Eindbod VWOV cao Openbaar Vervoer 30 oktober 2026

Onze medewerkers hebben goede arbeidsvoorwaarden en dat moet ook zo blijven.

De behoefte aan balans en regie speelt bij veel medewerkers in onze sector. Zij vragen meer individuele keuzevrijheid, maatwerk en regelruimte, met behoud van duidelijke kaders in onze cao. Voor alle medewerkers in de sector willen wij eerlijke, transparante en gelijkwaardige beloning.

In de afgelopen tijd zijn we intensief met elkaar in gesprek geweest in het kader van de totstandkoming van een nieuwe cao voor het streekvervoer. Werkgevers hebben grote stappen gezet om een doorbraak mogelijk te maken. Een groot deel van eerdere voorstellen is aangepast of ingetrokken. Daarmee komen wij tot ons eindbod, voor een nieuwe cao met een looptijd van 2,5 jaar, wat zorgt voor zekerheid en stabiliteit voor onze medewerkers.

Werkgevers benadrukken dat het eindbod betrekking heeft op een systeemwijziging zonder inkomensverlies, waarmee wij tegemoetkomen aan de wensen van onze huidige en potentiële medewerkers.

Wij doen concreet het volgende eindbod:

1. Looptijd van de cao

De cao heeft een looptijd van 30 maanden, te weten vanaf 1 juli 2026 tot en met 31 december 2028.

2. Loonsverhoging

1. Per 1 juli 2026 worden de cao-lonen (salarisschalen en Hay-schalen) verhoogd met 2%;
2. Per 1 juli 2026 worden alle premies, vergoedingen, toelagen en toeslagen eveneens verhoogd met 2%, conform artikel 32 cao OV;
3. Per 1 januari 2027 worden de cao-lonen (salarisschalen en Hay-schalen) verhoogd met 2%;
4. Per 1 januari 2027 worden alle premies, vergoedingen, toelagen en toeslagen eveneens verhoogd met 2%, conform artikel 32 cao OV;
5. Per 1 juli 2027 worden de cao-lonen (salarisschalen en Hay-schalen) verhoogd met 2%;
6. Per 1 juli 2027 worden alle premies, vergoedingen, toelagen en toeslagen eveneens verhoogd met 2%, conform artikel 32 cao OV;
7. Voor het jaar 2028 is een loonruimte beschikbaar van 4% mits overeenstemming wordt bereikt over het totaalpakket;

3. Ouderenregelingen

Gebruikmaking van de 63 plusregeling is met ingang van 1 januari 2027 enkel nog mogelijk in verplichte combinatie met de RVU-regeling, en wel op één van de navolgende manieren (limitatief):

- Eén jaar gebruik maken van de 63 plus regeling, gevolgd door verplichte deelname aan de RVU-regeling voor drie jaren;

- Twee jaren gebruik maken van de 63 plus regeling, gevolgd door verplichte deelname aan de RVU-regeling voor twee jaren;
- Indien géén gebruik wordt van de 63 plus regeling dan kan voor de duur van maximaal drie jaren gebruik gemaakt worden van de RVU regeling.

De aan de 63 plus regeling gekoppelde leeftijdsgrens van 63 jaar ademt telkens mee met elke verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat betekent bijvoorbeeld dat indien de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar en drie maanden wordt, de leeftijdsgrens betreffende de 63 plus regeling opschuift naar 63 jaar en drie maanden. Het ingangsmoment van het opschuiven van de leeftijdsgrens is gelijk aan het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd telkens opschuift.

De in de cao opgenomen leeftijdsgrens van 50 jaar wordt per 1 januari 2027 in alle desbetreffende artikelen in de cao verhoogd naar 53 jaar. Vanaf het moment van verhoging van de leeftijdsgrens naar 53 jaar ademt deze nieuwe leeftijdsgrens (van 53 jaar) telkens mee met elke verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat betekent bijvoorbeeld dat indien de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar en drie maanden wordt, de leeftijdsgrens van 53 jaar opschuift naar 53 jaar en drie maanden. Het ingangsmoment van het opschuiven van de leeftijdsgrens is gelijk aan het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd telkens opschuift.

4. PKB

Uiterlijk op 1 juli 2027 wordt er een Persoonlijke Keuzebudget (PKB)-regeling in de cao OV opgenomen. Dit is een resultaatsverplichting. In het kader van de invoering van de PKB-regeling wordt gestart met ATV-dagen, waarna in een later stadium andere looncomponenten kunnen worden toegevoegd. Opname van de regeling in de cao geschiedt middels een tussentijdse cao-wijziging. Cao-partijen formeren een werkgroep die uiterlijk op 1 december 2026 met de werkzaamheden aanvangt om te komen tot een PKB-regeling. In het kader van de definitieve afspraken over het PKB dient aan de navolgende voorwaarden te zijn voldaan:

