Aan de werkgevers in het Openbaar Streekvervoer,
verenigd in de VWMO

Per e-mail verzonden aan mevrouw Ghislaine Aarts: ghislaine.aarts@arriva.nl

**Datum**
11 november 2026

**Ons kenmerk**
SD002/JHB

**Betreft / Onderwerp**
Voorstellenbrief MMV

**Doorkiesnummer**
06 5882 5553

**Email contactpersoon**
stijn.duursma@fnv.nl

**Bijlage(n)**
1

Geachte mevrouw Aarts, beste Ghislaine,

Bij deze presenteert FNV Streekvervoer haar voorstellen voor de nieuwe cao multimodaal vervoer die op 1 januari 2027 in moet gaan.

Wij baseren deze voorstellen op:

1. Input die is opgehaald vanuit een enquête onder onze leden,
2. Het arbeidsvoorwaardenbeleid 2027 van de FNV
3. Input vanuit overleggen met (kader)leden in het gehele land.

De voorstellen in de brief zijn onderverdeeld in vijf thema's die voor de FNV de leidraad zijn voor de komende gesprekken: belonen en waarderen, gezond en sociaal roosteren, gezond je pensioen halen, een cao die werkt voor iedereen, en een cao die klaar is voor de toekomst.

De gehele sector streekvervoer staat onder grote druk. Concessies die noodgedwongen eerder stoppen omdat ze niet rendabel zijn, de opkomst van AI en automatisering en uitdagingen op het gebied van het aantrekken en behouden van nieuw personeel en het gezond de eindstreep laten halen van personeel dat soms al veertig jaar lang zwaar werk doet.

Deze druk zorgt ervoor dat er veel gevraagd wordt van de werknemers werkzaam op de bus, trein en op alle andere plekken binnen het streekvervoer. Dat doen zij met veel passie; de mensen werkzaam in deze sector zijn er trots op dat zij elke dag heel Nederland naar hun werk, school en vrienden en familie brengen. Daar moet een cao tegenover staan die recht doet aan dat harde werken en die tomeloze inzet.

Leonard Springerlaan 23
9727 KB Groningen

Postbus 1555
3500 BN Utrecht

**T** 088-368 02 22
**I** fnv.nl

Daarom willen wij voor hen goede afspraken maken en de kwaliteit van de cao multimodaal vervoer vergroten; Zodat het streekvervoer in het nu een aantrekkelijke sector is en dat ook blijft in de toekomst. Zodat mensen zich gewaardeerd voelen voor het harde werk wat zij doen. Zodat nieuw personeel graag in het streekvervoer komt werken en dat ook lang wil blijven doen. Zodat wij samen de uitdagingen van nu en de toekomst het hoofd kunnen bieden

Wij kijken met goede moed en positieve energie uit naar constructieve gesprekken waarin wij op basis van gedeelde belangen en gezamenlijke oplossingen goede afspraken kunnen maken voor de nieuwe cao multimodaal vervoer.

Uiteraard behouden we ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen gewijzigde of aanvullende voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet, mede namens de leden van onderhandelingsdelegatie,

Anne Rauwerda
Rene Scholten
Mario Okkerse

Stijn Duurma & Oguz Sükür
Bestuurders FNV Streekvervoer

### 1. Looptijd

Eén jaar, langer is bespreekbaar.

## Thema 1: Beloning en waardering

### 2. Structureel koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering

In het kader van **koopkrachtbehoud** stellen wij voor, ook om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen, om een **automatische prijscompensatie** in te voeren die op **1 januari 2027** ingaat. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar op 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van het afgeleide CBS-consumentenprijsindexcijfer (CPI). 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.

In het kader van **koopkrachtverbetering** stellen wij voor om, boven op de APC, per 1 januari 2027 een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen toe te passen van 150 euro.

### 3. Indexatie cao-artikelen

Wij stellen voor om artikel 35 te wijzigen in:
Bij iedere algehele verhoging van de functielonen worden alle in de cao genoemde toeslagen, toelagen en vergoedingen dienovereenkomstig aangepast.

### 4. Blokvergoeding

Wij stellen voor om de vergoeding van Blok A gelijk te stellen aan die van Blok F en de vergoeding van Blok B gelijk te stellen met die van blok E.

Daarnaast stellen wij voor dat de drie nachtdiensten blokken G, L en P een vaste vergoeding krijgen van 50 euro per gereden dienst, ongeacht de dag van de week.

### 5. Loongebouw indelen naar functies

Wij stellen voor om het loongebouw naar functies in te delen.

### 6. Reiskosten

We stellen voor om in de cao op te nemen dat de werknemer altijd het **maximaal onbelaste bedrage per kilometer** voor woon-werk verkeer vergoed krijgt. Momenteel is dat 25 cent per kilometer. Zonder beperking van het aantal kilometers. Als het fiscale maximum in de toekomst stijgt, dan stijgt de reiskostenvergoeding automatisch mee.

### 7. Reisfaciliteiten voor werknemers en gezinsleden

Wij stellen voor dat iedere werknemer en diens gezinsleden vanaf 1 januari 2027 recht heeft op een reisfaciliteit tweede klas zonder eigen bijdrage, waarmee zij in heel Nederland gratis gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer. Bij een cao multimodaal vervoer hoort ook een reisfaciliteit voor meerdere modaliteiten.

## Thema 2: gezond en sociaal roosteren

### 8. Dienstlengte

Wij stellen voor dat het dienstlengtevenster wordt aangepast naar minimaal 7,5 uur en maximaal 9 uur per dienst. Per dienstregelingsjaar maximaal 35 diensten van langer dan 8,5 uur.

### 9. Gezond roosteren

Wij willen dat er geen onregelmatigheid meer in de roosters voorkomt.

