

Akkoord CAO NS 2013 – 2015: Samen werken aan vooruitgang, juist nu!

NS draagt bij aan de vooruitgang van Nederland. Dat is altijd al zo geweest. Al 175 jaar. In tijden van voor- én tegenspoed zijn de medewerkers van NS altijd blijven werken aan de vernieuwing en verbetering van hun dienstverlening aan de klanten. Dat is in belangrijke mate te danken aan hun sterke betrokkenheid en de continue ontwikkeling van hun vakmanschap.

NS en de vakbonden willen met de nieuwe CAO 2013-2015 samen verdere vooruitgang blijven boeken. De concessie voor het hoofdrailnet voor de periode tot 2025 biedt daarvoor een goede basis. Maar de continuïteit van NS is daarmee nog geen vanzelfsprekendheid. De resultaten staan onder druk vanwege de financiële en economische crisis. De nieuwe concessievoorwaarden vragen om extra inspanningen. Ten slotte krijgen we te maken met belangrijke overheidsmaatregelen, met name rond de pensioenen, de sociale en de fiscale wetgeving.

Werk geeft zin en betekenis aan het leven van velen. Dit geldt bij uitstek voor werk bij een zo maatschappelijk relevante onderneming als NS.

Langer doorwerken is nu meer gangbaar. Gelukkig kan NS ook op termijn werkgelegenheid aan velen blijven bieden. Voorwaarde is wel dat medewerkers bereid blijven zich verder te ontwikkelen om hun functie uit te oefenen. De uitdagingen waar NS en medewerkers nu voor staan maken dat het belangrijk is de juiste voorwaarden te scheppen om dit werk goed en gezond tot stand te brengen. Het één kan niet zonder het ander. Daarom hechten wij zoveel belang aan onze afspraken over duurzame inzetbaarheid in deze nieuwe CAO.

Voor alles willen wij met deze CAO ons vertrouwen in de veerkracht van NS voorop stellen. NS heeft vaker laten zien waar het onder moeilijke omstandigheden toe in staat is. Deze CAO straalt dat vertrouwen uit onder het motto 'Samen werken aan vooruitgang. Juist nu!'

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 februari 2013 tot en met 30 april 2015.

2. Loonparagraaf

Primaire beloning

Per 1 februari 2013 worden de CAO lonen verhoogd met 3 %.

Secundaire beloning

Per 1 februari 2013 worden de SAV tarieven -exclusief de onregelmatigheidsvergoedingen- verhoogd met 3 %. De onregelmatigheidsvergoedingen worden per 1 februari 2013 met 7 % verhoogd.

5 mei

Art. 109, lid 3, de vergoeding voorafgaand aan of volgend op een feestdag, geldt in een lustrumjaar ook voor 5 mei.

Toeslagen 5 ploegendienst NedTrain

De vaste maandelijkse toeslag wordt gefixeerd op € 791,19. De doorrekening van verhoogde relevante SAV-tarieven zal plaatsvinden op een grondslag van € 765,45 per 1 januari 2013.

3. Van afspraken over sociale innovatie en vakmanschap naar concrete vooruitgang in duurzame inzetbaarheid: elf-punten-actieplan

NS staat midden in de samenleving. Klanten leggen de lat hoog wat betreft verwachte prestaties en vragen om vernieuwende producten en diensten. NS wil hierop inspelen. Het bedrijf ligt onder het vergrootglas van politiek en samenleving. De financiële positie van het bedrijf noodzaakt tot behoedzaam opereren. Het iedere dag opnieuw leveren van topprestaties en het ontwikkelen van nieuwe producten vraagt om betrokken medewerkers. In

deze context hebben partijen gesproken over de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, waarbij aspecten als het langer doorwerken en de op termijn verwachte krapte de aandacht vragen.

NS heeft sinds een aantal jaren vooruitstrevende CAO-afspraken met specifieke aandacht voor thema's als:

- de inzetbaarheid van medewerkers via verdieping en verbreding van het vakmanschap
- bevorderen van diversiteit, waarbij het bedrijf ervoor staat dat bij NS iedereen er mag zijn ongeacht geslacht, etnische achtergrond of seksuele geaardheid
- ontwikkeling van de organisatie en van leidinggeven, onder meer vorm gegeven in programma's voor versterking van het eerstelijns management bij NS (curriculum leidinggeven en outputsturing).

Het is de buitenwereld niet ontgaan dat NS ook op deze terreinen heeft laten zien midden in de samenleving te staan: de successen op dit gebied zijn bekroond met de Innovatie-award van de AWWN en de Diversity Award van VNO-NCW.

Partijen onderkennen dat genoemde thema's ook in de komende jaren de aandacht zullen blijven vragen en willen - voortbouwend op de resultaten die met sociale innovatie en de erkenning van het vakmanschap in de afgelopen jaren zijn bereikt - het vizier zetten op het onderwerp 'duurzame inzetbaarheid'. De hierover gemaakte afspraken volgen hierna.

Denken in termen van kansen

In de maatschappelijke discussie over de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt heeft lange tijd de nadruk gelegen op de bedreigingen en risico's die daarvan uitgaan. Nu het langer doorwerken een gegeven is, willen partijen dit denken 'kantelen' en als uitgangspunt nemen dat er mogelijkheden zijn om afspraken te maken die kansen bieden voor bedrijf én medewerkers. Voor NS omdat het bedrijf op termijn de krapte op de arbeidsmarkt zal gaan ervaren en goed gebruik zal kunnen maken van het vakmanschap van oudere medewerkers die zich graag blijven inzetten voor het bedrijf. Er zijn ook kansen voor de medewerker omdat die er belang bij heeft om tot het pensioen op een gezonde en veilige manier werk te kunnen verrichten dat ertoe doet. Zo snijdt het mes aan twee kanten.

Partijen onderkennen dat zeker gezien de huidige economische situatie voor de korte termijn het kunnen behouden van werk voor medewerkers essentieel is.

Er zijn ook uitdagingen

Partijen beseffen dat deze ontwikkeling hen ook voor de uitdaging stelt om gezamenlijk oplossingen te bedenken voor situaties waarin langer doorwerken niet vanzelfsprekend mogelijk is. Daarbij kan het gaan om factoren als kennis en vaardigheden, motivatie, gezondheid en vitaliteit en productiviteit. Dit geldt zeker voor beroepen met een relatief grotere fysieke en/of mentale belasting, waarbij medewerkers veelal lange tijd hetzelfde werk doen en daarmee (gevoeld of werkelijk) niet zonder meer andere werkzaamheden kunnen verrichten.

In het verleden richtte inzetbaarheidsbeleid zich vooral op herstel van uitgevallen medewerkers in de vorm van verzuimbegeleiding en re-integratie. Dit blijft uiteraard van belang, maar de laatste jaren is er meer aandacht voor behoud van veerkracht door preventie, voornamelijk gericht op risicogroepen, bijgekomen. Denk aan de programma's met aandacht voor leefstijl. Ambitie van partijen is de focus nog vóórder naar voren te verleggen (amplitie) door te streven naar versterking van de veerkracht van álle medewerkers, waardoor zij beter in staat zijn om de veranderingen waarmee zij worden geconfronteerd in werkverband of in de persoonlijke sfeer op te vangen.

