

1. Looptijd cao

Wij stellen voor om een cao af te spreken met een looptijd van minimaal 4 jaar, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2029.

2. Leefbaar inkomen

Loongebouw. Wij stellen voor om te komen tot een nieuw loon- en functiegebouw met daarin weging van werk en kwalificaties in de loonschalen. Dit wordt uiterlijk eind 2026 gerealiseerd en ingevoerd per 1 januari 2027.

Wij stellen voor dit loon- en functiegebouw de volgende kaders voor:

- Eén loongebouw voor alle werknemers, rijdend en niet rijdend.
- Het nieuwe loongebouw komt tot stand door herijking van functiewaardering.
- We stellen hoogste trede maandloon per schaal vast. De treden onder de eindtrede kennen een afbouw van 4%. De eerste trede is tenminste 130% van het wettelijke minimumloon.

Toeslagen. Wij stellen voor per 1 januari 2026 toeslagen in te voeren voor inconveniente uren, meer-uren en verschuiving van arbeidstijden:

- Voor het werken in gebroken diensten geldt een toeslag van 5% over het bruto (parttime) maand/periode salaris.
- Voor het werken van maandag tot en met vrijdag tussen 19:00 en 23:00 uur geldt een toeslag van 15%.
- Voor het werken van maandag tot en met vrijdag tussen 23:00 en 06:00 uur geldt een toeslag van 50%.
- Voor het werken op zaterdag geldt een toeslag van 50%.
- Voor het werken op zondag geldt een toeslag van 100%
- Voor het werken op een feestdag geldt een toeslag van 200%

Verschuivingstoeslag. Bij wijziging van arbeidstijden ten opzichte van het dienstrooster geldt een verschuivingstoeslag. Die verschuivingstoeslag is bij een wijziging:

- die binnen 4 dagen (96 uur) voorafgaand aan de start van de dienst aan werknemer wordt gemeld: een vergoeding van €15,-
- die binnen 3 dagen (72 uur) voorafgaand aan de start van de dienst aan werknemer wordt gemeld: een vergoeding van €20,-
- die binnen 2 dagen (48 uur) voorafgaand aan de start van de dienst aan werknemer wordt gemeld: een vergoeding van €25,-
- die binnen 1 dag (24 uur) voorafgaand aan de start van de dienst aan werknemer wordt gemeld: een vergoeding van €50,-
- dezelfde dag (12 uur) voorafgaand aan de start van de dienst aan werknemer wordt gemeld: een vergoeding van €75,-

Meeruren en overurenvergoeding. Het onderscheid tussen meeruren en overuren verdwijnt, in overeenstemming met de uitspraak van het Europese Hof van Justitie op 29 juli 2024. Dit betekent dat er geen onderscheid meer is tussen voltijders en deeltijders als het gaat om

toeslagen voor meer- en overwerk. De afspraken in artikel 3.12.2 van de cao moeten daarom worden aangepast. De Toelichting berekenen meeruren en overurenvergoeding wordt uit de cao geschrapt.

OV-uurloon. Wij stellen voor om werknemers die structureel OV-ritten uitvoeren, ook als het geen halte-tot-halte-vervoer is maar OV op maat, het uurloon te verhogen conform Artikel 108 van OV-cao en deze structureel als basisloon toe te passen. Vanaf 1 januari 2027 worden voor OV-werkzaamheden, in de nieuwe loontabel, een aparte extra loontrede toegevoegd.

Ontwikkeling cao-loonschalen.

Wij stellen voor per 1 januari 2028 de lonen en nominale toeslagen jaarlijks structureel te verhogen door in de cao een APC (automatische prijscompensatie) op te nemen voor koopkrachtbehoud. Deze APC maakt het mogelijk een langjarige cao overeen te komen.

1. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat willen zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid, periode oktober-oktober). Dat is de jaarmutatie van oktober.
2. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.
3. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Wij stellen voor de lonen en emolumenten per 1 januari 2026 en 1 januari 2027 te verhogen met een percentage dat recht doet aan koopkrachtbehoud. De daadwerkelijke loonvraag in 2026 en 2027 is afhankelijk van de invulling van de andere voorstellen in deze brief.

