



AANTEKENEN

College van Gedeputeerde Staten provincie Friesland
Afdeling mobiliteit
Postbus 20120
8900 HM LEEUWARDEN

Datum

11 maart 2020

Ons kenmerk

AD008/JHB

Betreft / Onderwerp

Ontwerp Programma van eisen openbaar vervoer
concessie Fryslân 2022- 2032

Doorkiesnummer

088 3680915

Email contactpersoon

anita.dries@fnv.nl

Bijlage(n)

1.

Geachte heer, mevrouw,

Bijgaand ontvangt u onze reactie op het Ontwerp Programma van eisen openbaar vervoer concessie
Fryslân 2022 – 2032.

Vertrouwende u hierbij voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Anita Dries

Bestuurder Personenvervoer

Gotlandstraat 2a, Postbus 313 , 7400 AH Deventer
T 088 368 02 98 M 06 10879066



Bijlage: 1.

Eisen FNV t.a.v. Ontwerp Programma van Eisen Openbaar Vervoer concessie 2022 – 2032 Friesland

Op 4 februari 2020 heeft Gedeputeerde Staten van Fryslân het Ontwerp Programma van Eisen Openbaar Vervoer Concessie Fryslân 2022-2032 vastgesteld.

FNV Openbaar Vervoer, FNV Lokaal en FNV Senioren hebben naar aanleiding van de aanbesteding een enquête gehouden onder de FNV-leden in Friesland en het Ontwerp Programma van Eisen bestudeerd. Wij zijn op een aantal punten ontevreden en ongerust over de gevolgen van dit Ontwerp Programma van Eisen voor zowel het personeel als de reizigers.

Daarom stellen wij een aantal eisen aan het Programma van Eisen van de Openbaar Vervoer Concessie.

1. Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden door alle activiteiten die in het kader van de openbaar vervoer concessie 2020-2032 uit te voeren onder *de Cao Openbaar Vervoer of een minimaal gelijkwaardige Cao*.

Bij de (her)aanbesteding van een openbaar vervoer concessie liggen heel veel voorwaarden waaraan de concessiehouder moet voldoen vast. Op veel van die voorwaarden, waaronder kwaliteit van de dienstverlening, is het voor busmaatschappijen nauwelijks mogelijk om onderscheidend te zijn.

Dat betekent dat ondanks het feit dat de laagste prijs niet het enige criterium is bij de aanbesteding vooral de kosten onderscheidend zullen zijn.

Personeelskosten maken een substantieel deel uit van de totale kosten van een openbaar vervoer concessie. Dat zet druk op de concessiehouder om ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden de randen op te zoeken van wat wettelijk of moreel toegestaan is. Buschauffeurs merken dat aan een hoge werkdruk door (te) scherp gestelde rijtijden, flexibele contractvormen, uitzendconstructies en gebruik maken van een goedkopere Cao.

Het Ontwerp Programma van Eisen schiet daarin tekort:

3.5.4 De Concessieverlener hecht aan goed werkgeverschap. Hij gaat ervan uit dat het welzijn en de veiligheid van het Personeel is geborgd en dat afspraken (o.a. t.a.v. rij- en pauzetijden) uit de CAO Stad- en Streekvervoer of minimaal gelijkwaardige andere passende CAO worden toegepast.

De concessieverlener legt alle verantwoordelijkheid voor personeel bij concessiehouder zonder verantwoording te eisen. Verantwoording wordt wel geëist als het gaat om de kwaliteit voor reiziger. **De Provincie vertrouwt er kennelijk wel op dat Cao wordt nageleefd maar kennelijk niet dat bus op tijd rijdt.**

Om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen eist FNV dat de volgende punten in de tekst worden opgenomen:

- **Verantwoording afleggen over personeel:** De Provincie maakt haar verantwoordelijkheid voor het personeel beter waar door verantwoording te eisen conform de tekst die in de Concessie Zaanstreek Waterland wordt gehanteerd ten aanzien van het personeel.
Zie bijlage 1.
- **3.5.4 Hanteren van reële rijtijden**
Te krap gestelde rijtijden leiden tot werkstress bij de chauffeur en gebrekkige kwaliteit voor de reiziger. De chauffeur ziet dat hij/zij constant te laat is en ervaart druk om maximumsnelheden te overschrijden of een rijstijl te hanteren die voor de reiziger niet comfortabel is. Van de chauffeur wordt verwacht dat hij service verleent en rijcomfort biedt terwijl dat lang niet altijd mogelijk is. Ook in de huidige dienstregeling is dat het geval. Door bij de concessiewisseling de huidige dienstregeling als uitgangspunt te hanteren blijft die druk geruime tijd voortbestaan.

