

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO OPENBAAR VERVOER 1-7-2009 tot en met 31-12-2010

Op 14 december 2009 zijn de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer en de vakorganisaties FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie een onderhandelingsresultaat overeengekomen voor een nieuwe CAO Openbaar Vervoer (OV).

Overwegingen hierbij zijn onder meer:

De sector verkeert in zwaar weer. Partijen zien in dat structurele oplossingen voor de sector in gezamenlijkheid moeten worden gevonden.

Partijen willen graag een nieuwe start maken in het samen optrekken en komen tot betere (arbeids)verhoudingen. Een andere benaderingswijze jegens elkaar past daarbij. De andere werkwijze moet zich vooral richten op het meer met elkaar optrekken en samenwerken dan tegenover elkaar staan.

Dit onderhandelingsresultaat is tot stand gebracht met inachtneming van het sociaal akkoord zoals dat door sociale partners op centraal niveau is overeengekomen.

In dat kader mogen maatschappelijke ontwikkelingen op het terrein van (sociale) veiligheid, scholing, gezondheid en ergonomie niet onvermeld blijven. Voor partijen is dit aanleiding ook een aantal afspraken op deze terreinen te maken.

De afspraken ten behoeve van de nieuwe cao zijn de volgende:

1. **Looptijd**
De CAO heeft een looptijd van 1 ½ jaar, en loopt van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2010.
2. **Lonen**
Per 1 januari 2010 worden de cao-schaallonen en de toeslagen en toelagen ingevolge artikel 32 van de cao verhoogd met 1%. In juli 2010 wordt een eenmalige uitkering van 0,5% van het jaarinkomen (grondslag gelijk aan die van de eindejaarsuitkering, gebaseerd op de eerste helft van 2010 x 2) betaald.
3. **NEN - bepaling**
De volgende bepaling zal in de cao worden opgenomen:
"De werkgever zal bij de inhuur van uitzendkrachten gebruik maken van gecertificeerde bedrijven, die ingeschreven staan in het Register Normering Arbeid en lid zijn van ABU of NBBU. Dit register is te vinden op www.normeringarbeid.nl.
4. **Werken naar wens**
Aan de hierover gemaakte afspraak (in artikel 100 van de CAO OV) zal invulling worden gegeven. Hiertoe zal met een 7-tal pilots worden gestart (3 bij Connexion, 2 bij Veolia, 1 bij Arriva en 1 bij Qbuzz). Voor het houden van de pilots is het nodig dat er lokaal voldoende draagvlak aanwezig is en er moet ruimte zijn voor maatwerk (af te spreken in VCSA). De eerder in oktober 2006 door de VCSA vastgestelde arbeidsvoorwaarden voor de pilots zullen in de VCSA nog nader worden bekeken zoals is aanbevolen door de paritaire 'werkgroep blokken' naar aanleiding van de evaluatie van de pilot in Gorinchem daarbij zal ook worden gekeken naar de actualiteit van Hoofdstuk 4 van de CAO Multimodaal Vervoer. Eén gedeelte van de pilot documenten, namelijk de arbeidsvoorwaarden blokkensysteem (exclusief nog eventuele aanpassingen) is als bijlage I bij dit resultaat gevoegd en wordt als bijlage in de CAO opgenomen.
5. **Sociale veiligheid**
Medewerkers in het openbaar vervoer moeten op een veilige manier hun werk kunnen doen. Respect voor de medewerkers in het OV is daarvoor één van de randvoorwaarden. Agressie en geweld zijn, ook in het OV, ontoelaatbaar. Door cao partijen zijn daarom afspraken gemaakt over een actieplan sociale veiligheid. In bijlage II bij dit onderhandelingsresultaat is dit actieplan weergegeven.

6. **Sociale innovatie en scholing**
Per bedrijf zal een actieplan sociale innovatie en scholing worden uitgewerkt. In bijlage III bij dit onderhandelingsresultaat zijn de uitgangspunten en nadere voorwaarden voor deze verdere uitwerking door partijen vastgelegd.
7. **Naar een gezonde OV – markt**
In de aanhef van dit resultaat is geconstateerd dat de situatie in de sector zeer slecht is. Het voorgaande wordt primair veroorzaakt door systeemfouten en structurele problemen met betrekking tot onder meer de financiering van de sector. De belangrijkste probleemgebieden zijn inmiddels in kaart gebracht (zie bijlage IV). Partijen hebben in dit kader afgesproken gezamenlijk op te trekken richting overheid om tot verbetering van de situatie voor de sector te komen. Doelstelling hierbij is om de bestaande problemen in de sector met betrekking tot onder andere de financiering op te lossen, zodanig dat het streekvervoer een gezonde ontwikkeling kan doormaken, waaronder mede wordt verstaan het bereiken van genormaliseerde arbeidsverhoudingen, het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden en het oplossen van de problemen bij concessiewisselingen met name voor wat betreft de groep niet-herleidbare indirecten.
8. **Kenniscentrum veilig en gezond werk**
Ter bevordering van de veiligheid en gezondheid in het openbaar vervoer richten partijen een kenniscentrum op. De ergonomie van buscabine en chauffeursstoel wordt door dit kenniscentrum met voorrang opgepakt. Voor nadere afspraken, een onderbouwing en uitwerking: zie bijlage V bij dit onderhandelingsresultaat.
9. **Sociaal contract**
Cao partijen sluiten naast deze cao een zogeheten sociaal contract af. In dit sociaal contract zijn de afspraken tussen partijen vastgelegd met het oog op hun gemeenschappelijke oriëntatie op de toekomst. In bijlage VI bij dit resultaat zijn de nadere afspraken m.b.t. het sociaal contract vastgelegd. Deze tekst wordt ook als bijlage in de CAO OV opgenomen. Het sociaal contract is voorlopig voor een periode van 3 jaar aangegaan.
10. **Mobiliteitscentrum**
CAO-partijen zijn overeengekomen dat er een centrale sectorale voorziening wordt gecreëerd die er voor kan zorgen dat in deze tijd van economische recessie vraag en aanbod van arbeid binnen de sector bij elkaar kan worden gebracht. Doelstelling van het mobiliteitscentrum is om medewerkers die hun baan dreigen te verliezen door reorganisatie, dan wel door concessie-overgang, te bemiddelen naar in eerste instantie ander vast werk binnen de sector. Met behulp van dit centrum kunnen medewerkers worden opgevangen, die wegens bedrijfseconomische en financiële tegenslagen bij het bedrijf zelf niet meer geplaatst kunnen worden en die met behoud van hun dienstverband de gelegenheid krijgen tot opleiding, (her- en/of om-)scholing en plaatsing in een ander openbaar vervoersbedrijf (waarmee ook NS en de stadsvervoerders bedoeld worden). Indien dit niet mogelijk blijkt wordt voor een bepaalde tijd bemiddeld naar werk buiten de sector. Voor de uitvoering van deze werkzaamheden zullen samenwerkingsafspraken worden gemaakt met een extern bedrijf. Voor zover nodig zal bij- en omscholing door middel van het uitvoeren van scholingstrajecten worden gerealiseerd. Door instelling van dit mobiliteitscentrum kan enerzijds worden bevorderd dat tijdig adequate trajecten kunnen worden opgestart voor begeleiding van door boventaligheid bedreigde werknemers en anderzijds kan worden getracht deze voor de sector te behouden. Werkgevers kunnen werknemers niet eenzijdig in het mobiliteitscentrum plaatsen. Plaatsing in het mobiliteitscentrum geschiedt op basis van vrijwilligheid of op grond van afspraken overeengekomen met de werknemersorganisaties. Een eventuele weigering van de werknemer zal niet tegen de werknemer worden gebruikt in bijvoorbeeld een ontslagprocedure.

Indien er meer specifieke afspraken in een sociaal plan, dat is overeengekomen met de werknemersorganisaties, zijn afgesloten, gaan deze voor. Er wordt een paritaire commissie in het leven geroepen die toezicht houdt op onder meer de naleving van de regels. Een nadere uitwerking van het mobiliteitscentrum is als bijlage VI bij dit resultaat gevoegd. Het model van het mobiliteitscentrum wordt verder ontwikkeld in een gezamenlijke werkgroep.

- 11. Koop en verkoop van ATV-dagen**
Nieuwe fulltime medewerkers kunnen kiezen tussen een werkweek met of zonder 17 ATV-dagen of minder. De hoofdregel dat alle fulltime werknemers jaarlijks ATV-dagen, geheel of deels, kunnen (terug)kopen of verkopen, blijft geldig. Eveneens blijft het huidige verbod op verkoop bij voorbaat van kracht. Het kopen of verkopen van ATV-dagen geschiedt jaarlijks vóór 1 oktober conform artikel 35, lid 8, sub d van de CAO OV. Vanaf 1-1-2010 zal de vergoeding voor verkochte ATV-dagen per maand als toeslag bij het loon worden betaald. De verkochte ATV-dagen zijn met terugwerkende kracht per 1-1-2008 pensioengevend.
- 12. Artikel 69, lid 2**
Aan artikel 69, lid 2 wordt toegevoegd dat de chef zo spoedig mogelijk terugkoppelt naar de betrokken werknemer over zijn bevindingen ter zake en over de eventueel genomen maatregelen.
- 13. Artikel 7, lid 2**
Aan dit lid van artikel 7 zal worden toegevoegd dat de betreffende wijziging en / of aanvulling van de CAO schriftelijk aan de werknemers zal worden verstrekt en wel in de vorm van een gedrukt exemplaar van het cao-boekje.
- 14. Uitbesteden**
Het taxibedrijf, waaraan werkzaamheden worden uitbesteed, dient tenminste over de kwalificatie "voldoende" van het Sociaal Fonds Taxi te beschikken. Vanaf 1-1-2010 worden de gegeven kwalificaties op de certificaten van de taxibedrijven vermeld. Het is de bedoeling dat voor eind 2012 alle taxibedrijven van een kwalificatie zijn voorzien.
- 15. Betaling na 2 jaar ziekte in geval van opgelegde sanctie**
Indien aan de werkgever door UWV een sanctie is opgelegd wegens onvoldoende reïntegratie-inspanningen bij een arbeidsongeschikte werknemer zal gedurende de sanctieperiode, ook na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, de betaling door de werkgever op het niveau van 100 % worden gecontinueerd.

