



Werkgeversvereniging VWOV
T.a.v. mevrouw M. Jansma en heer P. Mommers
Postbus 19365
2500 CJ DEN HAAG

Per e-mail aan: minke.jansma@transdev.nl en p.mommers@fnv.nl

Datum
16 maart 2026

Ons kenmerk
20260316/MvdG/SL

Betreft / Onderwerp
Wijzigingsvoorstellen nieuwe cao

Doorkiesnummer
088-3680226

Email contactpersoon
cbbdeventer@fnv.nl

Bijlage(n)
1

Geachte werkgevers in het openbaar streekvervoer, verenigd in de VWOV, geachte mevrouw Jansma, beste Minke,

Hierbij presenteert FNV Streekvervoer (hierna: FNV) haar wijzigingsvoorstellen voor de nieuw af te spreken cao met ingangsdatum **1 juli 2026**.

Onze voorstellen zijn gericht op het **behouden en versterken van het openbaar vervoer in Nederland**. We zien dat de maatschappelijke en politieke context verandert en dat overheden zich proberen aan te passen aan een nieuwe realiteit, waarbij de druk op overheidsbegrotingen lijkt toe te nemen. Voor het openbaar vervoer is dit echter geen nieuw fenomeen. Al jaren staat de sector onder druk door dreigende bezuinigingen, terwijl noodzakelijke investeringen achterblijven.

Tegelijkertijd blijft het gezamenlijke doel helder: **minder autogebruik en meer gebruik van het openbaar vervoer**. Dat vraagt om een goed bereikbaar, betrouwbaar en aantrekkelijk OV-systeem. Om dat te realiseren zijn gerichte investeringen nodig, óók in de mensen die dagelijks het openbaar vervoer mogelijk maken.

Er zijn verschillende ontwikkelingen die de kwaliteit en toekomstbestendigheid van het openbaar vervoer onder druk zetten. Onze leden – en alle medewerkers in het OV – willen niets liever dan hun werk veilig, gezond en met plezier zo lang mogelijk kunnen blijven uitvoeren. Daarom richten onze voorstellen zich met name op:

- het versterken van de arbeidsmarktpositie van de sector streekvervoer;
- het verminderen van werkdruk en verbeteren van de balans tussen werk en privé;
- het aantrekkelijker maken van arbeidsvoorwaarden, zodat de sector toekomstbestendig blijft.

Arbeidsmarktpositie sector streekvervoer

De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor streekvervoerders steeds lastiger om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden en te behouden. Om de bezetting op orde te houden en de werkdruk beheersbaar te maken, is het aantrekken van nieuw personeel en het behouden van ervaren medewerkers van groot belang.

Verbeteren kwaliteit van werk

Het werk in het streekvervoer is waardevol en maatschappelijk relevant, maar tegelijkertijd ook veeleisend. Werknemers hebben te maken met onregelmatige diensten, krappe rij- en rusttijden en in toenemende mate ook met agressie in een samenleving die verhardt.

Juist daarom is het van groot belang om medewerkers gezond, veilig en duurzaam inzetbaar te houden. FNV zet in op collectieve afspraken die bijdragen aan lagere werkdruk, een betere balans tussen werk en privé en het vergroten van de aantrekkelijkheid (met specifieke focus op jongeren en vrouwen) van de sector als werkgever.

Regulering van arbeidsmigratie

De personeelstekorten leiden ertoe dat werkgevers op zoek gaan naar nieuwe bronnen van arbeid. We zien dat steeds meer bedrijven personeel in het buitenland werven en hun organisatie hierop inrichten. Voor werkgevers kan arbeidsmigratie een manier zijn om personeelstekorten op te vangen.

FNV vindt het echter van groot belang dat werknemers in deze sector niet de nadelen ondervinden die we in andere sectoren hebben gezien. We willen voorkomen dat arbeidsmigratie leidt tot verdringing van bestaande werknemers en/of kwaliteitsverlies van arbeid. Daarnaast moet uitbuiting van arbeidsmigranten worden voorkomen.

Daarom vinden wij het noodzakelijk dat de inzet van arbeidsmigranten collectief en vooraf goed wordt gereguleerd. Voor normen ten aanzien van huisvesting verwijzen wij naar het Rapport Roemer (vanaf p. 37). Door hier duidelijke afspraken over te maken, kunnen we de negatieve effecten voorkomen voordat deze zich in de sector manifesteren.

Daarnaast achten wij het van groot belang dat er een gelijk speelveld bestaat voor alle bedrijven in de sector, om oneerlijke concurrentie te voorkomen.

