

VERENIGING WERKGEVERS OPENBAAR VERVOER

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

Datum : 16 maart 2026
Referentie : SJ2311/pm
Doorkiesnr: 070 – 3490921
Betreft : Voorstellenbrief VWOV
cao Openbaar Vervoer met
ingang van 1 juli 2026

FNV
t.a.v. de heer M. van der Gaag en de heer E.
Kuiper
Postbus 313
7400 AH DEVENTER

CNV
t.a.v. de heer N. Rook en mevrouw K. van der
Voort
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT

Enkel per e-mail:
marijn.vandergaag@fnv.nl,
n.rook@cnavkensen.nl,

Geachte heren Van der Gaag, Kuiper en Rook, geachte mevrouw Van der Voort, beste Marijn, Edwin, Niels en Kathelijne,

Op 30 juni 2026 loopt de huidige cao Openbaar Vervoer af. Ten behoeve van de onderhandelingen die op 20 maart aanstaande starten ontvangt u hierbij de voorstellenbrief van de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer. Voor ons is deze brief de basis om met elkaar te komen tot een gedragen cao die klaar is voor de toekomst.

De sector Streekvervoer heeft te maken met fundamentele veranderingen. In het belang van zowel werknemers als werkgevers is er urgentie om samen deze veranderingen te vertalen in een cao die daarbij past en die toekomstbestendig is. Sommige veranderingen zijn al langer gaande maar zien wij dat deze nu echt een effect hebben op de uitvoering van het werk en daarmee dus ook effect hebben op de wijze waarop de arbeidsvoorwaarden in de sector zijn ingevuld. Een aantal van die punten willen wij hierbij benoemen, deze lijst is niet limitatief en zal ook in gezamenlijkheid verder aangevuld en ingevuld moeten worden:

- In het bestuursakkoord Zero Emissie Busvervoer is afgesproken dat vanaf het jaar 2025 alle nieuwe bussen ZE dienen te zijn, en vanaf 2030 alle bussen. Dit leidt tot diepgaande en essentiële veranderingen in de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd en maakt dat we op een fundamenteel andere manier moeten kijken naar roosteren. Daar waar voorheen de bus en de chauffeur op hetzelfde moment pauze konden houden is dat in het kader van elektrische bussen niet meer het geval; dit vraagt een andere wijze van invulling van de diensten en daarbij zien wij dat de regels die wij hierover met elkaar hebben vastgesteld in de cao niet meer passend zijn en op sommige punten achterhaald zijn;

- De ontwikkeling van autonoom rijdende bussen is volop gaande, hetgeen ertoe leidt dat het onvermijdelijk is dat medewerkers in onze sector in de komende jaren geconfronteerd zullen worden met veranderende rollen en functies. Dit vraagt aanpassingen in de benodigde vaardigheden om het werk van de toekomst te kunnen blijven uitvoeren. Graag gaan we met vakbonden in gesprek over hoe we deze transitie in de komende jaren vorm gaan geven
- Reizigers hebben andere wensen dan voorheen en verwachten dat we daarop snel kunnen inspelen, hetgeen ertoe leidt dat opdrachtgevers van ons meer flexibiliteit en wendbaarheid verwachten dan hetgeen de cao mogelijk maakt. Het andere reisgedrag van reizigers en daarmee de duidelijke flexibiliteitswens van opdrachtgevers staan op gespannen voet met de rigide regels die de cao ons voorschrijft. Wij gaan graag met u in gesprek over manieren waarop -met aandacht voor de belangen van zowel werknemers als werkgevers- hiervoor oplossingen bedacht kunnen worden.
- De maatschappij in het algemeen individualiseert; meer specifiek hebben individuele medewerkers wensen en behoeftes waar het gaat om een voor hen passende invulling te vinden om werk te combineren met alle andere activiteiten in het leven. Te denken valt aan mensen met jonge gezinnen die hun werkzame leven anders inrichten dan vroeger het geval was, aan studenten, huismannen- en vrouwen, mantelzorgers, gepensioneerden en zogenaamde baanstapelaars (mensen die een bedrijf runnen of een andere baan erbij hebben). Steeds vaker willen jonge medewerkers minder dan vijf dagen per week werken. Wij hebben deze ontwikkeling eerder al in het kader van cao-onderhandelingen aan de orde gesteld. Dat heeft toen echter niet tot resultaat geleid. De situatie is echter nijpend: geschikte kandidaten haken af omdat de striktheid rondom bijvoorbeeld jaarroosters voor hen niet werkbaar is of omdat een vast patroon van bepaalde diensten niet mogelijk is. Daarom is het werkelijk noodzakelijk dat er op dit vlak concrete afspraken worden gemaakt die tegemoetkomen aan de nieuwe realiteit. In dat licht dient er meer regelruimte en vrijheid voor het individu in de cao gecreëerd te worden. Medewerkers hebben behoefte aan inspraak in het rooster, aan zelf kunnen roosteren en aan het zelf kunnen bepalen van een vrije dag. Dit is onder onze huidige medewerkers, maar vooral ook onder potentiële nieuwe medewerkers, een grote en toenemende wens.