Vaste contracten. We stellen voor in de cao vast te leggen dat contracten van bepaalde tijd voor maximaal één jaar worden aangegaan. Hierna wordt bij goed functioneren een contract voor onbepaalde tijd aangeboden.

3. Roosters en werktijden

Wij stellen voor tot een geheel andere wijze van planning en van betaalde uren te komen. Concreet doen wij de volgende voorstellen:

- Het Maxflex- en Dienstblokken-systeem verdwijnt per 1 januari 2026.
- **Betaalde tijd.** Het arbeidscontract wordt uitgangspunt voor het rooster. Het gepubliceerde rooster is het uitgangspunt van verloning. Bij afwijkingen achteraf geldt de daadwerkelijk gewerkte tijd. De BCT is niet langer uitgangspunt voor verloning.
- **Pauze.** Er is maximaal 1 uur onbetaalde pauze op een dag tot en met 8 uur. (8 uur = 8 uur werken + 1 uur pauze is een roosterdag van 9 uur) Deze kan in maximaal drie delen worden geknipt. Een onbetaalde pauze duurt altijd minimaal 15 minuten. Een pauze van 15 minuten kan pas worden toegepast na 2 uur dienst en een pauze van 30 minuten na 4 uur dienst. Een onbetaalde pauze wordt altijd genoten op een plek met sanitaire

voorzieningen (toilet, wastafel) en een geschikte gelegenheid om te eten. Een onderbreking die geen onbetaalde pauze is, geldt als betaalde pauze (werktijd).

- **Gebroken diensten.** Er zijn maximaal twee dienstblokken per dag, met een minimale 'breuk' tussen dienstblokken van 3 uur en een maximale breuk van 5 uur. Een dienst of dienstblok duurt minimaal 3 uur.
- **Roosters en werktijden.** Er komt een nieuw rooster/werktijdsysteem in plaats van Maxflex/Dienstblokken waarin naast operationele uitvoerbaarheid en bovenstaande kaders de volgende criteria worden meegenomen: voorspelbaarheid, controleerbaarheid door het SFM, gezondheid, regelmaat en het uitgangspunt dat afwijking en flexibiliteit een prijs heeft en alle werktijd betaald wordt.
- De werkdagen en de werktijden (met een marge van twee uur) zijn minimaal vier weken vooraf bekend.
- De exacte werktijden (gepubliceerde roosters) zijn minimaal een week vooraf bekend.
- Voor afwijkingen van het gepubliceerde rooster geldt een toeslag (verschuivingstoeslag, zie 2).
- Alle werkzaamheden ten dienste of in opdracht van de werkgever worden betaald. Dit geldt specifiek voor:
 - Laden en voertuig verplaatsen in verband met laden.
 - Controle voertuig bij aanvang dienst.
 - Wassen/ reinigen (binnen en buiten) en onderhoud.
 - Wachten en vertraging.
 - Over- en meerwerk minder dan 14 minuten.
 - Reistijd tussen standplaatsen.

4. Loon bij ziekte en loon bij zorg

- De wachtdagen voor ziekte vervallen.
- De uitkering bij ziekte wordt tot 100% aangevuld.
- Bij een aanspraak op kortdurend zorgverlof wordt de uitkering aangevuld tot 100%.

5. Reiskosten

Op dit moment ontbreekt een reiskostenregeling in de cao. Voor reizen met eigen vervoer stellen wij daarom het volgende voor.

- De vergoeding voor woon-werkverkeer is 23 cent per gereisde kilometer.
- Is de enkele reisafstand met meer dan 40 kilometer, dan geldt een toeslag van 16 cent per kilometer boven op eerste lid. Deze vergoeding is bruto.
- Uitgangspunt bij het berekenen van de reisafstand is de snelste reis op basis van de ANWB-routeplanner.
- Bij een gebroken dienst is de afstand het totaal aantal kilometers aan woon-werkverkeer.
- Bij een dienst op twee standplaatsen: voor werk-werkverkeer met eigen vervoer tussen twee standplaatsen geldt een reiskostenvergoeding van 23 cent per gemaakte kilometer. De reistijd geldt als betaalde werktijd.
- De reiskostenvergoeding is onafhankelijk van de vervoersvorm (auto, fiets, lopend, OV, etc.).
- Is (1) de reisduur met OV meer dan 50% langer dan reizen met de auto en (2) is er geen gratis parkeergelegenheid beschikbaar binnen 500 meter van de standplaats, dan vergoedt werkgever de gemaakte parkeerkosten van werknemer of stelt werkgever een gratis parkeerplek ter beschikking.

