Vereniging Werkgevers Multimodaal Openbaar Vervoer

VWMO

Datum: 11 november 2026
Kenmerk: sj/pm xxx
Onderwerp: Voorstellenbrief VWMO

FNV, t.a.v. de heer S. Duursma
Postbus 313
7400 AH DEVENTER
AANTEKENEN

CNV, t.a.v. de heer P. Varenbrink
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT

VVMC, t.a.v. de heer W. Eilert
Stadhuisplein 344A
5038 TH TILBURG

Geachte heren Duursma, Varenbrink en Eilert, beste Stijn, Peter en Wim,

Op 31 december 2026 loopt de huidige cao Multimodaal Vervoer af, deze is inmiddels ook opgezegd. Op 16 november aanstaande hebben wij als cao-partijen een eerste onderhandelingsronde gepland staan. Zoals afgesproken ontvangt u hierbij de voorstellenbrief van de Vereniging Werkgevers Multimodaal Openbaar Vervoer.

Als sector Streekvervoer staan wij letterlijk midden in de maatschappij. Dagelijks vervoeren wij onze reizigers naar hun werk-, school- en hun zakelijke en vrije tijdsbestemmingen. Door deze positie ervaren we echter ook duidelijk de fundamentele veranderingen waar de sector mee geconfronteerd wordt.

Om meerdere redenen willen wij tijdens de komende gesprekken graag met u van gedachten wisselen over afspraken rondom de matching, bloktijden en het roosterproces zoals deze nu zijn afgesproken in de cao.
De wensen van de reizigers en hun reisgedrag zijn de afgelopen jaren sterk veranderd. Zij verwachten van ons dat wij snel kunnen inspelen op veranderende situaties. Hetzelfde geldt, zij het op een andere wijze, voor onze opdrachtgevers. Wendbaarheid en flexibiliteit zijn sleutelwoorden in dit kader.

Daarnaast is de sector volop bezig met de volledige overgang naar Zero Emissie (ZE). Vanaf 2025 dienen alle nieuwe bussen ZE te zijn en vanaf 2030 alle bussen. Het rijden volgens een volledig ZE-operatie is wezenlijk anders dan het werken volgens een dieseloperatie. Het vraagt een andere inzet van materieel en medewerkers.

De steeds verdergaande individualisering van de maatschappij zien wij ook terug in de wensen van onze (potentiële) medewerkers. De huidige cao sluit met de matchingsmogelijkheden en de gemiddeld 36-urige werkweek al goed aan bij de wensen van de huidige werkenden. De nieuwe generatie op de arbeidsmarkt is echter ook op zoek naar zekerheid, heeft een groot sociaal bewustzijn, wil (nog) meer invloed om de gewenste werk-privé balans te creëren en fair betaald worden voor het werk dat zij doen. Aan blijven sluiten bij hetgeen (potentiële) medewerkers zoeken in een baan, is essentieel.

Secretariaat: Bezuidenhoutseweg 12 (2594 AV),
Postbus 19365, 2500 CJ 's-Gravenhage,
Telefoon: 070-3490921

In de praktijk zien wij dat de regels die wij met elkaar in de cao hebben vastgesteld over de inzet van medewerkers niet altijd meer passend zijn en op sommige punten achterhaald raken of al zijn. Een herijking van deze afspraken biedt mogelijkheden voor alle partijen.

Een andere ontwikkeling in de sector die sneller gaat dan een aantal jaren geleden voor mogelijk werd gehouden is de technologische vooruitgang van de ontwikkeling van autonoom rijdende bussen. Binnen de VWMO wordt hiermee momenteel ook ervaring opgedaan. De inzichten die dit in ieder geval al heeft opgeleverd, is de onstuitbaarheid van de ontwikkeling en, op termijn, de onvermijdelijkheid van consequenties voor onze medewerkers. Zij zullen in de komende jaren worden geconfronteerd met veranderende rollen en functies en zullen andere vaardigheden moeten gaan leren om het werk van de toekomst te kunnen uitvoeren. Deze transitie vraagt een inspanning van werkgevers, werknemers en vakorganisaties, wij gaan daarom graag met u hierover in gesprek.

