

Het jaar loopt (al) weer ten einde

Nu het jaar weer ten einde loopt is het tijd om eens terug te kijken, zonder de toekomst uit het oog te verliezen. Als eerste valt op de nasleep van de CAO onderhandelingen; je zou denken, CAO onderhandelingen, partijen hebben een overeenkomst, ondertekenen en klaar is kees. Helaas was het in 2007 even iets anders, er waren zoveel punten die in deze onderhandelingen aan bod kwamen dat deze absoluut niet in enkele dagen onderhandelen konden worden “weggewerkt”.

Zo werden verschillende onderdelen doorgeschoven naar een “technische commissie”. Deze technische cie had als taak om de onderwerpen, zoals bv. de ombouw van de tekst voor de CAO (boekje) vorm te geven. Dit omvormen was een wens van NS. De VVMC heeft direct in het begin al aangegeven geen verandering in de huidige opzet nodig te vinden, medewerkers en zeker rijdend personeel waren gewend aan de huidige opzet. Bij zo'n ombouw is het ontzettend belangrijk dat niets vergeten wordt of verkeerd “verwoord”. Vaak hebben wij moeten vernemen zelfs tot in de herfst van 2008: “Waar blijft het CAO boek(je)?” Artikel voor artikel is de CAO doorgeworsteld, waarbij de VVMC een voorname rol heeft gespeeld in het één op één overzetten en opnieuw redigeren van de tekst. Elke keer weer opnieuw moest er bij behandeling van het verslag minutieus worden gekeken naar “onzuiverheden”.

Ook nu nog (midden nov. red.) zijn een aantal zaken nog niet afgetikt door de technische cie, b.v. de parttimer met de streepjesdag is nog een heet hangijzer. De VVMC heeft, eigenlijk als enige, de problematiek van de streepjesdag in beeld en bij NS onder de aandacht gebracht. Vele op- en aanmerkingen, wij schrijven 8 juli 2008, die schreeuwen om een oplossing, hebben wij op het bureau van NS neergelegd. Mede door een andere problematiek, het anders interpreteren van wat is afgesproken over de ATW en dan met name over datgene wat betreft de vereenvoudigde ATW, heeft vooral de VVMC bezig gehouden. In deze zaak stonden wij zo goed als alleen.

Een ander probleem vormde de status van de RO dag. De RO dag, maar ook de streepjesdag, daar was voorheen niets over geregeld. Nu is er al een (kleine) vooruitgang geboekt nl. als één van deze dagen wordt verschoven of ingetrokken, na de DW, levert dat meteen een hoge oproep op. Verder is er in de CAO ook afgesproken dat per jaar, gedurende de looptijd van deze CAO, € 50.000 gedoneerd wordt aan de instelling NCSI (Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie). Op zich was er niks op tegen om hier een donatie aan te geven totdat duidelijk is geworden waar dit instituut o.a. mee bezig is. Tot onze verbazing is dit instituut, samen met o.a. een collega vakbond, bezig om Individueel Roosteren mede verder te ontwikkelen. Het kan verkeren.

Pilots bij NS, met Individueel Roosteren, hebben duidelijk gemaakt dat dit niet iets is waar rijdend personeel op zit te wachten, sterker nog, twee onafhankelijke onderzoeken door de VVMC en de POC Asd. hebben duidelijk gemaakt dat ruim 80% van het rijdend personeel het met Individueel Roosteren niet ziet zitten.

Ook de pilot die in 's-Hertogenbosch zou worden gehouden is al vrij snel gestopt vanwege onvoldoende personeel. Via een rapport van TNO (oud werkgever van Dir. HRM), dat met kunst en vliegwerk een flinterdun positief beeld probeert te scheppen, moet de basis vormen om verder te experimenteren met individueel roosteren.

De VVMC lijkt dit een doodlopende weg, zeker ook omdat hier voorbij wordt gegaan aan de extra, ik zou bijna zeggen extreme onregelmatigheid waarmee rijdend personeel wordt geconfronteerd. Vermeldenswaardig is nog de groei die onze vakbond doormaakt, niet alleen bij NSR maar ook bij de andere bedrijven die in het vervoer per spoor acteren. Een woord van dank aan hen die zich hier met ziel en zaligheid voor inzetten, het maakt de vakbond sterk, het geeft ook aan dat de aanpak van de VVMC voor de medewerkers herkenning oplevert. Met elkaar en voor elkaar kunnen wij met een gerust hart op naar een (hopelijk) succesvol 2009.

Frans van Wanrooij
Voorzitter VVMC

Verkiezingen OR-POC

Ondernemingsraad (OR) en Productie Onderdeel Commissie (POC) verkiezingen NS Reizigers en Hispeed medio 2009.



Via deze trekhaak wil de VVMC je graag informeren over de verkiezingen voor de OR NSR/Hispeed en POC bij NSR. Wat betekent Intern Overleg? Er is verschil tussen Intern- en Extern overleg. Extern overleg is overleg van de vakbonden met NSR of Hispeed, zowel op lokaal als landelijk niveau. De intern overlegleden zijn vertegenwoordigers van de werkvloer, die via hun achterban gekozen worden voor deelname aan de OR of de POC.