i. standaard-waardering van de componenten in geld;
ii. voor ATV-dagen is er een jaarlijks keuzemoment vóór 1 oktober; medewerkers hebben hier een vrije keuze in, voor tijd óf geld; op de keuze, die betrekking heeft op het volgende kalenderjaar, kan niet meer teruggekomen worden; bij het volgende keuzemoment (vóór 1 oktober) kunnen wel andere keuzes gemaakt worden;
iii. eerste keuzemoment medewerkers dient 1 oktober 2027 te zijn, effectieve invoering van de PKB-regeling per 1 januari 2028;
iv. hoe dan ook aanmerken van het component ATV als component voor het PKB per eerste ingangsdatum; het gaat voor de goede orde alleen om de 17 ATV dagen als bedoeld in artikel 35 van de cao OV (12 hele ATV dagen en 10 halve ATV dagen). Voor wat betreft de waardering van deze ATV dagen kan uitgegaan worden van het gestelde in artikel 35 lid 7 sub b cao OV (0,41%, te berekenen over de looncomponenten waarover de vakantiebijslag wordt berekend inclusief de vakantiebijslag én vermeerderd met een bonus van 0,04% daar bovenop).
v. uitbreiding van het PKB met andere componenten uiterlijk per 1 januari 2029;

vi. geregeld dient te worden dat opgebouwde budgetten en eventuele gespaarde saldi de betreffende medewerker in geval van concessie-overgang volgen.
vii. er dienen duidelijke afspraken te worden gemaakt over vervaldata/standaard uitbetaling van budgetten aan het einde van het jaar;
viii. indien de keuze wordt gemaakt voor tijd dan wordt gegarandeerd dat deze op de gebruikelijke wijze wordt ingeroosterd.

5. Individuele onregelmatigheidstoeslag (ORT)

Uiterlijk op 1 juli 2027 wordt er één uniforme systematiek van individuele ORT voor alle roostergebonden medewerkers, zowel in loondienst als ingehuurd, in de cao OV opgenomen. Dit is een resultaatsverplichting. Opname van de regeling in de cao geschiedt middels een tussentijdse cao-wijziging. In dit verband wordt een werkgroep samengesteld die uiterlijk op 1 december 2026 met de werkzaamheden aanvangt.

De nieuwe regeling dient aan de navolgende voorwaarden te voldoen:

- één ORT-systematiek voor alle OV-bedrijven en alle groepen medewerkers;
- geen onderscheid tussen bestaande en nieuwe medewerkers;
- geen onderscheid tussen verschillende roosterconcepten, ten allen tijde geldt de individuele ORT;
- bescherming van het inkomens- en pensioenniveau voor bestaande medewerkers bij de overgang;
- behoud van bestaande beschermingsafspraken bij ziekte, verlof en andere vormen van afwezigheid;
- geen besparingsdoelstelling; beschikbare middelen blijven beschikbaar voor medewerkers in het kader van inconveniëntie en onregelmatigheid, het totaalbedrag wordt niet minder maar ook niet meer. De pot blijft wat hij nu is;
- een standaardregeling waarvan niet per bedrijf kan worden afgeweken; een systeem van gemiddelde ORT is derhalve niet meer toegestaan; alleen voor RET kan hieromtrent op initiatief van de werkgever met de ondernemingsraad een afwijkende afspraak worden gemaakt;
- de regeling wordt budgetneutraal ingevoerd.

Bij de uitwerking van de regeling wordt, ter bescherming van het inkomens- en pensioenniveau, in ieder geval gewerkt aan:

- een ORT-matrix die uitsluitend betrekking heeft op daadwerkelijk inconveniënte uren;
- een uitvoerbare overgang van gemiddelde naar individuele ORT;
- de contouren van een overgangsregeling luiden als volgt:
  - i) het huidige voor een individuele medewerker geldende bedrag ter zake gemiddelde ORT wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (PT);
  - ii) de PT wordt telkens afgebouwd met het percentage dat overeenkomt met elke volgende cao-stijging;
  - iii) eveneens vindt verrekening plaats tussen de PT en het bedrag dat de individuele medewerker in het kader van de nieuwe individuele ORT-systematiek vergaart;
  - iv) de PT is pensioengevend;

v) willekeur in het toewijzen van diensten wordt voorkomen;

6. Mini-zaagtand

Er wordt een werkgroep ingesteld, die gedurende de looptijd van de nieuwe cao de mogelijkheden gaat onderzoeken om de pieken en dalen inzake de zaagtand te beperken middels de mini-zaagtandmethode. In dit verband geldt een resultaatsverplichting.

7. Artikel 19 lid 2 cao OV

Het artikel wordt in de nieuwe cao geschrapt.

8. Bevrijdingsdag

In de cao wordt opgenomen dat Bevrijdingsdag (5 mei) eens in de vijf jaren, in lustrumjaren, een erkende feestdag is. Lustrumjaren zijn 2030, 2035 etc..