Dit betekent dat rijtijden op verschillende tijden van de dag aangepast moeten worden aan de spits- en dalrijtijden. De concessiehouder moet beschikken over voldoende reserves om verstoringen op te vangen. Het Programma van Eisen moet daarnaast een verplichte verantwoording bevatten over de werkstress van chauffeurs en overig personeel.
- **3.5.4 Alle werkzaamheden onder Cao Openbaar vervoer of minimaal gelijkwaardige Cao**
Dit betekent dat bij zowel de reguliere busdiensten, de buurtbus, maatwerk en diensten die onderaanbesteed worden de arbeidsvoorwaarden van de Cao Openbaar vervoer toegepast worden of de arbeidsvoorwaarden minimaal gelijkwaardig zijn aan de Cao Openbaar vervoer. Dit geldt ook voor eventuele toekomstige vervanging van de opstapper door maatwerk
- **Ketenaansprakelijkheid bij onderaannesteding.**
In het programma van eisen dient opgenomen te worden dat indien er door de concessiehouder gekozen wordt voor onderaannesteding is de provincie verantwoordelijk in het kader van de ketenaansprakelijkheid voor het tarief dat aan een onderaannemer betaald wordt. Wij stellen dat minimaal 80% van het tarief dat de hoofdaannemer betaald wordt en dat de hoofdaannemer dit periodiek moet aantonen bij de concessieverlener.
- **Opnemen van de namen van onderaannemers in de aanbidding.**
Een wijziging van onderaannemer kan slechts met toestemming van de concessieverlener. De concessiehouder blijft verantwoordelijk voor de werknemers van de door haar ingeschakelde onderaannemers. Het kan niet zijn dat de winstdrive van de concessiehouder ertoe bijdraagt dat lokale onderaannemers worden uitgeknepen en daardoor failliet gaan en de kosten van dit faillissement op de samenleving worden verhaald.
- **Alternatieve producten moeten plaatsvinden binnen de concessie**
Bij 2.3.2. wordt gesproken over andere producten die niet onder de concessie vallen. Uitdrukkelijk wordt er ook verwezen naar de mogelijkheid om naast de concessie of in plaats van de in de concessie gevraagde lijnen ook opstapper aan te bieden of andere alternatieven.

FNV eist dat alternatieve producten zoals de opstapper opgenomen worden in de concessie en worden uitgevoerd onder de Cao Openbaar vervoer.

- **Social Return**

FNV eist dat eenieder die via social return binnenkomt minimaal een baangarantie moet hebben voor een fulltime arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd bij gebleken geschiktheid na 6 maanden in dienst. Waarbij vanaf dag 1 inlenersbeloning oftewel betaling conform Cao Openbaar vervoer plaatsvindt.

2. **Aanwezigheid en kwaliteit van eindpuntvoorzieningen**

De Cao stelt dat er eindpuntvoorzieningen aanwezig moeten zijn. In de praktijk blijken er problemen te zijn om de eindpuntvoorzieningen te realiseren. FNV is van mening dat de aanwezigheid en kwaliteit van de eindpuntvoorzieningen mede een verantwoordelijkheid is van de Provincie als concessieverlener omdat zij bepaalt welke lijnen er gereden worden.

In het programma van eisen moet opgenomen worden dat indien er geen kwalitatief goede eindpuntvoorziening zoals beschreven in artikel 6 van Bijlage 8 van de Cao Openbaar vervoer aanwezig is de desbetreffende lijn daar geen eindpunt kan hebben en niet gereden kan worden.

3. **Stoppen met vrijwilligers en de 6 buurtbuslijnen in de concessie 2022-2032 uitvoeren met buschauffeurs die in dienst zijn van de concessiehouder en daarvoor budget beschikbaar stellen.**

In het op 15 januari gepubliceerde rapport Het betere werk doet de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) aanbevelingen voor goed werk voor iedereen: 'Goed werk is essentieel: voor de kwaliteit van leven van individuen, voor de economie en voor de samenleving als geheel', stelt de WRR.

Daarom vraagt de FNV hoe het kan dat maatschappelijk belangrijk werk zoals lokaal vervoer met buurtbussen drijft op vrijwilligers. Waar mensen met verantwoordelijkheidsgevoel de gaten vullen die de provincie Friesland laat vallen. Belangrijk werk doen en daar niets voor krijgen om geld uit te sparen op de provinciale begroting. Want de provincie stelt de eisen en maakt keuzes.