Opleiden, ontwikkelen en arbo

Om snel vooruitgang te kunnen boeken, spreken partijen af rond een drietal thema's beleid vorm te geven dat het antwoord gaat geven op de hiervoor bedoelde vragen:

- *Opleiden: investeren in kennis en kunde*
Het continu blijven ontwikkelen van het vakmanschap van medewerkers is cruciaal voor het leveren van toegevoegde waarde en voor het behoud van werk. Dit gemeenschappelijke belang vraagt om investeringen van NS en van de medewerker zelf. Dat geldt zowel voor het behoud van vakmanschap en erkenning daarvan in de vorm van EVC's in de huidige functie als het (gelegenheid bieden tot het) verkrijgen van nieuwe kennis en vaardigheden om een andere functie te kunnen verrichten. De inspanningen die binnen NedTrain worden geleverd om monteurs verder op dikte te brengen qua kennis en vaardigheden zijn hiervan een goed voorbeeld. Ook zal – bijvoorbeeld via het Railcollege – samenwerking worden gezocht met de bedrijven in de spoorbranche.
Ook andere vormen van kennisbehoud en –deling zullen worden bevorderd, bijvoorbeeld door een netwerk van kenniswerkers binnen NS en/of de spoorbranche.

Afspraak 1

Partijen zetten zwaar in op behoud en ontwikkeling van vakmanschap. De lopende initiatieven rond Railcollege, opleidingen binnen NedTrain e.d. worden voortvarend voortgezet.

- *Employability: initiatieven voor nieuwe loopbaankansen*
Vragen rond inzetbaarheid zijn in alle levensfasen en in alle functies aan de orde. De afstemming van wensen en behoeften van medewerker en bedrijf vindt op individueel niveau plaats in het (functieervullings) gesprek tussen medewerker en leidinggevende.
Naast het hiervoor al genoemde investeren in opleidingen zal via een aantal initiatieven een eerste concrete invulling hieraan worden gegeven. Deze initiatieven staan open voor medewerkers die vanuit hun persoonlijke ambitie er op vrijwillige basis voor kiezen. De initiatieven hebben betrekking op:
a. werkervaringsprojecten in de techniek, waarin bijvoorbeeld machinisten of planners kennis maken met het werk van monteurs en andersom
b. hetzelfde in functies waarin klantcontact centraal staat: hoofdconducteur, servicemedewerker, functies in de retail
c. uitwisseling in alle functies binnen de brede spoorsector
d. een pilot waarbij (nieuwe) medewerkers voor een beperkte periode op specifieke werkzaamheden zullen worden ingezet, waarbij aandacht wordt gegeven aan wat nodig is qua opleidingen, ontwikkelstages e.d. om ná die periode de loopbaan in andere werkzaamheden te vervolgen.

In het kader van employability kan gebruik gemaakt worden van het zogenoemde Buddy-systeem, waarin een mentor met veel ervaring een mentee introduceert in een vakgebied.

NS reserveert een bedrag van € 1.500.000. gedurende de looptijd van deze CAO om deze initiatieven mogelijk te maken. De aanwending van deze middelen vindt plaats in samenspraak met vakorganisaties.

De maatregelen die in de bouwsector rond employability zijn afgesproken dienen als inspiratie.

De uitwerking en resultaten zullen in het vakbondsoverleg worden gemonitord.

Afspraak 2:

NS werkt een viertal initiatieven uit gericht op nieuwe duurzame loopbaanmogelijkheden. Deze starten uiterlijk januari 2014. NS reserveert € 1,5 mln om deze initiatieven mogelijk te maken.

Afspraak 3

De uitwerking en resultaten van de initiatieven worden in het vakbondsoverleg gemonitord.

- *Arbeidsomstandigheden en vitaliteit: veilig en gezond*

Zoals hiervoor beschreven is veilig en gezond werken onderdeel van duurzame inzetbaarheid.

Over dit thema heeft in 2009 het Coronelinstituut in een gezamenlijke opdracht van NS en vakbonden een onderzoek gedaan naar de werkomstandigheden van een aantal functiegroepen. Dat onderzoek heeft duidelijk gemaakt welke verbeteringen in werkomstandigheden en werkwijzen nodig zijn. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de aanbevelingen van het rapport ligt primair bij de staande organisatie. Die heeft ervoor gekozen de aandacht voor de gesignaleerde problemen systematisch te borgen door deze mee te nemen in de RI&E's en daarop volgende verbeterplannen. De lokale medezeggenschap is bij dit proces intensief betrokken.

Partijen stellen vast dat het onderwerp verbeteren van de baanligging van een zodanige orde is dat dit op hoog niveau tussen NS(R) en ProRail aandacht behoeft. NS zal het initiatief nemen om op dit punt tot concrete en haalbare afspraken te komen. Eind 2013 is een plan van aanpak gereed.

Afspraak 4

NS(R) gaat met ProRail overleggen over de baanligging-problematiek. Plan van aanpak eind 2013.

Ter ondersteuning van het bewaken van de follow up op het Coronel-rapport is in 2011 door de vakbonden en NS een gezamenlijke 'Taskforce werkomstandigheden' in het leven geroepen. In de Taskforce hebben vertegenwoordigers van de vakbonden en NS zitting. De Taskforce jaagt aan en zet onderwerpen op de kaart. Met de borging in de RI&E's heeft de Taskforce zijn werk gedaan.

Partijen hechten aan blijvende versterking van aandacht voor arbeidsomstandigheden in de reguliere bedrijfsvoering (ook in de kantooromgeving). De Taskforce zal hiertoe worden opgevolgd door een tripartite samengesteld 'Platform Werkomstandigheden'. In dit Platform worden problemen zowel op inhoud als proces geadresseerd en vindt frequent terugkoppeling van vorderingen plaats. In voorkomend geval zullen eventuele knelpunten aan de Directeur HR&O worden gesignaleerd. Ook zal het Platform een rol vervullen in de verbetering van de communicatie.

Afspraak 5

Partijen richten in vervolg op de Taskforce Werkomstandigheden uiterlijk juni 2013 een Platform Werkomstandigheden op.

Partijen stellen vast dat de inspanningen die zijn geleverd naar aanleiding van het Coronel-rapport vooral gericht zijn geweest op de 'harde' kant van de arbeidsomstandigheden. Er is goede voortgang geboekt op terreinen als veilig werken en op aspecten van fysieke belasting. Nog los van het feit dat er zaken spelen die niet van de ene dag op de andere zijn te verbeteren (denk aan het eerder al genoemde aspect van de baanligging) zijn partijen van mening dat de beleving van de arbeidsomstandigheden voor een belangrijk deel ook wordt bepaald door aspecten als werkdruk, omgangsvormen tussen leidinggevende en medewerker en tussen medewerkers onderling, reinheid van de werkplek e.d. Dit zijn zaken waar geen harde norm vanuit arbo-wetgeving voorhanden is. Wel weten we vanuit onder meer het Coronel-onderzoek en de jaarlijkse meting van de medewerkerbetrokkenheid dat hier aanknopingspunten liggen voor verbeteringen.

