

Overzicht stand van zaken cao onderhandelingen reactie NS op

Legenda:

Rood = Nog verschil tussen FNV Spoor en NS

Groen = voorlopige overeenstemming

Oranje = bereid ons voorstel los te laten

Grijs = status nog te onduidelijk

Cao onderhandelingen NS 2020	Voorstellen en reacties FNV Spoor	Laatste voorstel NS	Laatste tegenvoorstel FNV Spoor
			
Thema			
looptijd	1 jaar: 1 april 2020 tot en met 31 maart 2021	1-4-2020 tot en met 1 juli 2022 = 27 maanden.	1 jaar: 1 april 2020 tot en met 31 maart 2021
inkomen	De lonen en alle vergoedingen en toelagen met uitzondering de vergoeding voor over- en meeruren, worden per 1 april 2020 structureel verhoogd met 3%.	Lonen plus ORT: 1-4-2020 1-4-2020 1%, 1-4-2021 1%, 1-1-2022 1% <i>Dat is 1,33% per jaar.</i> <i>Let wel, dit is een aangepast loonbod van NS. Hun eerste voorstel was van 1% per 1-4-2020, 1% per 1-4-2021 en 1% per 1-1-2022 in combinatie met een verhoging van de pensioenpremie voor 2021.</i>	inflatiecorrectie van 1-10-2019 tot 1 april 2020. inflatiecorrectie plus 0,5% 1-04-2020 tot 1-4-2021. Dus 1.43% (voor 2019) plus 2.1% (looptijd cao)
Inkomen	Bodem van €175,00		Heeft FNV Spoor teruggetrokken bij indienen bovenstaande aangepaste looneis.

inkomen	Het inkomen bij het wettelijk geboorteverlof wordt aangevuld tot 100% van het volledige laatste verdiende salaris inclusief alle emolumenten.	<i>Geboorteverlof aanvullen tot 100%.</i>	NS neemt ons voorstel over.
inkomen	FNV Spoor stelt voor afspraken te maken over een fatsoenlijke vergoeding voor medewerkers die in welke vorm dan ook collega's les of instructie geven.	<i>Bereid tot onderzoek, is volgens NS complex tot een artikel te komen die recht doet aan de bedoelingen. Dit heeft NS in haar laatste aanbod teruggetrokken.</i>	Onderzoek zou voor FNV Spoor akkoord zijn.
inkomen	De ORT wordt ook over bovenwettelijk verlof afspraak uitgekeerd.	<i>Neemt NS niet over. Er loopt een hoger beroep over. Deze wil NS afwachten. NS geeft al aan dat ze indien NS het hoger beroep verliest, de mogelijkheid om in cassatie te gaan, zullen overwegen. Dan zou het dus nog langer duren, voordat er duidelijkheid voor de NS medewerkers ontstaat of de ORT wel of niet over bovenwettelijke verlofuren wordt toegekend.</i>	Bereid los te laten.

<p>Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof</p>	<p>Er wordt per 1 januari 2021 mogelijk gemaakt dat iedere werknemer onder de cao 3 jaar voor de individuele AOW-leeftijd kan uittreden onder gebruikmaking van de afspraken in het pensioenakkoord. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd: Werkgever levert vanaf 2021 een bijdrage van het maximaal mogelijke boetevrije bedrag (niveau netto AOW bedrag) per werknemer maximaal 3 jaar voor AOW-datum. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen.</p>	<p><i>Wil NS <u>niet</u> aan meewerken.</i></p>	<p>Houden vast aan ons voorstel.</p>
<p>Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof</p>	<p>De "Deeltijdregeling voor pensioen NS bedrijven" wordt een structurele cao-afpraak</p>	<p><i>Nee, de huidige regeling loopt tot 1 janurai 2025. In de cao is een evaluatie voor afloop van de regeling overeengekomen. Deze evaluatie wil NS afwachten.</i></p>	<p>Laten we los. Wachten evaluatie af.</p>
<p>Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof</p>	<p>Deeltijdregeling voor pensioen NS bedrijven" wordt met een 50% werken, 50% vrij variant uitgebreid</p>	<p><i>Wil NS <u>niet</u> aan meewerken.</i></p>	<p>Bereid los te laten.</p>

