

Startnotitie

De CAO Railinfrastructuur in het perspectief van 2015.

Eind 2009 hadden vakorganisaties en werkgevers een informele ontmoeting met elkaar over de in april 2010 aflopende CAO Railinfrastructuur. Daarbij kwam aan de orde welke onderwerpen momenteel relevant zijn voor de gehele bedrijfstak Railinfrastructuur en voor de procesaannemers met hun werknemers in het bijzonder. Ook kwam aan de orde op welke wijze de onderhandelingen over de nieuwe CAO zouden moeten aanvangen, rekening houdend met de vanuit verschillende kanten geuite behoefte om de gehele CAO te herschrijven tot een simpele en eenduidig begrijpbare tekst.

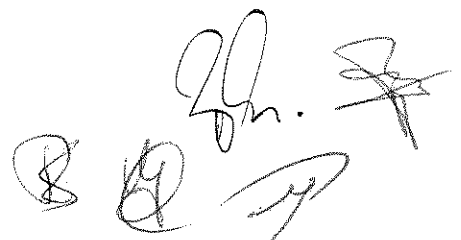
In de voorliggende notitie wordt kort geschetst wat de historie van de bedrijfstak is. Daarmee wordt deels ook duidelijk waarom de huidige CAO op deze wijze in elkaar is gestoken. Met een beschrijving van de huidige stand van zaken in de bedrijfstak en een vooruitblik naar 2015, wordt duidelijk met welke zaken wij in de toekomst te maken krijgen. Vervolgens schetsen we vanuit dat perspectief concreet de verwachte marktontwikkelingen en concurrentieverhoudingen, toekomstige bedrijfsvoering, wijze van organiseren van werkprocessen en de daaruit volgende relatie werkgever – werknemer. Tot slot maken wij vanuit die schetsen een voorzichtige verkenning van onderwerpen die in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen vakorganisaties en werkgevers aan de orde kunnen komen.

1. Historie Railinfrastructuur

In 1997 heeft de Nederlandse overheid naar aanleiding van de Europese regelgeving en op grond van een aantal industriepolitieke afwegingen, besloten het onderhoudsbedrijf van de NS (NS Infraservices) te verkopen aan drie aannemers. Die drie aannemers (tegenwoordig Strukton Rail, VolkerRail en BAM Rail) verrichtten nieuwbouw en vernieuwbouw op het civiele deel van het spoor. Nieuwbouw en vernieuwbouw aan elektrotechnische installaties werd gedaan door NS dochter ER-Groep, die eveneens werd verkocht aan deze drie aannemers. NS Infraservices verrichtte het onderhoud op alle techniekvelden, zowel civiel als elektrotechnisch.

Met deze nieuwe start werd gekozen voor een compleet nieuw arbeidsvoorwaardenpakket, om te voorkomen dat in de herverdeling niet één van de betrokken partijen het eigen arbeidsvoorwaardenbeleid kon doorzetten en door de andere partijen daarmee als oneigenlijk begunstigd zou worden gezien.

Er werd ingezet op een eigen CAO Railinfrastructuur, met een voor die tijd innovatief pakket arbeidsvoorwaarden in de vorm van het jaar-uren-model. Daarmee werd tegemoet gekomen aan de fluctuaties in het werkaanbod door seizoensinvloeden. Bij de aannemerkende men voor die tijd nog het fenomeen winter-WW, omdat er in de maanden december, januari en februari nauwelijks werk was. Met een gemiddelde werkweek van 36 uur werden werknemers in de drukke periode ingezet voor 40 uur en kregen zij een honorering op basis van 36 uur, zodat er dekking ontstond om in de luwe periode 20 dagen doorbetaald thuis te kunnen blijven. Werkzekerheid was zo voor een deel van de medewerkers (voormalig bouw) gegarandeerd. Voor een ander deel van de medewerkers (NS en ER) was de balans tussen (onregelmatige) werktijd en (compenserende) vrije tijd (om te recupereren) een belangrijke verworvenheid die binnen deze CAO werd geborgd.