We hechten eraan om te benadrukken dat in het kader van de nieuw te maken cao-afspraken niet het uitgangspunt van werkgevers is dat bestaande medewerkers worden benadeeld. Waar het om gaat is dat de cao gezien de geschetste ontwikkelingen ten algemene meer ruimte en mogelijkheden dient te gaan bieden om oplossingen te bedenken, die tevens recht doen aan de specifieke wensen en behoeften van individuele medewerkers. Zekerheid voor de bestaande medewerkers is ook voor werkgevers een groot goed, daar wensen wij niet aan te tornen. We willen echter wel medewerkers de mogelijkheid kunnen geven om andere individuele keuzes te maken die passen bij hun levensfase en wens tot inrichting van hun werkzame leven.

Wij zijn ervan overtuigd dat we hierover samen met u op een positieve manier invulling aan kunnen gaan geven. In het verlengde hiervan trekken wij graag samen met u op daar waar het gaat om onderwerpen waarin wij gemeenschappelijke belangen hebben. Bijvoorbeeld met het oog op de verdere uitwerking van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag OV.

Hieronder treft u onze voorstellen aan. De voorstellen vormen een totaalpakket, terwijl de verschillende onderdelen communicerende vaten vormen.

Looptijd

Wij stellen voor om een cao af te spreken van 1 juli 2026 t/m 30 juni 2027. Een langere looptijd is wat ons betreft bespreekbaar. De voorgestelde korte looptijd lijkt tegenstrijdig met de eerder in deze brief genoemde langjarige visie, maar dat is wat ons betreft niet het geval: de onzekerheid aangaande economische ontwikkelingen en de huidige geopolitieke verhoudingen rechtvaardigen een dergelijke korte looptijd, terwijl de langjarige visie ziet op veel meer aspecten dan enkel de financiële onderdelen uit de cao.

Loonsverhoging

Per 1 april 2026 stijgen de lonen op grond van de lopende cao met 2%. Als gekeken wordt naar de gemiddelde loonstijging in Nederland over de afgelopen jaren dan zien wij dat onze cao in lijn is geweest met de koopkrachtontwikkeling. Dat betekent dan ook dat er geen correcties meer hoeven plaats te vinden voor gemiste loonstijging in de afgelopen jaren.

Wij stellen dan ook voor om naast de inhoudelijke voorstellen in deze voorstellenbrief de lonen per 1 oktober 2026 te verhogen met 2%.