Partijen spreken af in de CAO een aparte 'Arbo-ontwikkelparagraaf' op te nemen. Hierin wordt beschreven wat de werknemers en de werkgever aan zo'n Arbo-

ontwikkelparagraaf hebben. Deze afspraak moet leiden tot minder ziekte en uitval. Partijen hebben op korte termijn nader overleg over de invulling hiervan. Insteek is om de inspanningen die op het gebied van fysieke belasting, werkdruk en welzijn de komende jaren (extra) aandacht behoeven te benoemen. Deze worden waar mogelijk voorzien van KPI's zodat het effect van verbetermaatregelen kan worden gevolgd.

Afspraak 6

Partijen spreken af in de CAO een separate Arbo-ontwikkelparagraaf op te nemen. Over de invulling zal uiterlijk 15 mei 2013 worden gesproken.

Vitaliteit staat voor krachtig en energiek leven en werken. Een goede fysieke en mentale gezondheid is daarvoor een belangrijke voorwaarde. Dat gezonde voeding en regelmatig bewegen en ontspannen daarvoor van groot belang zijn, is bij de meesten wel bekend. Om daar bij de dagelijks te maken keuzen ook naar te handelen is echter niet voor iedereen vanzelfsprekend. NS zal als werkgever medewerkers blijven stimuleren door aan te spreken en faciliteiten te bieden op het gebied van leefstijl e.d. Dit blijft ieders eigen verantwoordelijkheid en vrijwillige keuze.

Afspraak 7

NS blijft initiatieven ontwikkelen ter bewustwording over het effect van leefstijl en gedragsverandering op vitaliteit.

Krachten bundelen rond re-integratie

Partijen erkennen de behoefte om de inspanningen rondom re-integratie van zieke medewerkers te versterken. NS heeft op dit gebied veel geregeld en veel ervaring. Om enkele punten te noemen:

- Bij Move NS (voorheen NS Loopbaancentrum) is veel kennis en ervaring met het begeleiden van medewerkers die vrijwillig of door de situatie gedwongen een stap willen of moeten maken in hun loopbaan. Daarnaast heeft Move NS goed zicht op de interne arbeidsmarkt binnen NS. Het Railcollege is in korte tijd een scharnier geworden tussen vraag naar en aanbod van opleidingen en biedt perspectief voor instroom van nieuwe medewerkers van onderop maar ook voor doorstroom van huidige medewerkers naar ander werk en eventueel andere werkgevers.
- Binnen NSR zijn effectieve oplossingen ontwikkeld voor medewerkers die tijdelijk of structureel ander werk zochten (Transferbureau, Proflex, Bureau Tijdelijk Werk).
- Met Veherex is er binnen de spoorbranche deskundigheid en innovatiekracht voorhanden op het gebied van bevordering van arbeidsgeschiktheid.

NS zal onderzoeken hoe deze ervaring, kennis en netwerken meer in samenhang kunnen worden gebracht waardoor zij een nog effectievere bijdrage kunnen leveren: één plus één maakt drie. Praktische werkwijzen en goede aansluiting bij de lokale bedrijfsvoering zijn daarbij cruciaal. Partijen onderkennen dat daarbij de inzet van professionals op het gebied van functionele mogelijkheden en op het gebied van in- en externe arbeidsmarkt onontbeerlijk is. Ook het inzetten van 'job hunters' kan een middel zijn om bewustwording van andere mogelijkheden bij leidinggevenden en medewerkers te bevorderen.

Afspraak 8

NS onderzoekt mogelijkheden van meer samenhang en samenwerking tussen Move NS, Railcollege, Transferbureau NSR, Veherex e.d. Resultaat najaar 2013 beschikbaar.

Op korte termijn zal hierin een eerste stap worden gemaakt op het gebied van tijdelijk werk en re-integratie. In de loopbaan van medewerkers komt het voor dat er periodes zijn waarin het eigen werk (al dan niet tijdelijk) niet kan worden verricht. Dit kan het gevolg zijn van tijdelijke fysieke of mentale beperkingen in de inzetbaarheid en in het ergste geval van het vervallen van de functie. Onder alle omstandigheden is het van belang dat de medewerker zo snel mogelijk weer werk kan verrichten. Werk dat ertoe doet, draagt bij aan de eigenwaarde van ieder mens en aan het gevoel ertoe te doen. Bovendien leert de ervaring dat de drempel

om weer aan de slag te gaan hoger wordt naarmate de tijd van niet werken langer duurt. Omdat het niet altijd mogelijk is om weer in de eigen functie aan de slag te gaan, kan ander werk verrichten een goede oplossing zijn. Er is regelmatig ook behoefte aan extra inzet op tijdelijke klussen, waarvoor nu vaak wordt ingehuurd.

Partijen spreken af dat NS zal onderzoeken hoe de matching tussen vraag naar en aanbod van tijdelijke personeelscapaciteit vorm kan krijgen. Mede gelet op de samenhang die er kan zijn met bemiddeling in het kader van re-integratie of boventalligheid, ligt het voor de hand dat op centraal niveau er een coördinerende rol zal zijn. Bij de uitwerking zal rekening worden gehouden met het gegeven dat de 'markt' voor tijdelijk werk binnen de bedrijven ligt en veelal regio gebonden is. Ervaringen van Proflex zullen hierin worden meegenomen.

Afspraak 9

NS onderzoekt mogelijkheden van betere matching tussen vraag naar en aanbod van tijdelijke personeelscapaciteit. De onderzoeksoopdracht wordt in overleg met vakorganisaties opgesteld. Het resultaat is juni 2013 beschikbaar en wordt besproken in het centrale vakbondsoverleg.

Gefaseerd ouderenbeleid

Partijen verwachten dat oudere medewerkers meer behoefte hebben aan mogelijkheden om hun werkzaamheden geleidelijk af te bouwen voorafgaand aan hun (latere) pensionering. De huidige CAO en pensioenregeling bieden daar al mogelijkheden toe, maar deze zijn lang niet bij iedereen goed bekend. Hier liggen dus kansen om ook oudere medewerkers 'fit for the job' te houden. Een model dat daartoe aan medewerkers zal worden aangeboden bestaat uit de volgende elementen:

- Vanaf 55-jarige leeftijd gebruik maken van de 'RO-regeling' uit het Keuzeplan; hiermee werkt de medewerker gemiddeld acht dagen per twee weken
- De OW-regeling (aanspraak op werktijdverkorting per gewerkte dienst) biedt extra ruimte aan de medewerker
- Vanaf 61 jaar naar een werkpatroon van drie om vier inzetten per twee weken
- Vanaf 63 jaar naar een werkpatroon van drie inzetten per week.

De verder afnemende inzet vanaf 61 jaar wordt mogelijk gemaakt door de inzet van (koop-) verlof, deeltijdpensioen en eventuele andere vrijetijdsaanpakken.

Een alternatief voor de beschreven inzetten is dat de oudere medewerker zich beschikbaar stelt voor voltijdse inzet in periodes waarin veel NS-medewerkers verlof willen genieten (zomermaanden, feestdagen) zoals in de vorige CAO beschreven in de afspraak "Sparen en werken op maat". In andere periodes werkt de oudere medewerker dan veel minder, waardoor het gemiddelde op jaarbasis uitkomt op het afgesproken aantal inzetten (zie bijlage 3).