In de jaren 1997, 1998 en 1999 is geprobeerd dit model in te voeren en te managen. Probleem was, dat er verschil in beloning werd beleefd, hetgeen als onrechtvaardig werd beschouwd. De ene medewerker werkte inderdaad met een volledige inzet van 40 uur en verdiende zo de eigen dekking om doorbetaald thuis te zitten. Maar de medewerker die bij lange na niet aan een volledige inzet kwam, kon evengoed 20 dagen doorbetaald thuis zitten. Dat vergde tijdelijke maatregelen in het najaar van 1998 om medewerkers toch te stimuleren tot werken, zodat er aanvullende beloningen werden vastgesteld over extra diensten (meer dan 20 per periode), extra nachtdiensten (meer dan 5), uren boven de 160 per periode en extra weekends (meer dan 3 aansluitende weekends werken). Die tijdelijke maatregelen moesten vervolgens als verworvenheid worden beschouwd en zijn als vast element in de CAO 2000-2002 terechtgekomen. Tegelijkertijd werd het jaar-uren-model afgeschaft. Het overaanbod aan werk maakte dat de beschikbaarheid van menskracht probleem nummer één was, zodat werken gestimuleerd werd door beloning.

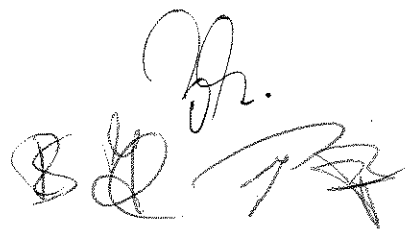
In 2002 en 2003 is de focus gericht op de te verwachten aanbesteding van de bestaande onderhoudscontracten. De toen geïntroduceerde ontwikkeling van Output Proces Contracten vergde een kwalitatieve verbeterslag onder de procesaannemers: de TAO's (Treindienst Aantastende Onregelmatigheden) moesten flink omlaag, terwijl de opdrachtgever ook afdwong dat tegelijkertijd de kosten omlaag moesten. Bij de CAO 2002-2004 is de focus dan ook geweest op regelingen om tot kwalitatieve verbeteringen in de bedrijfstak te komen: protocollen voor meer scholing, het vergroten van de veiligheid en het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

In 2004 tekende zich af dat de kosten de pan uitrezen. De productiviteit stond niet meer in verhouding tot de kosten. Met pogingen de productiviteit te verhogen namen de kosten toe. Om die reden hebben werkgevers toen ingezet op het managen van arbeidstijd, om de productiviteit te laten toenemen en de kosten beter beheersbaar te krijgen. Een paritaire werkgroep onderzocht de toekomst in de bedrijfstak en kwam tot de conclusie dat vanuit de meest bepalende opdrachtgever, efficiencyvergroting en kostenreductie dominante thema's gingen worden met gevolgen voor de werkgelegenheid.

In ruil voor een werkgelegenheidsconvenant werd in 2005 door partijen het "arbeidstijdenmanagement" overeengekomen. Na interpretatiestribbelingen in 2006 werd dit ingevoerd. Daartegenover stonden ook de ontwikkelingen op het vlak van arbeidsongeschiktheid (invoering WIA) en pensionering (afschaffing FLO en ombouw pensioenregeling van eindloon naar middelloon stelsel). Daarover zijn partijen (overgangs)regelingen overeengekomen, die tegemoet komen aan de jarenlange praktijk en recht doen aan de medewerkers in onze branche. Een verdere uitwerking van arbeidstijdenmanagement werd begin 2008 overeengekomen en vastgelegd in de huidige CAO.

In 2008 werd de concurrentie bij de aanbesteding van onderhoudscontracten zichtbaar. Ook werd duidelijk dat de aanbestedingen van projecten achterbleven bij de budgettaire ruimte. Bedrijven zijn vervolgens gaan herorganiseren. Met als gevolg dat de personeelsbezetting werd aangepast en teruggeschroefd. De werkgelegenheid in de branche is daarmee onder druk komen te staan.

De ontslaggolf die in 2009 manifest werd, noopt partijen tot herbezinning. De vraag is of we door de bodem heen schieten en met het vertrek van medewerkers de expertise in de bedrijfstak verliezen. Die vraag kan alleen beantwoord worden in het licht van de toekomst.



Daarom is het relevant een beeld te vormen van de bedrijfstak in 2015. In paragraaf 3 geven we daartoe een schets.

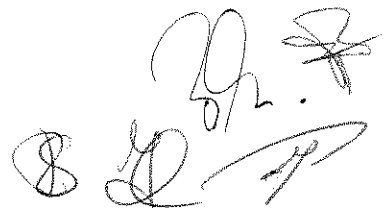
2. Analyse huidige situatie

In de afgelopen jaren zijn er veel veranderingen doorgevoerd in de spoorbranche. Deze veranderingen betekenen voor de gevestigde bedrijven (Strukton, VolkerRail en BAM Rail) dat zij zich genoodzaakt hebben gezien diverse maatregelen te nemen om de bedrijfsvoering te continueren. De veranderingen treffen naast de bedrijven ook de medewerkers van deze bedrijven.