De voorgaande punten vragen om een frisse en moderne blik op de bestaande cao. Er is tijdens de looptijd van de vorige cao hard gewerkt aan het herschrijven van de teksten van deze cao. Dit heeft geleid tot een meer eigentijds document wat beter past bij de huidige tijd zonder in te boeten op de afspraken die hierin zijn vastgelegd.
Helaas bleek het niet haalbaar om deze wijzigingen al door te voeren voor de huidige cao, maar wij willen ernaar streven om dit voor de komende cao wel te realiseren, waarbij wij nadrukkelijk ook openstaan voor het gesprek over een document met de juridische basis en daarnaast een eenvoudiger geformuleerde en inhoudelijk correcte publicatie voor medewerkers.

Het is naar onze mening echter ook noodzakelijk om ook naar een aantal van de inhoudelijke afspraken te kijken, zodat de cao beter gaat aansluiten bij de huidige maatschappij en ontwikkelingen. Daarom willen wij de volgende voorstellen doen voor een nieuwe cao Multimodaal Vervoer; deze voorstellen vormen een totaalpakket en de verschillende onderdelen zijn communicerende vaten.

Looptijd
Er van uit gaande dat we met elkaar ambitieuze plannen hebben en de cao toekomstbestendig willen maken, is een looptijd van twee jaar gewenst. Wij stellen dan ook voor om een cao af te spreken van 1 januari 2027 t/m 31 december 2028. Een langere looptijd is eventueel bespreekbaar.

Loonsverhoging
Op 1 januari 2026 is er een loonsverhoging geweest van 4%. 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.

Voor de komende cao stellen wij voor om, naast de inhoudelijke voorstellen in deze voorstellenbrief, de lonen per 1 januari 2027 en 1 juli 2027 te verhogen met 2%. Voor het jaar 2028 stellen wij ook voor om de lonen 1 januari en 1 juli te verhogen met 2%.

Maandelijkse uitbetaling vakantiegeld en eindejaarsuitkering
Er is een toenemende vraag naar het meer individueel en flexibel kunnen inzetten van de verschillende emolumenten van de cao. Medewerkers vinden het prettig om zelf keuzes hierin te kunnen maken. Dit kan bijvoorbeeld gaan om het kiezen voor extra inkomen tijdens een levensfase of juist meer vrije tijd.

Om hierin te faciliteren stellen wij voor om het mogelijk te maken het vakantiegeld en de dertiende maand standaard maandelijks te laten uitbetalen met het salaris. De medewerker kan dan zelf besluiten om dit bedrag aan te wenden voor de aankoop van verlof of gewoon te gebruiken als extra maandelijkse inkomsten. Daarnaast willen we de medewerker de keuze geven om resterend bovenwettelijk verlof van enig kalenderjaar aan het einde van dat kalenderjaar standaard te laten uitbetalen.

Ieder jaar kan de medewerker eenmalig kiezen wat hij of zij wil met de diverse componenten waarbij uitbetalen het uitgangspunt is.

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Als we onze sector vergelijken met andere sectoren in Nederland dan kunnen wij niet anders dan constateren dat er ten opzichte van andere sectoren sprake is van een afwijkende regeling voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is er ook sprake van een blijvend hoog verzuim.
Goede zorg en begeleiding voor medewerkers die te maken krijgen met arbeidsongeschiktheid vinden wij belangrijk.
De kosten die gepaard gaan met de huidige regeling zorgen voor een onevenredige druk op de andere arbeidsvoorwaarden en heeft hierdoor consequenties voor andere medewerkers. Het is naar onze mening dan ook belangrijk om met elkaar in gesprek te gaan en te komen tot een nieuwe regeling voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid waarbij het wettelijk kader leidend is. Een afbouw in de tijd sluiten wij hierbij op voorhand niet uit. Waar het uiteindelijk om gaat, is het creëren van ruimte om de middelen die hierdoor vrijkomen anders voor de medewerkers in te kunnen zetten. Denk hierbij aan preventieve maatregelen om verzuim te voorkomen en verbetering van andere arbeidsvoorwaarden want dat de vrijkomende gelden ten goede moeten komen aan de medewerkers, staat voor ons buiten kijf.
Wij willen daarom opnieuw met u hierover van gedachten wisselen waarbij wij nadrukkelijk het wettelijk kader in het achterhoofd hebben (170% in de eerste twee ziektejaren), maar ook open staan voor andere mogelijkheden en ideeën.