Tot slot

Met deze voorstellen willen wij bijdragen aan een sterker en toekomstbestendig openbaar vervoer. Door duidelijke arbeidsvoorwaardelijke accenten te leggen, willen we de sector aantrekkelijker maken voor nieuwe medewerkers en tegelijkertijd investeren in de duurzame inzetbaarheid van de mensen die het openbaar vervoer vandaag al draaiende houden.

Alleen op die manier kan de sector blijven voldoen aan de groeiende vraag naar kwalitatief goed openbaar vervoer.

De FNV-onderhandelingsdelegatie zal bestaan uit: Marijn van der Gaag, Edwin Kuiper, Sooi van Weegberg, Jolien de Graaf Bierbrauwer, Maarten Sweep en Frank Gijsen. Uiteraard behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen gewijzigde of aanvullende voorstellen in te brengen.

Met vriendelijke groet,

Marijn van der Gaag en Edwin Kuiper
BESTUURDERS FNV STREEKVERVOER

Cao-voorstellenbrief 2026 FNV Streekvervoer

Looptijd

- 1 jaar, langer is bespreekbaar.
-

Loonontwikkeling

- In het kader van **koopkrachtbehoud** stellen wij voor: per 1 juli 2026 een verhoging van **3%** van alle loonschalen en daadwerkelijk betaalde salarissen gelijk aan de prijscompensatie (CPI afgeleid) over de periode oktober 2024 tot en met oktober 2025.
 - Wij stellen voor een **Automatische prijscompensatie** (APC) per 1 januari 2027: waarbij de aanpassing plaatsvindt op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn, wordt het percentage niet toegepast, maar bevroren en verrekend met toekomstige inflatieverhogingen.
 - Als FNV streven wij voor onze leden ook naar **koopkrachtverbetering**: wij stellen een verhoging van 3% voor, wat neerkomt op een totale loonsverhoging van 6%. Onze leden gaan hierbij voor ‘centen’ in plaats van ‘procenten’. Onze looneis komt daarmee op **€220 vanaf 1 juli 2026**.
-

Werkdruk

- Wij stellen voor om de **raamtijden** van de betreffende **R-diensten** aan te passen **van 12 naar 10 uur**. Hiermee willen we zorgen voor een betere werk-privébalans voor de werknemer in het streekvervoer. Met het verkleinen van het bereik van het blok waarin de dienst 8 dagen van te voren wordt ingepland, heeft de OV-medewerker meer beschikking over haar/zijn eigen tijd.
 - Daarnaast willen wij de **61+-regeling** (80% werken, 90% loon en 100% pensioen) vasthouden op 61 jaar (niet laten doorschuiven naar 62), om in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de OV-medewerker, tijdig te kunnen blijven afschalen naar 80% van de werkzaamheden.
 - Verder willen we het ook mogelijk maken voor onze leden die deelnemen aan de **63+-regeling** (60% werken, 80% loon en 100%) om jaarlijks te kunnen switchen naar de RVU-regeling. Dit zorgt een betere afbouw van werkzaamheden, en zorgt voor een grotere en duurzamere inzetbaarheid van de OV-medewerker. Nu kan men alleen kiezen tussen de 63+-regeling of de RVU-regeling. Wanneer de **switch** mogelijk gemaakt wordt, kiezen meer mensen voor de 63+-regeling. Dit vermindert het gebruik van de **RVU-regeling**, in elk geval in duur.
-

Aantrekken en behouden van jongere medewerkers

- Gezien de arbeidsmarktpositie in het streekvervoer, voorzien we de komende jaren een blijvend tekort aan personeel. Het is daarom heel erg belangrijk om meer jongeren aan te trekken, maar ook om hen juist te behouden, met alle opgedane ervaring. Wij willen daarom in aansluiting op alle ouderenregelingen, die starten vanaf 50 jaar, voor de groep daaronder, de 50-minners, **een vierdaagse werkweek** in het vooruitzicht bieden (80% werken, 90% loon en 100% pensioen) gedurende **4 jaar**, onder de voorwaarde dat zij minimaal 5 jaar in dienst zijn.
 - Ook willen wij ter behoud van de OV-medewerker die de loonschaal nog niet volledig heeft doorlopen een betere loonstijging in het vooruitzicht bieden; daarom vinden wij het noodzakelijk om de **lege wachtjaren** in het loongebouw te **schrappen**.
-