<p>Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof</p>	<p>levensfaseverlofregeling overeen te komen waarmee medewerkers de gelegenheid krijgen eerder te stoppen met werken, een sabbatical te nemen of om andere redenen een langere tijd aangesloten vrijaf te zijn. Hiervoor wordt het verlofsparen tot het maximaal niveau van 100 weken mogelijk gemaakt. Spaarbronnen zijn bijvoorbeeld, bovenwettelijk verlof, overuren en meeruren, (deel van) ORT, (een deel van) de decemberuitkering en vakantiebijslag.</p>	<p><i>Neemt NS over</i></p>	<p>Fijn</p>
<p>Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof</p>	<p>Iedere medewerker ontvangt 10 extra levensfaseverlofdagen per jaar.</p>	<p><i>Wil NS <u>niet</u> aan meewerken. NS stelt dat de cao voldoende mogelijkheden biedt om verlof te sparen.</i></p>	<p>Houden vast aan ons voorstel. Nu kan OGW nooit aan 100 weken komen en roostergebonden heeft verlof juist extra nodig om af en toe rust in rooster te creëren. Men kan dan ook niet meer aan RO meedoen. Je kan max 2a 3 weken sparen.</p>
<p>Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof</p>	<p>NS draagt zorg voor de kosten van de indexatie van de opgebouwde uren van de levensfaseverlofregeling</p>	<p><i>Vanwege bovenstaande is dit niet nodig.</i></p>	<p>Houden vast aan ons voorstel.</p>

Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof	art 105 lid 1 norm 1/bepaling als volgt aan te passen: Werkgever verstrekt werknemer, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, een werktijdverkorting per gewerkte dag.	<i>OW (art 105) neemt NS over.</i>	Fijn
RO ingangsdatum	Net als bij RO-55 de ingangsdatum van de RO-61 en RO-63 in laten gaan op de dag dat men de leeftijd heeft bereikt.	<i>Net als bij RO-55 de ingangsdatum van de RO-61 en RO-63 in laten gaan op de 1e van de kalendermaand volgend op de maand dat men de leeftijd heeft bereikt.</i>	Fijn
Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof	Naast de toezegging dat er voor werknemers mogelijkheden zijn om zich te ontwikkelen, via opleidingen en stages e.d., moet er ook voldoende ruimte in de formatie en bezetting zijn om de werknemers de mogelijkheid te geven om van deze faciliteiten gebruik te maken. Dit kan door in de roosters voldoende reservediensten te stellen en voldoende ruimte te maken met een robuuste bezetting.	<i>NS geeft aan dat er voldoende mogelijkheden bestaan.</i>	Gaan met NS mee.

Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof	FNV Spoor stelt voor om art 105 (Werktijdverkorting oudere werknemer -OW-) lid 1 norm 1/bepaling als volgt aan te passen: Werkgever verstrekt werknemer, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, een werktijdverkorting per gewerkte dag.	<i>Gaat NS mee akkoord</i>	Fijn.
Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof	art 101 "aanvullende regels bij nachtdienst lid 10 werknemer van 50 jaar of ouder zal op verzoek worden vrijgesteld" voor alle medewerkers van toepassing te verklaren.	<i>Nee, is volgens NS onuitvoerbaar.</i>	Bereid los te laten, indien NS akkoord gaat met ons voorstel dat medewerkers die buiten toedoen van de medewerker niet meer binnen hun functie bij NS aan het werk kunnen blijven onder het sociaal plan vallen.
Beloning secundair/Vergoedingen	art 89 (Individueel budget nu €250,00) een structurele cao-afspraken.	<i>Nee</i>	Verlenging looptijd nieuwe cao.
Beloning secundair/Vergoedingen	art 89 (Individueel budget nu €250,00) verhogen tot €750,00	<i>Nee</i>	Bereid los te laten.
Grip op arbeidstijd en werk/privé balans	In artikel 107 lid a. wordt Amersfoort uit de tekst gehaald.	<i>Nee.</i>	Houden vast aan ons voorstel.