Matching, bloktijden en roosterproces

<u>Matching</u>

Onze opdrachtgever en reiziger verwachten van ons als vervoerder een zekere mate van wendbaarheid en meebewegen met de ontwikkelingen in de maatschappij. Daarnaast hebben wij te maken met de noodzakelijke elektrificatie van het wagenpark waarvan in de praktijk is gebleken dat dit echt tot een andere dagelijkse operatie leidt dan het werken met een dieselvloot.
Dit maakt een herijking van het bestaande matchingsproces noodzakelijk. Wij stellen voor om in de toekomst bij de matching te gaan meebewegen met de seizoenen. Door de elektrificatie is er sprake van een substantieel verschil in het bereik van de voertuigen in de zomer en winter.
Optimalisatie van de inzet van medewerkers en materieel gedurende de seizoenen heeft voordelen aan beide kanten.

<u>Bloktijden</u>

Wij stellen voor om de bloktijden van een aantal blokken beter te laten aansluiten op de ontwikkelingen in de maatschappij. Wij hebben hierbij geen drastische wijzigingen van bloktijden voor ogen, maar wel wijzigingen die net het verschil maken. Hierbij denken wij aan het verruimen van de eindtijd van de blokken B, H en M van 16.00 naar 16.30 uur en het verruimen van de eindtijd

van blok D van 19.00 naar 19.30 uur. Door deze verruiming ontstaat zowel in het vroege en late gedeelte van de spits een ruimere bezettingsmogelijkheid voor de stallingen waar dat nodig is. Met name het huidige D-blok sluit niet meer aan bij de spitspatronen.

Van gemiddelde (30 en 20% vaste blokvergoeding) naar individuele onregelmatigheidstoeslag (blokvergoeding)

Binnen de sector wordt al lange tijd gewerkt met systemen waarbij medewerkers op basis van de samenstelling van hun rooster een gemiddelde onregelmatigheidstoeslag ontvangen, dit is ook binnen de cao Multimodaal Vervoer het geval. Deze werkwijze is zeer uitzonderlijk vergeleken met andere organisaties en leidt in de praktijk tot een "scheve" beloning. Medewerkers die relatief weinig onregelmatig werken ontvangen een relatief hoge onregelmatigheidstoeslag, terwijl medewerkers die de meest belastende blokken uitvoeren, naar verhouding een relatief lage onregelmatigheidstoeslag ontvangen.

Gezien de steeds verdergaande behoefte aan individuele regelruimte en invloed stellen wij voor over te gaan naar een individuele onregelmatigheidstoeslag en SAV-vergoeding (DOT) waardoor de vergoeding voor de onregelmatigheid volledig terechtkomt bij de medewerker die de onregelmatigheid daadwerkelijk uitvoert.

De middelen die nu beschikbaar zijn voor de onregelmatigheidstoeslag blijven dat ook. Indien de overgang naar de individuele onregelmatigheidstoeslag leidt tot financiële ruimte, dan zullen deze middelen ten goede blijven komen aan de medewerkers en willen wij met u in gesprek over de hoogte van de blokvergoeding van een aantal blokken.

Het creëren van een stabiel roosterproces dat meebeweegt met de dienstregeling

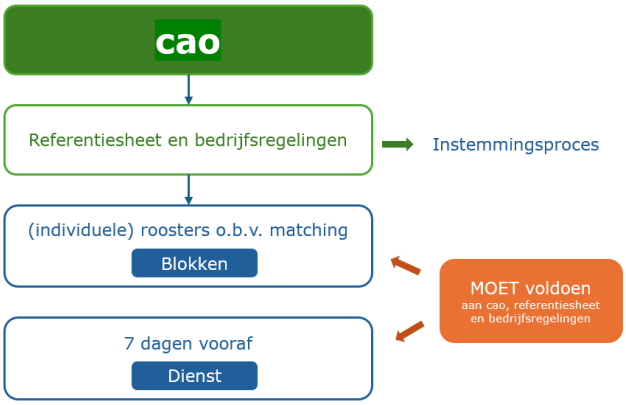
Voor medewerkers is een voorspelbaar en uitlegbaar rooster een essentiële voorwaarde om werk duurzaam te combineren met herstel en privéverplichtingen. De huidige cao sluit met de matchingsmogelijkheden en de gemiddeld 36-urige werkweek al goed aan bij de wensen van de huidige werkenden. Tegelijkertijd bestaat er in de praktijk behoefte aan voldoende mogelijkheden om in te spelen op onvoorziene situaties, zoals afspraken op korte termijn of tijdelijke veranderingen in persoonlijke omstandigheden. Ook bijvoorbeeld het verwerken van omleidingen in de diensten, of het inspelen op materieel- of personeelstekort zijn redenen om sneller te willen kunnen aanpassen.