De OR is bezig met landelijke aangelegenheden en heeft als overlegpartner de Directie(s) van NSR of Hispeed. De OR behandelt veelal adviesaanvragen van de Directie, belangrijk op dit ogenblik zijn bv. de implementatie van T&S in NSR en de adviesaanvraag fouilleren en handboeien. Ook een adviesaanvraag voor leren in eigen tijd, overigens door de OR NSR afgewezen, is aan bod gekomen.

De POC NSR is meer "lokaal" bezig en heeft als overlegpartner de Pdm (productiemanager) van het betreffende productiegebied. In een productiegebied zijn voornamelijk de roosters en de verlofregeling de belangrijkste zaken die door de POC worden behandeld. De OR leden worden grotendeels vrijgesteld van dienst, onder normale omstandigheden vervullen zij één dag per week hun eigen oorspronkelijke functie. De POC leden worden voor Dagelijks Bestuur-, commissie-, onderling overleg en de Overlegvergadering met de Pdm vrijgesteld van de eigen dienst.

Voor de OR en ook voor de POC worden er scholingen gegeven variërend van Wet op de Ondernemingsraad (WOR) tot vergadertechniek. Via onderstaande formulieren, de kandidaatstelling en de bereidheidverklaring, kunt u zich aanmelden tot 25 januari 2009 als kandidaat voor één of beide intern overlegorgaan(en). Na ontvangst van uw aanmelding zal contact worden opgenomen met uw afdeling voor verdere invulling van het te lopen traject, zoals bv. samenstellen van de lijstvolgorde en het maken van een verkiezingscampagne.

Heeft u interesse, geef u dan via de formulieren op de volgende pagina's op.

Kandidaatstelling



VAKBOND VOOR RIJDEND PERSONEEL

Ondergetekende:

Naam M/V

Adres

Postcode

Woonplaats

Telefoonnr. NS

Geb. datum

Personeelsnummer

Functie

Standplaats

e-mail adres

Bovengenoemde kandidaat verklaart zich bereid zijn/haar kandidaatstelling voor het onderstaande overlegorgaan te aanvaarden (aankruisen wat van toepassing is).

Ondernemingsraad NSR/Hispeed

Productiegebied

Datum	Plaats	Handtekening
.....

*Dit formulier per omgaande retour, maar voor 25 januari 2009, zenden aan:
Secretariaat VVMC, Postadres: Antwoordnr. 60090, 5000 VB TILBURG*

Voor eventuele verdere informatie kunt u zich wenden tot uw plaatselijk contact van het afdelingsbestuur van de VVMC op uw standplaats. Tevens kunt u bellen of faxen met het secretariaat van de VVMC op Tel: 013-5802768 / Fax: 013-5802959

Bereidheidverklaring



VAKBOND VOOR RIJDEND PERSONEEL

Ondergetekende:

Naam M/V

Adres

Postcode

Woonplaats

Telefoonnr. NS

Geb. datum

Personeelsnummer

Functie

Standplaats

e-mail adres

Bovengenoemde kandidaat verklaart zich bereid zijn/haar kandidaatstelling voor het onderstaande overlegorgaan te aanvaarden (aankruisen wat van toepassing is).

Ondernemingsraad NSR/Hispeed

Productiegebied

Datum	Plaats	Handtekening
.....

*Dit formulier per omgaande, maar voor 25 januari 2009, retour zenden aan:
Secretariaat VVMC, Postadres: Antwoordnr. 60090, 5000 VB TILBURG*

Voor eventuele verdere informatie kunt u zich wenden tot uw plaatselijk contact van het afdelingsbestuur van de VVMC op uw standplaats. Tevens kunt u bellen of faxen met het secretariaat van de VVMC op Tel: 013-5802768 / Fax: 013-5802959

Uit het bestuur

Veiligheidscentrale

Na constatering van Machinisten en (Hoofd)conducteurs over te lange wachttijden of het niet in contact kunnen komen met de veiligheidscentrale heeft de VVMC hierover aan de bel getrokken. Dit was een onacceptabele toestand, je belt de centrale immers niet voor niets, kostbare tijd werd verloren voordat contact tot stand kwam. Gelukkig kunnen wij nu constateren dat na de oproep van de VVMC de bezetting van de veiligheidscentrale is verdubbeld. Mochten er in de toekomst toch nog (te) lange wachttijden zijn voordat iemand aan de lijn komt, meld dit dan, voor uw eigen veiligheid maar ook de veiligheid van derden. Alarmnummer: 030 - 235 4444 voor:

- * Directe ondersteuning (assistentie) door S&V teams, politie of andere hulpdiensten
- * Melden verdachte voorwerpen of -gedrag
- * Ordeverstoring

Informatie nummer: 030 - 235 3100 voor:

- * GBA bevraging
- * Informatie over controle, orde rust en veiligheid

Belastingsservice

Beste mensen, ook voor het belastingjaar 2008 wil de VVMC de leden in de gelegenheid stellen om de aangifte te laten verzorgen door een belastingconsulent. De aangifte zal zoals gebruikelijk op ons kantoor te Tilburg worden "ingevuld". Wil u de aangifte in Tilburg laten verzorgen, geef u dan op voor 31 januari 2009 bij het secretariaat van de VVMC, mail: secretariaat@wmc.nl of tel. nr. 013-5802768. U krijgt na aanmelding van de VVMC te horen wanneer en op welk tijdstip u in Tilburg wordt verwacht voor invulling.

