

Van: [REDACTED]

Verzonden: zondag 4 september 2022 20:14

Aan: Statengriffie <statengriffie@provincie-utrecht.nl>

Onderwerp: Open brief Buschauffeurs FNV

Geachte Statenleden,

OP 7 september 2023 staken wij voor betere arbeidsvoorwaarden.

Wij willen u graag langs deze weg informeren waarom ons grote zorgen maken over ons mooie vak. En over het hoe en waarom wij aanstaande woensdag staken.

Bijgaand onze open brief aan u.

Wij hopen van harte dat u, naar aanleiding van deze brief, uitnodigt voor een persoonlijk gesprek met een kleine afvaardiging van onze kant.

Mocht u vragen hebben dan horen wij dit graag van u.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

Kaderlid FNV Streekvervoer Regio Utrecht

[REDACTED]

Open brief namens alle FNV-buschauffeurs in de Provincie Utrecht

Geachte leden van de Provinciale Staten van de Provincie Utrecht,

De huidige energiecrisis, stikstofcrisis, druk op de arbeidsmarkt leidt ook tot onrust in ons dagelijkse werkzaamheden. Het is u misschien wel of niet ontgaan maar er is er veel aan de hand in onze bedrijfssector Streekvervoer. De grootste slachtoffers hiervan zijn onze passagiers gevolgd door de buschauffeurs.

U bent de opdrachtgever van het Openbaar Vervoer (OV) in onze Provincie. U heeft zelf geschreven dat het Utrechts Openbaar Vervoer is toe aan een extra kwaliteitsimpuls. En dat u in 2025 overweegt de provincie Utrecht fors te in te zetten op tal van vernieuwingen. Een prima initiatief maar gezien de huidige problemen in het Openbaar vervoer volgens ons heel moeilijk uitvoerbaar.

Openbaar Vervoer is altijd de noodader van onze samenleving geweest en dit is ook weer gebleken tijdens de coronapandemie. Terwijl Nederland stilstand reden wij toch! Zelfs met gevaar voor eigen gezondheid. **De passagiers konden op ons rekenen!** Hiervoor hebben wij terechte complimenten gekregen van U als gedeputeerden.

Afgelopen 8 maanden kunnen onze passagiers door het uitvallen van vele diensten in geheel Nederland helaas niet meer op ons rekenen. Wij vinden dit **zeer maar dan ook zeer vervelend** voor onze passagiers. Wij moeten dagelijks uitleggen waarom de bussen weer niet rijden aan onze terecht boze passagiers! Wij vrezen dat de komende maanden nog veel meer diensten uit gaan vallen met als gevolg nog meer boze passagiers. Het laatste wat wij willen is onze **"passagiers in de kou te laten staan"**.

Door het afschalen van de diensten en het uitvallen van diensten raken wij passagiers kwijt. Als het openbaar vervoer niet betrouwbaar is, gaan mensen alternatieven zoeken. Mensen leren nieuwe gedragspatronen aan. Vanuit de gedragswetenschap weten we dat passagiers die andere gedragspatronen hebben aangeleerd met betrekking tot reizen weer heel moeilijk terug te krijgen zijn in het openbaar vervoer. Dat is een beweging die tegengesteld is aan de beleidsdoelstellingen met betrekking tot het milieu en het klimaat.

De overheid geeft aan in het huidige systeem van aanbestedingen niet verantwoordelijk te zijn voor de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van de werknemers in het Openbaar Vervoer. E.e.a. is immers via WP 2000 ook wettelijk geregeld. Wel wordt de overheid geconfronteerd met het slechte personeelsbeleid van de vervoerder: vergrijzing, hoog ziekteverzuim, hoge flexibiliteit en hoge werkdruk leiden uiteindelijk tot een groot personeelstekort en dat weer tot veel rituitvallen en een onbetrouwbaar OV.

