

# ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO OPENBAAR VERVOER 2023 - 2025

## LOON EN LOOPTIJD

### *Looptijd*

Werkgevers en vakbonden zijn een CAO Openbaar Vervoer overeengekomen voor de periode 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2025 (27 maanden).

### *Loonontwikkeling*

Gedurende de looptijd van de CAO zullen de lonen in de sector volgens onderstaande tabel worden aangepast:

Datum	Verhoging	
1/1/23	€ 1000 (bruto)	Eenmalig (naar rato dienstverband en de periode van 1 januari 2023 en 1 maart 2023), inclusief uitzendkrachten.
1/5/23	5%	
1/10/23	4%	
1/1/24	2%	
1/7/24	2%	
1/1/25	2%	

## WERKDRIJK

Partijen zijn het erover eens dat medewerkers in de sector een hoge werkdruk ervaren.. Het belang van concrete, werkende en werkbare afspraken wordt door de sociale partners breed onderschreven. Hierbij is ook van belang dat de gezondheid van de medewerkers een centrale rol moet spelen in het sociale beleid en de afspraken die ervan worden afgeleid. Partijen spreken het volgende af:

1. Bij ingang van de winterdienstregeling in december 2023 worden in ieder geval de volgende maatregelen ingevoerd:
  - a. *Verlenging van de pauze(s)*

In elke dienst of dienstdeel met een arbeidstijd langer dan 4 uur wordt tenminste een betaalde pauze van 15 minuten of meer ingebouwd die op een redelijk tijdstip in de dienst kan worden genoten. In elke dienst of dienstdeel met een arbeidstijd langer dan 5,5 uur wordt een betaalde pauze van 35 minuten aaneengesloten opgenomen, waarbij geldt dat in geval van opsplitsing van de pauze één pauze ten minste 20 minuten omvat.
  - b. *Vermindering van het aantal gebroken diensten*

Het maximaal aantal gebroken diensten waarvoor een chauffeur wordt ingeroosterd wordt verlaagd van maximaal 104 naar maximaal 78 diensten per jaar [naar rato voor parttimers]. Het surplus na 52 diensten blijft ongewijzigd. Om dit mogelijk te maken geldt het volgende:

## ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO OPENBAAR VERVOER 2023 - 2025

- maximaal twee gebroken diensten per zeven dagen én maximaal zes gebroken diensten per 28 dagen;
  - gebroken dienstenroosters worden niet uitgesloten en kunnen in overleg met de OR afgesproken blijven worden, conform het gestelde in de huidige CAO.
  - streven is om in het totaal het aantal gebroken diensten te halveren.
2. CAO-partijen werken verdere maatregelen om de werkdruk te verminderen uit in een Taskforce Werkdruk. Deze maatregelen hebben betrekking op onder andere roosters, pauzes, maaltijddiensten, werkdruk voor roostergebonden indirecte medewerkers, rijtijdmeting en diensttijden. Voor de Taskforce werkdruk dienen bijlagen 11 en 35 als uitgangspunt.
- De uitkomsten van de werkgroep van werkgevers, als gepresenteerd op 5 april 2023, zullen hier onder andere onderdeel van uitmaken.

Partijen spreken een resultaatverbintenis af dat bovenstaande onderwerpen voor 1 september 2023 verder zijn uitgewerkt tot een aantal concrete afspraken die worden ingevoerd bij ingang van de winterdienstregeling in december 2023. Om dit te kunnen realiseren wordt onafhankelijke procesbegeleiding en onafhankelijke inhoudsdeskundigheid ingezet. Als er op 1 september 2023 geen overeenstemming is bereikt volgt arbitrage over concrete afspraken met ingang van de winterdienstregeling in december 2023

3. De kosten van de afspraken onder 1a en 2 bedragen 2% van de totale loonsom.

### ARBEIDSMARKT

Het personeelstekort in de sector is één van de oorzaken van de hoge werkdruk en daarmee het hoge ziekteverzuim onder medewerkers. Sociale partners maken in een werkgroep Arbeidsmarkt afspraken over een pilot voor de duur van de looptijd van de CAO. De pilot heeft tot doel het werk als buschauffeur voor specifieke groepen (potentiële) werknemers aantrekkelijk te maken. Waarbij op basis van vrijwilligheid afspraken kunnen worden gemaakt over:

- Meer dan één standplaats
- Meer gebroken diensten
- Meer maaltijddiensten

Deze groepen hebben niet de ambitie om een carrière als buschauffeur na te streven.