### 10. Maximumaantal gebroken diensten per jaar

Wij stellen voor om artikel 30 lid 8 van de cao om te zetten in een vaste regeling zonder einddatum.

### 11. Netto pauzes

Wij willen bruto pauzes uit de cao halen. Bij een dienst tot acht uur heeft de werknemer recht op 30 minuten netto pauze (of 2x15). Bij diensten langer dan acht uur 40 minuten netto pauze (of 2x20). Na een werkblok van maximaal 4 uur moet je een pauze genieten.

### 12. Aanvulling verlof

Wij stellen voor dat, in aanvulling op de wettelijke bepalingen, gedurende het kortdurend zorgverlof, het adoptieverlof en het aanvullend geboorteverlof het volledige salaris door werkgever wordt doorbetaald.

### 13. Verlofuren naar rato bij 38- of 40-urige werkweek

Wij stellen voor om artikel 26 aan te passen dat verlofuren naar rato verhoogd worden als werknemers vrijwillig kiezen voor een werkweek van 38 of 40 uur per week.

## Thema 3: gezond je pensioen halen

### 14. GOLFPAKUS (55+ regeling) voor iedereen

Wij stellen voor dat iedereen die onregelmatige diensten werkt, recht heeft op de GOLFPAKUS-regeling.

### 15. 61+ regeling

Wij willen de 61+ regeling vasthouden op 61 jaar, en niet door laten schuiven naar 62 jaar.

### 16. 63+-regeling

Wij willen een generatiepactregeling in de cao opnemen. Wat betekent dat je vanaf je 63e jaar 60% kan gaan werken, voor 80% van het loon en met 100% pensioenopbouw.

### 17. RVU-regeling

In de werkgroep zwaar werk wordt nog gesproken over RVU-regeling. De afspraken die we daar maken zullen we overnemen in de cao.

## Thema 4: een cao die werkt voor iedereen

### 18. Inzetbaarheid rondom menstruatie en menopauze

Vaak heerst er nog een taboe op klachten door menstruatie en menopauze, maar onderzoek wijst uit dat beperkingen die een werknemer ervaart als gevolg van klachten door menstruatie of menopauze van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen leiden regelmatig tot ziekteverzuim, terwijl geen sprake is van ziekte als zodanig. Wij willen ervoor zorgen dat medewerkers die hier last van hebben, het gesprek kunnen aangaan met hun manager en dat zij het recht hebben op een persoonlijke maatwerkafspraak. Met als doel dat zij duurzaam inzetbaar blijven en dat ziekte/uitval voorkomen wordt.

Daarnaast toont onderzoek aan dat er ook in Nederland sprake is van menstruatiearmoede: het niet geheel of maar voor een deel kunnen betalen van menstruatieproducten door medewerkers. Wij willen dat werkgevers daarom gratis menstruatieproducten beschikbaar stellen op de werkvloer.

### 19. Gelijke beloning uitzendkrachten

Wij stellen voor dat uitzendkrachten, met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren, recht hebben op alle dezelfde arbeidsvoorwaarden conform de cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.

### 20. Verbetering positie arbeidsmigranten in de sector

Arbeidsmigranten werken vaak in een afhankelijke en kwetsbare positie. FNV zet zich in om de werk- en leefsituatie voor arbeidsmigranten te verbeteren. Al jaren is het aantal ongevallen op de werkplek waar uitzendkrachten bij betrokken zijn hoger dan bij andere werkenden. De groep arbeidsmigranten scoort het hoogst.

Wij stellen daarom voor dat in de cao een uniforme kwaliteitseis op te nemen t.b.v. het verbeteren van de communicatie en veiligheid van zowel reizigers als werknemers. Het taalniveau van arbeidsmigranten moet op minimaal B1 zijn alvorens iemand wordt ingezet als werknemer. Door werknemer gemaakte kosten voor taalonderwijs kunnen fiscaal vriendelijk verrekend worden bij de werkgever.

Wij stellen voor om arbeidsmigranten rechtstreeks in dienst te nemen en/of als uitzendkracht te werk te stellen. In dat geval heeft de cao multimodaal vervoer doorwerking (inleenbepaling artikel 12). Hiermee wordt voorkomen dat er sprake is van een lager beloningsniveau en dus goedkopere arbeid, waardoor oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, en daarmee verdringing van arbeid 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 de 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.

## Thema 5: een cao die klaar is voor de toekomst

### 21. Transparantie en zeggenschap over AI en automatisering

De technologie op het gebied van AI is volop in ontwikkeling. Dit heeft ook in onze sector op korte en lange termijn impact. Hierdoor kunnen functies op termijn deels, of zelfs in het ergste geval volledig, overbodig worden. Daarom willen wij hierover duidelijke cao-afspraken maken;

Vakbonden dienen tijdig te worden geraadpleegd bij de invoering van technologie. Bij belangrijke technologische ontwikkelingen die raken aan kernprocessen, werkgelegenheid en/of de kwaliteit van werk, dienen vakbonden zeggenschap te hebben over AI besluiten.

Werkgevers en vakbonden moeten samen afspreken welke AI-toepassingen wenselijk zijn en welke niet acceptabel zijn.

Bij implementatie en/of besluitneming moeten vakbonden zich op kosten van de werkgever kunnen laten bijstaan door een onafhankelijk AI-expert.

### 22. Extreem weer-protocol

Weer wordt al extremer. Denk aan steeds hetere zomers met tropische dagen of regen- of hagelstormen. Dit zorgt voor onaangename of soms ronduit onveilige situaties op het werk. Daarom willen wij graag een extreem weer-protocol afspreken waarin staat hoe veilig en gezond gewerkt kan worden op dagen met extreem weer.