Investerings in het personeel zijn investeringen, waarbij het effect pas op lange termijn is te zien. Het huidige systeem van aanbesteding is de duur van de concessie te kort voor de vervoerder om deze investeringen terug te verdienen. Er wordt daarom nauwelijks tot niet in het personeel geïnvesteerd met alle eerder beschreven gevolgen. De overheid is verantwoordelijk voor de aanbestedingen wil de provincie de kwaliteit verhogen zou zij in de aanbestedingseisen erop toe moeten zien dat er in het personeel geïnvesteerd, want zij zijn onmisbaar bij een goede betrouwbare uitvoering van het OV.

Het waarom van onze stakingen:

1. **Het cao-eindbod:** het cao-eindbod van onze werkgevers in februari 2022 is door een ruime meerderheid (ruim 80%) in onze sector afgewezen. Dit heeft geleid tot grote onvrede onder de buschauffeurs over dit eindbod met stakingen tot gevolg. Wij hebben afgelopen 2 jaar ongeveer 30 miljoen euro voor onze werkgevers bespaard door in 2020 en 2021 geen salarisverhoging te accepteren. Deze 30 miljoen zou gebruikt worden voor behoud van werkgelegenheid, een goede 60+ regeling en voor een goede 65+ uittredingsregeling. Hiervan is niets terechtgekomen. Van **onze solidariteit** hebben onze werkgevers misbruik gemaakt en daardoor **30 miljoen euro** bespaard!
2. **Het uitvallen van diensten:** Wij vinden dat onze werkgevers verstoppertje spelen. Ruim 50% van uitvallen van deze diensten is te voorkomen door onze parttime collega's en onze uitzendkrachten fatsoenlijke 40 uren contracten aan te bieden en ze rechtstreeks in dienst te nemen bij een ov-bedrijf. Dit is iets wat deze mensen ook graag willen. Nu rijden veel uitzendkrachten maar voor 24 uur op een uitzendcontract. Als ze geluk hebben dan krijgen ze een jaarcontract van 32 uur. Onze cao schrijft voor dat iedere uitzendkracht na 1 of 1,5 jaar rechtstreeks voor onbepaalde tijd in dienst genomen dient te worden. Deze tijd is afhankelijk of zij hun rijopleiding bij het uitzendbureau hebben gehad. Het volgens de cao-regels in dienst nemen van uitzendkracht gebeurt stelselmatig niet door onze werkgevers, zij plegen cao-breuk ten aanzien van uitzendkrachten! Ook worden ze jaren aan het lijntje gehouden en een worst voorgehouden dat je **ooit** in dienst mag komen. Het is nu al zo ver dat bij enkele ov-bedrijven de uitstroom groter is dan de instroom. Er zijn genoeg gegadigden die buschauffeur willen worden maar ze vertrekken naar bedrijven waar ze wel 40 uur kunnen werken.
3. **Ziekte preventie:** ziektepreventie is een ondergeschoven kindje bij onze werkgevers. Er is bijvoorbeeld maar 1 externe ziekte preventiemedewerker op ca. 500 personeelsleden. Het ziekteverzuim is gemiddeld ruim 15% met uitschieters op sommige vestigingen naar 25% of meer. Terwijl het landelijk niveau op 6,3% zit. De ov-sector zit ver daarboven tot soms wel 3 tot 4 keer zoveel als het landelijk gemiddelde. Onze werkgevers spreken hier regelmatig schande over zonder naar zichzelf te kijken. **Ziek zijn is geen keuze maar iets wat je overkomt**, wat soms verholpen kan worden door simpel het werk aan te passen.
4. **Verborgene capaciteit;** wij noemen het oplossen van punten 2 en 3 "**verborgene capaciteit**". Ons motto minder tot geen flexmedewerkers maar meer vast personeel in dienst nemen waardoor de OV-sector weer aantrekkelijk wordt om in te werken. Daarnaast goede zorg voor onze zieken en betere ziekte preventie. Verlaag de werkdruk! Dit zorgt ervoor dat onze zieke collega's weer een bus kunnen gaan besturen. Waardoor minder diensten uitvallen.
5. **Werkdruk:** In 2018 hebben wij al gestaakt voor minder druk op de roosters en diensten. Sindsdien is er niets veranderd. Sterker nu de werkdruk is afgelopen jaren alleen maar toegenomen. Een van de gevolgen is een hoger ziekte verzuim (punt 3). Wij willen geen verdere flexibilisering van onze rij- en rusttijden. De rek is er echt uit. De werkdruk moet nu echt omlaag. Bovendien zou "Werken naar wens" de werkdruk ook behoorlijk kunnen verlichten.
6. **Krapte op de arbeidsmarkt:** Wij hebben vanaf halverwege 2020 tot halverwege 2022 geen salarisverhoging gehad (punt1). Dit uitgespaarde geld had onder andere besteed moeten worden voor behoud van werkgelegenheid en verlagen van de werkdruk. Daarnaast hebben de ov-bedrijven hebben volop coronasteun gehad van de overheid om overeind te blijven. Volgens ons was deze overheidssteun bedoeld om iedereen in dienst te houden zodat na de coronacrisis iedereen weer volop aan de slag kon. Het eerste en tegenovergestelde van wat de bedoeling was van deze steun in coronatijd hebben onze werkgevers aangegrepen om de uitzendkrachten weg te sturen en de dienstregelingen af te schalen. Zelfs voor vaste medewerkers was er niet altijd werk genoeg. Wat is er gebeurd met het geld van die overheidssteun die de ov-bedrijven hebben gehad voor deze mensen en het behoud van