Roosteren

We willen dat de cao zodanig wordt ingericht dat medewerkers meer regelruimte en individuele vrijheid krijgen met het oog op de tijden waarop zij wel en niet aan het werk zijn, zonder vaste rouleringen. We begrijpen goed dat dit onlosmakelijk gekoppeld dient te worden aan afspraken waardoor wordt geborgd dat op deze manier niet alle aantrekkelijke diensten alleen aan deze groep medewerkers toebedeeld worden, bijvoorbeeld door in dit verband een maximum af te spreken. Daarnaast stellen wij voor om het mogelijk te maken om per week minder vaak op te komen, maar wel langer per dag te werken. Uiteraard moeten we in gezamenlijkheid hiervoor de kaders bespreken waarbinnen dit mogelijk is. Hiermee wordt ook tegemoetgekomen aan een reële wens van bepaalde groepen medewerkers. We willen hieraan verbinden dat hierover op bedrijfsniveau, en dus uitdrukkelijk niet op sectorniveau, in dit kader gedurende de looptijd van de nieuw af te spreken cao afspraken gemaakt kunnen worden.

In de cao wordt uitgegaan van de situatie dat er één dienstregeling is op jaarbasis. Dit past niet meer in de huidige constellatie. Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat er op jaarbasis meerdere dienstregelingen van toepassing kunnen zijn, daaraan gekoppeld dienen we met elkaar een normenkader en nieuwe tijdspaden af te spreken.

In het kader van dit onderwerp willen wij daarnaast samen met u onderzoeken of het reëel en mogelijk is om in de cao OV het systeem uit te breiden waarbij werknemers voorafgaand hun voorkeuren kenbaar kunnen maken, waar vervolgens zoveel als mogelijk rekening mee wordt gehouden en er op die manier een individueel rooster tot stand komt. In een dergelijke systematiek dient goed geregeld te zijn dat medewerkers uiterlijk een nader af te spreken aantal dagen van tevoren weet welke specifieke dienst uitgevoerd dient te worden.

Om lucht in de diensten en roosters te kunnen creëren, de beleefde werkdruk te verlagen en gezien de andere kijk op roosteren in verband met de ontwikkelingen betreffende ZE bussen, willen werkgevers dat de in de cao al opgenomen mogelijkheid om onbetaalde pauzes te geven wordt verruimd, waarbij zowel de duur van de onbetaalde pauze per keer als de plaats waar de pauze genoten wordt, aangepast dient te worden. Er zijn nu nog teveel belemmeringen, die maken dat onbetaalde pauzes in de praktijk niet vaak voorkomen. Afspraken hierover willen wij op bedrijfsniveau maken in samenspraak met de OR, gezien de specifieke wisselende omstandigheden per bedrijf en het feit dat de OR het orgaan is dat besluit over de roosters binnen een organisatie. Om misverstanden te voorkomen blijft de huidige systematiek van betaalde pauzes in dit voorstel ongewijzigd, er wordt niet getornd aan de hoeveelheid

betaalde pauze zoals deze nu bestaat. Het moet aldus mogelijk worden om daarnaast meer onbetaalde pauzes in roosters op te nemen, onder voorwaarden die voor zowel werknemers als voor werkgevers gunstig kunnen zijn.

Het voorgaande betekent concreet dat artikel 19 en bijlage 11 grondig aangepast dienen te worden.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Dit onderwerp hebben we als bekend in het kader van de onderhandelingen over de lopende cao al aan de orde gesteld. Het is en blijft een voor werkgevers bijzonder wezenlijk punt van aandacht. We willen dan ook graag opnieuw met u van gedachten wisselen over dit onderwerp, waarbij we om elk misverstand te voorkomen willen benadrukken dat voor zover de te maken afspraken leiden tot een besparing, de desbetreffende gelden direct ten goede moeten komen aan onze medewerkers, bijvoorbeeld door die besparing in te zetten in het kader van het treffen van preventieve maatregelen. Een oplossingsrichting waaraan wij denken is dat de huidige regeling uitgefaseerd wordt. Daar zou invulling aan gegeven kunnen worden door een nieuwe en aangepaste regeling, voorzien van lagere percentages aangaande het tijdens arbeidsongeschiktheid door te betalen loon, af te spreken voor medewerkers die vanaf 1 juli 2026 in de sector in dienst treden. In dit perspectief zouden wij tevens graag samen met u de politiek willen benaderen, om in dat kader gezamenlijk in te zetten op het verkorten van de loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers door ervoor te pleiten dat deze last deels door de overheid gedragen gaat worden, en wel op een zodanige manier dat de systematiek in lijn wordt gebracht met de veel minder vergaande stelsels die in de rest van Europa van toepassing zijn.