Er kunnen andere, maatschappelijk verantwoorde keuzes gemaakt worden. Want het is natuurlijk vreemd dat de overheid van haar burgers eist dat zij zo snel mogelijk een baan vinden en langer doorwerken, terwijl ze tegelijk stimuleert dat betaalde banen worden omgezet in vrijwilligerswerk. Neem de provincie Friesland. Zes buurtbuslijnen en een kleine honderd gratis chauffeurs houden het openbaar vervoer op peil, volgens vaste routes met dienstregeling.

Het is niet de reiziger die kiest voor een gratis chauffeur. De provincie bezuinigt over de rug van de vrijwilligers. Zij zijn mensen met een hart van goud die de provincie onbewust hierbij helpen. Toch noemt de FNV dit werkverdringing. Omdat het werk is waar een normaal salaris bij hoort.

In de visie van de FNV is buschauffeur een vak waarvoor diploma's nodig zijn. Het betekent een leven lang leren en chauffeurs moeten strenge fysieke keuringen ondergaan.

Een betrouwbare overheid vervult zijn zorgplicht voor belastingbetalende burgers, ook met goed openbaar vervoer, door bekwame mensen die hun inspanningen beloond zien met een goed salaris. Pleiten voor vrijwilligerswerk om zo te kunnen bezuinigen is ongepast en beledigend.

Waar houdt dit op? Bij vrijwillige bouwvakkers? Schoonmakers, onderwijzers, journalisten of artsen? Goed werk voor iedereen, zoals het rapport van de WRR stelt, is een gezond uitgangspunt dat de FNV niet vaak genoeg kan benadrukken.

4. Mobiliteit is een mensenrecht: Programma van eisen aanpassen zodat ook kwetsbare groepen gebruik kunnen maken van openbaar vervoer.

Een tekort aan openbaar vervoer treft vooral kwetsbare groepen, ouderen, mensen met een beperking en armere mensen. Friesland kent een krimpregio en twee anticipeerregio's. In krimp- en anticipeerregio's zijn de inwoners gemiddeld ouder, bestaat meer armoede en is sprake van een slechtere gezondheid. Rijkere, hoger opgeleide inwoners vertrekken eerder naar de stedelijke gebieden.

Tegelijkertijd concentreren maatschappelijke voorzieningen zich meer en meer in de centrale gemeenten. Voor het meedoen aan het maatschappelijk leven is goed openbaar vervoer een vereiste. Uit de korte FNV-enquête blijkt dat het huidige aanbod van openbaar vervoer niet afdoende is. Het 'strekken van lijnen' levert voor veel mensen kortere reistijden op maar heeft ook tot gevolg dat bushaltes verder verwijderd zijn van de plaats waar mensen wonen. Situering van een aantal van deze haltes is verkeersonveilig of sociaal onveilig.

Voor scholieren is fietsen naar een bushalte langs een hoofdroute geen probleem. Voor met name kwetsbare mensen met bijvoorbeeld een kinderwagen of rollator vormt het een grote belemmering om van het openbaar vervoer gebruik te maken.

De concessie busvervoer beslaat een periode van 10 jaar. Het ontwerp programma van eisen geeft door het strekken van lijnen onvoldoende antwoord op de hier geschetste problematiek.

De FNV eist dat de provincie garant staat voor een kwalitatief hoogwaardig veilig en betaalbaar openbaar vervoer voor iedereen. Het Ontwerp Programma van eisen biedt daarvoor geen oplossing.

5. Volledige compensatie van stijging personeelskosten volgens Cao.

De compensatie voor de stijging van loonkosten en brandstofkosten moet door de concessieverlener volledig gecompenseerd worden ongeacht de aanpassing van de Brede Doeluitkering. Als dit niet gebeurt zal er grote druk ontstaan om de kostenstijging op het personeel af te wentelen of de dienstverlening te versoberen.

6. 3.8 Minimaal 2 Boa's

Voor de veiligheid van het personeel is het noodzakelijk dat Boa's altijd met twee personen tegelijk kunnen optreden.

7. Bonus – Malus

De bonus- malusregeling moet zodanig worden geregeld dat niet naleven van vereisten zoals aanwezigheid van Boa's meer 'malus' oplevert dan het voordeel dat wordt behaald door het niet naleven van de eisen uit het bestek. Kortom er mag geen 'bonus' zijn bij het niet voldoen aan de eisen van het bestek.

8. 3.1.37 Kostenverdeling

In artikel 3.1.37 wordt het volledige risico voor de aanpassing van de dienstregeling, noodzaak voor uitvoeren van meer DRU's naar aanleiding van klachten volledig bij de concessiehouder gelegd. FNV eist dat hierbij ook de klachten van de werknemers worden meegenomen en dat het risico bij van meer DRU's bij de concessieverlener moet liggen. Hetzelfde geldt voor 3.3.13.