In geval in het kader van reïntegratie door de werknemer een second opinion is gevraagd zullen de kosten voor deze second opinion, indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, door de werkgever worden vergoed.
- 16. Artikel 50 en bijlage 24 aangaande studiefaciliteiten**
In artikel 50, lid 3, sub a wordt het aantal scholingsdagen uitgebreid van twee naar drie dagen. De scholingsdagen mogen ook worden benut voor het maken van huiswerk en het voorbereiden op een examen. In lid 3b (opleidingen waarvoor het scholingsverlof niet geldt) worden voortaan ook uitgezonderd de opleidingen uit categorie V uit artikel 1 van Bijlage 24, dus de opleidingen op initiatief van de werknemer, die uitsluitend ten voordele van werknemer kunnen worden geacht. Voorts is afgesproken dat de woorden 'voor zover noodzakelijk' in Bijlage 24, artikel 3, sub a geschrapt worden. Opleidingen volgens Bijlage 24, artikel 1, vallend onder categorie II worden voortaan ook (evenals uit categorie I) in arbeidstijd gevolgd en tevens komen alle kosten voor rekening van de werkgever. De vergoedingspercentages van de kosten van opleidingen die vallen onder de categorieën III, IV en V worden met 25% verhoogd naar respectievelijk 100, 75 en 25%.

- 17. Nascholing vakbekwaamheid en diplomatoeslag CCV-B**
Chauffeurs die niet hoeven te voldoen aan de wettelijke vakbekwaamheidseisen (geboren vóór 1 juli 1955) kunnen op basis van vrijwilligheid en met dezelfde faciliteiten deelnemen aan de nascholing. Verder komen ook vakbekwame werknemers die alleen in het bezit zijn van de Code 95, in aanmerking voor de diplomatoeslag op grond van artikel 42, lid 1, behalve die werknemers die geboren zijn voor 1 juli 1955 én niet over het CCV-B diploma beschikken én ook de nascholing niet gevolgd hebben.
- 18. Instroompools**
De huidige art. 100-bepaling 'instroom van nieuw personeel' blijft gehandhaafd, met dien verstande dat de daarin genoemde datum gewijzigd wordt in 1 maart 2010. De paritaire werkgroep zal in een nieuwe samenstelling haar werkzaamheden hervatten. Hierbij zal worden uitgegaan van hetgeen in artikel 100 beschreven staat, het eerder in de werkgroep ontwikkelde model, alsmede van de brief van FNV over dit model.
- 19. Algemeen Verbindend Verklaring**
Na verwerking van dit onderhandelingsresultaat in de tekst van de CAO OV zal zo spoedig mogelijk AVV voor deze cao worden aangevraagd. Eventueel benodigde aanpassingen in (de tekst van) de cao zijn een zaak van cao-partijen.

Afspraken onder voorbehoud strijdigheid wet of regelgeving

De afspraken gemaakt in dit onderhandelingsresultaat zijn gemaakt onder het voorbehoud dat er geen sprake is van strijdigheid met wet of regelgeving. Mocht achteraf blijken dat een bepaalde afspraak strijdig is met wet of regelgeving dan wel als gevolg daarvan onuitvoerbaar wordt, dan zullen partijen over die afspraak nader met elkaar in overleg treden.

Het onderhandelingsresultaat is tot stand gekomen onder voorbehoud van goedkeuring door de respectievelijke achterbannen.

Partijen zullen elkaar zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst van de achterbanraadpleging.

Vianen, 14 december 2009

WVOV	FNV Bondgenoten	CNV BedrijvenBond	De Unie
B.E. Hendriks	J. Koppens	W. Kusters	H. Weiland

Bijlagen

Voor zover de inhoud van de bijlagen, met uitzondering van bijlage IV over een gezonde OV-markt, zich daarvoor leent, omdat de tekst rechten en plichten met zich mee brengt, zowel in de verhouding werknemer-werkgever, als tussen cao-partijen onderling, wordt deze verwerkt in tekst, op te nemen in de CAO OV.

De teksten, voortvloeiend uit dit onderhandelingsresultaat, inclusief die uit de bijlagen hierbij, worden z.s.m. in een paritaire redactiecommissie behandeld en vervolgens door CAO-partijen vastgesteld.

Uitgangspunt is verder dat die bijlagen verder ook als bijlagen aan de CAO OV worden toegevoegd wanneer daarmee wordt bijgedragen aan duidelijkheid over de daarin vervatte afspraken en/of duidelijkheid over de bedoelingen van partijen.

ARBEIDSVOORWAARDEN PILOTS. (RIJ- EN RUSTTIJDEN VOOR RIJDEND PERSONEEL)

Artikel 1

Werkings sfeer van de rij- en rusttijdenregeling

Als werkgever en ondernemingsraad afspraken maken die als totaalpakket gelijk of beter zijn dan die volgens de CAO, gaan de gemaakte afspraken tussen de ondernemingsraad en de werkgever boven die van de CAO.

Het proces van het indelen en uitvoeren van blokken en diensten kent de volgende fasen: Op basis van het werkpakket van een vestiging worden diensten gemaakt. Het aantal diensten per dag en het soort diensten bepaalt de behoefte aan blokken waarin deze diensten ingedeeld kunnen worden.

- a. De werkgever stelt een basisrooster op met de noodzakelijke blokken per dag.
- b. De werknemers schrijven in op de geplande blokken.
- c. De inschrijving wordt verwerkt in een individueel basisrooster en waar nodig aangepast zodat het individuele vastgestelde basisrooster per werknemer ontstaat.
- d. Tenminste 7 dagen voor de dienst uitgevoerd moet worden, wordt aan de werknemer bekend gemaakt welke dienst in het blok van zijn individueel vastgestelde basisrooster hij moet verrichten.
- e. Na de indeling, als bedoeld onder d, kunnen aanpassingen plaatsvinden. Als de aanpassingen plaatsvinden op verzoek van de werkgever, dan is werkgever een vergoeding verschuldigd ingevolge artikel 7 lid 1.

Artikel 2

Arbeidstijd overeenkomstig CAO OV.

Dit betreft voor de chauffeurs jonger dan 50 jaar: 37,38 uur.

Voor chauffeurs van 50 jaar en ouder: 36 uur.

Artikel 3

Jaar- en weekplanning

A. *De procedure*

1. Uitgaande van het werkpakket van een vestiging stelt de werkgever een dienstenpakket op.
2. Uitgaande van de voor de dienstuitvoering noodzakelijke inzet gebaseerd op het dienstenpakket (rijdiensten en reserve) stelt de werkgever per vestiging of groep voor het dienstregelingsjaar een concept basisrooster op van blokken waarbinnen de diensten ingedeeld kunnen worden. In het dienstrooster worden reserveblokken opgenomen om mutaties (ziekte, verlof e.d.) op te vangen. Binnen de onderneming worden dagelijks reservediensten gesteld om bij calamiteiten te kunnen worden ingezet.
3. De blokken omvatten raamtijden waarbinnen diensten ingedeeld worden.
4. De werknemers geven voor het dienstregelingsjaar op basis van hun arbeidsovereenkomst en eventuele tijdelijke aanpassingen aan welke werkdagen en blokken zij willen werken. Bij deze keuze wordt voor de 50 plus werknemer rekening

gehouden met 9 diensten per 14 dagen. Bij deze keuze wordt voor de 50 min werknemer rekening gehouden met gemiddeld 14 diensten per 21 dagen, gerekend over één jaar.

De werkgever dient bij de vaststelling van het basisrooster rekening te houden met 80 % van de vakantieaanvragen betrekking hebbend op dat dienstregelingsjaar met inachtneming van de op bedrijfsniveau afgesproken vakantieregeling.

5. Het overige verlof wordt op basis van aanvragen in de loop van het jaar toegekend.
6. Vanuit de inschrijvingen en rekening houdend met de wensen van de werknemers stelt de werkgever een definitief individueel basisrooster op. Bij de presentatie van het individuele basisrooster wordt aangegeven op welke wijze eventuele afwijkingen tussen persoonlijke voorkeuren en het basisrooster zijn verwerkt.
7. Dit individuele basisrooster omvat per werknemer een overzicht van de voor hem vastgestelde blokken tijdens de looptijd van de dienstregeling waarin per week diensten ingedeeld worden en blokken die met reserve aangemerkt worden.
8. De regels die bij dit proces van concept tot definitief individueel basisrooster aangehouden worden, dienen goedgekeurd te worden door de ondernemingsraad.

