

In onze voorstellen is rekening gehouden met zowel het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen als met de wensen van leden.

Wij hebben ook uitgevraagd wat leden vinden van contact met de top van het bedrijf en de naleving van de cao. Het hangt sterk af van waar mensen werken of daar positief op gereageerd wordt. Wel zijn er zorgen over het gemak waarmee sommige leidinggevendenden cao-afspraken omzeilen. Wij willen in ieder geval dat cao-afspraken worden nagekomen en zullen dit blijven monitoren.

Het thema voor de nieuwe cao is wat ons betreft: **Toekomst van werk.**

Hoe blijf je als NS ook in tijd van arbeidskrapte een aantrekkelijke werkgever waar mensen met plezier en motivatie willen werken?

Voor onze leden zijn daarbij de volgende onderwerpen van belang:

1. Balans werk en privé
2. Ontwikkeling/inzetbaarheid
3. Duurzaamheid
4. Loon en financiële vergoedingen

1. Balans werk en privé

Voor een goede balans tussen je werk en je privéleven zijn goede en concrete afspraken nodig om dat mogelijk te maken. Afspraken over zorgtaken, aanpak van werkdruk, eigen verantwoordelijkheid, fitheid, verlofdagen en nachtdiensten. Immers als die balans op orde is doen medewerkers met plezier en gemotiveerd hun werk. Voor een dienstverlenend bedrijf als NS is dat essentieel.

Concreet stellen we het volgende voor:

- a. keuze in arbeidsvoorwaarden uitbreiden met de mogelijkheid meer dagen te kunnen kopen om tijd te hebben voor zorgtaken naast calamiteiten- en zorgverlof.
- b. Bij calamiteiten- en zorgverlof is het gesprek met de leidinggevende hierover belangrijk. Als dat verlof onverhoopt niet wordt toegekend moet een leidinggevende dat schriftelijk en gemotiveerd afwijzen.
- c. Als jij tijd nodig hebt voor mantelzorg dan krijg je dat, tenzij je leidinggevende schriftelijke en beargumenteerd zegt dat het niet kan.
- d. Maximale invloed op je eigen werktijden. Het plannen van je eigen werk is voor ons daarbij uitgangspunt, waarbij wij kaders willen afspreken.
- e. De afspraak over de 2 gegarandeerde verlofdagen continueren en uitbreiden met één dag.
- f. Een vierdaagse werkweek invoeren, bij voorkeur in een 32-urige werkweek.
- g. Op termijn van 2 jaar wordt de werkdruk met 20% verminderd. Om dat te kunnen meten is er eerst een nulmeting nodig, waarbij zowel de beleving als de feitelijke werkdruk wordt gemeten (zoals bij Rail en OV). Die nulmeting vindt plaats 3 maanden na het afsluiten van de cao. Na 1 jaar wordt er gekeken of de werkdruk gedaald is.
- h. Er komt een fitheidsbudget van €500 per jaar per medewerker
- i. Er zijn geen nachtdiensten meer voor medewerkers boven 55 jaar, tenzij zij daar zelf geen bezwaar tegen hebben.

2. Ontwikkeling/inzetbaarheid

NS-ers vinden het belangrijk zich te kunnen ontwikkelen. Ook om inzetbaar te blijven. Er blijken genoeg mogelijkheden, maar vaak lukt het niet omdat er geen tijd of geld voor is, zo wordt aangegeven.

Daarnaast is er behoefte aan zekerheid over het verloop van de carrière of over de vraag of je functies kan combineren. Dat laatste om juist inzetbaar te kunnen blijven.

Daarom doen wij de volgende voorstellen (naast het door MDIEU gesubsidieerde ontwikkeloket):

- a. Voor functiegerichte opleidingen is er voldoende geld en tijd.
- b. Er is voor iedereen de mogelijkheid om een persoonsgerichte opleiding te volgen. Budget mag geen reden zijn om een aanvraag daarvoor af te wijzen.
- c. Voor persoonsgerichte opleidingen of stage wordt tijd ingepland (al dan niet in roosters).
- d. Combifuncties zijn mogelijk voor alle functies.
- e. Er komen loopbaanpaden, daar waar mogelijk.

3. Duurzaamheid

Als OV-bedrijf, dat juist klimaatneutraliteit bevordert, is NS het aan zijn stand verplicht om medewerkers ook een bijdrage te geven ter verbetering van het klimaat. NS-ers vinden het wenselijk dat NS daarin ook voor wat betreft cao-afspraken de verantwoordelijkheid neemt.

Daarom doen wij de volgende voorstellen:

- a. Korting op energiekosten voor NS-ers bij de energieprovider van NS.
- b. Vrij vervoer OV voor degenen, die onder de cao vallen.
- c. Kilometervergoeding fiets van 40 eurocent per kilometer.
- d. Budget voor klimaatneutrale doelen, zoals bijv. zonnepanelen. Het regelen via het keuzeplan is daarbij ook een optie.

4. Loon en vergoedingen

Natuurlijk horen bij toekomstig werk ook goede loonafspraken en vergoedingen. Onze leden geven aan de volgende elementen belangrijk te vinden:

- a. Voor de looptijd van 1 jaar een goede en reële stijging van salarissen en salarisschalen. CNV-leden verwachten een verhoging tussen de 6 en 8%.
- b. Een 32-urige werkweek tegen gelijkblijvend salaris.
- c. Verhoging van de decembervergoeding om op termijn op een 13^e maand uit te komen.
- d. Verhoging van de thuiswerkvergoeding naar €3 per dag met daarbovenop een vergoeding voor het thuis opladen van NS-devices.
- e. Gelijktrekken van onregelmatigheidstoeslagen tussen de verschillende bedrijfssonderdelen.

5. Voortzetting project Vonk

Gelet op het positieve effect dat het project Vonk op NS-ers en NS heeft, stellen wij voor dat project voort te zetten.

6. Aanvullende voorstellen

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

Ike Wiersinga,
Onderhandelaar CNV Vakmensen