Nieuwjaarsreceptie

De nieuwjaarsreceptie zal dit jaar worden gehouden na afloop van de RVA van 16 januari 2009; aanvang 15.30 uur lokaal Railzicht te Amersfoort.

Algemene ledenvergadering 2009

De Algemene Leden Vergadering 2009 zal worden gehouden op 28 mei in gebouw Railzicht te Amersfoort; aanvang 10.15 uur.

CAO commissie

De CAO commissie is weer volop bezig om voorstellen te verzamelen en vorm te geven aan de voorstellen van de VVMC voor de komende onderhandelingen. De commissie bestaat uit de volgende personen: Simon Geltink, Frans van Kasteren, Harrie Schutten, Jef Wieland, Kees Bronius, René van den Oetelaar, Frans van Wanrooij, Wies Janssen en Wim Eilert, Fred Stobbe, Kees van der Laan.

Kantonrechtersformule versoerd

De ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule gaat omlaag. De effecten van deze herziening zijn het grootst voor jonge werknemers. Bedrijven hoeven ook minder vergoeding te betalen als hun personeel cursussen heeft mogen volgen of wanneer het bedrijf in financiële problemen verkeert. Kort samengevat behelzen de belangrijkste wijzigingen een andere berekening van de dienstjaren, meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van werknemers en de financiële positie van de werkgever, en maatwerk voor werknemers die in het zicht van pensionering zijn. Volgens de huidige formule wordt de vergoeding berekend door het aantal dienstjaren te vermenigvuldigen met het bruto maandsalaris en met een factor waarin de bijzondere omstandigheden van het geval zijn uitgedrukt in een cijfer.

Daarbij tellen de dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar voor één maandsalaris, van 40 tot 50 jaar voor anderhalf en vanaf 50 jaar voor twee.

Leeftijdsgrenzen verschuiven

De kantonrechters willen voor de toekomst de leeftijdsgrenzen verschuiven, waarbij de dienstjaren tot 35 jaar tellen voor een half, van 35 tot 45 jaar voor één, van 45 tot 55 jaar voor anderhalf en vanaf 55 jaar voor twee maandsalarissen per dienstjaar.

De kantonrechters willen daarmee inspelen op de verbeterde arbeidsmarktpositie van jongeren, terwijl de bescherming van de oudere werknemer gehandhaafd blijft.

Cursussen van de werkgever

Ook kan de vergoeding voor een werknemer die door zijn werkgever in staat is gesteld cursussen te volgen lager uitvallen. Hij heeft een steviger positie op de arbeidsmarkt en heeft volgens de kantonrechters minder financiële bescherming nodig dan andere collega's.

Arbeidsmarktpositie meegewogen

Werknemers die werkzaam zijn in een branche met een groot gebrek aan personeel, hebben volgens de rechters minder bescherming nodig dan werknemers in een sector waarin veel werkloosheid heerst.

Financiële positie werkgever

Ook willen de rechters meer rekening houden met de financiële positie van de werkgever als die met jaarstukken en onderbouwde prognoses kan aantonen dat een vergoeding voor hem onbetaalbaar is. De kantonrechters willen vanaf 1 januari 2009 met de aangepaste richtlijnen gaan werken.

Meld altijd eerst via de juiste kanalen!

VVMC Veiligheid ontvangt regelmatig vragen van onze leden om veiligheidszaken in behandeling te nemen. Uit navraag blijkt dan vaak dat men de melding niet bij de Pm of AAS heeft gedaan. Het is de bedoeling dat eerst bij de Pm of AAS de melding te doen, kom je er niet uit dan is VVMC Veiligheid er om het op te pakken. Ook VVMC Veiligheid krijgt niet altijd de onderste steen boven, maar wij werken er wel hard aan. Vul altijd een model 1486 in en maak een kopie voor jezelf; mocht je geen bevredigend antwoord krijgen kan je die altijd aan VVMC Veiligheid sturen. Wil je dat VVMC Veiligheid iets voor je doet, zet het dan op papier of op de mail veiligheid@vmmc.nl, alleen een telefoontje volstaat niet want alleen zaken die op "papier" worden aangeleverd geven ons de basis om er verder mee te gaan.

'Ontziemaatregelen desnoods bij wet schrappen'.