Partijen spreken af dit model in een eenvoudige regeling verder uit te werken in juni 2013 en hierover uitgebreid te communiceren in september 2013. Medewerkers kunnen in oktober 2013 aangeven of zij in 2014 willen deelnemen. Over het aspect deeltijdpensioen zal dit in samenwerking met het SPF plaatsvinden, onder meer via de pensioenplanner.

Afspraak 10

Het model voor geleidelijke afbouw van werk naar het pensioen zal verder worden uitgewerkt en uitgebreid gecommuniceerd.

Vooruitgang door draagvlak

Maatregelen zullen inspanning vragen van velen bij NS: medewerkers, leidinggevenden op alle niveaus, deskundigen op het gebied van HR, veilig werken e.d. Zij zullen worden betrokken bij de verdere uitwerking van bovenstaande afspraken om daarmee draagvlak voor de uitvoering te creëren en daadwerkelijk vooruitgang te boeken op dit cruciale thema.

Afspraak 11

Om de maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid tot een succes te maken

volgt NS een projectmatige aanpak, waarbij het creëren van draagvlak belangrijk aandachtspunt is.

4. Mantelzorg

In Nederland is ruim 1 op de 8 werknemers belast met mantelzorgactiviteiten. Mantelzorgers zorgen vaak langdurig en onbetaald voor hun zieke familieleden of vrienden. Ook bij NS zijn er medewerkers die mantelzorgtaken in hun omgeving voor hun rekening nemen. NS realiseert zich dat mantelzorg veel vraagt van medewerkers, het is vaak intensief, zeker in combinatie met een baan.

Onder de vorige CAO is in het kader van mantelzorg gewerkt aan bewustwording van met name het management. Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de balans werk-privé hoort thuis in het gesprek tussen leidinggevende en medewerker. De intentie van het gesprek zal zijn dat, met in achtneming van ieders belang, tot een passende oplossing gekomen wordt. Leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat. In de praktijk worden deze punten vaak al goed opgepakt.

In de komende CAO-periode wil NS meewerken aan de verdieping van het bewustwordingsproces door ook de verdere omgeving (collega's) van medewerkers met mantelzorgtaken hierbij te betrekken.

5. Proeftuinen Outputgerelateerde arbeidsrelaties- en voorwaarden

Partijen zien een maatschappelijke trend om arbeidsvoorwaarden beter te laten aansluiten bij de individuele omstandigheden. Het uitgangspunt is daarbij dat werkgever en werknemer op basis van vertrouwen en wederkerigheid tot afspraken kunnen komen die voor beide partijen een toegevoegde waarde hebben. Dit uitgangspunt was in de CAO 2010-2013 de aanleiding voor een "proeftuin arbeidsrelaties" bij NS Stations.

Eind 2012 heeft er een evaluatie plaatsgevonden van de proeftuin onder alle deelnemers, directie, vakbonden en OR. NS Stations en vakbonden hebben vervolgens afspraken gemaakt over een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket dat past bij de vernieuwde manier van werken. Partijen spreken af dat deze afspraken voor NS Stations worden opgenomen in de bedrijfsspecifieke bepalingen (hoofdstuk 8) van de CAO.

Partijen spreken verder af om in navolging van NS Stations ook bij andere bedrijfsonderdelen in goed overleg tussen werkgever en werknemer te komen tot een betere afstemming tussen de individuele belangen van de medewerker en de bedrijfsdoelen. De afspraken van NS Stations vormen daarbij het uitgangspunt. Per bedrijfsonderdeel zal in overleg tussen Directie, vakbonden, OR besproken worden op welke wijze vorm gegeven kan worden aan de afspraken bij dit specifieke bedrijfsonderdeel. Indien deze afspraken betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden worden de afspraken definitief overeengekomen tijdens het centrale vakbondsoverleg.

Betrokkenheid van en draagvlak bij deelnemers is een voorwaarde voor het slagen van de beoogde verandering.

Dit zal de volgende afdelingen betreffen:

- NS Reizigers: Staf Reisinformatie, BPO, Materieel, HR
- NedTrain: Centrale staven (excl. Financiële Administratie), Fleet Services en stafafdelingen binnen O&S en R&O
- Concernstaven: in ieder geval HR
- NS Hispeed: Commercie en Overhead (Financiën en ICT)
- NSO

In 2013 kan worden gestart met de voorbereidingen zodat vanaf 2014 invoering zorgvuldig kan plaatsvinden. De verdere invulling per bedrijfsonderdeel zal worden vastgesteld en gevolgd in het overleg tussen vakbonden en directie van de desbetreffende bedrijven.

6. Participatie

Partijen herkennen de maatschappelijke verantwoordelijkheid van NS om als grote werkgever aandacht te geven aan specifieke groepen in de arbeidsmarkt. NS neemt deze verantwoordelijkheid al ten aanzien van eigen medewerkers die als gevolg van arbeidsongeschiktheid het eigen werk niet meer (volledig) kunnen uitvoeren. Het gaat hierbij om drie doelgroepen:

- Medewerkers met een beperking

Het is sinds jaar en dag een vast onderdeel van het sociaal beleid van NS om medewerkers met beperkingen die niet meer in staat zijn regulier werk uit te voeren zoveel mogelijk aan het werk te houden, als het even kan binnen NS. Inzet in de komende jaren is om dit beleid voort te zetten en zo mogelijk uit te breiden door kansen te bieden aan mensen die gebruik maken van de Wajong of de sociale werkvoorziening. Hiertoe zal NS een drietal pilots 'medewerkers met een beperking' bij NS Stations, NS Reizigers en NedTrain uitvoeren, waarbij zal worden samengewerkt met Locus en de Universiteit van Maastricht. Deze pilots zijn erop gericht om 50 mensen de gelegenheid te geven werkervaring op te doen. Hierbij wordt rekening gehouden met zaken als de geschiktheid voor het werk en de bestaande bezetting. NS-medewerkers met een functiebeperking zullen nadrukkelijk in de pilot betrokken worden.

- Medewerkers met een niet westerse achtergrond

NS zet zich in om qua 'diversiteit' in alle lagen van het personeel een afspiegeling van de beroepsbevolking te worden. Niet-westerse allochtonen zijn met name in leidinggevende functies en hogere salarisschalen op dit moment niet voldoende vertegenwoordigd. Partijen onderschrijven dat NS zich de komende jaren daarom nog meer inzet om - bij gelijke geschiktheid - een "fair share" niet-westerse allochtonen in deze functies in dienst te hebben. Onderdeel hiervan is om meer inzicht te krijgen in de bewuste en onbewuste drijfveren en overwegingen die een rol spelen bij niet-westerse allochtonen, maar ook bij recruiters en managers van NS zelf. Op basis hiervan zullen waar nodig verbeteringen worden doorgevoerd.

- Medewerkers in techniek

Het is nog steeds een gegeven dat weinig meisjes/vrouwen en niet-westerse allochtonen voor technische studies en hiermee dus ook voor technische beroepen kiezen. Met het oog op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt voor technische functies zal NS bijdragen aan initiatieven die beogen om de beeldvorming over het werken in de techniek bij te stellen. Een voorbeeld hiervan is de landelijke Girlsday waaraan NedTrain een bijdrage levert.