B. *De indeling*

1. De werkgever geeft uiterlijk 7 dagen voor ingang dienst aan welke dienst in het blok van het individueel basisrooster uitgevoerd moet gaan worden dan wel of verlof verleend wordt, rekening houdend met de in lid 2 van dit artikel genoemde reservecapaciteit.
2. Bij indeling in reserveblokken geeft de werkgever 3 dagen voor ingang dienst (zie ook artikel 7 lid 3) aan welke dienst uitgevoerd gaat worden.

C. *Vergoedingen*

De werknemer heeft recht op een vergoeding ingevolge artikel 7 lid 1a

- als op verzoek van de werkgever in de weekplanning afgeweken wordt van de in het individueel basisrooster ingeroosterde vrije dagen.

De werknemer heeft recht op een vergoeding ingevolge artikel 7 lid 1b

- als op verzoek van de werkgever een dienst ingedeeld wordt die niet past binnen de in het individueel basisrooster opgenomen blokken.

D. *Overleg met betrokken werknemer bij wijzigingen.*

1. De werknemer verricht zijn werkzaamheden op basis van zijn individueel vastgestelde basisrooster.
2. Van dit individueel vastgestelde basisrooster kan alleen worden afgeweken in overleg met de werknemer.
3. In afwijking van de hoofdregel in lid 1 en 2 onder D kan de werkgever na overleg met de werknemer wijzigingen aanbrengen in het individueel vastgestelde basisrooster zonder daarvoor de instemming van de werknemer te behoeven indien:
 - dit kennelijk beslist noodzakelijk is voor de goede uitvoering van de dienst en;
 - zich een situatie voordoet die niet aan de werkgever kan worden verweten of;
 - zich een situatie voordoet die niet door de werkgever was te voorzien.

De werkgever informeert de ondernemingsraad regelmatig terzake.

NB:

De verschuivingstoeslag (art. 41 CAO OV) bij het wijzigen van de roostervrije dag komt te vervallen

Artikel 4

De blokindeling

Blok	Maandag t/m vrijdag	Blok	Zaterdag	Blok	Zon- + feestdagen
A	04.30 tot 14.00 1)	H	06.00 tot 16.00	M	07.00 tot 17.00
B	06.00 tot 16.00	I	08.00 tot 18.00	N	13.00 tot 24.00
C	08.00 tot 18.30	J	13.00 tot 24.00	O	15.00 tot 02.00
D	06.00 tot 19.00 2)	K	15.00 tot 02.00	P	23.00 tot 07.00 3)
E	13.00 tot 24.00	L	23.00 tot 07.00 3)		
F	15.00 tot 02.00				
G	23.00 tot 07.00 3)				

- 1) Aanvang voor 06:00 uur: dan maximum dienstlengte 8 uur.
- 2) Dit blok is bestemd voor gebroken diensten.
- 3) Nachtdienst. Maximale dienstduur is 7 uur en er worden in de nachtdienst geen onbetaalde pauzes opgenomen.

Vóór 12.00 uur is de aanvangstijd bepalend voor de vraag welk blok van toepassing is en ná 12.00 uur is de eindtijd bepalend voor de vraag welk blok van toepassing is.

Aan de ondernemingsraad wordt, conform artikel 3 een overzicht voorgelegd van het noodzakelijke aantal blokken per dagsoort en periode en het reservepercentage. In overleg met de ondernemingsraad kunnen per onderneming voor de bij die onderneming specifieke situaties extra blokken ingesteld worden. Het uitgangspunt blijft echter de blokindeling zoals vermeld.

NB:

Als de dienstregeling het nodig maakt (deels) andere blokken te maken, dan worden deze blokken aangepast en/of toegevoegd in overleg met de (lokale) medezeggenschap. Ten aanzien van reservediensten geldt dat deze reserves ook kunnen worden ingezet in de direct naastgelegen blokken. In dat geval is de vergoeding van artikel 32 lid 7 b CAO MMV van toepassing.

Artikel 5

Ouderenregeling

1. De werknemer van 50 jaar en ouder wordt op zijn verzoek vrijgesteld van diensten in de blokken G, O, L, F, P, A en K.
2. De werknemer die op zijn verzoek vrijgesteld is van diensten uit de blokken genoemd in lid 1 krijgt na de matching als bedoeld in artikel 27 de gelegenheid om alsnog een keuze te maken uit de resterende diensten uit de blokken G, O, L, F, P, A en K die bij de matching nog niet zijn ingevuld.

NB: de vergoedingen vinden plaats overeenkomstig CAO OV

Artikel 6

Diensten

Bij het opzetten van diensten gelden de volgende bepalingen:

1. De arbeidstijd voor fulltimers is minimaal 6 en maximaal 9 uur inclusief pauze. Voor diensten voor parttimers kan van de minimale arbeidstijd worden afgeweken.
2. Voor extra niet vooraf te plannen werkzaamheden geldt alleen de maximum arbeidstijd van 9 uur. Deze diensten zijn niet in het dienstenpakket opgenomen.
3. Diensten in blok A, die aanvangen voor 06.00 uur, hebben een maximale lengte van 8 uur.
4. In diensten langer dan 4 uur wordt een pauze van 30 minuten bruto of ten minste 2 keer 15 minuten netto ingelegd. Deze regeling geldt voor aaneengesloten diensten. Een aaneengesloten dienst is een dienst die niet is een gebroken dienst en waarin één onbetaalde rust kan worden ingebracht van ten hoogste 45 minuten. In een dienstdeel van een gebroken dienst dat langer is dan vier uur dient een pauze van netto 15 minuten opgenomen te worden. Netto pauzes zijn pauzes waarbij niet zijn opgenomen halterings- en/of afhandelingstijd en conform lokale afspraken looptijd en buswisseltijd. Op de plaats waar de pauzes worden genoten, dient een voorziening te zijn bestaande uit een verwarmde ruimte met meubilair, koffievoorziening en toilet.
5. Met de ondernemingsraad wordt een jaarlijks tijdpad vastgesteld waarbinnen de dienstregeling aan de ondernemingsraad wordt toegelicht en het dienstrooster getoetst wordt. In dit tijdpad moet voldoende ruimte voor de ondernemingsraad opgenomen zijn om tijdens dit proces de werknemers te kunnen raadplegen.
6. Als diensten niet volledig voldoen aan de blokindeling kan in overleg met de ondernemingsraad daarvan afgeweken worden, mits deze afwijking(en) leidt (leiden) tot een voor de werknemers beter werkpakket of als dit in het belang van een door de onderneming uit te voeren dienstenpakket noodzakelijk is.
7. Er wordt gestreefd naar een gemiddelde dienstlengte van 8 uur.

NB: Met betrekking tot gebroken diensten blijft de bepaling uit de CAO OV van toepassing. Hierbij geldt dat men gemiddeld 2 gebroken diensten per week kan rijden.

Voor de plus en minuren blijft de CAO OV van toepassing

Artikel 7

Vergoedingen behorende bij de rij- en rusttijden

1. Voor afwijkingen van het basisrooster op verzoek van de werkgever gelden de volgende toeslagen:
 - a. Voor het wijzigen van een vrije dag voor of na de indeling ten opzichte van het basisrooster geldt een toeslag van € 14,52.
 - b. Als voor of na de indeling de geplande dienst omgezet wordt naar een dienst in een ander blok, geldt een toeslag van € 4,99.
 - c. Als na de wekelijkse indeling van de diensten een vrije dag ingetrokken wordt, geldt een toeslag van € 100,-- bovenop de dag vergoeding. De uren van deze dag worden rechtstreeks bijgeboekt in het urentegoed.

2. Als een reservedienst ingedeeld wordt in het blok van het individueel basisrooster, wordt 3 dagen voor ingang dienst bekend gemaakt welke dienst uitgevoerd moet gaan worden. Als dan een dienst die niet past in het blok van het individueel basisrooster ingedeeld wordt, geldt de toeslag onder lid 1b.
3. Als drie dagen te voren alsnog een reservedienst wordt ingedeeld, wordt deze op een blok ingedeeld en wordt een diensttijd aangehouden van 8 uur. Als de dienst korter is dan 8 uur worden deze uren niet in mindering gebracht en als de dienst langer is dan 8 uur gaan deze meeruren direct naar het urentegoed. Als bij de definitieve indeling – in overleg – een ander blok ingedeeld wordt, geldt de daarvoor vastgestelde vergoeding.

NB: artikel 41 CAO OV met betrekking tot toeslag voor dienst doen op een (rooster) vrije dag komt hiermee te vervallen.

De bedragen zoals hier benoemd worden eventueel geïndexeerd conform de CAO MM.

Bijlage II

Sociale Veiligheid

Werkgevers en vakorganisaties betrokken bij de CAO OV hebben de nadrukkelijke wens op korte termijn een concrete bijdrage te leveren, die de sociale veiligheid moet doen toenemen.

Op verschillende niveaus worden initiatieven genomen om agressie en geweld in het OV te verminderen. Zo is er door het KpVV aan de decentrale overheden een aanbeveling inzake de sociale veiligheid gedaan. Werkgevers en vakorganisaties zullen gezamenlijk reageren op de aanbevelingen van het KpVV.

Basisnorm sociale veiligheid

Werkgevers en vakorganisaties hechten grote waarde aan het opnemen van een basisnorm sociale veiligheid in concessies, hetgeen momenteel in concessies nog vaak onderbelicht is.