Als werkgevers en vakbonden de komende jaren onvoldoende afspraken maken in cao's over de afbouw van zogeheten ontziemaatregelen voor ouderen, zoals extra verlofdagen, worden deze regelingen uiteindelijk wel bij wet aangepakt. Dat heeft minister Piet Hein Donner (Sociale Zaken) in de Tweede Kamer gezegd. Daarbij benadrukte Donner dat speciale voorzieningen die ouder personeel onnodig duur maken en discriminerend kunnen zijn, al worden geschrapt. Daarover heeft het kabinet ook afspraken gemaakt met sociale partners (?) tijdens het Najaarsoverleg in oktober. Ook zei de minister dat cao's niet "van de ene dag op de andere" zijn aan te passen. Daarvoor moeten werkgevers en vakbonden enige jaren de tijd krijgen. De CDA-bewindsman reageerde daarmee op vragen van VVD, GroenLinks en D66 hoe hij omgaat met cao-afspraken die belemmeren dat mensen langer doorwerken. Vooral VVD-Kamerlid Stef Blok en zijn D66-collega Fatma Koser Kaya drongen erop aan dat de minister niet meer cao's algemeen verbindend verklaard voor een hele sector als in de collectieve arbeidsovereenkomst afspraken staan, die in strijd zijn met het kabinetsbeleid om meer mensen aan het werk te krijgen.

Arbeidsongeschiktheid en verlof



Inleiding

Een werkgroep vanuit NSR heeft zich ongeveer anderhalf jaar geleden, samen met mensen van Bureau Arbeidszaken van NS Reizigers gebogen over het gegeven hoe om te gaan met de (her)berekening van het verlof in geval van langdurige ziekte en het verrichten van lichte dienst. De destijds gekozen manier van berekenen is weer ter discussie gesteld. In overleg met Bureau Arbeidszaken is besloten in het vervolg en met ingang van 1 september 2006 de (her)berekening als volgt (op de oude manier) uit te voeren.

Wat zegt de Wet

Kort samengevat staat er in Boek 7, Titel 10, Afd. 3, Art 635:

“De werknemer verwerft aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan ‘een maand opvolgen”.

Vrij vertaald: verlofopbouw over de laatste zes maanden van volledig buiten dienst zijn. *Lichte dienst.*

De Wet zegt ook iets over de rechten bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (het door ons genoemde fenomeen “lichte dienst”).

Hiervoor geldt echter hetgeen er in de CAO (art 5.4.11) is afgesproken, n.l. gedurende de periode van lichte dienst: volledig opbouwen en volledig afschrijven.

Let wel: Ingeval van lichte dienst is er een verplichting (er is namelijk een afspraak geheel of gedeeltelijk al of niet vervangende arbeid te verrichten) op de werkvloer te verschijnen. Ingeval van arbeidstherapie is deze verplichting er niet: in dit geval is men dus nog steeds volledig buiten dienst.

De uitvoering

Om de toepassing van de (her)berekening duidelijk te maken, hierbij een drietal voorbeelden.

Voorbeeld 1

Iemand is 5 maanden volledig buiten dienst, doet daarna 2 maanden lichte dienst, is vervolgens weer 3 maanden volledig buiten dienst, doet daarna weer 2 maanden lichte dienst en is vervolgens geheel hersteld. De totale verzuimperiode is 12 maanden. Er zijn geen onderbrekingen in de periodes van volledig buiten dienst zijn van minder dan een maand. Betrokkene bouwt dus over de volledige periode van 12 maanden verlof op.

Voorbeeld 2

Iemand is 8 maanden volledig buiten dienst, doet daarna 2 weken lichte dienst, is vervolgens weer 4 maanden volledig buiten dienst en gaat daarna de WAO in (is dus ambtshalve hersteld).

De totale verzuimperiode is $12 \frac{1}{2}$ maand. Er is een onderbreking in de periodes van volledig buiten dienst zijn van minder dan een maand, 2 weken in dit geval. De twee periodes van volledig buiten dienst zijn worden nu samengevoegd, dus $8 + 4 = 12$ maanden totaal. Betrokkene heeft recht op verlofopbouw over de laatste zes maanden van volledig buiten dienst zijn. Hij heeft echter ook nog twee weken lichte dienst gedaan. De totale periode van verlofopbouw wordt in dit geval 6 maanden en 2 weken ($6 \frac{1}{2}$ maand dus). De totale periode waarover het verlof vervalt bedraagt nu dus $12 - 6 \frac{1}{2} = 5 \frac{1}{2}$ maanden.

Voorbeeld 3

Iemand is 3 maanden volledig buiten dienst, doet daarna 3 weken lichte dienst, is vervolgens weer 4 maanden volledig buiten dienst, doet daarna weer 2 1/2 maand lichte dienst en wordt vervolgens geheel hersteld. Er is een onderbreking in de periodes van volledig buiten dienst zijn van minder dan een maand (3 weken in dit geval). De twee periodes van volledig buiten dienst zijn worden samengevoegd, dus 3+4 = 7 maanden totaal. Betrokkene heeft recht op verlofopbouw over de laatste zes maanden van volledig buitendienst zijn. Hij heeft echter ook nog gedurende die periode 3 weken lichte dienst gedaan. De totale periode van verlofopbouw bedraagt nu dus 6 maanden + 3 weken. De totale periode waarover het verlof vervalt bedraagt nu dus 7 maanden - 6 maanden en drie weken is 1 week!