- De reiskostenregeling is ook van toepassing op reizen met eigen vervoer voor een bezoek aan een arbodienst of reïntegratiebedrijf en voor het reizen naar locaties voor opleidingen, trainingen en andere reizen in opdracht van de werkgever.
- Verhuist de werknemer, dan kan de werknemer toestemming vragen aan de werkgever. Is die toestemming er, dan geldt de nieuwe woonplaats als uitgangspunt voor de reiskostenvergoeding. Is de toestemming er niet, dan mag de werkgever de oude woonplaats als uitgangspunt houden. De werkgever mag maar één woonplaats als uitgangspunt hanteren.
- Verhuist de werkgever of wijzigt de standplaats, dan geldt het nieuwe adres van de werkgever of het nieuwe adres van de standplaats als uitgangspunt voor de reiskostenregeling. Bij een verandering van werkgever na een contractwisseling geldt de nieuwe standplaats als uitgangspunt voor de reiskostenregeling.
- De vergoeding van 23 cent per kilometer uit het eerste lid wijzigt mee als het wettelijke fiscale maximum voor een reiskostenvergoeding wijzigt.
- De vergoeding van 16 cent per kilometer uit het tweede lid wijzigt mee met de jaarinflatie op basis van de consumenten prijsindex van september in het voorgaande jaar. Het uitgekeerde bedrag wordt afgerond op hele centen.

6. Vakantiedagen

Wij stellen voor om het recht op 23 vakantiedagen bij een fulltime dienstverband te verhogen.

- Per 1 januari 2026 met 2 extra dagen
- Per 1 januari 2027 met 1 extra dag
- Per 1 januari 2028 met 1 extra dag
- Per 1 januari 2029 met 1 extra dag

7. Pensioen

Pensioengevend loon. Vanuit het pensioenfonds vervoer is er een verzoek om het pensioengevend salaris gelijk te stellen aan het brutosalaris. Hierdoor worden verschillen van pensioengevend salaris tussen werknemers opgeheven en komt er gelijkheid. Een paritaire werkgroep heeft diverse stappen met pensioendeskundigen besproken.

- Wij stellen voor om per 1 januari 2027 over te gaan naar de aangifteketen LAK en daarmee het pensioengevend salaris gelijk te stellen aan het bruto jaarinkomen.
- Hiervoor zal voor alle werknemers de franchise met €600,- worden verhoogd.

Gepensioneerde werknemers. Wij constateren dat er veel gepensioneerde werknemers van 68 jaar en ouder werkzaam zijn in de sector zorgvervoer en taxi. Voor deze werknemers is aan het pensioenfonds geen premie meer verschuldigd.

- Wij stellen voor om per 1 januari 2026 de brutolonen van gepensioneerde werknemers te verhogen met een toeslag ter hoogte van het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

8. Opleiding, scholing, waardering en ontwikkeling van het vak

Vakbonden en werkgevers werken al langer samen om de sector te versterken en het vak zorgchauffeur meerwaarde te geven. Wij stellen voor deze samenwerking te versterken.

- Met werkgevers werken wij een strategie uit om tot eerlijke tarieven te komen voor de diensten die medewerkers in de zorgvervoer en taxi leveren.

- Met werkgevers werken we samen om de maatschappelijke waarde van het doelgroepenvervoer beter onder ogen van opdrachtgevers en overheden te krijgen.
- Met scholing en ontwikkeling (en een op te zetten loon- en functiegebouw, zie 1b.) werken we aan betere kwalificaties voor de chauffeurs. Dit voegt waarde toe aan de maatschappelijke diensten die de sector levert en biedt perspectief om in de sector aan de slag te gaan.

We behouden ons het recht voor om tijdens het onderhandelingsproces voorstellen in te trekken, te wijzigen of toe te voegen.