7. Werkgelegenheid, flexibiliteit en outsourcing

7.1 Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen

NS kiest als uitgangspunt dat zij gedwongen ontslagen tot 1 januari 2017 wil voorkomen. NS kan alleen aan dit uitgangspunt vorm geven indien medewerkers in voorkomend geval bereid zijn tot flexibiliteit. NS levert een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig worden te herplaatsen. Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:

- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.

- De inhuur zal in 2013 met 25% worden teruggebracht ten opzichte van de inhuur die in het Jaarverslag NS 2012 is genoemd (inhuur Nederland). Hiertoe zal een monitoring instrument worden ontwikkeld en dit wordt periodiek besproken in het vakbondsoverleg. Uitgangspunten

bij dit onderwerp zijn dat geen concessies worden gedaan aan benodigde kennis en vaardigheden en dat in situaties van fluctuaties, al dan niet voorziene afname van het werkaanbod de bezetting flexibel moet kunnen meeademen. In alle andere situaties is uitgangspunt dat wordt gewerkt met eigen werknemers.

7.2 Sociaal Plan

Het Sociaal Plan 2009- 2011 wordt nagenoeg ongewijzigd verlengd tot 1 januari 2014. Als enige wijziging geldt een verandering van art.5 lid 5. De leeftijd van 65 jaar wordt in dat artikel vervangen door de voor de individuele werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

7.3 Outsourcing

NS laat een aantal met name facilitaire bedrijfsactiviteiten (waar onder de schoonmaak van gebouwen en treinen) door derden uitvoeren. NS erkent dat het zijn van grote opdrachtgever verantwoordelijkheden met zich brengt. In dit verband heeft NS een aantal jaren geleden het initiatief genomen om te komen tot een code verantwoord marktgedrag in de schoonmaakbranche. NS zal zich blijven inspannen om op basis van de inmiddels bereikte resultaten verdere stappen te zetten. Dit betekent dat ook bij een vervolg in andere branches NS een initiërende rol wil spelen.

Tevens zal NS in het kader van aanbestedingsprocedures met leveranciers streven naar afspraken over het inzetten van NS-medewerkers waarvoor NS zelf weinig of geen mogelijkheden heeft in verband met bijvoorbeeld beperkingen in de inzetbaarheid. Indien mogelijk kan deze doelgroep worden uitgebreid met andere mensen met beperkingen.

7.4 Netwerk van kenniswerkers

NS biedt als groot bedrijf met veel verschillende disciplines van oudsher mogelijkheden om gedurende de loopbaan te switchen van professie. Benutting van die mogelijkheden vindt meestal plaats op initiatief van de medewerker zelf of van een leidinggevende die 'meer' in een medewerker ziet. In het verlengde van genoemde initiatieven onderzoekt NS voor 1 juli 2014 of voor (groepen van) indirecte functies aan verbreding van de inzetbaarheid meer structuur kan worden gegeven door een '**netwerk van kenniswerkers**' te creëren. Voor het bedrijf biedt dit kansen doordat pieken en dalen in de behoefte aan indirecte functies transparant worden en beter kunnen worden opgevangen wanneer indirecte medewerkers flexibeler kunnen worden ingezet (**flexibel en slim organiseren**). Dat wil zeggen: over de grenzen van bedrijfsonderdelen en van specifieke taken heen. Beschikbare kennis en vaardigheden worden op deze wijze optimaal ingezet. En **voordelen voor deelnemende medewerkers** zijn dat er nieuwe loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden ontstaan.

8. Pensioenen

In de komende jaren gaat er veel veranderen op het gebied van pensioenregelingen. Duidelijk is wat er per 1 januari 2014 wijzigt. De wijzigingen die worden voorzien voor 1 januari 2015 zijn nog niet uitgekristalliseerd. In de loop van 2013 wordt wel meer duidelijkheid verwacht.

Partijen spreken daarom af om de wijzigingen in twee fases door te voeren.

Per 1 januari 2014 worden de fiscaal verplicht gestelde wijzigingen doorgevoerd. Dit houdt in dat het opbouwpercentage wordt verlaagd van 2,25% naar 2,15% en de pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd naar 67 jaar.

Om de aanpassingen in de pensioenregelingen per 1 januari 2015 voor te bereiden, wordt een gezamenlijke werkgroep ingesteld van NS en bonden. Deze start voor 1 juli 2013. SPF Beheer levert ondersteuning aan deze werkgroep. In deze werkgroep zal onder andere bepaald moeten worden of gekozen wordt voor een nominale of reële regeling en zal de communicatie aan bod komen. Partijen vragen het SPF om over de gevolgen van alle veranderingen in de pensioenregelingen aan de (oud-)medewerkers goede uitleg te geven. Onderdeel hiervan is het verbeteren van de begrijpelijkheid van het pensioenoverzicht. Het omrekenen van alle opgebouwde delen van pensioen (op 61/62, 65 en vanaf 2014 op 67 jaar) ligt hierbij voor de hand.

9. NS Reisfaciliteiten

De geldigheidsduur van de huidige vervoerkaart voor medewerkers en hun gezinsleden loopt per 31 december 2013 af. Er moet dus een nieuwe kaart komen. De fiscus wil beter toezien op het zakelijk gebruik en NS kan hier niet om heen, zeker niet met het oog op het sluiten van de poortjes.

Met ingang van 1 januari 2014 komt er een nieuwe kaart, voor alle medewerkers en hun gezinsleden, waarop de reisfaciliteiten ongewijzigd blijven. Met deze nieuwe kaart gaan vanaf 2014 ook NS'ers en hun gezinsleden in- en uitchecken waarbij financiële gegevens worden verzameld over het gebruik van deze kaart door NS'ers, hun partners en kinderen. Er worden geen gegevens bijgehouden over medewerkers, gezinsleden en afgelegde trajecten.

Vervolgens komt er in 2015 een nieuwe belastingregeling voor de vergoeding van werkkosten: de Werkkostenregeling. De werkkostenregeling zal verregaande consequenties hebben voor de reisfaciliteiten. Partijen zullen over de gevolgen hiervan tijdig in overleg gaan. De inzet blijft om zoveel mogelijk van de faciliteiten overeind te houden.

10. Verlofverlening en roosters

Roosters en werktijden

Partijen erkennen het belang van medewerkers bij werktijden die aansluiten bij individuele wensen. Die belangen zijn veelal ingegeven door de levensfase waarin de medewerker zich bevindt of het levensritme dat het beste bij de medewerker past. Partijen erkennen tevens dat het werken bij een 24-uurs bedrijf met zich mee brengt dat er aan de individuele wens niet altijd tegemoet gekomen kan worden. Om voor huidige en nieuwe medewerkers aantrekkelijk te zijn en te blijven spreken partijen af om daar waar de bedrijfsvoering dit mogelijk maakt tegemoet te komen aan wensen van medewerkers onder andere door (uitbreiding) van het werken met een voorkeursrooster.