werk? Veel van deze uitzendkrachten zijn na coronatijd niet meer teruggekeerd en hebben elders een baan gevonden en nu komen niet meer terug als buschauffeur.

7. **Vergrijzing:** Het klopt dat de vergrijzing in onze sector een groot probleem is. Dit komt niet uit de lucht vallen. Dit weten onze werkgevers al jaren. Dit is geen excuus omdat zij in de coronaperiode veel uitzendkrachten hebben weggestuurd die nu elders een baan hebben gevonden (punt 2 en 6). Wij willen voor de oudere groep medewerkers boven de 60 jaar een regeling om 60% te werken, 80% salaris en 100% pensioenopbouw. Dit om af te bouwen richting pensioen en de werkdruk voor deze groep te verlagen. Daarvoor zijn wij solidair geweest en hebben daar 30 miljoen euro voor ingeleverd (punt 1). Onze werkgevers hebben wel ons geld afgepakt maar spreken vervolgens geen ouderenregeling af.
8. **Salarissen:** een forse salarisverhoging van minimaal 5% en een automatische prijsindexering moeten onze sector weer aantrekkelijk maken om in te werken.

Wat vragen wij van u?

Daarom willen wij als buschauffeurs met u aan tafel om u persoonlijk uit te leggen hoe het Openbaar Vervoer in onze mooie Provincie Utrecht verbeterd kan worden. Wij hebben voldoende ideeën om de passagiers weer terug te krijgen in onze gemiddeld 40% bezette bussen. Wij willen u ook graag uitleggen hoe onze werkgevers met ons omgaan en hoe de marktwerking en de aanbestedingen die daarbij horen in onze ogen gefaald heeft.

Ook hebben wij uw steun hard nodig naar onze werkgevers om dit alles en met zijn allen voor elkaar te krijgen. Als laatste, zeker niet onbelangrijk, wij hebben voldoende ideeën voor een hoogwaardiger openbaar vervoer en hoe onze sector weer aantrekkelijk wordt om in te werken en waardoor stakingen niet nodig zijn.

Met vriendelijke groet,

Namens alle FNV-buschauffeurs Syntus Utrecht en Qbuzz