MT gaat nog steeds niet goed om met Kort Zorg verlof



Bij de NS is kort Zorgverlof al sinds 2001 in de CAO opgenomen en wordt niet goed "uitgelegd" naar de medewerkers toe. Als eerste wordt vaak direct geroepen dat men maar verlof moet opnemen. Verlof, dat neem je om van te genieten, een partner verzorgen is in het algemeen gezien niet genieten van een verlof dag/periode. Verlof is een recht en Zorgverlof is ook een recht en kan nooit afhankelijk zijn van de kennis van een manager. Gebrek aan medewerkers/personeel kan nooit een zwaarwegend belang zijn, zolang er voor andere redenen inhuur en of hoge/lage oproep voor in dienst komen wordt verstrekt. De gehele personele bezetting, dan wel onderbezetting is voor de verantwoording van de PDM en daar heeft de medewerker geen invloed op.

2.4.6. Zorgverlof

Velen kennen naast het werk belangen die zich niet altijd goed met het werk laten combineren. Dat doet zich bijvoorbeeld voor als een werknemer een kind heeft dat plotseling ziek wordt en thuis opgevangen moet worden. Het zorgverlof dat hieronder wordt behandeld, ziet ook op andere vergelijkbare situaties.

Zorgverlof

Een medewerker kan zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke opvang van een ziek kind of zieke partner. Het dient dan te gaan om een kind dat nog thuis woont of partner waarmee de werknemer samenwoont. Het zorgverlof kan ook opgenomen worden voor de noodzakelijk opvang van een zieke vader en moeder. Voor deze bloedverwanten geldt niet de eis dat de medewerker daarmee samenwoont, zoals dat wel geldt voor een kind of partner (art 5:1 WAZO).

Melding verlof

Maakt een medewerker gebruik van het zorgverlof, dan wordt dit in beginsel vooraf aan de werkgever gemeld. Is dit niet mogelijk, dan verneemt de werkgever het opnemen van zorg-

verlof zo spoedig mogelijk achteraf. De medewerker geeft aan waarom het zorgverlof wordt opgenomen, alsmede hoe, wanneer en hoe lang het verlof duurt (art 5:3 WAZO). Op verzoek aannemelijk maken verlof. Een werkgever die twijfelt of de medewerker wel terecht verlof neemt, kan verlangen dat de medewerker dit aantoont. Voldoende is dat de medewerker de noodzaak om verlof te nemen aannemelijk maakt (art 5:5 WAZO).

Maximale duur van het zorgverlof?

Het zorgverlof is maximaal twee keer de arbeidsduur per week. Dat betekent dat een medewerker die drie dagen van 8 uur per week werkt, aanspraak kan maken op 48 uur zorgverlof (3 x 8 uur x 2). Deze 48 uur hoeft de medewerker niet achter elkaar op te nemen, aangezien degene ook een korte periode in deeltijd kan gaan werken. Bijvoorbeeld door het verlof met één dag per week op te nemen.

Op het verlof kan de medewerker alleen een beroep doen als bovenstaande omstandigheden zich voordoen (noodzakelijke zorg voor een zieke). Wanneer een medewerker op zorgverlof aanspraak maakt, wordt er gekeken of er in de laatste 12 maanden al eerder een beroep op dit recht is gedaan en of de maximale duur (recht op kzv) daarbij reeds is bereikt.

Bezwaren van de werkgever.

Onder bepaalde omstandigheden kan de werkgever verlangen dat de medewerker toch werkt en van het verlof geen gebruik maakt. De werkgever kan het verlof tegengaan als hij een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. (art 5:4 WAZO)

Het is niet de bedoeling dat het belang van de medewerker bij zijn verzoek, wordt afgewogen met het belang van de werkgever. De medewerker hoeft zijn belang niet eens kenbaar te maken. De werkgever dient de medewerker in beginsel met verlof te laten gaan als bovenstaande omstandigheden zich voordoen. Ook wanneer dat de werkgever slecht uit komt, hoewel zijn bezwaar niet dusdanig groot is dat zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen het verzoek verzetten. Zijn aan de andere kant de bezwaren voor de werkgever te groot, dan is verlof niet mogelijk. Zelfs wanneer de medewerker een uitermate groot belang bij dat verlof heeft. Bij zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever dient gedacht te worden aan (ernstige) situaties, die dusdanig van belang zijn voor de werkgever dat ook een noodzakelijk zorgverlof redelijkerwijze niet tot de mogelijkheden behoort. Het belang van de medewerker wordt niet met het belang van de werkgever vergeleken.

Doorbetalen loon

Over de uren dat de medewerker zorgverlof neemt, betaalt de werkgever 70 % (NS betaalt 100% bij CAO geregeld) van het loon. De werkgever dient er wel voor te zorgen dat de medewerker over die uren minimaal het minimumloon ontvangt (4.1.6.). Het loon dat doorbetaald moet worden kent ook een maximum, namelijk niet meer dan 70 % van het maximum dagloon. Medewerkers die derhalve meer verdienen dan het maximum dagloon, krijgen 70 % doorbetaald, te berekenen over het dagloon dat wordt gebruikt voor het vaststellen van de verschuldigde premies werknemersverzekeringen (70% van € 165,- = € 115,50 in 2003) (4.5.1.) (art 5:6 WAZO).

Afwijkende regeling

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan van voorgaande afwijken. Is er geen CAO of bevat de CAO daarvoor geen regeling, dan kan de werkgever van voorgaande afwijken door hierover overeenstemming te bereiken met een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (5.1.11.4.)