Ten aanzien van de wens van veel medewerkers voor "om en om" werken, spreken partijen af een studie te doen. Deze omvat onder meer onder welke voorwaarden en in welke omvang het "om en om" roosteren mogelijk is voor machinisten en hoofdconducteurs. Daarbij wordt gebruik gemaakt van kennis uit productie-eenheden die al ervaring hebben met een om en om rooster. Naast het effect op de tevredenheid van medewerkers zal ook het bedrijfseconomisch effect onderdeel van de studie zijn. De studie is uiterlijk 15 september 2013 afgerond en wordt besproken in het centrale vakbondsoverleg. De resultaten zullen in dit overleg worden beoordeeld op toepasbaarheid in generieke zin. De studie heeft geen effect op bestaande afspraken over om en om roosters.

Verlof

Een onderwerp dat regelmatig voor onvrede bij groepen medewerkers zorgt, is het kunnen krijgen van verlof voor belangrijke gelegenheden, anders dan het bijzonder verlof dat in de CAO is geregeld. Om hieraan tegemoet te komen, worden pilots gedaan met prio-dagen, ook wel "Jokerdagen" genoemd. NS en vakorganisaties spreken af in welke productie-eenheden van NSR, bij welk RBC van NSR en welk servicebedrijf van NedTrain deze pilots zullen plaats vinden. In die gebieden krijgen medewerkers de mogelijkheid om twee verlofdagen per jaar aan te merken als prio-dagen". Met de lokale medezeggenschap van de productie-eenheid wordt deze afspraak verder vormgegeven. Randvoorwaarde is dat de pilot geen kostenverhogend effect heeft.

Doorroosteren WTV

Om waar mogelijk tegemoet te komen aan de wens van medewerkers om ook in de 20 weekse periode van zomerverlof af en toe een vrije dag te hebben, komen partijen het volgende overeen. Partijen erkennen dat er een verband is tussen de aanspraken op gegarandeerd zomerverlof en de mogelijkheid om vrije dagen op te nemen in deze periode. Daarbij is NS bereid om artikel 23 lid 1 van de CAO aan te passen met als uitgangspunt dat 26 WTV dagen doorgeroosterd worden in een basispatroon van gemiddeld 9 diensten van gemiddeld 8 uur arbeidstijd per 14 dagen. De vakbonden maken deze afspraak in het kader van de 36-urige werkweek (inroosteren 26 WTV-dagen). De OR/POC heeft de

verantwoordelijkheid om samen met de lokale bestuurder deze afspraak werkbaar en maakbaar te maken. De WTV dagen die in de gegarandeerde zomerverlofperiode ingeroosterd zijn, vallen vrij en kunnen door de werkgever worden aangewezen. Deze afspraak gaat in per dienstregeling 2014.

11. Aandacht voor nachtdiensten

In lijn met de ontwikkeling van de Nederlandse economie kent ook NS verschillende productieprocessen die steeds meer 7 x 24 uur beslaan. Het werken op onregelmatige tijdstippen is daarmee een gegeven. Bekend is dat vooral nachtdiensten extra belasting van medewerkers opleveren. Er is veel wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de gevolgen van het werken in nachtdiensten en naar mogelijkheden om de nadelige effecten te verminderen. Deze betreffen uiteenlopende zaken als de roosters (voorwaarts roteren), voeding, beweging, verlichting, klimaatbeheersing, rust, 'slaapstrategieën' e.d. Partijen spreken af dat de inzichten die op dit terrein bestaan bedrijfsbreed nadrukkelijker onder de aandacht van management, roostercommissies en medewerkers zullen worden gebracht. Dit is extra van belang met het oog op het oplopen van de gemiddelde leeftijd van de NS-medewerker in relatie met vrijstelling van nachtdiensten.

Daarnaast spreken partijen af te onderzoeken of het aantal 'harde' nachtdiensten kan worden verminderd door late diensten iets langer te laten doorlopen of vroege diensten iets vroeger te laten beginnen.

12. Overig

OV Fiets

NS verstrekt op verzoek van werknemer gedurende de looptijd van de CAO een OV fietsabonnement. Per jaarabonnement is één gratis fietsrit inbegrepen. Eventuele fiscale consequenties komen ten laste van NS.

Maaltijdvergoeding artikel NS Internationaal

Partijen komen overeen dat medewerkers in de functiegroep product control, voor zover zij een dienst werken langer dan 9.45 uur, aanspraak kunnen maken op de maaltijdvergoeding uit artikel 113.

Artikel 106 Feestdagenregeling

Om tegemoet te komen aan de beleving van parttimers ten aanzien van het werken op feestdagen, komen partijen overeen de feestdagenregeling (art 106) voor roostergebonden personeel te herzien met ingang van 1 januari 2014. Uitgangspunt is dat medewerker een CF krijgt wanneer hij/zij op een doordeweekse feestdag werkt.

Artikel 119a Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding wordt per 1 juli 2013 als volgt aangepast:

- Voor medewerkers van NSR en NS Internationaal
Het venster van de vergoeding wijzigt voor diensten op zaterdag, zondag en feestdagen. Voor die dagen geldt een venster van diensten die eindigen na 23.00 uur en voor 08.00 uur of diensten die aanvangen voor 08.00 uur.

Voor medewerkers van NedTrain wordt de wachttijd van 60 minuten gewijzigd in een wachttijd van 30 minuten na aankomst op de standplaats tot aanvang dienst en 30 minuten na einde dienst tot vertrek standplaats

BuitendieNSSt max

Bonden hebben aandacht gevraagd voor oud NS-medewerkers die zich geconfronteerd zien met recent doorgevoerde veranderingen in de AOW-wetgeving. De groep die het betreft zijn oud NS-medewerkers die met een vervroegde uittredingsafpraak het bedrijf hebben

verlaten via IPIO, OVUT en prepensioen en geconfronteerd worden met een AOW-ingangleeftijd na 65 jaar.

NS stelt zich op het standpunt dat haar niet gevraagd kan worden om wettelijke bepalingen te repareren. Wel ziet NS mogelijkheden om deze groep medewerkers, op oproepbasis, via een uitzendconstructie, werk aan te bieden in het kader van 'buitendienstsituaties', zijnde evenementen en buitendienststellingen. Flexibiliteit op basis van tijd en plaats is voor deelnemers een vereiste, waarbij medewerkers rekening dienen te houden met gemiddeld 3 oproepen per maand.

NS betaalt deelnemers € 500 per maand (bruto) met een maximum van het aantal maanden dat hij/zij zich geconfronteerd ziet met het AOW-gat. Deelname aan de regeling buitendienst max is op vrijwillige basis.

Een en ander zal verder worden uitgewerkt in een uitvoeringsprotocol.

Arbeidsvoorwaardenpakket NS Stations

Partijen spreken af het arbeidsvoorwaardenpakket dat in het kader van de proeftuinen bij NS Stations is afgesloten op te nemen in de CAO. Dit pakket geldt voor medewerkers van NS Stations Personeel BV en NS Stations BV.

Vereenvoudiging CAO tekst

Partijen willen de tekst van de CAO zo mogelijk vereenvoudigen. Er wordt een werkgroep samengesteld die zal bekijken ten aanzien van welke regelingen vereenvoudiging van de tekst gewenst en mogelijk is. Uitgangspunt hierbij is dat er geen inhoudelijke wijziging van de regeling mag optreden. Partijen zullen nadere afspraken maken over hoe dit proces wordt vorm gegeven.