Een aantal zaken m.b.t. sociale veiligheid zal minimaal in de concessie geregeld moeten worden en onderdeel moeten uitmaken van de opdracht aan de vervoerder, zodat er een basisniveau van sociale veiligheid ontstaat, dat hetzelfde is tussen de vervoerders. Werkgevers en vakorganisaties zijn bereid om samen naar de overheden op te trekken om deze “basisnorm” over sociale veiligheid in de bestekken van de concessies te laten opnemen.

Voorts hebben werkgevers en vakorganisaties op een negental punten afspraken gemaakt over sociale veiligheid.

Concreet gaat het om de volgende afspraken:

1. Opleiding & training ter preventie van agressie en geweld

Werkgevers zullen bijdragen aan het vergroten van de sociale veiligheid van medewerkers werkzaam in het regionaal OV, met behulp van opleiding en training. Dit gebeurt door het aanleren van kennis en vaardigheden en deze leren toepassen indien er sprake is van een “agressiesituatie” die zich in verschillende vormen in de praktijk kan manifesteren. Het weerbaar kunnen handhaven met een groter gevoel van veiligheid staat hierbij centraal. Vanuit een klantgerichte visie leert men effectief om te gaan op het gebied van professioneel rolgedrag, conflicthantering en preventiemaatregelen. De opleidingen kunnen onderdeel zijn van de nascholing op grond van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid, maar kunnen ook separaat gevolgd worden.

Meer algemeen zal aandacht besteed worden aan huisregels. Dit zijn regels omtrent wel en niet toelaatbaar gedrag in de bus en de wijze waarop deze regels effectief te handhaven zijn. Deze huisregels kunnen bedrijfsgebonden worden opgesteld.

Werkgevers zullen zorg dragen voor evaluaties van die opleidingen en trainingen en de resultaten daarvan periodiek bespreken met de medezeggenschap. Genoemde opleidingen zijn kosteloos voor de medewerker en vinden onder werktijd plaats.

2. Opvang & nazorg

Bij incidenten die gepaard gaan met agressie en geweld, evenals bij zeer ernstige verkeersongelukken, krijgen chauffeurs professionele opvang en nazorg. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van begeleiding door een psycholoog, maatschappelijk werker, traumatoloog, e.a. deskundigen.

Leidinggevenden krijgen professionele training over het verlenen van nazorg, waarbij het welzijn van de chauffeur centraal staat.

Getroffen chauffeurs krijgen toegang tot slachtofferhulp.

Voorts worden de chauffeurs mondeling geïnformeerd over de afhandeling van incidenten, die gepaard zijn gegaan met agressie en geweld, tenzij de werkgever niet over deze informatie beschikt.

Indien er sprake is van een ernstig incident zal de direct leidinggevende, waar mogelijk, de overige chauffeurs informeren.

3. Registratie van meldingen van agressie en geweld

Het streven is om tot een uniforme registratie van incidenten te komen, op basis van eenduidige definities, die leiden tot een databank. Deze databank kan een hulpmiddel zijn voor lokale autoriteiten om lokaal beleid te ontwikkelen, in overleg met de vervoerder.

Tevens streven de regionale vervoerders naar een onderlinge datakoppeling opdat, samen met regiopolitie, de aanpak breder (=landelijk) en dieper (in regio = regionaal / plaats = lokaal) wordt.

Werkgevers zullen aan de verplichting tot melding van incidenten bij de Arbeidsinspectie voldoen.

4. Het doen van aangifte en terugkoppelen van uitkomsten van aangifte

Werkgevers zullen het doen van aangifte door de medewerker stimuleren en begeleiden. De voor het doen van aangifte benodigde tijd wordt beschouwd als arbeidstijd.

Tevens zullen werkgevers indien nodig zorg dragen voor juridische ondersteuning, mede om de eventuele schade te kunnen verhalen. Indien nodig kan hiervoor een extern jurist worden ingezet.

Werkgevers en vakorganisaties zullen gezamenlijk aandacht vragen bij de politieorganisatie voor het belang van terugkoppeling aan de betrokken chauffeur over wat er met zijn aangifte wordt gedaan.

5. Toezicht en controle

Werkgevers en vakorganisaties zijn het eens over het vaststellen van een norm voor het minimum aantal camera's met opnameapparatuur in voertuigen, verankerd in de basisnorm veiligheid. Uitgangspunt hierbij is minimaal 1 camera in de kleine voertuigen en minimaal 2 camera's in de grote voertuigen,. Partijen spreken af dat nieuw materieel aan deze norm zal voldoen. Teneinde de norm ook in bestaand materieel te realiseren wordt afgesproken dit onderwerp mee te nemen bij het gezamenlijk optrekken naar de overheid en opdrachtgevers om tot structurele oplossingen voor de problemen in de sector te komen.

Tevens dient per vervoermodaliteit binnen een half jaar een minimum norm ontwikkeld te worden van het aantal toezichthouders c.q. stewards per aantal DRU's. Verder willen werkgevers mensen en middelen voor toezicht en controle in overleg met de medezeggenschap slimmer inzetten, vooral op risicolijnen. Voor de

risicolijnen zullen werkgevers in overleg met de medezeggenschap een plan van aanpak opstellen. Werkgevers zullen hierover jaarlijks rapporteren aan de VCSA. Werkgevers willen verder de kaartverkoop zoveel mogelijk digitaal laten plaatsvinden.

6. Technische communicatie

Werkgevers zorgen voor een adequate noodknopvoorziening in de bussen
De noodknopvoorziening moet goed functioneren en zal eenmaal per kwartaal worden getest.

7. Onderhoud materieel

Werkgevers zorgen voor schone en nette bussen en stimuleren schone en nette haltes, eindpunten en stations (die overzichtelijk zijn en voorzien zijn van deugdelijke verlichting).

Werkgevers dragen zorg voor goed onderhouden bussen, zodat rituitval door technische oorzaken zoveel mogelijk wordt voorkomen.

8. Voorlichting en bewustwording

Werkgevers willen meewerken aan het geven van voorlichting over agressie en geweld en de gevolgen daarvan op scholen. Daarmee wordt het bewustzijn onder jongeren vergroot, wat een preventief effect heeft.

9. Organisatie Sociale veiligheid

Werkgevers zullen binnen hun organisatie een structuur neerzetten waardoor aandacht voor sociale veiligheid een managementprioriteit gaat worden.

De volgende aspecten zullen hierdoor geborgd zijn:

- Een aanspreekpunt voor zowel externe instanties, als voor medewerkers met betrekking tot sociale veiligheid
- Coördinatie van activiteiten en afstemming met belanghebbenden, waaronder gemeenten, politie, scholen, etc.
- Analyse en rapportage omtrent de incidenten. Minimaal één keer per jaar zal rechtstreeks gerapporteerd worden aan de medezeggenschap en één maal per jaar zal aan de VCSA worden gerapporteerd.

Werkgevers zullen zich inspanssen om een convenant met de politie af te sluiten waarvan communicatie met de (lokale) politieorganisatie deel uitmaakt.

Bijlage III,
Actieplan Sociale Innovatie en Scholing

Sociale innovatie

Per bedrijf wordt in overleg met de medezeggenschap een actieplan Scholing en Sociale Innovatie opgesteld waarin ondermeer voorkomen:

- Het doen van een vitaliteitscheck;
- Het vergroten van inzetbaarheid en afwisseling in het werk;
- De mogelijkheden tot mentorschap;
- Het aanbieden van leer- en werkstages;
- Opleiding en scholing, waaronder de nascholing van buschauffeurs en de mogelijkheden tot het volgen van een BBL-traject;
- De mogelijkheid tot het opstellen van persoonlijke competentieprofielen op basis van eerder verworven competenties (EVC's).

Vitaliteit

Werkgevers dienen voldoende ruimte te bieden voor ontwikkeling en begeleiding van werknemers, teneinde hen blijvend “fit for the job” te houden. Het betreft hier niet alleen ontwikkeling en opleiding maar ook aandacht voor veiliger, gezonder, vitaler leven en werken. Mogelijkheden hiervoor zijn om op vrijwillige basis een gezondheidscheck te gaan doen. Op basis van de uitslag van de check ontvangt de deelnemer een persoonlijk advies over voeding, beweging en het bewerkstelligen van een (blijvende) goede balans tussen werk en privé.

Voor de mogelijkheid tot het uitvoeren van een vitaliteitscheck is instemming van de ondernemingsraad vereist. Verder zal de uitslag van de check niet aan de werkgever bekend worden gemaakt, noch zal deze door werkgever mogen worden gebruikt.

Vergroten inzetbaarheid en afwisseling

Daarnaast zullen werkgevers zoveel mogelijk uitdaging bieden door waar mogelijk binnen het bedrijf andere activiteiten aan te bieden. Ontwikkeling en loopbaanbegeleiding is een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer.

Mentorschap

Werknemers kunnen periodiek worden ingezet bij het opleiden van nieuwe personeelsleden of als vakondersteuner bij het instrueren op bepaalde terreinen.

Leer- en werkstages

Werkgevers zijn bereid om werknemers die de potentie hebben om zich verder te ontwikkelen, via een interne leer/werkplek kennis te laten nemen van andere functies binnen het bedrijf. Vanzelfsprekend is hierbij maatwerk noodzakelijk. Voorts willen werkgevers tot interne uitwisselingsbijeenkomsten komen, waarbij personeel van verschillende vestigingen bij elkaar in de keuken kunnen kijken om op die manier van elkaar te leren.