Railion verhuisd



De directie heeft het advies van een speciaal ingestelde projectgroep met betrekking tot de locatiekeuze voor het nieuwe hoofdkantoor van Railion Nederland N.V. overgenomen en kiest daarmee definitief voor Rotterdam Alexander als vestigingsplaats.

De keuze is gebaseerd op een uitvoerig onderzoek waarbij de reisafstand tot het nieuwe kantoor van alle medewerkers die op dit moment in Utrecht werkzaam zijn een belangrijke rol heeft gespeeld.

De verhuizing moet omstreeks zomer 2009 zijn beslag krijgen en uiterlijk afgerond zijn in december 2009. De verhuizing betreft de activiteiten die nu plaatsvinden in het Utrechtse gebouw en die volgens de huidige inzichten ook in de toekomst in Nederland moeten worden uitgevoerd.

Voor een aantal planning- en bijsturingprocessen van Transport Management Nederland (TM N) wordt in het kader van de verdere internationale integratie onderzocht of Duisburg - in de onmiddellijke nabijheid van TM West - een goede vestigingsplaats is.

De verhuizing zal als een apart project worden aangestuurd met daarbij veel aandacht voor de personele kant. De OR zal in dit kader actief bij het project worden betrokken. De communicatie over het project zal tijdig en transparant zijn.

Elske ter Veld vindt pensioenen leuk



Nederlanders zijn te weinig pensioenbewust. Pas als we een leesbril hebben, willen we ons pensioenoverzicht lezen.

Maar dan is het vaak al te laat! Elske ter Veld wil met de belanggenorganisatie Pensioen kijker.nl Nederlanders aansporen tot meer pensioenplezier: "Pak er eens een borrel bij, en ga er goed voor zitten."

Carrièrelang hield de Groningse zich bezig met de sociale kant van onze maatschappij. Dat begon met opoe, maar daarna klom ze op in de rangen van de vakbeweging, alwaar tot diep in de jaren zeventig een groot verschil tussen pensioenbewustzijn bij mannen en vrouwen bestond.

"Bij vrouwen is het helemaal droevig gesteld met het pensioenbewustzijn. Terwijl die vaak net een paar jaartjes ouder worden, waardoor je niet zelden bij bejaarde dames de klacht hoort: 'Ik heb geen verstand van financiën, want dat deed mijn man altijd'."

De eerste golf van pensioenbewustzijn ontstond in de jaren dertig.

“Mensen hadden in de crisistijd geen vertrouwen meer in de overheid, en wilden zelf meer grip op hun oudedagsvoorziening hebben”, aldus Ter Veld.

“Uit deze periode stammen dan ook talloze pensioenfondsen. Allicht dat we binnenkort een vergelijkbare trend zien, en dat meer mensen zich eens over hun pensioen gaan buigen nu ze horen over de aanhoudende ellende op de beurs.”

“Natuurlijk is het zuur als je pensioenfonds een keer niet kan indexeren (compenseren aan de inflatie).

Dit jaar zullen zeer weinigen daarin slagen, denk ik. Maar het is helemaal niet nodig om bij zwaar weer op de financiële markten direct voor je pensioen te vrezen. Hoewel ik er blij mee ben dat mensen zich er wat meer voor interesseren, doe je er goed aan te beseffen dat een pensioen over een heel lange termijn wordt opgebouwd. Een of twee slechte beleggingsjaren doen daar niets aan af.”

Nederland kent drie vormen van pensioenopbouw.

De eerste pensioenpijler is de staat. Sinds 1957 wordt er *AOW* verstrekt. Wat mensen soms moeilijk begrijpen, is dat deze volksverzekering een omslagstelsel is. De werkende mensen betalen de *aow* van de gepensioneerden. Een restje solidariteit en gemeenschapszin.

Want verder is de oudedagsvoorziening een persoonsgebonden item geworden.

Mensen overschatten vaak de hoogte van de *aow*, zeker als ze tussen hun 15e en 65e niet onafgebroken in Nederland hebben gewoond.

De tweede pijler is het Pensioen van het bedrijf of de bedrijfstak waarin men werkt. Waar met name de jongere generatie vooral geïnteresseerd is in de leaseauto en de mobiele telefoon van de baas, zou je beter naar de pensioenregeling kunnen kijken. Dat is verreweg de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarde.

Noodklok

Voor wie niet genoeg heeft uit de eerste twee pijlers is er de derde pijler, bijvoorbeeld een verzekering. Niet iedereen kiest daarvoor. Je kunt immers ook gewoon spaargeld achter de hand houden, in plaats van een complex financieel product (*Koopsom/lijfrente*) aan te schaffen.

“Onder deze drie hoofdvormen ontstaan wel duizend verschillende pensioenregelingen.

Niet vreemd dus dat mensen daarmee moeite hebben; soms kan niemand je met vragen verder helpen. Bovendien, in pensioenvergaderingen en jaarverslagen wemelt het van de moeilijke woorden. Als je daar niet uitkomt, moet je pensioenkijsker.nl eens raadplegen”, aldus Ter Veld.