Railcollege

Studenten van het Railcollege die geslaagd zijn voor functies die binnen NS voor komen kunnen bij NS in dienst treden. Voorwaarden hierbij zijn dat er behoefte is aan nieuwe medewerkers in het betreffende vakgebied en dat de selectie (inclusief assessment) van de medewerker met een positief resultaat wordt afgerond.

Herijking pauze

Partijen spreken af de herijking van de pauze (art 103) jaarlijks in juni in het vakbondsoverleg te bespreken.

Nawerking CAO

Partijen spreken af om het onderwerp nawerking ten gevolge van een uitspraak van de Hoge Raad na de CAO onderhandelingen verder te bespreken en met elkaar te komen tot een gemeenschappelijke zienswijze.

Bedrijfsspecifieke protocollen

Als bijlage 1 en 2 zijn de overeengekomen protocollen van NedTrain en Hispeed toegevoegd.

13. Technische Bijlage

Vervallen bepalingen

Een aantal CAO bepalingen wordt geschrapt omdat de looptijd van deze bepalingen is verstreken. Het gaat om de volgende bepalingen:

- Artikel 38 lid 2: Ingangsdatum
- Artikel 47 Bijdrage ziektekostenverzekering
- Artikel 80 OV Fiets – *vervangen door nieuwe afspraak*
- Artikel 96b Sparen en Werken op Maat
- Artikel 99 lid 7 Wekelijks arbeids- en rusttijd: ingangsdatum norm streepjesdag

- Hoofdstuk 9 CAO Sociale Innovatie
- Hoofdstuk 10 artikel 8 Spaarloon
- Hoofdstuk 10 artikel 29 Neveninkomsten tijdens OVUT (deze beperking is komen te vervallen)
- Hoofdstuk 12 bijlage 3 Keuzeplan: bepalingen met betrekking tot levensloop (NB! Overgangsbepaling opnemen)
- Hoofdstuk 12 bijlage 9 Uitgangspunten Organisatie Ontwikkeling: artikel 1 en 2
- Hoofdstuk 12 bijlage 10 Spaarloon (NB! Overgangsbepaling opnemen)
- Hoofdstuk 12 bijlage 12 Vakmanschap

Overgangsregeling Spaarloon

Sinds 1 januari 2012 is de spaarloonregeling afgeschaft. Dat betekent dat werknemers met deze regeling niet meer belastingvrij kunnen sparen. Zij kunnen het opgebouwde spaarloon volledig of gedeeltelijk vrij opnemen. Hierbij gelden geen beperkende voorwaarden.

Werknemers kunnen het tegoed ook volledig of gedeeltelijk op de geblokkeerde rekening laten staan en gebruik blijven maken van de vrijstelling in box 3.

Elk jaar blijft een deel van het spaartegoed vrijvallen. Op dat deel is dan niet langer de vrijstelling van box 3 van toepassing. Voor het deel van het spaarloon dat op de spaarloonrekening blijft staan – met uitzondering van het vrijgefallen tegoed – blijft de vrijstelling van box 3 gelden tot 1 januari 2016.

Overgangsbepaling Levensloop

De levensloopregeling komt met ingang van 31-12-2021 te vervallen. Tot die tijd is er sprake van een overgangsregeling. Deelname aan de levensloopregeling is alleen mogelijk voor een medewerker die op 31-12-2011 een saldo had op zijn levensloopperekening van 3000 euro.

Betreffende medewerkers kunnen tot en met 31 december 2021 bestedingsvrij over hun aanspraken ingevolge de levensloopregeling beschikken. Over de voorziening mag derhalve ook worden beschikt voor andere doeleinden dan als loonvervanging tijdens een verlofperiode.

Voor deze medewerker geldt ook dat hij zijn aanspraken ingevolge de levensloopregeling kan blijven opbouwen, overeenkomstig de op 31 december 2011 geldende regels, met dien verstande dat hij over de inleg die vanaf 1 januari 2012 heeft plaatsgevonden of nog gaat plaatsvinden geen levensloopverlofkorting meer opbouwt.

Op basis van fiscale wetgeving geldt voor de gevallen waarin de medewerker in het jaar 2013 over de volledige aanspraak beschikt, dat in beginsel het in de belastingheffing te betrekken bedrag niet volledig in aanmerking wordt genomen. Tot het bedrag van de waarde in het economische verkeer van de aanspraak op 31 december 2011 wordt 80% van die waarde in aanmerking genomen. Het meerdere, opgebouwd vanaf 1 januari 2012, wordt wel volledig belast.

AOW-gerechtigde leeftijd

CAO bepalingen waarin als AOW-gerechtigde leeftijd op dit moment 65 jaar is opgenomen worden aangepast. Waar '65 jaar' staat, wordt dit vervangen door 'de voor de individuele werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd'.

Artikel 20 CAO zal als volgt worden geformuleerd:

Einde arbeidsovereenkomst – aanpassing CAO-artikel 20

In verband met de verhoging van de AOW-leeftijd wordt artikel 20 van de CAO aangepast.

Partijen spreken de volgende tekst af:

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op eerste dag van de maand volgend op de dag dat de werknemer de voor hem individueel geldende AOW-leeftijd heeft bereikt.

2. Werknemer kan werkgever tot uiterlijk 6 maanden vóór de op basis van lid 1 geldende ontslagdatum verzoeken de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever willicht dat verzoek in.
3. De voortzetting uit lid 2 heeft een tijdelijk karakter en loopt uiterlijk tot:
 - a. het moment dat het ouderdomspensioen van werknemer (inclusief eventueel Tijdelijk Overbruggingspensioen) door actuariële ophoging een niveau heeft bereikt van 100% van het laatst verdiende bruto inkomen;
 - b. één jaar na het bereiken van de op basis van lid 1 geldende einddatum.

Verduidelijking CAO bepalingen

Een aantal bepalingen wordt tekstueel verduidelijkt. Het betreft de volgende bepalingen:
Artikel 94 Nevenwerkzaamheden lid 2 wijzigen in: 'Binnen vier weken na ontvangst van een schriftelijk verzoek om toestemming, deelt werkgever gemotiveerd mede of toestemming wordt verleend *of niet*.

Artikel 104 Bereikbaarheidsdienst lid 6 verduidelijken: Per **oproep** wordt **minimaal** een half uur **arbeidstijd** gerekend.

Overige technische wijzigingen

Artikel 62 WIA excedent premie

Toevoegen: 50% van de bij NS in rekening gebrachte premie voor de wga-verzekering wordt ingehouden op het loon van de werknemer. De premie is een netto inhouding.

Artikel 83 GIOW

De Garantieregeling Inkomen Oudere werknemers is een complexe regeling die beoogt de inkomensvermindering als gevolg van het minder werken op onregelmatige tijdstippen op te vangen. De hiervoor gehanteerde rekensystematiek leidt tot een garantie-inkomen per contractuur. Gebleken is dat het verkopen van WTV tot een onbedoeld hoog garantie-inkomen leidt. Partijen spreken af dit effect met ingang van mei 2013 weg te nemen door rekening te houden met de extra gewerkte uren in de periode dat medewerker WTV heeft verkocht. Deze aanpassing van de rekensystematiek zal ook worden doorgevoerd in de berekening van het DS-urbedrag.