Opleiding en scholing

Werkgevers zullen werknemers stimuleren tot het volgen van opleidingen. Scholing en ontwikkeling maken deel uit van een continue en dynamisch proces. Werkgevers kijken voortdurend naar creatieve mogelijkheden, passend binnen de bestaande

bedrijfsvoering. De nascholing van buschauffeurs is voor werkgevers een belangrijk onderdeel op het gebied van opleiding en scholing.

- **Nascholing buschauffeurs**

Op grond van de Europese Richtlijn Vakbekwaamheid geldt vanaf september 2008 een verplichte basiskwalificatie. Het diploma CCV-B wordt sindsdien niet meer afgegeven. Hiervoor in de plaats is de basiskwalificatie vakbekwaamheid gekomen, naast de al bestaande rijbevoegdheid. De kwalificatie wordt op het rijbewijs aangeduid met code 95. Voorts is 35 uur nascholing per 5 jaar verplicht. De basiskwalificatie kan op peil gehouden worden door het volgen van goedgekeurde (losse) opleidingsmodules over een periode van 5 jaar, maar ook achtereenvolgens gedurende circa 1 jaar d.m.v. onder andere een BBL-traject. Binnen de bedrijven dienen hier keuzes in gemaakt te worden.

- **BBL-traject**

Momenteel wordt geïnventariseerd of de bovengenoemde nascholing voor chauffeurs ook aangeboden kan worden via een Beroeps Begeleidend Leren (BBL) traject via een Regionaal Opleidings Centrum (ROC). Via een BBL-traject krijgen werknemers de mogelijkheid om een MBO (niveau 2) diploma te behalen. Het behalen van dit MBO-diploma wordt gerealiseerd door het volgen van verschillende opleidingsmodules, hetgeen zowel intern als extern plaatsvinden.

Eerder Verworven Competenties (EVC's)

Indien medewerkers de aangeboden opleidingsmodules binnen het ROC reeds in een (eerdere) vooropleiding hebben genoten of door aantoonbare praktijkervaring over de vereiste kennis en vaardigheden beschikken, dan kan men vrijstelling krijgen. Het betreft de zogeheten Eerder Verworven Competenties (EVC's). EVC is gericht op erkenning, waardering en ontwikkeling van wat iemand geleerd heeft: thuis, op school of op het werk. Door middel van het opstellen van persoonlijke competentieprofielen en een assessment worden EVC's in kaart gebracht en erkend.

Werknemers die geen BBL-traject volgen wordt de mogelijkheid geboden om op vrijwillige basis een EVC-traject te doorlopen. Dit geeft hen de gelegenheid een beter inzicht te krijgen in hun competenties en de manier waarop ze deze kunnen gebruiken. Een EVC-traject valt onder het scholingsverlof.

Rapportage

Over de onderwerpen opleiding en scholing en over het opstellen van de persoonlijke competentieprofielen zal per bedrijf een rapportage en een plan van aanpak worden ingebracht bij de medezeggenschap en in de VCSA vóór 1 juli 2010.

Regulering nascholing bedrijven onderling

Een ongewenst effect van de wettelijke nascholing van buschauffeurs kan ontstaan door concessieovergang. Nascholing zou namelijk in verband met een naderende concessiewisseling kunnen worden uitgesteld. Een dergelijke situatie zou met zich mee kunnen brengen dat de nascholingsverplichting onderdeel wordt van concurrentie-elementen tussen de verschillende streekvervoerbedrijven in het OV. Werkgevers achten dit een ongewenst neveneffect; de gevolgen kunnen ernstig zijn (onregelmatig aanbod nascholing, kwaliteit scholing, tijdelijke krappe personeelsbezetting, extra kosten, capaciteitsproblemen opleidingscentra, etc.). Om deze neveneffecten te voorkomen, zullen werkgevers hierover met elkaar bindende

afspraken maken. De uitkomst daarvan zal vóór 1 juli 2010 worden gerapporteerd aan de VCSA.

Actieplan naar een gezonde OV-markt

Het OV marktmodel in Nederland heeft een aantal imperfecties die de gehele sector onder druk zet. Structurele problemen die opgelost moeten worden, om een gezonde OV sector te kunnen hebben.

Het basisprobleem is dat OV-bedrijven een heel beperkte impact hebben op met name de pricing van hun inkomsten. Prijzen kunnen niet vrij bepaald worden. Alle kosten- en marktontwikkelingen zoals recentelijk de OV-Chipkaart (OVC) en het probleem van sociale veiligheid zetten een heel grote druk op de OV-bedrijven. Daar de bedrijven onvoldoende vrijheid hebben om de prijzen te bepalen en er anderzijds onvoldoende compensatie is voor de kostenstijgingen hebben alle vervoersbedrijven vandaag zware financiële problemen. Zonder structurele oplossingen is de toekomst van de sector niet rooskleurig te noemen. We gaan ervan uit dat de prijsbepaling van het OV in grote mate bij de overheden ligt en zal blijven liggen. Binnen dit kader proberen we oplossingen te vinden voor de problemen van de sector.

Indexatie probleem

Onze contracten en inkomstenstromen hebben geen indexatie die in lijn is met de ontwikkeling van de kosten. Indexeringsformules volgen in onvoldoende mate de kostenstructuur van de bedrijven. Het rapport Klaas de Vries toonde de problematiek al in een eerder stadium aan. Een berekening binnen FMN toont aan dat de erosie van de indexatie aan de privé-sector 7,43% gekost heeft over een periode van 4 jaar. Dit is een onhoudbare situatie. In bijlage vindt u een rapport van NEA die ook de indexeringsproblematiek weergeeft.

		2005		2006		2007		2008	
		% aandeel in totale inkomsten	% indexatie totale inkomsten	Tot. stijging indexatie	% aandeel in totale inkomsten	Tot. stijging indexatie	% aandeel in totale inkomsten	Tot. stijging indexatie	% aandeel in totale inkomsten
Inkomsten									
WROOV	31%	1,90%	0,68%	2,04%	0,62%	1,48%	0,45%	1,90%	0,68%
SOV	14%	1,93%	0,26%	1,85%	0,26%	1,83%	0,26%	3,28%	0,47%
Totaal Reizigersopbrengsten	45%		0,86%		0,89%		0,71%		1,05%
Totaal Rijksbijdrage (BDU)	51%		0,55%		1,00%		1,02%		3,40%
Overige omzet	4%		1,25%		1,25%		1,25%		0,05%
Totaal	100%		n.v.t.		1,44%		1,78%		2,83%
Kostencategorieën OV									
Loon	46,18%	1,750%	1,04%	2,500%	1,48%	3,500%	2,08%	3,500%	2,08%
Sociale lasten	13,21%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,00%	0,48%	1,25%	0,60%
Diesel	9,8%	15,32%	1,60%	5,01%	0,49%	2,00%	0,20%	23,10%	2,26%
Overig	30,8%	2,00%	0,62%	2,00%	0,62%	2,00%	0,62%	2,00%	0,62%
	100,0%		3,15%		2,59%		3,37%		5,55%
Resultaatverschil			-1,97%		-1,15%		-1,59%		-2,72%
Resultaatverschil cum vanaf 2005					-3,12%		-4,71%		-7,43%

Inkomstenstromen: WROOV (31%), SOV (14%), overheidsbijdragen (51%) en andere inkomsten (4%). (tussen haakjes telkens de respectievelijke bijdragen tot de totale inkomsten, gemiddeld voor de sector).

- Overheidsbijdragen
Bepaald via tenders. Op dit moment worden door opdrachtgevers op een enkele uitzondering na (BRU en Haaglanden) 2 indexeringsformules gebruikt: BDU en OV-index.
Problemen: beide indexen zijn niet representatief voor ons kostenverloop.

De belangrijkste is de BDU index =

$$50\% \text{ loonvoet sector overheid} + 25\% \text{ IMOC} + 25\% \text{ IBOI.}$$

De fuel component is nauwelijks aanwezig. In 2008 hebben we gezien dat dit heel grote gevolgen kan hebben. Gezien de reële kans op stijgende fuel prijzen zitten er heel grote risico's in de bestaande indexeringsformules. De indexeringsformules in Nederlandse contracten zijn atypische indexen t.o.v. de rest van Europa.

Ter illustratie een studie vanuit Veolia-groep Europa.

In km3	Currency	No index	Negotiation possibility	Spot index	12 months average	3 months average	Sum
France	EUR					150	150
Germany	EUR	5			56		61
Poland	PLN	13					13
Czech Republic	CZK		10				10
Finland	EUR	2				10	
Sweden	SEK				17	12	29
Netherlands	EUR	26				2	28
Norway	NOK	4			29		33
UK	GBP	5					5
Belgium	EUR			13			13
Sum		54	10	13	101	174	353

Van links naar rechts, van grootst risico geen fuel index tot uiterst rechts een 3 maandenlijkse aanpasbare index incl. fuel prijzen. De hoeveelheden zijn in miljoen liter per jaar.

Actiepunten

- Fuel compensatie 2007 en 2008. Na anderhalf jaar discussie volgend op het Heerenveen-akkoord is er op dit punt nog steeds geen uitvoering gegeven aan het akkoord. Een totale claim van 41M is vanuit de bedrijven voor de periodes 2007-2008 naar voren gebracht. We dachten in het voorjaar een akkoord te hebben waar in onze ogen achteraf op teruggekomen is. 16M van dit bedrag is in de maand oktober 2009 gefactureerd door de individuele streekvervoerders aan de decentrale overheden.
- Nieuwe contracten. Het Heerenveen-akkoord van juni 2008 voorziet in een structurele oplossing van het indexeringsprobleem. Via IPO/SKVV proberen we dit principe-akkoord ook in de praktijk te brengen. Een aantal nieuwe tenders neemt al betere indexen op, maar het is zeker nog niet structureel geregeld. Next step: verdere onderhandeling met IPO/SKVV voor indexatie van de overheidsbijdragen.