Om die balans beter te borgen, stellen wij voor te werken met één helder en eenduidig integraal kader voor roosteren. Dit kader brengt samen wat nu verspreid over artikelen en bijlagen in de cao is vastgelegd. Binnen dit vastgestelde kader ontstaat meer individuele regelruimte voor medewerkers en mogelijkheden voor aanpassingen door werkgevers, doordat niet elke aanpassing van het rooster of de diensten via formele instemmingsmomenten hoeft. Door de vooraf vastgestelde en overeengekomen kaders zijn de afspraken duidelijk en ontstaat daarbinnen de ruimte voor (nog) meer individuele zeggenschap, terwijl er tegelijkertijd sneller kan worden ingespeeld op wijzigingen in de dienstuitvoering. Individuele zeggenschap en flexibiliteit zijn daarbij voor ons nadrukkelijk twee kanten van dezelfde medaille.

Voor een mogelijk model hebben we gekeken naar wat gebruikelijk is in de werkwijzen van bijvoorbeeld NS en HTM en dit vertaald naar een mogelijke opzet voor de cao Multimodaal Vervoer. Hierbij maken we conform de cao afspraken over de regels die bij het proces van concept tot definitief individueel basisrooster worden aangehouden. Deze afspraken moeten door de OR worden goedgekeurd. Als deze afspraken gezamenlijk zijn vastgesteld worden de pakketten op basis hiervan

gebouwd en, conform cao, getoetst door de Ondernemingsraad. De pakketten behoeven dan niet meer ter instemming te worden voorgelegd.

In de onderstaande figuur is het voorgestelde model bondig beschreven



Leeftijdsgebonden regelingen binnen de cao en RVU

Wij stellen voor de leeftijdsgebonden regelingen binnen de cao in lijn te brengen met de stijging van de AOW leeftijd. De huidige genoemde leeftijden zijn al jaren op hetzelfde niveau. Aangezien iedereen langer (en gezonder) doorwerkt is het ook logisch de leeftijdsgrenzen aan te passen aan de stijging van de AOW leeftijd. In dit licht stellen wij voor om de leeftijd vanaf wanneer het mogelijk is deel te nemen aan de GOLFPAKUS-regeling op tien jaar voor de AOW-datum te zetten en deze ook te laten meebewegen met de AOW-leeftijd.

In de Ouderenregeling 61+/62+ in de huidige cao is al opgenomen dat de leeftijdsgrens per 1 januari 2027 stijgt naar 62. In het kader van de herijking van alle ouderenregeling is deze stijging logisch. Ook voor de ingangsdatum van deze regeling geldt dat deze naar onze mening moet gaan meebewegen met de AOW-datum zodat er voor iedere individuele medewerker een natuurlijke en logische opbouw in de ouderenregelingen gaat ontstaan.

Afgelopen jaar heeft de werkgroep Zwaar Werk zich gebogen over het geven van invulling aan de nieuwe wettelijke RVU-voorwaarden voor deze cao. In juli 2026 heeft u hierover ook een voorstel met onze zienswijze ontvangen. Voor de volledigheid hebben wij deze nogmaals als bijlage bij deze brief gevoegd. Eind augustus hebben wij elkaar over dit voorstel gesproken waarbij de duur van de RVU door u nadrukkelijk aan de orde werd gesteld. Wij zijn van mening dat bij een wijziging in één van de ouderenregelingen ook naar de invloed op andere ouderenregelingen moet worden gekeken.

Wij stellen daarom voor om alle ouderenregelingen met elkaar door te lopen en mede in het licht daarvan de verankering van de “zwaar-werk-regeling” in de cao en de omvorming van de huidige RVU-regeling vorm te geven.

Werkgroep internationaal treinvervoer Arriva

Zoals wellicht bekend wil Arriva vanaf 2028 dagelijks meerdere treinen laten rijden tussen Nederlandse steden, België en Parijs. Alle voorbereidingen om dit te realiseren zijn hiervoor in volle gang. Omdat er een gerede kans is dat een dergelijke dienstregeling met bijbehorende roosters moeizaam of niet binnen de huidige kaders van de cao Multimodaal Vervoer vallen, stellen wij voor om een werkgroep in het leven te roepen die hiermee aan het werk gaat en een advies uitbrengt van hun bevindingen.

Tot slot
Deze voorstellenbrief is niet limitatief, 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,



Ghislaine Aarts
Voorzitter werkgeversdelegatie VWMO

Secretariaat: Bezuidenhoutseweg 12 (2594 AV),
Postbus 19365, 2500 CJ 's-Gravenhage,
Telefoon: 070-3490921