Artikel 97 Algemene Bepalingen

Definitie roostergebonden toevoegen: roostergebonden is de werknemer die (in een proces) met voorgeschreven (wisselende) diensten werkt.

Artikel 106 Feestdagenregeling

Koninginnedag wijzigen in Koningsdag m.i.v. 2014.

Hoofdstuk 8 – bedrijfsspecifieke bepalingen

Artikel 138 procentuele toeslag vijfploegendienst NT: leeftijdscategorieën met ingang van 1 mei 2013 gelijk op laten lopen met die van de CO-regeling.

Hoofdstuk 10 cao Sociale Eenheid artikel 1 begripsbepalingen:

NedRailways BV vervangen door Abellio Transport Holding BV.

Hoofdstuk 10 cao Sociale Eenheid artikel 21a Ontslag en WGA 35-80%

Toevoegen na 2° alinea:

Deze verzekering staat ook open voor medewerkers die nieuw in dienst treden, mits zij zich aanmelden binnen twee maanden na in dienst treden.

Utrecht, 11 april 2013

NS

A large, stylized signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Harry van de Kraats

NS

A signature in blue ink, featuring a prominent 'G' followed by several loops and a long horizontal stroke.

Gerard Groten

FNV Bondgenoten

A signature in blue ink, with a large 'R' and several loops.

Roel Berghuis

VVMC

A long, horizontal signature in blue ink, with many loops and a long trailing stroke.

Wim Eilert

CNV Vakmensen

A signature in blue ink, with a large 'E' and several loops.

Evert van van de Mheen

VHS

A signature in blue ink, with a large 'G' and several loops.

Gezina ten Hove

Bijlage 1

Protocol NedTrain - vakorganisaties

10 april 2013

Op 2 april 2013 zijn directie NedTrain en vakbonden overeengekomen een aantal zaken met betrekking tot toepassing arbeids- en rusttijdenafspraken, roosters en diensten vast te leggen in een protocol.

Het betreft de volgende punten:

1. Medio 2013 wordt de pilot 'rust in de roosters' uitgevoerd in het SB Randstad Zuid. Daarnaast wordt de pilot geëvalueerd, de conclusies besproken en de vervolgacties vastgesteld. Bonden, medezeggenschap en werkgever zullen in een tripartite overleg de voortgang bewaken en ideeën uitwisselen. Partijen benadrukken dat het doel is om rust in de roosters structureel goed te regelen en niet om te komen tot een beleid waarin met financiële compensaties 'onrust wordt afgekocht'.
2. NedTrain onderzoekt de mogelijkheden waarmee werknemers meer inzicht kan worden gegeven in de verlofruimte in de roosters. De terugkoppeling vindt plaats in het vakbondsoverleg van september 2013.
3. Partijen spreken af om op het gebied van de bij NedTrain geldende onregelmatigheidsvergoedingen een benchmark onderzoek te doen. Voor de zomer van 2013 zal in het vakbondsoverleg gesproken worden over welke partij hiervoor wordt uitgenodigd en welke onderzoeksvraag zal worden meegegeven. De uitkomsten van het onderzoek zullen integraal worden gewogen.
4. NedTrain zegt toe om voor de veiligheidsfuncties (treindienstleider, rangeerder en machinist met beperkte bevoegdheden) te onderzoeken waar de normen omtrent arbeids- en rusttijden bij NedTrain afwijken ten opzichte van NSR; waar het veiligheid gerelateerde aspecten betreft is NedTrain bereid deze over te nemen. Als voorbeeld hiervan doet NedTrain de toezegging dat de mogelijkheid om de dagelijkse rust 1 x per 7 x 24 in te korten tot 8 uur niet meer planmatig zal worden toegepast. In het eerstvolgende reguliere vakbondsoverleg zal dit onderwerp op de agenda staan

Bijlage 2

Protocol NS Hispeed - vakorganisaties 21 maart 2013

Op 21-03-2013 zijn directie Hispeed en vakbonden overeen gekomen een aantal zaken met betrekking tot toepassing arbeids- en rusttijdenafspraken, roosters en diensten vast te leggen in een protocol.

Het betreft de volgende punten:

1. Voor diensten met volledig binnenlandse inhoud geldt dat bij aanvang vanaf 5:01 uur in beginsel een maximale dienstlengte van 9 uur wordt aangehouden.
2. Voor diensten met een volledig binnenlandse inhoud geldt dat deze in beginsel een maximale dienstlengte kennen van 7 uur (start na 4:00 uur, maar voor 5:01 uur) en van 8,5 uur (start voor 2:30 uur en einde na 2:30 uur).
3. Minimale Rust tussen 2 diensten voor rijdende diensten met volledig binnenlandse inhoud 12 uur.
4. Planmatig zal niet vaker dan 1 x 14 x 24 uur een kortere Rust tussen 2 diensten worden gepland, bij diensten waarvoor medewerkers tussen 2 diensten van/naar huis moeten reizen.
5. Overnachtingsdiensten worden dusdanig gepland dat arbeidstijd zoveel als mogelijk in verhouding staat tot de tijd van huis. Overnachtingsdiensten worden in principe slechts gesteld indien terugkeer naar de standplaats redelijkerwijs niet meer mogelijk is.
6. Besluitvormingsproces in geval van geconstateerde afwijkingen
 - Afdeling Logistiek maakt de diensten. Afwijkingen worden vanuit de afdeling Logistiek aangeleverd aan Hoofd Rijdend. De afdeling Logistiek heeft de opdracht diensten te maken binnen de in het protocol afgesproken normen, bij afwijkingen daarop zal Logistiek moeten aangeven "het waarom" en daarmee de consequenties aangeven van het niet volgen van de normen uit het protocol (toename van het volume diensten/ toename volume nachtdiensten/ een andere verdeling over standplaatsen/ etc.)
 - Hoofd Rijdend Personeel zal dan met de gekozen roostervertegenwoordigers vanuit de betreffende carrier om tafel gaan en indien zij met de afwijkingen akkoord gaan, wordt het pakket aangeboden aan de OR conform de WOR. Indien de OR niet akkoord gaat, wordt gezocht naar alternatieven door bijv. een aanpassing van het pakket door Logistiek, zo nodig met begrotingsaanpassingen, andere verdelingen per standplaats etc. en wordt het definitieve resultaat indien akkoord alsnog aangeboden aan de OR.

Bijlage 3

Inzet in periodes met veel verlofverzoeken

In overleg tussen deelnemende medewerker en leidinggevende is ook de invulling mogelijk dat medewerker (vooral) werkt in periodes waarin veel collega's verlof willen genieten (denk aan zomermaanden, feestdagen e.d.). In die periodes kan medewerker dan tijdelijk voltijds worden ingezet. In andere periodes werkt hij dan veel minder waardoor het gemiddelde uitkomt op de met hem afgesproken arbeidsduur. Voor beide varianten geldt dat na de start van deeltijdpensioen geen verhoging van het aantal contracturen mogelijk is, verdere afbouw wel. Verder zal waar mogelijk de inzet via voorkeursroosters plaatsvinden. In aansluiting op het vorige punt kan de medewerker ook de middelen uit zijn persoonlijk budget inzetten om de financiële gevolgen van zijn/haar keuzes op te vangen.