Grip op arbeidstijd en werk/privé balans	<p>Artikel 106 (Feestdagen) kan volgens de "Europese commissie van de rechten voor de mens" discriminerend voor parttimers bij NS uitwerken. Daarom dient volgens de commissie het artikel aangepast te worden. FMV Spoor stelt voor om aan artikel 106 toe te voegen: "De parttime medewerker heeft tenminste recht op een pro rato compensatie van doordeweekse feestdagen. Indien de parttime medewerker meer dan pro rato op hiervoor genoemde feestdagen wordt ingezet is artikel 106 lid 3 van toepassing."</p>	<p><i>Nee.</i></p>	<p>Houden vast aan ons voorstel.</p>
Werkzekerheid, flex en zekerheid	<p>Werkgelegenheidsgarantie te maken voor de duur van 5 jaar. Maar uiteraard zonder de eisen die NS daaraan stelde, bij hun pactvoorstel.</p>	<p><i>De huidige "intentie werkgelegenheidsafspraken" verlengen met de looptijd cao</i></p>	<p>Houden vast aan ons voorstel.</p>
Werkzekerheid, flex en zekerheid	<p>iedere medewerker met een flexcontract na 9 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met NS aangeboden dient te krijgen.</p>		<p>Bereid los te laten.</p>

Sociaal plan	Looptijd 5 jaar. Van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2025.	<i>Huidige sociaal plan wordt ongewijzigd verlengd voor de looptijd van de cao. Als voor alle organisatie wijzigingen gedurende de looptijd de volgende standaardafspraken worden gemaakt: *Regeling reistijdcompensatie = 3 jaar volledige reistijd *</i>	Zie hieronder.
Sociaal plan	medewerkers die buiten toedoen van de medewerker niet meer binnen NS aan het werk kunnen blijven onder het sociaal plan vallen.	Sociaal vangnet, zie hieronder	Zie hieronder.
Sociaal plan		Sociaal vangnet: NS stelt voor dat er per 1 januari 2021, met looptijd van twee jaar, wordt gestart met de Pilot Sociaal Vangnet. Gedurende de looptijd van de Pilot kunnen maximaal 25 medewerkers per jaar gebruik maken van het Sociaal Vangnet. Toelatingscriteria; * Geen sprake van arbeidsongeschiktheid bij aanvraag en bij uitdiensttreding; * Geen sprake van disfunctioneren; * Er is sprake van een schrijnende situatie, waarbij voor zowel medewerker als NS vaststaat dat een beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is geworden; * Deelname van medewerker is vrijwillig. * NS en vakbonden ontwikkelen tezamen kaders om te bepalen wanneer sprake is van een schrijnende situatie. NS is bereid disfunctioneren los te laten.	Voorstel NS klinkt sympathiek. Maar wij houden vast aan ons voorstel dat medewerkers die buiten toedoen van de medewerker niet meer binnen NS aan het werk kunnen blijven, onder het sociaal plan gaan vallen. Mocht dit vangnet voor ons voorstel in de plaats komen, dan willen we geen maximaal aantal en geen uitsluiting op basis van disfunctioneren en geen uitsluiting van mensen die vanwege medische beperkingen niet meer in hun functie kunnen blijven zitten.

