

Mediabericht van de NMBS

Voor meer informatie, bel : 02/524 20 34

8/2/1996

NMBS: ontwerpprotocol van sociaal akkoord voor een periode van 3 jaar

De onderhandelingen tussen de NMBS en de erkende vakbonden, die plaatsvonden van 30 oktober 1995 tot en met 7 februari 1996, hebben geleid tot een ontwerpakkoord voor een periode van drie jaar.

Na onderzoek van het plan van de NMBS om haar financiële resultaten in evenwicht te brengen en haar concurrentiepositie op de vervoermarkt te verbeteren (Doelstelling 2005) heeft de Raad van Bestuur van de NMBS aan het Directiecomité gevraagd "sociaal overleg te plegen met de erkende vakbonden over de structurele en punctuele maatregelen of over gelijkwaardige maatregelen, alsook over arbeidsherverdeling en de aanbesteding van werken of over elementen waarover de erkende vakbonden willen onderhandelen en die verband houden met de bedrijfsverantwoordelijkheid in deze problematiek, gelet op het feit dat er geen strict mechanisch personeelsverloop is".

De regering van haar kant zou bereid zijn tot belangrijke inspanningen. Zo wil zij een reeks maatregelen nemen inzake exploitatierekening, investeringen en boekhoudkundige regels.

Deze nieuwe uitgangspunten vormen de basis voor het sociaal overleg en maken het mogelijk het gecumuleerde verlies 1996-2005 te verminderen en bijkomende ruimte te scheppen voor onderhandelingen over interne maatregelen met het oog op sluitende bedrijfsrekeningen en het waarborgen van de concurrentiepositie in de vervoersector.

Het ontwerpakkoord van 7 februari bevat drie grote hoofdstukken: tewerkstelling, personeelsstatuut, arbeidsherverdeling. De erkende vakbonden leggen het voor aan hun instanties. De NMBS verwacht hun antwoord tegen 15 februari.

1. De tewerkstelling

De NMBS waarborgt 35.000 betrekkingen in 2005, rekening houdend met 1.400 aanwervingen gekoppeld aan arbeidsherverdeling. De wederbenutting van het overtallige personeel heeft voorrang op de aanwervingen; de nodige middelen worden vrijgemaakt voor de opleiding van het personeel. Het tewerkstellingsniveau wordt jaarlijks geëvalueerd door de paritaire organen en, indien nodig, bijgestuurd. Zo zal de spoorwegactiviteit binnen de onderneming blijven en zullen de investeringswerken maximaal door spoorwegpersoneel worden uitgevoerd. De benutting van uitzendkrachten kan enkel in geval van uitzonderlijke en dringende behoeften en voor korte duur.



04

Voltdijs verlof ter voorbereiding van de opruststelling wordt ingevoerd voor bedienden die de leeftijd van 52 jaar hebben bereikt - leeftijd die voor het rijdend personeel kan worden verlaagd. Omdat het noodzakelijk is een degelijke dienstverlening in stand te houden, dienen echter voor bepaalde personeelscategorieën beperkingen ingevoerd.

Deeltdijs verlof ter voorbereiding van de opruststelling wordt voor hetzelfde personeel ingevoerd met mogelijkheid om over te schakelen op voltdijs verlof ter voorbereiding van de opruststelling.

De NMBS start tenslotte de procedure voor de toepassing van het stelsel van het gewone brugpensioen voor de tijdelijke bedienden die ten minste 52 jaar oud zijn.

Iedere beschikbare bediende of de bediende wiens vertrek de wederaanstelling of tijdelijke wederbenutting van een beschikbare bediende van om het even welke graad toelaat, zal gedurende een periode van één, twee of (maximaal) drie jaar beschikbaarheidsverlof kunnen bekomen. Bij het begin van de bekomen periode zal de betrokken bediende een toelage ontvangen waarvan het brutobedrag respectievelijk 600.000 BEF, 500.000 BEF en 400.000 BEF bedraagt voor het eerste, tweede en derde jaar.

Elke beschikbare bediende kan, door bemiddeling van de Maatschappij, een beroep doen op de diensten van een "outplacement"-bureau.

2. Het statuut

Een paritaire werkgroep wordt opgericht teneinde een nieuwe tekst van het Statuut van het Personeel uit te werken.

De tekst zorgt ook voor samenhang in de globale bezoldigingspolitiek; variabele bezoldigingselementen zullen worden toegekend meerbepaald rekening houdend met de produktiviteit binnen het geheel van de onderneming, in het activiteitscentrum waar de bediende is tewerkgesteld en van de bediende zelf. De eindejaarspremie wordt vanaf eind 1996 vervangen door een jaarlijkse premie waarvoor in december een forfaitair voorschot wordt uitbetaald. De globale uitgave inzake premies en toelagen zal tenminste gelijk zijn aan het huidige bedrag met dien verstande dat de verdeling op een andere basis kan geschieden.

De vragen inzake loopbaan, mobiliteit, sociaal statuut (het stelsel van de sociale werken van toepassing op het NMBS-personeel wordt integraal behouden) en het prestatiestelsel zullen ook worden verduidelijkt.

Verlof zonder bezoldiging van maximum 10 dagen per jaar, met behoud van de rechten op bevordering, zal kunnen worden toegekend ter vervanging van de vier dagen bijzonder verlof wegens gezondheidsredenen van samenwonenden en dit naar analogie met de reglementering van toepassing in de privé-sector.

Voor het syndicale statuut werkt de NMBS een voorstel uit met het oog op sociale verkiezingen die uiterlijk in het eerste semester van 2002 zullen worden georganiseerd. Die verkiezingen zullen de samenstelling van bepaalde paritaire organen bepalen.

3. Arbeidsherverdeling

Vanaf 1 januari 1997 wordt de arbeidsduur vastgesteld op het equivalent van 37 uur per week. De overgang naar het equivalent van 36 uur per week wordt ingevoerd met



ingang van 1 januari 1999. Deze arbeidsduurvermindering veronderstelt een produktiviteitsverbetering met als objectief een minimale productiviteitsverhoging van 7,5 % voor de periode 1996, 1997 en 1998.

De NMBS streeft ernaar deeltijdse posten op te richten om tegemoet te komen aan de vragen tot toekenning van het halftijds verlof ter voorbereiding van de opruststelling, vragen om deeltijdse arbeid en voor de organisatie van een werkweek met vier prestaties.

Dit stelsel, op vrijwillige basis, van een werkweek met vier prestaties zal, met ingang van 1 juni 1996 worden ingevoerd. Het voorziet prestaties van 8 uur en een bezoldiging van 90 %.

Een stelsel, op vrijwillige basis, van halftijdse prestatie (dat op dit ogenblik overeenstemt met 19 uur/week) en een bezoldiging van 60 % wordt ingevoerd vanaf 1 juni 1996.

Als bijdrage tot het evenwicht van de resultatenrekening van de onderneming en met het oog op de bevordering van de tewerkstelling, zal een globale vermindering van de bezoldigingen worden ingevoerd. Deze vermindering zal toegepast worden ten belope van 1,65 % op 30 april 1996.



et