toch tot je pensioen in dienst blijven.

Werkgevers willen de regeling verplicht koppelen aan eerder stoppen met werken. Je kunt dan één jaar minder werken en moet vervolgens drie jaar eerder stoppen. Of je kunt twee jaar minder werken en moet daarna twee jaar eerder stoppen. In de jaren dat je gestopt bent, krijg je een uitkering uit de regeling voor vervroegd uittreden (RVU). Die is lager dan je salaris. Wie daarvan niet kan rondkomen, moet het verschil zelf opvangen, bijvoorbeeld door het eigen pensioen eerder te laten ingaan. Voor die collega's dreigt ook de mogelijkheid te verdwijnen om hun werk geleidelijk af te bouwen.

Minder zekerheid over je inkomen

Werkgevers willen de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag vervangen door een toeslag op basis van de uren die je zelf werkt. Daardoor wordt je inkomen afhankelijker van de diensten die je krijgt. Ruil je een late dienst met een collega omdat je een avond thuis wilt zijn, dan kan dat je geld kosten. Werkgevers stellen een overgangsregeling voor, maar de persoonlijke toeslag die het verschil moet opvangen, wordt bij volgende cao-verhogingen afgebouwd.

Instemming van de ondernemingsraad met diensten en roosters

Werkgevers hebben tijdens de onderhandelingen voorgesteld om de instemming van de ondernemingsraad met diensten en roosters te schrappen. De ondernemingsraad toetst vooraf of een rooster voldoet aan de afspraken en of een dienst in de praktijk haalbaar is. Is er genoeg tijd om een rit te rijden? En blijft er aan het eind van die rit ook echt tijd over voor de afgesproken pauze?

Voor de FNV is die instemming onmisbaar. Daarmee kunnen werknemers via hun ondernemingsraad ingrijpen vóórdat een te krap rooster ingaat.

Vrije dagen moeten ook echt kunnen worden opgenomen

Werkgevers willen de 17 reguliere ATV-dagen onderbrengen in een persoonlijk keuzebudget. Werknemers kiezen dan jaarlijks vooraf voor tijd of geld. Wie kiest voor tijd, krijgt die dagen volgens het eindbod op de gebruikelijke manier ingeroosterd.

Voor de FNV telt hoe dat in de praktijk uitpakt. Door de krappe bezetting is het nu al moeilijk om een dag vrij te krijgen. Wie de vrije dagen nodig heeft om te herstellen, eerst moet dat probleem worden aangepakt, voordat we het kunnen hebben over standaard verkoop ATV-dagen

Wat bieden werkgevers aan loon?

Werkgevers bieden 2% per 1 juli 2026, 2% per 1 januari 2027 en 2% per 1 juli 2027. De loonsverhoging van april 2026 hoorde nog bij de vorige cao. Voor 2028 stellen werkgevers 4% loonruimte beschikbaar, op voorwaarde dat er overeenstemming komt over het hele pakket.

De balans

Op loon hebben werkgevers een stap gezet. Voor onze leden weegt die stap onvoldoende op tegen wat zij moeten inleveren. Een loonsverhoging geeft weinig zekerheid als je toeslag straks sterker afhangt van je rooster. En voor iemand die na jaren van vroege en late diensten toe is aan meer rust, maakt het veel uit of die rust op zijn 50ste komt of pas drie jaar later. En voor iemand van 63 betekent het dat hij/zij vanwege de noodzaak tot volledige pensioenopbouw tot de AOW-gerechtigde leeftijd, niet meer kan afbouwen om gezond zijn pensioen te halen.

De FNV zet in op 6% loonsverhoging, behoud van de leeftijdsregelingen en van de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag. Ook willen we afspraken die de werkdruk verlagen, met haalbare rij- en rusttijden, behoud van de instemming van de ondernemingsraad en de mogelijkheid van een vierdaagse werkweek voor werknemers onder de 50 jaar. Voor iedereen in het streekvervoer willen we gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk, ook voor uitzendkrachten en arbeidsmigranten.

Onze leden willen hun vak kunnen blijven uitoefenen, met een inkomen waarop ze kunnen bouwen en een rooster dat ze ook op latere leeftijd volhouden. Het eindbod biedt hun daarvoor te weinig zekerheid. Het zijn forse bezuinigingen. De werkgevers proberen marge te halen op werknemers. Dat pikken we niet. Daarom roept FNV Streekvervoer op tot stakingen.