Omdat veel landgenoten te passief zijn bij het onderwerp pensioenen, hebben maatschappelijke organisaties, zoals ouderen- en vakbonden, werkgevers en werknemers de belangorganisatie Pensioenkijsker.nl opgezet die Nederlanders meer moet bijbrengen.

“Die naam is niet toevallig gekozen”, aldus directeur Elske ter Veld. “Pensioen is een onderwerp waar alleen ouderen mee geassocieerd worden.

Maar juist jonge mensen zouden meer over hun pensioen moeten nadenken. Dat Pensioenkijsker.nl zijn informatie en diensten vooral via de gelijknamige website verspreidt, moet daarbij helpen.”

“Onbekendheid met pensioenen is met name zo’n gevaar, omdat jaarlijks veel partners van overleden kostwinners in de problemen komen omdat het pensioen voor de nabestaande niet goed gepland is.

Tegen veel vrouwen zou ik dan ook willen zeggen: ‘kijk uit voor de tweedehands man, een groot deel van zijn pensioen is al naar zijn eerste vrouw’. Ook bij trouwen, kinderen krijgen en scheiden hoort een overdenkmoment: wat betekent dit voor mijn pensioen?”

Leidinggevende moet openstaan voor kritiek



Leidinggevendenden moeten de moed hebben kritiek van werknemers op te merken en hen aan het woord te laten. Kritische bevindingen van werknemers moeten op alle niveaus in een organisatie benut worden. Leidinggevendenden kunnen observaties, contacten en netwerken van medewerkers goed gebruiken.

Dit stelt organisatieadviseur, filosofe en docent bedrijfsethiek Suzan Langenberg in haar proefschrift (Radboud Universiteit Nijmegen).

In haar proefschrift verkent Langenberg de toekomstige rol van bedrijfsethiek, een begrip dat tegenwoordig beter bekend staat als Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Langenberg stelt dat zelfstandige, moreel bewuste medewerkers het verschil kunnen maken. Een organisatie brengt tegenstellingen samen, en iedereen die er deel van uitmaakt, krijgt daarmee te maken. Kritiek heeft een onthullende werking, het is volgens Langenberg het levenselixir van een organisatie. 'Toch wordt kritiek vaak nog gezien als bedreigend, slecht voor het imago en wordt kritiek in organisaties vaak gesmoord door hem te verbieden, te ontkennen of om te zetten in regels.

De vakbondscontactpersoon bij de VVMC De Pbé

De VVMC beschouwt het werk van een vakbondscontactpersoon (Pbé) als een van haar belangrijkste taken. Dagelijks is een team van tientallen Persoonlijk Belangenbehartigers namens de VVMC actief, om de leden die aangesloten zijn bij de VVMC, in geval van problemen in een werksituatie, met raad en daad bij te staan. De persoonlijk belangenbehartiger van de VVMC vervult hierin een belangrijke taak.

Hij/Zij is immers zelf op de werkvloer aanwezig en vaak het eerste aanspreekpunt voor collega's die probleem hebben met de werkgever. Om de belangen van de collega's optimaal te behartigen is het belangrijk dat jij goed op de hoogte bent van de werkwijze van de Pbé en hoe deze bij de VVMC is geregeld. Per afdeling zijn een of meerdere pbé's actief om in eerste instantie de leden van de VVMC bij te staan met advies in een (dreigend) conflict met de werkgever.

Mocht het zo zijn dat de Pbé er niet uitkomt, kun je in overleg treden met de regio Pbé uit jouw netwerk. Samen kunnen jullie dan bespreken en bekijken of de zaak waarmee je bezig bent opgeschaald dient te worden. De regio Pbé kan dan eventueel de zaak overnemen, deze treedt op zijn beurt in overleg met de landelijk coördinator Pbé zaken.

Deze landelijke coördinator is toegevoegd aan het HB van de VVMC en heeft direct toegang tot de bestuurder, beleidsmedewerker (deze zijn in dienst van de SOVV, het werkapparaat van de VVMC) en vakbondsadvocaat.

Deskundig advies bij problemen

Werksituatie

Leden van de VVMC kunnen bij problemen of conflicten in hun werksituatie in aanmerking komen voor bijstand of individuele belangenbehartiging.

Officieel worden dit problemen op rechtspositioneel of arbeidsvoorwaardelijke terrein genoemd. In praktijk moet je denken aan bijvoorbeeld een collega die door de bedrijfsarts, arbeidsgeschiedt is verklaard en het daar niet mee eens is.

Aan een collega die een disciplinaire straf boven het hoofd hangt, of een collega die met ontslag wordt gedreigd of een collega die een slechte beoordeling heeft gekregen.

Een Pb zaak is dus meestal zeer divers. De Pbér onderzoekt de zaak zo zorgvuldig mogelijk en probeert ook informatie te halen bij de PM en of personeelszaken voordat hij een mening vormt.

Privésituatie

Problemen die zich afspelen in de privé sfeer bijvoorbeeld huurproblemen of problemen met een verzekeringsmaatschappij, familiekwesaties of strafrechtelijke kwesaties vallen niet onder individuele belangenbehartiging. In die gevallen dient men een eigen advocaat te nemen. Bij de VVMC zijn pbérs en bij de SOVV de vakbondsbestuurder en de beleidsmedewerker, die de belangen van de leden optimaal behartigen. Samen vormen ze een goed team die regelmatig overleggen en precies weten wat hun taak is. Daarnaast besteedt de VVMC veel tijd aan scholing van de Pbérs.