<p>Sociaal plan</p>		<p>Plaatsmaakregeling: <i>NS stelt voor een plaatsmaakregeling aan het sociaal plan toe te voegen. Een medewerker werkzaam in een verandergebied als bedoeld in het Sociaal Plan en die niet als boventallige is aangewezen, kan op basis van vrijwilligheid aangeven het dienstverband te willen beëindigen, ten gunste van een boventallige collega. Deze mogelijkheid staat open gedurende de eerste twee maanden van boventalligheid.</i></p> <p><i>* De vergoeding die de plaatsmaker ontvangt, is gelijk aan de voor hem/haar geldende ontslagvergoeding conform het Sociaal Plan.</i></p> <p><i>* Zowel de plaatsmaker, de boventallige medewerker, als NS dienen met de vervanging in te stemmen.</i></p> <p><i>* De plaatsmaker is op het moment van beëindiging van het dienstverband niet arbeidsongeschikt. *De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt met wederzijds goedvinden beëindigd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn.</i></p> <p><i>* De overige artikelen en faciliteiten uit het sociaal plan zijn niet op de plaatsmaker van toepassing.</i></p> <p><i>* NS kan een maximum vaststellen m.b.t. het aantal plaatsmakers.</i></p> <p><i>* Als er meer plaatsmakers zijn dan boventallige medewerkers, wordt over de plaatsmakers ‘omgekeerd’ afgespiegeld.</i></p>	<p>Klinkt sympathiek. Maar FNV Spoor stelt dat een eventueel af te spreken plaatsmaakregeling conform de UWV richtlijn bij collectief ontslag moet voldoen. Dus transparant en toetsbaar zonder dat NS op basis van eigen voorkeuren vrijwillige plaatsmakers die een vergelijkbare boventallige functie hebben, maar zelf niet boventallig zijn, ene plaatsmaker kan werven en zonder dat NS een maximum kan stellen. Ook die voorwaarde die NS voorstelt, zorgt ervoor dat NS, de UWV afspiegelingsrichtlijn wenst te omzeilen.</p>
----------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Output Gerelateerd Werken	Werknemers die conform hoofdstuk 9 art 1, onder Output gerelateerd werken vallen, maar die tijd en/of stoel gebonden worden ingezet, krijgen individueel de keuze of zij onder Output gerelateerd werken blijven vallen of daarvan uitgezonderd willen worden. Tijdens eerste ronde ingebracht: en bij ontbreken van invloed op input.		Bereid los te laten.
Output Gerelateerd Werken	NS dient de medewerkers die onder Output gerelateerd werken vallen actief te informeren over hun rechten over zelfroosteren, thuiswerken etc.	<i>Meer informatie bereikbaarheid Ombudsman. Arbeidsvoorwaardelijke info bij overgang H8 naar H9</i>	Houden vast aan ons voorstel.
Output Gerelateerd Werken	De ombudspersoon (ombudsman) organiseert per afdeling ieder kwartaal inloopsprekuren. Tevens informeert NS de betreffende medewerkers actief wanneer en hoe men de ombudspersoon (ombudsman) kan bereiken.		Houden vast aan ons voorstel.
Reiskostenvergoeding	art. 119 a lid 4 op te nemen dat alle kilometers in aanmerking komen voor de reiskostenvergoeding.		Bereid los te laten.

fietsleaseplan	NS faciliteert in fietsleaseplan onder de nieuwe wettelijke voorwaarden.	<i>Nee</i>	Bereid los te laten.
Maaltijdvergoeding.	art 130 lid 1 (maaltijdvergoeding Int) als volgt aan te passen: De medewerker die als gevolg van een dienst in, naar of vanuit het buitenland een middagmaaltijd en/of een avondmaaltijd gebruikt in het buitenland, maar niet in het buitenland overnacht, ontvangt de maaltijdvergoeding conform art 130 lid 2. Deze voorwaarden komt, onder de in dit voorstel genoemde omstandigheden, in plaats van de algemene voorwaarden voor een maaltijdvergoeding uit art. 113 lid 1 en 2.	<i>Lunchvergoeding NS Int a €11,00. indien men werkt en lunch tussen 12 en 17 uur.</i>	Bereid hiermee akkoord te gaan.
Maaltijdvergoeding.	Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de loonontwikkeling van de cao.	<i>Niet over gesproken.</i>	Houden vast aan ons voorstel.

Functiewaardering	<p>FNV Spoor stelt voor op het gebied van functie-indeling een specifieke bezwaar en beroepsprocedure af te spreken, die in de interne bezwaarfase een specifieke (permanente) interne bezwaarcommissie voor het behandelen van functie indelingsbezwaren bevat alsmede in de externe beroepsprocedure een (ad hoc) beroepscommissie die voor vakbondsleden zal bestaan uit een vertegenwoordiger van de systeemhouder (AWVN) en een functiewaarderingsdeskundige van de vakbond waarbij de betreffende werknemer(s) is (zijn) aangesloten.</p>	<p><i>Eerst wilde NS wel iets meebewegen, maar het dan onderbrengen bij de algemene klachtenregeling/klachtencommissie. In haar laatste voorstel heeft NS zelfs dit compromis van NS weer teruggetrokken.</i></p>	<p>Houden vast aan ons voorstel. Los van klachtencommissie. Het ORBA Functie indeling / weging systeem is zeer specifieke en behoeft specifieke kennis van het OBA systeem. Dat kan niet overgelaten worden een de algemene klachtencommissie.</p>
Pensioen	<p>Per 1 januari 2020 loopt onze huidige pensioenregeling af. Uiterlijk eind van dit jaar zullen partijen tot nieuwe afspraken voor verlenging van onze pensioenregeling dienen te komen. FNV Spoor stelt voor de pensioenpremie voor één jaar af te spreken.</p>	<p><i>3 jaar, premie vast 24%</i></p>	<p>Nog geen nee, afhankelijk van andere afspraken en als we tot looptijd cao voor 1 jaar kunnen afspreken. we gaan akkoord met de optie die NS vrijdagavond benoemde. 1 jaar premie a 24% in de cao en 1 jaar kiloprijs door het pensioenfonds. <i>Nu partijen niet tot een cao resultaat zijn gekomen, zal de premie voor één jaar blijven staan op 24%.</i></p>

