

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2132

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Infrastructuur en Waterstaat over *de arbeidsomstandigheden in het regionale openbaar vervoer* (ingezonden 4 juni 2024).

Antwoord van Minister **Harbers** (Infrastructuur en Waterstaat) (ontvangen 1 juli 2024).

Vraag 1

Kunt u de Kamer informeren over de belangrijkste oorzaken van het hoge ziekteverzuim onder OV-medewerkers in het streekvervoer?¹

Antwoord 1

De oorzaken van het ziekteverzuim onder het ov-personeel zijn volgens de vervoerders wisselend. Daarnaast is ook niet op alle plekken in Nederland sprake van hoog verzuim; in sommige gevallen is het verzuim bijvoorbeeld al grotendeels gedaald tot het niveau van voor corona. Daarnaast ligt het verzuim bij vervoersbedrijven in andere landen ook hoger dan de landelijke gemiddelden.

Wel is het zo dat de personeelskrapte in het ov zorgt voor een hogere werkdruk onder bestaand personeel. Dit is met name het geval in concessies waar niet of weinig is afgeschaald in de dienstregeling. De ov-sector als geheel heeft te maken met vergrijzing en zet daarom bij werving in op een jongere instroom. Hierdoor wordt het personeelsbestand gemiddeld jonger en wordt de werkdruk verlaagd voor al het personeel. Dit kan mogelijk ook bijdragen aan het verlagen van het ziekteverzuim.

Vraag 2

Welke afspraken heeft u binnen het Nationaal Openbaar Vervoer Beraad (NOVB) met vervoerders gemaakt om problemen als het hoge ziekteverzuim, de structureel hoge werkdruk en de personeelstekorten in de OV-sector terug te dringen?

¹ Antwoord op vragen van het lid van Kent (SP) over de aanhoudende problemen met het busvervoer van Arriva in Twente, 15 maart 2024.

Antwoord 2

In het NOVB wordt gesproken over sector-brede vraagstukken in de ov-sector. De personeelskrapte is een onderwerp dat daarbij ook aandacht heeft. Zo worden bijvoorbeeld succesvolle aanpakken gedeeld voor de werving van personeel. Ook wordt er van gedachten gewisseld over de achterliggende oorzaken van de personeelskrapte.

In het NOVB worden geen afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden. Dat gebeurt aan de cao-tafel. Het personeelsbeleid is immers een verantwoordelijkheid van de vervoersbedrijven. Zij zetten in op meer werving, werken aan het terugdringen van personeelsverzuim en zetten in op nieuwe wervingstactieken, zoals het aantrekken van een jongere instroom, «zij-instromers» en het inzetten van Engelssprekende chauffeurs uit andere EU-landen.

Vraag 3

Deelt u de mening dat een ziekteverzuim van dertig procent, zoals bij Arriva, volstrekt onacceptabel is?²

Antwoord 3

In algemene zin dienen vervoerders, vanuit hun verantwoordelijkheid als werkgever, zich maximaal in te zetten om een te hoog ziekteverzuim te voorkomen. In de regio Twente, die in het NOS-artikel wordt genoemd, ligt het verzuim hoger dan bij de rest van Arriva en hoger dan gemiddeld in het stad- en streekvervoer. Arriva geeft aan dat er voor de regio Twente wordt gewerkt aan nieuwe afspraken met het personeel en dat het verzuim momenteel daalt. Zo is er sinds 17 juni 2024 een nieuw dienstenrooster met meer tijd voor de chauffeur. De provincie Overijssel is als concessieverlener verantwoordelijk om toe te zien op de effecten van de genomen maatregelen.

Vraag 4

Bent u bereid om bij alle provincies op te vragen met welke ziekteverzuimpercentages de OV-bedrijven in het regiovervoer te maken hebben?

Antwoord 4

De vervoersbedrijven zijn als werkgevers verantwoordelijk voor het personeelsbeleid. De cijfers over ziekteverzuim zijn onderdeel van de bedrijfsvoering en hoeven niet aan de concessieverlenende overheden gerapporteerd te worden. Om deze reden worden hierover ook geen cijfers bijgehouden door de regionale overheden of door het Ministerie van IenW.

Vraag 5

Kunt u als financier van het regionale OV bij alle provincies opvragen hoe groot de personeelstekorten in het streekvervoer per concessie zijn?

Antwoord 5

De vervoersbedrijven zijn als werkgevers verantwoordelijk voor het personeelsbeleid. Cijfers over vacatures, in- en uitstroom en personeelstekorten behoren tot de bedrijfsvoering van deze vervoersbedrijven en worden vanwege concurrentiegevoeligheid niet gedeeld met de regionale overheden of met het Ministerie van IenW. De concessieverlenende overheden hebben afspraken met de vervoerders waarbij zij sturen op de prestaties voor de reiziger en niet op de keuzes in de bedrijfsvoering.

Vraag 6

Zo ja, kunt u de Tweede Kamer hiervan een overzicht sturen?

Antwoord 6

Zoals aangegeven in antwoord op vraag 4 en 5 kan IenW de Tweede Kamer geen overzicht sturen van de personele gegevens van de vervoersbedrijven in het stad- en streekvervoer omdat IenW niet over die gegevens beschikt.

² NOS.nl, 3 mei 2024: Rechter verbiedt staking in Twents busvervoer die maandag gepland stond.

Vraag 7

Bent u bereid om voortaan, samen met provincies, structureel bij te houden hoe groot de personeelstekorten bij OV-bedrijven in het regiovervoer zijn?

Antwoord 7

Er is in het ov-stelsel een verdeling gemaakt in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheden en vervoersbedrijven. De overheden sturen via concessies op prestaties en hebben geen rol in het personele beleid. Dat behoort tot de verantwoordelijkheid van de vervoersbedrijven als werkgever. De vervoersbedrijven maken daarover afspraken met werknemers aan de cao-tafel.

Dat neemt niet weg dat er op landelijk niveau in het NOVB ontwikkelingen en lessen worden gedeeld over de werving van personeel en het aantrekkelijker maken van het werken in het ov. Waar nodig en mogelijk ondersteunen de verschillende overheden de vervoersbedrijven in de aanpak van het personeelstekort.

Vraag 8

Kunt u aangeven welk deel van de chauffeurs in het streekvervoer in dienst is van een uitzendbureau?

Antwoord 8

IenW heeft geen inzicht in de personeelsbestanden van de verschillende vervoersbedrijven. Zie hiervoor ook het antwoord op vraag 5.

Vraag 9

Kunt u aangeven hoeveel chauffeurs in het streekvervoer na een dienstverband van een jaar in vaste dienst worden genomen?

Antwoord 9

Vervoerders geven aan dat, conform de cao, personeel na een bepaalde periode de mogelijkheid krijgt om vast in dienst te treden. Daarbij bestaat er altijd een groep die ervoor kiest om flexibel inzetbaar te blijven.