- Bestaande contracten. Alleen de nieuwe contracten voorzien van de juiste indexen is onvoldoende. Een groot deel van de bestaande contracten loopt nog door voor een periode van meer dan 5 jaar. Het risico dat indexaties van omzetten en kosten niet gelijk lopen is groot. Next step: met IPO/SKVV een nieuwe indexatie uitwerken ook voor bestaande contracten.
- WROOV
De inkomsten uit strippenkaarten, abonnementen e.d. worden via VBN geregeld.
Art 5 van VBN: De tarieven worden vastgesteld in overeenstemming met de tarieven die zijn opgenomen in bijlage 2
Art 10 van VBN: Zone-indeling of wijziging, bepaald door minister op vraag van de decentrale overheden.

Een eerste probleem is de verdeelsleutel die inkomsten toedeelt op basis van enquêtes en vragenlijsten. Dit is jammer genoeg niet de meest accurate weergave. Voor de totale sector maakt het geen verschil, maar voor individuele bedrijven kan er nadeel zijn doordat commerciële inspanning niet of onvoldoende vertaald wordt in stijgende inkomsten. Dit is een moeilijk op te lossen challenge in de papierperiode. Als de OV-chip er als nationaal systeem volledig komt zou dit probleem moeten zijn opgelost, hoewel we met nationale kaarten nog steeds verdeelsystemen nodig zullen hebben.

Het belangrijkste probleem is echter ook hier de indexering. De indexering gebeurt via een vastgelegde methodiek die jaarlijks wordt toegepast en een loon-, brandstof- en overige kosten element bevat. De aandelen van deze verschillende componenten stemmen niet overeen met de kostenopbouw van de vervoersbedrijven. De brandstofcomponent maakt voor ongeveer 7.2% deel uit van de WROOV indexatie, terwijl deze kosten 13%, en meer bij forse prijsstijgingen, uitmaken van de kosten van de vervoersbedrijven. Daarnaast wordt de brandstofstijging met een forse vertraging doorgevoerd in de WROOV-methodiek: de forse stijging van de brandstofprijzen in 2008 worden pas voor de indexatie van de WROOV meegenomen in 2010!

Uit de berekening komt een index die voorgesteld wordt aan het ministerie van V&W die dan naar beneden kan afwijken t.o.v. de voorgestelde index.

Actie: committent van het ministerie dat geen indexering toegepast wordt lager dan de berekende index of indien er naar beneden afgeweken wordt dat er compensatie is via een subsidie. Een compensatie die natuurlijk structureel moet kunnen doorwerken. En de index formule zelf zou in lijn moeten zijn met de werkelijke kostenstijging!

- SOV
OV studentenkaart wordt geregeld via Wet op de studiefinanciering 2000. Daarnaast worden er meerjarige contracten afgesproken tussen de staat, de OV-bedrijven (verdeeld in 3 bloedgroepen: spoor / NS; streek/VSS; stad/VSV) en IBG (partij verantwoordelijk voor de productie, uitgifte en beheer van studentenkaart).

In dit contract worden bepaald: kosten IBG, verdeelsleutels voor OV-bedrijven, betaalmomenten en tevens het model voor prijsbijstelling

Index = (65% index loonvoet marktsector CBS + 35% IMOC) x 0,6 + (WROOV) x 0.4

Evolutie index moet wel binnen bandbreedte

(CPI +0.5%)+/- 1.5%
en over 5 jaar CPI +/- 8%

Actie: Onderhandelen met ministerie van OCW met als doel te komen tot een index inclusief fuel component en zonder aftopping.

Van de SOV inkomsten worden werkingskosten afgetrokken. Het netto-bedrag komt ten goede van de vervoerders. Een bijkomend probleem is dat de werkingskosten door de introductie van de OV-chip sterk zijn gestegen. Gevolg is dat de SOV inkomsten daardoor zijn afgenomen. Dit is hopelijk een tijdelijk fenomeen dat in 2010 al hersteld zou moeten zijn. Een nauwe opvolging is echter vereist vanwege de sterk verhoogde kosten voor de OV-chip.

OV-Chip probleem

Het businessplan voor de OV-chip over de gehele sector breed blijft afglijden. Van een kostenneutrale oplossing waardoor de reizigers een gebruiksvriendelijke oplossing kan geboden worden is totaal geen sprake meer.

De businessplannen van alle partijen worden constant bijgesteld. Daar een groot gebrek is aan sponsoring van dit project, in ieder geval voor de extra kosten wordt er een heel groot spanningsveld gecreëerd. Iedereen probeert bij iedereen de kosten te leggen. Naar onze mening is de grootste reden van kostenoverschrijding de ongelofelijke versnippering van de oplossing. Door de onduidelijkheid wie de kosten uiteindelijk zal dragen worden beslissingen niet genomen of half genomen. Niemand geeft graag een blanco cheque, en de privé-bedrijven kunnen, mede gezien de algemene problemen in de sector gewoon geen enkel extra risico meer dragen. Een bijkomend probleem is dat veel problemen nog niet opgelost zijn:

- oplossing voor abonnementen in OV-chip tijdperk
- een praktische oplossing voor OVC op regionaal spoor zonder geplande fysische afsluiting
- een gepast distributie
- technische risico's en fraude leidende tot eventuele migratie op korte termijn

Het belangrijkste probleem echter is funding. Als er niet een aanzienlijke som geld in het OV-chip project gepompt wordt bestaat er een heel groot risico op een duale fase van jaren waar het aantal transacties via OV-chip beperkt blijft. Dit maakt het probleem voor iedereen alleen maar groter en kan daarenboven leiden tot een faillissement of zware ondersteuning van TLS. Om het OV-chip project uit het slop te trekken zijn honderden miljoenen € nodig. Het rapport Kist kwam al tot een soortgelijke conclusie in 2008. De situatie is alleen maar

erger geworden. Voor de FMN bedrijven schatten we de gevolgen in op 200M€ minimaal (zie bijlage).

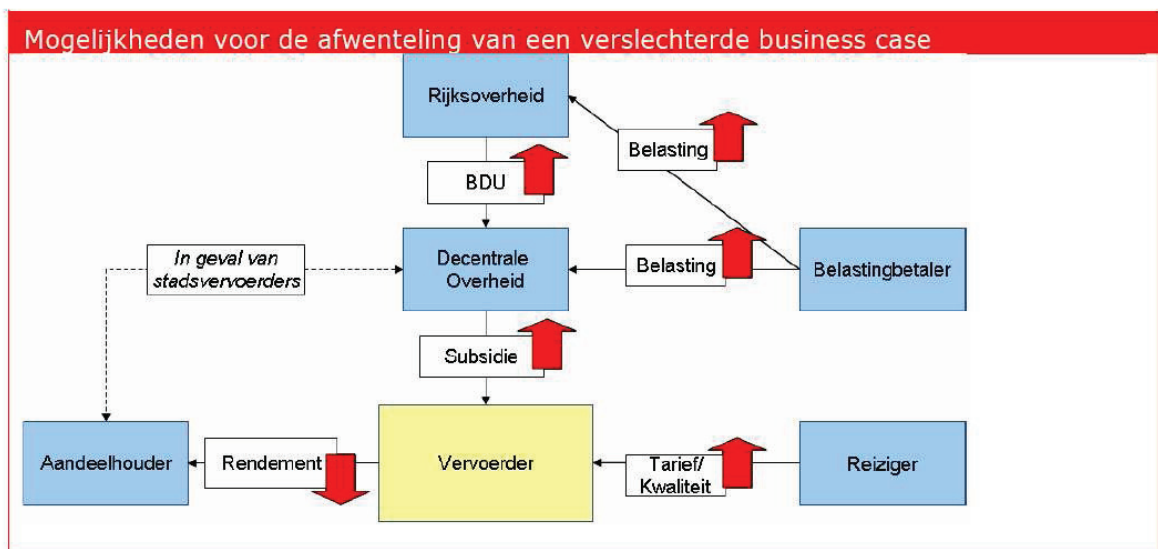
Meerdere malen zijn pogingen gedaan om een compensatie van geleden extra kosten te krijgen en een vrijwaring van extra kosten voor de toekomst en derving van inkomsten. Van het ministerie van V&W werden we naar IPO/SKVV gestuurd en zijn we terug bij het ministerie aanbeland. Het formele antwoord wordt eerstdaags verwacht. In een recente regiemeeting op 30 september is echter al aangegeven dat het antwoord zal inhouden dat het ministerie niet de juiste partij is en dat dit met de decentrale overheden moet worden besproken. In diezelfde meeting werd aangegeven door vertegenwoordigers van IPO/SKVV dat hun deur openstaat maar dat ze nog geen concrete dossiers ontvangen hebben van de vervoerders (?).

Via het DOC (Directeuren-overleg OVC) wordt getracht om een ruimer platform met meer draagkracht te creëren. Een nieuwe commissie komt er misschien aan.

Actie: verdere druk zodat besef binnen regering er werkelijk komt dat OV-chip zal vastlopen of bedrijven verder in moeilijkheden komen.

