

Zinvol werk

Onze voorstellen stralen uit dat CNV Vakmensen het belangrijk vindt dat medewerkers het werk dat zij doen als zinvol ervaren en NS dat waardeert. NS denk aan de mens achter de NS-er, is de boodschap.

Ontwikkelen, doorstromen en fit de eindstreep halen

Het is van belang dat medewerkers weten waar NS naar toe wil gaan, zodat zij daarop kunnen anticiperen als zij in dienst blijven of doorstromen. Maar daarbij is het ook belangrijk dat medewerkers fit de eindstreep (het pensioen) halen en dat zij in de gelegenheid gesteld worden om eerder met pensioen te kunnen gaan. Daarom doen wij de volgende voorstellen:

- Iedere medewerker krijgt een leerrekening, een persoonlijk opleidingsbudget dat je tot 5 jaar kunt opsparen voor het financieren voor een opleiding naar keuze van de medewerker en die goed is voor zijn of haar ontwikkeling. Het is nadrukkelijk niet bedoeld voor functie gerelateerde opleidingen.
- In het sociaal plan wordt goed en duidelijk omschreven wat belastbaarheid, inzetbaarheid en geschiktheid is. Bij het beoordelen van functieomschrijvingen worden vakbondsdeskundigen betrokken.
- Er wordt medewerkers voldoende tijd gegeven om opleidingen te kunnen volgen.
- Doorstroming wordt gepromoot en niet belemmerd, de mogelijkheid van combifuncties kan daarbij helpen.
- Een RVU-regeling, waarbij je het fiscale maximale bedrag per jaar uitkeert (i.p.v. over 3 jaar zoals nu geregeld is).

Hoofdstuk 8 en hoofdstuk 9

Door hoofdstuk 8 en hoofdstuk 9 ontstaat een tweedeling binnen NS. Oorspronkelijk was het invoeren van Hoofdstuk 9 bedoeld om output gestuurd werken en doorstroming mogelijk te maken. Wij constateren dat daar binnen NS verschillend mee om wordt gegaan. Bij reorganisaties lijkt het toepassen van hoofdstuk 9 gebruikt te worden als bezuinigingsinstrument. En zogenaamde output-gestuurde taken worden toch in roosters gezet. Kortom onduidelijkheid en frustratie alom. De hierdoor ontstane tweedeling helpt niet in het aantrekkelijk zijn van NS als werkgever. Immers: doorstroming (van hoofdstuk 8 naar hoofdstuk 9- functies) wordt hierdoor bemoeilijkt. Bovendien ervaren medewerkers hierdoor dat het werk wat zij doen niet zinvol is.

Daarom stellen wij voor:

- Het verschil tussen beide hoofdstukken op te heffen. In ieder geval voor wat betreft:
 - verlof;
 - toeslagen;
 - onkostenvergoedingen;
 - duidelijkheid voor wat betreft 36 uur per week werken.

Balans werk en privé

Je doet je werk beter als er ook rekening gehouden wordt met je privéleven. Dat bepaalt ook hoe jij ervaart hoe zinvol je werk is. Daarom willen wij de volgende afspraken maken:

- bij roosteren rekening houden met omstandigheden van de medewerkers zoals leeftijd, duurzaamheid en voorspelbaarheid. Zelfroosteren en het kritisch kijken naar nachtdiensten kan daarbij helpen.
- Voor wat betreft verlof willen wij het volgende afspreken:
 - verlof voor mantelzorg;
 - een concrete afspraak over verlofsparen;
 - rouwverlof op maat en ook bij overlijden van vrienden;
 - geen weigering van verlof bij bijzondere omstandigheden.
- Recht op onbereikbaarheid;
- het invoeren van een werkweek van 32 uur;
- in de cao een bepaling opnemen over inclusiviteit;
- in de cao een bepaling opnemen over voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. En dat onderwerp ook onderbrengen in het protocol over sociale veiligheid.

Positie uitzendkrachten

CNV Vakmensen vindt dat medewerkers een vaste baan moeten krijgen. Daarom willen wij het volgende afspreken:

- uitzendkrachten worden alleen ingezet bij ziek en piek
- uitzendkrachten krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste krachten.

Beloning en looptijd

Wij willen een loonsverhoging van 4,5% per jaar afspreken bij een looptijd van 2 jaar. Daarnaast willen wij het volgende afspreken:

- een thuiswerkvergoeding, zoals die in het SER-akkoord genoemd is (i.c. 3 euro per dag)
- een fiscaal maximale reiskostenvergoeding
- een verhoging van de decembervergoeding naar een 13 e maand van 8,33% gedurende de looptijd van de cao.

Bijdrage Internationale collegialiteit

Ter ondersteuning van onze vakbondscollega's elders in de wereld vragen wij een bijdrage van NS van €5000.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende of andere voorstellen te komen.

Ike Wiersinga, onderhandelaar CNV Vakmensen
Mei 2022