In de werkgroep Arbeidsmarkt stellen sociale partners de randvoorwaarden voor de pilot op voor 1 september 2023. Mits zij hier overeenstemming over bereiken

### CODE VERANTWOORDELIJK MARKTGEDRAG

Sociale partners gaan gezamenlijk werken aan een Code Verantwoordelijk Marktgedrag voor de sector Openbaar Vervoer. Met de Code beogen partijen onder andere dat bij het bepalen van de prijs en kwaliteit van de aan te besteden opdracht rekening wordt gehouden met de kwaliteit van de te leveren dienstverlening, een gezonde werkdruk en de gezamenlijke inzet om doelstellingen te realiseren op het gebied van duurzaamheid, innovatie en sociaal beleid.

Omdat de huidige aanbestedingsprocedures van grote invloed zijn op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, hebben sociale partners de ambitie om de Code gezamenlijk met de opdrachtgevers (regionale overheden) te ontwikkelen en te

## ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO OPENBAAR VERVOER 2023 - 2025

ondertekenen. Hiervoor wordt aansluiting gezocht bij de Stichting Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Voor de zomer 2023 hebben de eerste gesprekken met deze stichting plaatsgevonden, waarbij een concreet plan om de code te realiseren is vastgesteld.

### GENERATIEPACT

Met ingang van 1 oktober 2023 krijgen werknemers van 63 jaar en ouder het recht gebruik te maken van een generatieregeling. De generatieregeling houdt in dat de werknemer 60% van zijn contracturen mag gaan werken. Hiervoor ontvangt hij 80% brutosalaris. Hierbij bouwt hij 100% pensioen op conform de pensioenregeling.

De RVU-regeling als opgenomen in artikel 91A van de CAO OV wordt gecontinueerd. De regeling zal van toepassing zijn zolang de RVU-vrijstellingsregeling in de huidige vorm geldt.

De middelen die vrijkomen bij het beëindigen van de RVU-regeling zullen worden gebruikt voor de continuering van de generatieregeling. Indien deze middelen daarvoor niet voldoende blijken, komen de extra kosten voor rekening van de werkgevers. De generatieregeling (60-80-100) en de RVU regeling kunnen niet in combinatie worden afgesproken

De leeftijd om van de 61-plus regeling, als opgenomen in artikel 20A lid 1 sub a CAO OV, gebruik te kunnen maken wordt gedurende de looptijd van deze CAO bevroren op 61 jaar. Bij overgang van de 61-plus naar de generatieregeling (60-80-100) wordt het salaris gebaseerd op het voltijdssalaris (bij een voltijdsdienstverband).

In het kader van de 61-plus regeling, als opgenomen in artikel 20A lid 1 sub a CAO OV, tellen aaneengesloten direct voorafgaande uitzendjaren binnen de sector mee in het kader van het vaststellen van de 10-jaren eis.

Partijen stellen een Q&A op voor de generatieregeling (60-80-100) uiterlijk op 31 mei 2023

### OVERIG

#### *Rouwverlof*

Het bijzondere verlof in de cao wordt zodanig aangepast dat iedere werknemer recht heeft op 10 aaneengesloten kalenderdagen betaald rouwverlof voor het verwerken van het overlijden van een partner, kind, ouders of stiefouders, pleegkinderen, stiefkinderen van de werknemer. De eerste dag van het rouwverlof vangt aan op de dag van overlijden.

#### *Internationale solidariteit*

De leden van de VWOV stellen gezamenlijk in de maand juli 2023 een bedrag van € 25.000,- ter beschikking aan de vakorganisatie ten behoeve van internationale projecten. De bijdrage wordt door het OSV-fonds geïnd bij de leden van de VWOV en uitbetaald aan de vakorganisatie.

### PROCES

De Taskforce Werkdruk en werkgroep Arbeidsmarkt starten nadat de CAO bij het Ministerie van SZW is aangemeld.

CAO-partijen leggen het onderhandelingsresultaat voor aan hun achterban

F. Kagie

M. van der Gaag

H. Chikhi

## **ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO OPENBAAR VERVOER 2023 - 2025**

Namens VWOV

FNV

CNV Vakmensen