Het rapport Kist heeft al heel goed weergegeven welke mogelijkheden van afwenteling bij verslechterde businesscase er bestaan. Aanpassen van tarieven ligt niet in de bevoegdheden van de OV-bedrijven en op korte termijn zelfs niet in de mogelijkheden van de decentrale overheden. Deze hebben met het ministerie van V&W een akkoord gesloten wat het LTK noemt. In dit LTK is bepaald dat het ministerie pas akkoord gaat met uitschakeling van het VBN als onder andere aan volgend criterium is voldaan: tot 12 maanden na invoering van de OV-chip in een bepaald gebied mag de prijs niet hoger liggen dan het zonetarief voor invoering van de OV-chip.

Via een lager rendement OV-bedrijven zullen we er ook niet geraken, want de markt zit al in een ziek bedje. Om het OV-chip project te redden zal via de regering er extra funding moeten komen.



Bron: rapport kist

Recap acties

		Do's	IPO/SKV V	Min V&W	Min Onderw.
Subsidie	Fuel compensatie 2007- 2008	X			
	Nieuwe contracten		X		
	Bestaande contracten		X		
	Vaststelling BDU			X	
WROOV				X	
SOV					X
OV-chip		(X)		X	

Bijlage V

Kenniscentrum Veilig en Gezond Werk.

- A. Cao-partijen richten, ter bevordering van de veiligheid en gezondheid in het openbaar vervoer, een kenniscentrum op dat gekoppeld is aan het OSV-fonds. Nagegaan wordt of aansluiting bij -resp. nauwe samenwerking met een ander kenniscentrum inhoudelijk en / of kostenmatig voordelen biedt.
- B. Het kenniscentrum 'Veilig en gezond openbaar vervoer' ontwikkelt en borgt:
 - de specifieke sector kennis die noodzakelijk is om werknemers in staat te stellen hun werkzaamheden gezond en veilig te verrichten, bv. ergonomie van chauffeursstoel en buscabine, protocollen voor sociale veiligheid, etc.
 - de kennis, informatie en instrumenten die noodzakelijk zijn om de bedrijven in de sector in staat te stellen ook beleidsmatig hun verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werk te nemen, bv. d.m.v. een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie en / of een arbocatalogus
 - de sectorbrede gegevensverzamelingen die partijen in staat stellen de uitvoering van afspraken en de behaalde resultaten (effectiviteit) te monitoren.
- C. Het bestuur van het kenniscentrum zal paritair zijn. De grootte van het bestuur zal nader door partijen worden vastgesteld.
- D. Het kenniscentrum zal worden toegerust met een werkorganisatie, waarin de noodzakelijke expertise om de taakstelling te realiseren zal worden aangetrokken, inclusief een adequaat management.
- E. Het kenniscentrum zal worden gefinancierd door middel van een bijdrage vanuit het OSV-fonds; daartoe legt het kenniscentrum jaarlijks tijdig een begroting ter goedkeuring voor aan het bestuur van dit fonds.

De hiervoor onder B genoemde punten, te weten ergonomie chauffeursstoel en buscabine, worden door het kenniscentrum met voorrang opgepakt.

Voor wat betreft de buscabine gelden de volgende uitgangspunten:

- A. Gestreefd wordt naar een door leveranciers en afnemers gedragen Europese ergonomische norm voor de buscabine. Bestaande normen zoals de NEN5526, de NEN-ISO 16121 en de VDV234 zijn hierbij het uitgangspunt.
- B. Voorafgaand aan deze Europese norm zal nieuw aan te schaffen materieel aantoonbaar voldoen aan één van de drie bovengenoemde normen.
- C. De medezeggenschapsorganen van bedrijven zullen worden geïnformeerd over de normen waaraan nieuw te bestellen bussen voldoen.
- D. De medezeggenschapsorganen zullen in de gelegenheid worden gesteld om bij de aanschaf van nieuw en/of tweede handsmaterieel, ter zake van de gezondheid- en veiligheidsaspecten van dit materieel en specifiek t.a.v. het toetsen aan de ergonomische normen, vooraf hun opvatting ter zake kenbaar te maken.

Voor wat betreft de chauffeursstoel (keuze, kwaliteit, onderhoud) geldt het volgende:

- A. Onderhoud en vervanging van chauffeursstoelen plaats zal vinden conform een vast schema. Richtinggevend zijn de onderhouds- en vervangingsvoorschriften van de stoelenleverancier.
- B. Een exemplaar van deze voorschriften wordt tegelijk met de aanschaf van een stoel aan de (lokale) OR ter beschikking gesteld.
- C. Gedurende een overgangperiode van maximaal 1 jaar zal, voor zover noodzakelijk, een inhaalslag m.b.t. stoelonderhoud en stoelvervanging worden gemaakt. Alle onder de verantwoordelijkheid van werkgever in gebruik zijnde chauffeursstoelen dienen zo spoedig mogelijk te voldoen aan de gemaakte onderhoud- en vervangingsvoorschriften.

Verder zal het kenniscentrum worden gevraagd om binnen afzienbare termijn te adviseren over de optimalisatie van bestaande materieel. Het gaat daarbij om de toetsing van de thans in gebruik zijnde bustypes aan zowel de NEN-ISO16121 als de NEN5526, welke zal leiden tot een onderbouwde rapportage met betrekking tot de punten waar de bussen wel en niet aan voldoen.

Een sociaal contract in het openbaar vervoer

Inleiding

Bij Cao-partijen is de gedachte ontwikkeld over een sociaal contract. In de kern komt het sociaal contract erop neer dat de verhouding tussen werkgevers en werknemers in de bedrijfstak niet slechts wordt gebruikt voor het oplossen van verdelingsvraagstukken. Naast deze periodiek terugkerende agenda van verdeling ligt er een nieuw domein waarop werkgevers en werknemers gemeenschappelijke activiteiten kunnen verrichten. Binnen dit domein gaat het niet zo zeer om het wederzijds juridisch vastleggen van rechten en plichten; het gaat veel meer om het formuleren van een gemeenschappelijke oriëntatie op de toekomst (agenda van de toekomst) ten behoeve van werknemers in de bedrijfstak en de bedrijven waarin zij werken.

Het sociaal contract is dus een nieuw voertuig om afspraken te maken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Op 4 punten wijken de afspraken af van “normale” cao-afspraken.

1. de **duur**. Afspraken in een sociaal contract hebben een langere looptijd. Zij richten zich niet voor niets op de agenda van de toekomst. Het geeft partijen de kans om zich ook op de langere termijn te oriënteren. Cao's kunnen dan ook meer tussenstations worden naar die toekomst in plaats van periodieke afrekenmomenten. Dit sociaal contract wordt aangegaan voor de periode van 3 jaar met ingang van 1 januari 2010.
2. het zijn geen juridische afspraken die makkelijk kunnen worden geïmplementeerd. Het betreft juist **proces** afspraken die erop gericht zijn om al zoekend te komen tot concrete activiteiten of projecten. De cao-afpraak verliest vaak haar “energie” nog voordat de inkt van het akkoord droog is. Voor sociaal contract afspraken geldt dat ze pas beginnen te leven nadat de inkt is opgedroogd.
3. de **inhoud**. Afspraken in een sociaal contract kennen een andere inhoud. Zij kunnen ook gaan over onderwerpen die wezenlijk zijn voor werkgevers en werknemers maar die niet via een injectienaald ingespoten kunnen worden in de ondernemingen. Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan onderwerpen als leiderschap, ondernemerschap bij medewerkers; innovatief vakmanschap en klantgerichtheid; (directe en indirecte) medezeggenschap; enz.; werkzekerheid en loopbaanbeleid
4. **context**. Een sociaal contract kent niet dezelfde kaders als de cao. Het betreft het exploreren van (gedeelde) ambities. Cruciaal is dat partijen ervoor kiezen om deze zoektocht met elkaar te ondernemen en er dus niet voor te kiezen om elkaar slechts met uitgewerkte concepten te confronteren. Dit proces is precair. Het betreft een innovatie van het overleg waarbij het directe (korte termijn) belang voor een van de partijen niet altijd meteen de dominante drijfveer hoeft te zijn. In de kern gaat het hier om vertrouwen; gedeelde waarden en ook wederkerig perspectief management ten aanzien van elkaars belangen.