Aantrekken en behouden van vrouwelijke medewerkers

- Ook zien wij als FNV een groeiend arbeidspotentieel in het behouden en aantrekken van meer vrouwen in de sector. We stellen dan ook voor om het arbeidsvoorwaardenpakket meer toe te spitsen op deze groep. FNV wil met name afspraken mogelijk maken over het **aanpassen van de inzetbaarheid** (rooster) rondom **gezondheidsklachten** als menstruatie en overgang.
 - Daarnaast achten wij het noodzakelijk om **meer- en betere kwaliteit** aan **toiletvoorzieningen** te creëren. Te vaak is er voor met name de vrouwelijke OV-medewerkers sprake van onvoldoende- en kwalitatief goede toiletvoorzieningen.
 - Ook kan het de vrouwelijke medewerker meer comfort bieden door standaard **menstruatieproducten** aan te bieden op de toiletvoorzieningen.
-

Reguleren inzet arbeidsmigratie

- Arbeidsmigratie zal de komende jaren naar verwachting verder toenemen, ook in het streekvervoer. Als FNV zijn we voor goed werk, en dat mag ook door buitenlandse werknemers gedaan worden. We zijn niet tegen arbeidsmigratie; sterker nog, goede werknemers dragen bij aan een kwalitatief beter openbaar vervoer. Meer inzet van arbeid leidt immers tot een lagere werkdruk, en zorgt ervoor dat werknemers beter verlof kunnen opnemen.

Maar wij vragen aandacht voor de nadelige effecten die we zien in andere sectoren, zoals verdringing van werk, verslechtering van de kwaliteit arbeid, uitbuiting van migranten en misstanden rondom huisvesting die voor rekening van de samenleving komen. Er wordt geconcentreerd op arbeidsvoorwaarden en verdiend op huisvesting. Daarom stelt FNV afspraken voor om deze nadelige effecten van de inzet van arbeidsmigratie te voorkomen.

Wij stellen voor om een **collectieve afspraak** te maken als het gaat om taal op het niveau B1. Communicatie is cruciaal in het streekvervoer. Wrijvingen tussen passagiers en

personeel leggen druk op de sociale veiligheid en zorgen voor een hoger incidentenniveau. Wij zijn van mening dat er duidelijke, in gezamenlijk af te stemmen kaders, m.b.t. het taalniveau nodig zijn om de veiligheid te waarborgen. Het is belangrijk voor het openbaar streekvervoer om een uniforme kwaliteitseis op te stellen. Dit schept ook duidelijke kaders voor de medezeggenschap en zorgt voor een gelijk speelveld tussen de bedrijven op dit thema. Graag maken wij de afspraak dat het **taalniveau** van alle buitenlandse werknemers op minimaal B1 is gebracht door de werkgever, voordat hij/zij ingezet wordt als werknemer.

- Wij stellen voor om arbeidsmigranten **rechtstreeks in dienst** te nemen en/of als **uitzendkracht** te werk te stellen. In dat geval heeft de cao Openbaar Vervoer doorwerking (inleenbepaling artikel 12). Hiermee voorkom je dat er sprake is van een lager beloningsniveau en dus goedkopere arbeid, waardoor oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, en daarmee verdringing van arbeid vallend onder de cao Openbaar Vervoer, wordt voorkomen. Belangrijk is daarbij dat de inzet van arbeidsmigranten via onderaannemers en via andere cao's dan de uitzend-cao, en daarmee de cao Openbaar Vervoer, wordt voorkomen.
- Daarnaast achten wij het cruciaal om een verdienmodel op huisvesting te voorkomen. Dit zorgt voor een oneerlijk speelveld en tevens werkt het uitbuiting van arbeidsmigranten in de hand. Wij stellen daarom voor om de **norm voor de huisvesting** uit het 'Rapport Roemer' (zie bijlage) toe te passen en daar een collectieve afspraak van te maken.

Overige

- **Gelijke beloning voor uitzendkrachten.**
Als FNV streven we naar gelijk loon voor gelijk werk. Flexwerkers dienen voor hetzelfde werk als vaste medewerkers, dezelfde beloning te ontvangen. We willen immers concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomen. In lijn daarmee is relatief kort geleden het beloningsbegrip uitgebreid door uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJEU) over de Uitzendrichtlijn¹ en van de Hoge Raad over artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Er ligt op dit moment een wetsvoorstel *Meer Zekerheid voor flexwerkers* voor ter behandeling.

Om gelijke beloning van uitzendkrachten in de inlenende cao Openbaar Vervoer te bewerkstelligen stellen wij voor:

- a) een inhoudelijke afspraak te maken die uitzendkrachten het recht op gelijke arbeidsvoorwaarden verleent;
- b) een afspraak te maken die de uitzendkracht een goede informatiepositie geeft en;
- c) afspraken die de naleving van deze afspraak garanderen en concretiseren.

Tekstvoorstellen worden hiervoor t.z.t. aangeleverd.