De VVMC biedt dus ter ondersteuning aan hun leden

- * DE PBÉR(S) PER STANDPLAATS
- * 4 REGIO PBÉRS
- * EEN LANDELIJK COORDINATOR PB ZAKEN
- * EEN BELEIDSMEDEWERKER
- * VAKBONDSBESTUURDER
- * ONDERSTEUNING SECRETARIEEL MEDEWERKER
- * VAKBONDS ADVOCaat
(Bij ernstig arbeidsconflict met werkgever)

Van probleem naar oplossing

Ga in elk geval niet zomaar akkoord met eventuele voorstellen van bedrijfszijde, schakel op tijd een Pbér in.

Persoonlijke belangenbehartigers VVMC

Landelijk Coördinator

Ton Lubbers
06-45218097
t.h.lubbers@planet.nl

Amersfoort

Peter Weijgertze
06-16880551
peter_weijgertze@casema.nl

Den Haag

Anton van Heijst
06-16889601
a.vheijst@casema.nl
regio Pb'er Randstad Zuid

Eindhoven/Den Bosch

Cindy Peereboom
06-16887229
intercindy@cs.com

Enschede/Hengelo

Frank Verrier
06-16880482
frankverrier@wanadoo.nl

Haarlem

Jolanthe Singh-Bink
06-16887585
nisambula@orange.nl

Hoofddorp

Aad Meulblok
06-16884639
s.meulblok@hccnet.nl

Leeuwarden

Wieger Bloem
06-16880594
wiegerbloem@hotmail.com

Maastricht

Jan Groven
06-16881788
groja@planet.nl
regio Pb'er Randstad Zuid

Railon

Peter Hanssen
06-55845571
phanssen@vvmc.nl

Rotterdam

Natasia Kluitenber
06-16886202
n.kluitenber@chello.nl

Utrecht

Jan de Jonge
06-16887689
Jan41bru@gmail.com

Zutphen

Simon Geltink
06-16885830
s.geltink@chello.nl

NS High/Speed

Fred Oentrich
06-16889998
international@vvmc.nl

Alkmaar

Ronald Loffeld
06-53968907
ronaldloffeld@hotmail.com
regio Pb'er Randstad Noord

Arnhem/Nijmegen

Amsterdam

Sandra van Velden
06-16889649
sandrvanvelde@quicknet.nl

Den Haag

Paul Heeringa
06-16884935
paulhe62@xs4all.nl

Den Haag

Jaap Timmer
06-16888545
jatimmer@kabelfoon.nl

Eindhoven/Den Bosch

Frans van Kasteren
06-16888681
frans.v.kasteren@gmail.com

Enschede/Hengelo

Manfred Wenger
06-16886884
m.g.wenger@home.nl

Hoofddorp

Stefan Verhoef
06-16887037
s.verhoef@12move.nl

Heerlen

Marion Moonen
06-16881947
marionmoonen@home.nl

Lelystad

Jan de Haas
06-16887752
jan.dehaas@live.nl

Nijmegen

Jan Cremers
06-16881086
j.cremers6@chello.nl

Rosendaal

Toine Aarts
06-16888296
roadie.aarts@home.nl

Syntus

R. Scholten
06-51694469
r.scholten7@chello.nl

Vlissingen

Willem Ruijs
06-16889255
wruys@xs4all.nl

Zwolle/Emmen

Paul Derks
06-16889398
zwolle@vvmc.nl
regio Pb'er Noord-Oost

“De VVMC doet het met elkaar voor elkaar”

Ja, ik word lid (kan ook via de website www.vvmc.nl en klik dan op button contact).

Naam:

Voornaam: M/V

Adres:

Postcode en Plaats;

Geboortedatum:

Telefoon:

Mobiele telefoon:

E-mail adres:

Bank/Postbanknummer:

Personeelsnummer:

Standplaats:

Functie:

Naam Werkgever:

Kastnummer:

Datum in dienst:

Wenst met ingang van lid te worden van de VVMC.

Ondergetekende verklaart tenminste 1 jaar lid te blijven van de VVMC en machtigt de loonadministratie van de N.V. Nederlandse Spoorwegen, om maandelijks van zijn/haar loon een bedrag ad € 11,00 (contributie lidmaatschap) in te houden.

Er geldt een opzegtermijn van 2 maanden en gaat pas in na schriftelijke afmelding bij de Ledenadministratie, Antwoordnummer 60090, 5000 VB Tilburg. Telefoon: 013-5802768. (Postzegel niet nodig)

Indien lid van vakvereniging:

Ondergetekende zegt met ingang van heden d.d.

het lidmaatschap op van de F.N.V./C.N.V./F.R.V. (omcirkelen wat van toepassing is).

Handtekening



VAKBOND VOOR RIJDEND PERSONEEL

.....Vouwen en geniet versturen.....

postzegel
niet
nodig

VVMC ledenadministratie
Antwoordnummer 60090
5000 VB Tilburg