Sociaal contract in het openbaar vervoer

Cao-partijen benoemen 3 niveaus waarop zij willen komen tot initiatieven en afspraken binnen een sociaal contract.

a) Blik uit het venster: Het organiserend vermogen naar buiten

Op dit niveau staat de vraag centraal op welke manier de bedrijfstak haar positie naar de buitenwereld kan versterken. Met buiten wordt hier in eerste instantie de nationale overheid bedoeld. Op welke wijze kan de bedrijfstak haar lobby versterken richting de overheid met als doel om belangenbehartiging voor de bedrijfstak te optimaliseren. Concrete onderwerpen zijn uiteraard de financiering van OV; de publieke verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid; het pre-concurrentieel versterken van het lerend vermogen van de aanbestedende overheid (duurzaam aanbesteden) en het verbeteren van het OV en de organisatie ervan (slimmer vervoeren van meer reizigers; slimmer werken). Een andere blik naar buiten kan ook zijn om een gemeenschappelijke agenda te formuleren richting bijvoorbeeld Europese overheden of binnenlandse reizigersorganisaties.

b) Blik in de ogen: Het onderling organiserend vermogen

Op dit niveau richt de bedrijfstak zich niet zozeer naar buiten maar worden collectieve goederen geproduceerd die van belang zijn voor de bedrijfstak (en dus niet door individuele bedrijven kunnen worden geproduceerd). Op dit niveau denken we aan afspraken om de instroom in de bedrijfstak (kwalitatief en kwantitatief te bevorderen). Maar ook zijn hier aanvullende afspraken te maken over hoe we als bedrijfstak omgaan met sociale veiligheid; de ontwikkeling van het vakmanschap of het stimuleren van loopbaanpaden binnen de bedrijfstak. Naast de collectieve goederen kan de bedrijfstak hier ook nadere regulerende bepalingen overeen komen. Hierbij kan men denken aan het voorkomen van onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden of het ontwikkelen van een gemeenschappelijke visie op duurzaam aanbesteden.

c) Blik naar de toekomst: de lerende bedrijfstak; leiderschap van sociale partners

Sociale partners hebben natuurlijk ieder hun eigen belangen. Maar net als elke organisatie maken zij voortdurend een afweging tussen het kiezen voor directe belangen op korte termijn en het mee bouwen aan een meer toekomstgerichte strategische agenda. Dit laatste betekent dat ook richting (een deel van) de eigen achterbannen een overtuigingsslag gemaakt moet worden. Onderwerpen hierbij zijn bijvoorbeeld: wat vinden we van de arbeidsverhoudingen binnen de bedrijven en wat betekent dit bijvoorbeeld voor het innovatief vermogen van de bedrijfstak? Welke beelden heeft de bedrijfstak over de inrichting en ontwikkeling van medezeggenschap in de bedrijven.

Hoe doen we dat: stoplichtconferentie

Het sociaal contract is niet soft. Het zijn serieuze en harde ambities om op korte termijn met serieuze resultaten te komen. Het mag niet verworden tot een (langdurige)

cyclus van adviserende commissies en werkgroepen (de kerstboomstrategie). Idee is om een lijst te maken met 6 concrete onderwerpen. Op deze onderwerpen gaan cao-partijen met elkaar aan de slag om concrete ambities en doelstellingen te formuleren in een actieprogramma. Hiervoor krijgen ze in totaal 3 maanden de tijd. Na drie maanden presenteren de werkgroepen hun bevinden aan cao-partijen op een stoplichtconferentie. De voorstellen krijgen op deze conferentie een kleur van sociale partners: groen (door); oranje (bijsturen) en rood (stoppen). De werkgroepen krijgen een eigen budget om hun werkzaamheden te verrichten. Uiteindelijk zullen eventuele financiële consequenties via de cao georganiseerd dienen te worden.

Onderwerpen waarop een actieprogramma ontwikkeld wordt:

- blik naar buiten:
 - o opzetten gemeenschappelijke agenda en lobby richting de overheid met als doel om meer middelen en een beter imago te genereren
 - o ontwikkelen nieuwe vervoersconcepten die de kwaliteit van het vervoer verhogen (slim vervoeren, slimmer werken)
- blik in de ogen:
 - o gemeenschappelijke visie/protocol op duurzaam aanbesteden (zelfregulering) en op instroom en imago
 - o veilig en gezond werken: hoe houden we medewerkers vitaal en gezond
- blik naar de toekomst:
 - o arbeidsverhoudingen in de sector verbeteren en mensen meer betrekken bij hun werk
 - o organisatiecultuur of sociale innovatie: hoe zit het met onze opvattingen over werkgeverschap en werknemerschap en zijn deze te beïnvloeden door de bedrijfstak?

Bijlage VII

Mobiliteitscentrum

De werkgevers in het streekvervoer starten in het eerste kwartaal van 2010 met een Mobiliteitscentrum Openbaar Vervoer. Uit respect en ter bescherming van de medewerkers en om te voorkomen dat kennis en expertise uit de branche wegvloeit, is het belangrijk dit centrum op te richten. Met dit mobiliteitscentrum nemen de werkgevers het initiatief om te komen tot een interne en transparante arbeidsmarkt voor de gehele sector. De interne arbeidsmarkt voor de gehele sector strekt zich uit over alle bedrijven in het streekvervoer, maar ook over de andere bedrijven in het stadsvervoer en personenvervoer over het spoor. Wellicht kan de werkingssfeer ook worden uitgebreid naar consultancybureaus en overheden, die taken in het openbaar vervoer uitvoeren.

De marktwerking in deze sector heeft al enkele jaren een grote impact op het personeelsbeleid. Door concessiewisselingen, fusies en overnames verhuizen regelmatig grote groepen werknemers naar een andere werkgever binnen de sector. Door deze ontwikkelingen én door interne reorganisaties verdwijnen er ook werknemers uit de sector. Gelet op de hoge gemiddelde leeftijd van werknemers in de sector wordt de komende jaren een hoog natuurlijk leeftijdsverloop verwacht, met als gevolg meer uitstroom uit de sector.

Door deze ontwikkelingen stroomt kennis, ervaring en vakmanschap uit de branche. Daarnaast komen door de schoksgewijze doorstroming bij concessiewisselingen tal van werknemers in de knel bij het matchen op beschikbare functies. Met name voor niet-herleidbare indirecte medewerkers blijkt het vaak moeilijk een goede match te maken. Om de opgebouwde expertise en loyaliteit van deze medewerkers te behouden en om hen zelf meer in beweging te laten komen, is meer aandacht voor deze groep nodig. Aangezien deze processen zich immer onder een bepaalde tijdsdruk afspelen komt ook een goede en menswaardige uitvoering van het proces zelf vaak in het gedrang.

De taak van het mobiliteitscentrum is om hier een eind aan te maken.

Het is in een snel vergrijzende arbeidsmarkt en in een sector waar zoveel personeelwisselingen plaatsvinden, van belang om specifieke kennis, capaciteiten en ervaring die in de sector aanwezig zijn zoveel mogelijk te behouden voor de sector. Dit sluit ook goed aan bij de betrokkenheid die werknemers in het openbaar vervoer hebben met deze sector, waarbij het een uitdrukkelijke wens is om daar actief in te blijven. Over deze business hebben zij kennis, voor dit werk beschikken ze over de vaardigheden, de ervaring. En voor dit werk hebben zij passie.

Deze mensen verdienen een zorgvuldige beoordeling van hun kennis, vaardigheden en ervaring en een nauwgezette matching op de beschikbare functies, naast een menswaardige behandeling.

Het Mobiliteitscentrum Openbaar Vervoer richt zich op de gehele interne arbeidsmarkt van de sector, met de volgende focus/hoofdtaken:

- Het (laten) ontwikkelen van concrete werkmethodeken en concrete matchinginstrumenten die door de bedrijven voortaan zullen worden toegepast bij overname van grotere groepen medewerkers, zoals bij concessiewisselingen (en fusies of overnames).
- Het testen, matchen, gericht bijscholen en begeleiden naar ander werk binnen de sector van (individuele) werknemers, die als gevolg van alle mogelijke factoren (kunnen) worden geconfronteerd met ontslag. Bijvoorbeeld bij reorganisaties, faillissement, boventaligheid. Ook plaatsing op tijdelijk werk of projecten bij een ander bedrijf binnen de sector behoort tot de opties.
- Het leggen en onderhouden van contacten met alle bedrijven in de gehele sector, teneinde tot een goed begrip te komen van de behoeftes en mogelijkheden van de bedrijven. Zodat vacatures van de bedrijven kunnen worden opgevuld vanuit de interne arbeidsmarkt. Alle werkgevers plaatsen hun (tijdelijke en vaste) vacatures eerst bij het Mobiliteitscentrum, zodat kan worden beoordeeld of deze (vast of tijdelijk) kan worden opgevuld met beschikbare kandidaten.
- Het testen, matchen, bijscholen en begeleiden naar ander werk **buiten** de sector van individuele werknemers, die (kunnen) worden geconfronteerd met boventaligheid en die de sector zelf vrijwillig willen verlaten.
- Het aangaan van samenwerkingsverbanden met partners (zoals bijvoorbeeld UWV Werkbedrijf) en leveranciers van diensten (assessmentinstrumenten, opleidingen, detachering) buiten de sector, om de taken goed te kunnen voeren.

Het mobiliteitscentrum wordt gefinancierd door de werkgevers in het streekvervoer en zal bestaan uit een ter zake kundige projectleider en een kleine bureaufunctie, als mede over een digitaal kantoor. De projectleider legt verantwoording af aan een raad van toezicht, gevormd door de werkgevers in het streekvervoer.

De organisatie wordt zo klein gehouden als is omschreven. Voor het verrichten van concrete werkzaamheden, ontwikkeling van methodeken en instrumenten wordt een beroep gedaan op organisaties in de markt. Hiermee is het mobiliteitscentrum direct voorzien van alle recente inzichten en innovaties die de markt beschikbaar heeft of ontwikkelt op het vakgebied. Bedrijven die diensten ontwikkelen voor of leveren aan het Mobiliteitscentrum Openbaar Vervoer doen dat specifiek voor onze sector. Bij ieder aan te bieden product is duidelijk nagedacht over de toepassing op onze sector en op de werkzame mensen daarbinnen. Werkgevers stellen een startsom van € 250.000,00 ter beschikking om het centrum van de grond te trekken. Het mobiliteitscentrum is voor én door de sector, dat moet door betrokken werknemers ook zeker als zodanig worden ervaren.