9. 3.12 Algemene Herzieningsclausule splitsen

De Algemene Herzieningsclausule moet gesplitst worden in een hardheidsclausule en een evaluatie van de ontwikkelingen en verbetervoorstellen.

De hardheidsclausule is bestemd voor onvoorziene omstandigheden. De evaluatie van de ontwikkelingen en verbetervoorstellen komen voort uit de wensen en behoefte van reizigers maar ook van de werknemers. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van de rapportages over personeel van de concessiehouder aan de concessieverlener zoals wij voorstellen onder Verantwoording afleggen over personeel.

Bijlage 1.

Als voorbeeld kan de tekst van de **concessie Zaanstreek Waterland van de Vervoersregio Amsterdam** worden gehanteerd.

Concessiehouder als werkgever

De Concessieverlener verwacht van de Concessiehouder dat hij oog heeft voor het welzijn en de veiligheid van het Personeel. Dat betekent onder meer dat de Concessiehouder ervoor zorgt dat de chauffeursdiensten zodanig worden ontworpen, dat afspraken over rij- en rusttijden zoals deze in het Rijtijdenbesluit en de CAO Openbaar Vervoer zijn vastgelegd, worden nageleefd en dat geplande pauzes in de praktijk daadwerkelijk kunnen worden genoten. De Concessieverlener creëert hiervoor de randvoorwaarden, onder meer door realistische punctualiteiteisen te stellen.

1. De Concessiehouder zorgt dat hij gedurende de gehele looptijd van de Concessie over voldoende Personeel beschikt om, ook bij een wijziging in de (vervoer)omvang, de Concessie goed uit te kunnen voeren en dat het Personeel over de juiste en een gedegen opleiding en de vereiste kwalificaties en/of certificaten beschikt.
2. De Concessiehouder voert een personeelsbeleid gericht op bevordering van de vitaliteit van het Personeel, leidend tot beperking van ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid van het Personeel.
3. De Concessiehouder faciliteert het Personeel zodanig dat zij hun taken goed kunnen uitvoeren door in ieder geval aandacht te besteden aan opleiding, aansturing en (het gevoel van) veiligheid.

4. De Concessiehouder laat jaarlijks een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitvoeren door een onafhankelijke externe partij. De Concessiehouder bespreekt de onderzoeksmethodiek en vraagstelling vooraf met de Concessieverlener en de personeelsvertegenwoordiging en deelt de uitkomsten van het onderzoek met de Concessieverlener.

Personeelsplan

De Concessieverlener verwacht dat de Concessiehouder de maatregelen die hij treft gericht op duurzame inzetbaarheid van Personeel dat oog heeft voor de wensen van Reizigers, met kansen voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt, tweejaarlijks in een Personeelsplan vastlegt. Het Personeelsplan voor de eerste twee jaar van de Concessie is onderdeel van de Inschrijving en bepaalt daarmee mede welke vervoerder de Concessie mag uitvoeren.

1. De Concessiehouder stelt tweejaarlijks een Personeelsplan op waarin hij in ieder geval de ingaat op:
 - a. de manier waarop hij zich als zorgvuldig werkgever opstelt, onder meer door:
 - i. zijn inspanningen om ervoor te zorgen dat het Personeel het werk op een veilige, aangename en gezonde manier kan uitvoeren;
 - ii. en de opleiding volgens de verplichting Code 95 (of opvolgende kaders) en eventueel aanvullende trainingen en opleidingen die hij het Personeel aanbiedt, onder andere gericht op een duurzame inzetbaarheid van het Personeel;
 - b. de wijze waarop hij de kwaliteit van de dienstverlening door het Personeel naar Reizigers denkt te bevorderen, met daarbij onder meer aandacht voor:
 - i. doelstelling(en) op het gebied van de dienstverlening door het Personeel; en
 - ii. maatregelen aanvullend op de opleiding van het Personeel als bedoeld onder sub a. onderdeel ii.;
 - c. een plan van aanpak met SROI-maatregelen die hij zal treffen teneinde kansen te bieden voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt;
 - d. de planning van de maatregelen; en
 - e. verwachte effect(en) van de maatregelen.
2. De Concessiehouder legt een ontwerp Personeelsplan ter toetsing aan de Concessieverlener voor en neemt daarbij de bepalingen zoals opgenomen in de procedure voor goedkeuring/toetsing van plannen, voorstellen en procedures. Uitzondering is het Personeelsplan voor de eerste twee jaar van de Concessie; dit Personeelsplan vormt onderdeel van de Inschrijving.