	<p>onze inzet is te streven naar de maximaal mogelijke pensioenregeling, d.w.z. een regeling met een fiscaal maximaal opbouwpercentage en daarmee corresponderende franchise. Als uitgangspunt hierbij gelden het huidige opbouwpercentage (1,875% per jaar) en daarmee corresponderende franchise (€14.167,-).</p>	<p><i>NS was bereid om voor 2021 de premie op 29% te zetten. Waarbij NS 2/3 van de premie en de medewerker 1/3 voor haar rekening zou nemen. Wel onder voorwaarden van een afspraak de premie 3 jaar vast te zetten (29% voor 2021, en voor 2022 en 2023 24%)</i></p>	<p>We zijn bereid de premie door te laten lopen met 24% voor 1 jaar waardoor voor 2021 opbouwpercentage daalt.</p>
	<p>Looptijd vakbondscontributie door werkgever.</p>	<p><i>Nee</i></p>	<p>Bereid los te laten.</p>
<p>Grip op arbeidstijd en werk/privé balans</p>	<p>meer invloed op de eigen werktijden te geven.</p>		<p>Bereid los te laten.</p>
<p>Grip op arbeidstijd en werk/privé balans</p>	<p>Recht op onbereikbaar te zijn.</p>		<p>Bereid los te laten.</p>
<p>Thuiswerkvergoeding</p>	<p>NS kent medewerker die in overleg met de werkgever thuis werkt een thuiswerkvergoeding toe. Deze bedraagt € 3,- netto per dag. Het is een tegemoetkoming in het faciliteren van de voorzieningen van een thuiswerkplek waar de Arbowet niet op ziet, bijvoorbeeld internet en energiekosten. Deze vergoeding geldt voor dagen waarop de medewerker de gehele dag thuiswerkt.</p>	<p><i>Nee</i></p>	<p>Houden vast aan ons voorstel. €3,00 per dag.</p>

thuiswerkfaciliteiten	De medewerker die regelmatig in opdracht van de werkgever thuis dient te werken, wordt op verzoek van de werknemer voorzien van een door NS gefaciliteerde thuiswerkplek welke aan de in de Arbowet vastgestelde (ergonomische) eisen voldoet.	<i>Is al intern geregeld</i>	Wij krijgen signalen dat niet iedereen wordt gefaciliteert en of de juiste weg weet te vinden. Dus goed regelen liefst in de cao.
Grip op arbeidstijd en werk/privé balans	De vergoeding van overuren en meeruren wordt verhoogd met 50%		Bereid los te laten.
Grip op arbeidstijd en werk/privé balans	Overurentoeslag voor iedereen gelijk. voor iedereen onder cao.		Bereid los te laten.
Grip op arbeidstijd en werk/privé balans	Vergoeding meer- en overuren in tijd en op nadrukkelijk verzoek mw in tijd.		Bereid los te laten.
Sociaal plan	FNV teruggetrokken > in het sociaal plan op te nemen dat bij het verplaatsen van werkzaamheden de reistijd en reiskostencompensatie in het sociaal plan overeen te komen.	<i>NS: in sociaal plan, voor wie vanwege reorganisatie van standplaats. Alle reistijd zal drie jaar vergoed worden. Gedurende 3 jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichterbij standplaats.</i>	Is eventueel over te praten. Maar er moet voldoende overblijven voor decentrale betere afspraken
	Studie leeftijd in balans. Hoe kunnen generaties beter samenwerken?	<i>NS wil hier studie over.</i>	Geen bezwaar