In het licht van dit onderwerp willen we ook stilstaan bij de omstandigheid dat wij zien dat de omstandigheid dat de cao het niet goed mogelijk maakt om flexibel te roosteren leidt tot een hoger ziekteverzuim. De praktijk leert immers dat als medewerkers vanwege de systematiek als opgenomen in de cao te maken krijgen met werktijden die echt niet uitkomen, in voorkomende gevallen wordt overgegaan tot ziekmelding. Voor werkgevers zijn dit dus niet op zichzelf staande punten maar zien wij door de huidige afspraken een vicieuze cirkel ontstaan die wij graag samen met u willen doorbreken.

Leeftijdsgebonden regelingen

Wij willen alle leeftijdsgebonden regelingen in de cao herzien. Bij zo'n herziening staat voor werkgevers voorop dat arbeidsvoorwaardelijke ruimte evenwichtig ten goede komt aan alle generaties. In een sector die verjonging nodig heeft, is het van belang dat regelingen bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van zowel huidige als toekomstige medewerkers, zonder onderscheid naar leeftijd.

Dit onderwerp is ook in de vorige onderhandelingen al aan de orde geweest, met als gevolg dat een referte-eis werd overeengekomen in het kader van de 50-plus regeling. Wij stellen voor om de leeftijdsgrens van 50 jaar in deze regeling in lijn te brengen met de stijging van de AOW leeftijd, en meer concreet naar 55 jaar per 1 juli 2026.

De leeftijdsgrens die in het kader van de 61-plus regeling geldt dient vanaf 1 juli 2026 op te schuiven naar 62 jaar. De leeftijdsgrens die in het kader van de 63-plus regeling van toepassing is, dient per 1 juli 2026 opgeschoven te worden naar 64 jaar.

In het kader van evenwichtigheid in de cao stellen wij voor om alle leeftijdsgebonden regelingen ten aanzien van effectiviteit en kosten te evalueren. Dit omdat wij zien dat een groot deel van de arbeidsvoorwaardelijke ruimte op gaat aan het totaal van leeftijdsgebonden regelingen. We gaan graag met bonden het gesprek aan of dit gezien de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en meer specifiek in onze sector nog wenselijk en betaalbaar is.

Verlofdagensystematiek niet gekoppeld aan leeftijd

We willen graag met u een complete herziening verkennen van artikel 61 van de cao OV, aangaande de vakantierechten. Het onderliggende systeem is zeer sterk verouderd, en doet wat werkgevers betreft geen recht meer aan de tegenwoordige realiteit. Daarom stellen wij een nieuwe systematiek voor waarin het aantal verlofdagen niet meer gekoppeld is aan de leeftijd van medewerkers. Leeftijdskoppeling is zonder objectieve rechtvaardiging eenvoudigweg verboden en bovendien niet langer passend, te meer omdat wij zien dat verlof niet opgenomen wordt (recuperatie is er dus niet) en gespaard wordt voor andere doeleinden. Er zit oneerlijkheid in het systeem doordat een nieuwe medewerker van 55 jaar direct meer dagen krijgt dan een medewerker van 45 jaar die al 20 jaar als buschauffeur heeft gewerkt. De koppeling zou eerder op basis van dienstjaren / ervaringsjaren moeten plaatsvinden.