9. Toekomst sector

Partijen stellen in het kader van het thema "Toekomst sector (focus: functie-inhoud)" een werkgroep in, met het oog op een sectorale toekomstverkenning met input van externe deskundigen. Uitgangspunt van die toekomstverkenning is dat cao-partijen, rekening houdend met technologische ontwikkelingen (waaronder AI en autonoom vervoer), systeemveranderingen en ontwikkelingen alsmede effecten op de arbeidsmarkt, met het oog op een door hen te ontwikkelen gezamenlijke toekomstagenda hetzelfde beeld krijgen van de sector over een aantal jaren. Partijen erkennen het belang daarvan en spreken, zowel met betrekking tot het verkrijgen van eenzelfde beeld van de sector over een aantal jaren, als in het kader van een gezamenlijk op te stellen toekomstagenda én een vanuit gemeenschappelijk perspectief te organiseren arbeidsmarktvisie, een resultaatsverplichting af.

In de eindrapportage van de werkgroep dienen in ieder geval de navolgende aspecten aan de orde te komen:

- Er dient een onderscheid gemaakt te worden in de periode op korte termijn (tussen heden en vijf jaar), middellange termijn (de komende 10 jaren) en lange termijn (het eindbeeld in 2040);
- Hoe ziet "het werk" er in de toekomst uit? De gevolgen, veranderingen en perspectieven voor alle medewerkers in de sector, direct en indirect, dienen in kaart te worden gebracht; in dit licht dient ook gedacht te worden aan een (volledig) andere invulling van taken en uitvoering van werkzaamheden, andere eisen ten aanzien van scholing, competenties, vaardigheden, en anders ingerichte loopbaan-, opleidings- en ontwikkelingspaden;
- Sectorbrede effecten dienen in kaart te worden gebracht, en derhalve niet enkel ontwikkelingen ten aanzien van functies;
- De toekomstverkenning dient concreet en actiegericht te zijn;

- Er dient aandacht geschonken te worden aan eventueel te verwachten regionale verschillen binnen Nederland;

- De manier waarop mensen in verschillende levensfasen omgaan met veranderingen en de verwachte ontwikkelingen, dienen aan de orde te komen;

- De rol van eventuele demografische ontwikkelingen dient belicht te worden;

Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen en/of ontwikkelingen maken uitdrukkelijk géén onderdeel uit van deze verkenning. Deze verkenning gaat over werkgelegenheid in de sector en de perspectieven met betrekking tot de inhoud van het werk.

De werkgroep vangt de werkzaamheden aan binnen één maand na het bereiken van een onderhandelingsakkoord omtrent de cao OV over de periode vanaf 1 juli 2026, en zal binnen zes maanden na aanvang richting cao-partijen een eindrapportage opleveren.

De werkgroep blijft na oplevering van de eindrapportage in stand, en evalueert nadien ten minste éénmaal per jaar of de uitkomsten daarvan al dan niet bijgesteld dienen te worden, en hoe daar in het voorkomende geval mee omgegaan dient te worden. Als daartoe naar het oordeel van één der partijen aanleiding bestaat, wordt de frequentie van deze evaluatie uitgebreid naar meerdere keren per jaar. Naar aanleiding van deze evaluaties staan cao-partijen ten minste éénmaal per jaar stil bij de vraag of de gezamenlijk te ontwikkelen toekomstagenda al dan niet aangepast of bijgesteld dient te worden. Cao-partijen committeren zich ertoe om in voorkomende gevallen de toekomstagenda daadwerkelijk aan te passen of bij te stellen en daaraan dan daadwerkelijk uitvoering te geven.

In de werkgroep kan besloten worden om deskundigen in te schakelen.

10. O&O fonds

Cao-partijen constateren dat de sector Openbaar Vervoer de komende jaren voor belangrijke uitdagingen staat, waaronder de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerd personeel, technologische ontwikkelingen en de noodzaak om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Scholing, ontwikkeling en innovatie zijn daarbij van groot belang.

Partijen spreken daarom af om gedurende de looptijd van deze cao gezamenlijk te onderzoeken op welke wijze een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds) voor de sector Openbaar Vervoer kan worden ingericht. Doel van een dergelijk fonds is het versterken van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het ondersteunen van de toekomstbestendigheid van de sector.

In het onderzoek worden onder meer de doelstellingen, financiering, governance en uitvoerbaarheid van een O&O-fonds betrokken. Ook wordt bezien op welke wijze een fonds kan bijdragen aan scholing en ontwikkeling, kennisdeling, innovatie en het versterken van de aantrekkelijkheid van de sector voor huidige en toekomstige medewerkers. Daarbij worden de ervaringen uit andere sectoren betrokken.

Partijen streven ernaar het onderzoek binnen 9 maanden na het bereiken van dit onderhandelingsresultaat af te ronden en zo nodig de cao open te breken om invoering te bespoedigen.

11. Internationale solidariteit

De leden van de VWOV stellen gezamenlijk in het jaar 2026 een bedrag van € 30.000,- ter beschikking aan de vakorganisaties ten behoeve van internationale projecten. De bijdrage wordt door het OSV-fonds geïnd bij de leden van de VWOV en uitbetaald aan de vakorganisaties. De vakorganisaties zullen deze bijdrage daadwerkelijk aanwenden en zullen daaromtrent éénmaal per jaar richting VWOV rapporteren.

12. Herschrijven cao

Afgesproken wordt om gedurende de looptijd van de nieuwe cao de volledige cao-tekst te herschrijven.