ATV-rechten

De voorloper van de huidige ATV-systematiek dateert uit het jaar 1995. De regeling sluit totaal niet meer aan bij de huidige dynamiek in de arbeidsmarkt, hetgeen maakt dat wij van mening zijn dat deze afspraken niet langer op zijn plaats zijn. Voorgesteld wordt om de methodiek aangaande ATV-rechten uit te faseren. Dat dient zodanig te gebeuren dat bestaande medewerkers hierdoor niet benadeeld worden. Bestaande rechten blijven met andere woorden onaangetast. Voor die medewerkers blijft derhalve gelden dat ze hun ATV-rechten behouden en er zelf, op basis van de bestaande systematiek, eventueel voor kunnen kiezen om alle ATV of een deel daarvan te verkopen. We willen dit koppelen aan een afspraak ten behoeve van alle medewerkers die vanaf 1 juli 2026 in dienst treden. De afspraak voor die groep houdt in dat de ATV-systematiek volledig wordt afgeschaft. Men ontvangt dan logischerwijs meer loon.

Vergoedingen

De in de cao opgenomen vergoedingen dienen marktconform en transparant te zijn. Om hier meer helderheid in te scheppen dienen de vergoedingen op uurbasis te worden vastgesteld, en niet op dagbasis.

Artikel 19 lid 6 cao OV aanpassen

Voorgesteld wordt om na de eerste alinea van artikel 19 lid 6 cao OV de navolgende tekst in te voegen, omdat dit al de praktijk is bij alle OV-bedrijven, maar niet voldoende duidelijk in de cao staat:

“Deze regeling geldt voor aaneengesloten diensten. Een aaneengesloten dienst is een dienst die niet is een gebroken dienst.

In een dienstdeel van een gebroken dienst dat langer is dan vier uur dient een pauze van tenminste 15 minuten opgenomen te worden. In een dienstdeel van een gebroken dienst dat langer is dan 5,5 uur wordt in totaal minimaal 40 minuten pauze gegeven. Eén van de pauzes dient minimaal 20 minuten te zijn. Elke pauze is minimaal 15 minuten.”

Verduidelijken en herschrijven cao teksten

Ook dit onderwerp werd tijdens de vorige onderhandelingen aan de orde gesteld. We vinden het echt op zijn plaats, in het belang van werkgevers én werknemers, dat tijdens de looptijd van de af te spreken cao concrete invulling wordt gegeven aan het verduidelijken en herschrijven van de cao OV. In het kader van de cao Multi Modaal Openbaar Vervoer is een dergelijke exercitie, hoewel de nieuwe teksten nog niet geïmplementeerd zijn, al succesvol afgerond. Om onduidelijkheid tijdens de looptijd van het betreffende traject te voorkomen kan eenvoudigweg afgesproken worden dat voorsnog de huidige cao-teksten formeel en juridisch bepalend blijven.

Regeling onwerkbaar weer

We stellen voor om met ingang van 1 juli 2026 in de cao OV een regeling aangaande onwerkbaar weer op te nemen.

Gezamenlijke lobby ten aanzien van de mogelijkheid tot testen op alcohol, drugs en medicijnen

Piloten, treinmachinisten en kapiteins van schepen kunnen op grond van een wettelijke regeling getest worden op het gebruik van alcohol, drugs en medicijnen. We vinden het onbegrijpelijk dat we in onze sector, daar waar het gaat om buschauffeurs, geen formele mogelijkheid hebben om dit te doen. Daarom willen we samen met u optrekken in het kader van een lobby in dit verband.

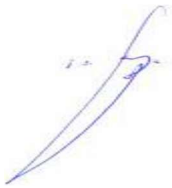
Tot slot

Deze voorstellenbrief is niet uitputtend, wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen wijzigingen aan te brengen in de voorstellen, dan wel alternatieve voorstellen te doen.

Gezien de positieve manier waarop we gedurende het afgelopen jaar hebben samengewerkt, gaan wij uit van voorspoedige en constructieve cao onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,

Namens de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer



Minke Jansma, voorzitter