Een van de belangrijkste veranderingen is de invoering van het NVW. Deze vervangt het oude bedrijfsreglement RVW van ProRail. De Inspectie Verkeer & Waterstaat heeft een belangrijke rol gespeeld bij de totstandkoming van dit NVW en zij heeft de afgelopen periode veel aandacht besteed aan de handhaving van dit reglement. Het NVW heeft de veiligheid op de werkplek aanzienlijk verhoogd: de veiligheid van de baanmedewerker gaat nu voor het treinverkeer terwijl in de oude regelgeving juist die maatregelen getroffen moesten worden die het treinverkeer zo min mogelijk hinderden. Dit is een positieve ontwikkeling. De invoering van het NVW betekende en betekent nog steeds dat bedrijven die veel eigen veiligheidspersoneel in dienst hebben grote inspanningen moeten leveren in het kader van opleidingen. Deze inspanningen hebben geleid tot hoge kosten, veroorzaakt door niet alleen de opleidingskosten maar met name ook het "verlet" van het personeel. Bedrijven uit het buitenland (Spitzke, Heitkamp (Eiffage), Weiss, Swietelsky), die werkzaam zijn op de Nederlandse markt en bedrijven met weinig eigen personeel maken voor de uitvoering van hun werken gebruik van de talloze beveiligingsbedrijven of het grote aantal ZZP-ers dat werkzaam is in de beveiliging. De invoering van het NVW heeft ook direct invloed op de uitvoering van de werkzaamheden in de spoorbranche. Zo is het werken in persoonlijke waarneming tot een minimum teruggebracht en zijn bedrijven genoodzaakt innovatieve middelen te ontwikkelen zoals de videoschouw, wat uiteraard ten koste gaat van het aantal arbeidsplaatsen. Ook heeft het werken onder het NVW als gevolg dat enkelsporige buitendienststellingen bijna uitgesloten zijn, met als direct gevolg dat de beschikbare korte trein vrije periode haast niet meer te realiseren is. Hier gaat de veiligheid van het personeel dus voor.

Een tweede belangrijke wijziging in het beleid van ProRail is de verschuiving van buitendienststellingen voor het uitvoeren van met name het groot onderhoud naar reizigers luwe perioden zoals weekenden en vakanties. Deze wijziging wordt waarschijnlijk ingegeven door de vervoerders en de politiek, die immers sturen op zoveel mogelijk vervoer. Deze verschuiving van werkzaamheden naar de hierboven genoemde perioden veroorzaakt discontinuïteit in de bedrijfsvoering van in de spoorbranche werkzame bedrijven, en treft vooral bedrijven met veel eigen personeel en materieel. De productiviteit van het personeel en het materieel en dus het exploitatieresultaat staan hierbij onder druk; personeel kan immers nog maar twee dagen met twee tot drie diensten worden ingezet in plaats van vijf dagen met 5 diensten. Om het exploitatieresultaat van het materieel te beheersen worden machines regelmatig in het buitenland ingezet, zij het op beperkte schaal. Voor medewerkers is dit niet mogelijk daar zij in het weekend in Nederland moeten werken.

Tenslotte is ProRail gestart met het aanbesteden van de onderhoudscontracten. Dit betekent allereerst dat andere bedrijven, die de CAO-RIS niet volgen, kunnen toetreden op deze markt hetgeen een directe bedreiging is voor de drie gevestigde bedrijven. Het algemeen verbindend verklaren van de CAO RIS, kan concurrentie op arbeidsvoorwaarden



gedeeltelijk voorkomen. Een eis van ProRail dat aannemers alleen kunnen werken indien zij de CAO RIS volgen, sluit concurrentie op arbeidsvoorwaarden verder uit. Daarnaast betekent de wijziging in contractvorm, van proces gestuurd naar output gestuurd, dat er minder personeel benodigd is in de uitvoering van het contract, waarbij de kwaliteit van het spoor op hetzelfde niveau blijft.

Het steeds toenemende aantal treinbewegingen, de invoering van bijvoorbeeld het nachtnet en de invoering van het NVW, waarbij werken in persoonlijk waarnemen verboden is en enkelsporige buitendienststellingen niet meer te realiseren zijn, hebben tot gevolg dat onderhoudswerkzaamheden steeds meer in korte nachten moeten worden uitgevoerd, waardoor een scheve verhouding in dag-nacht-weekend-seizoen-werk en een lagere productiviteit van personeel en materieel ontstaan. De discontinuïteit in bedrijfsvoering ligt (deels) buiten de invloedssfeer van cao-partijen.

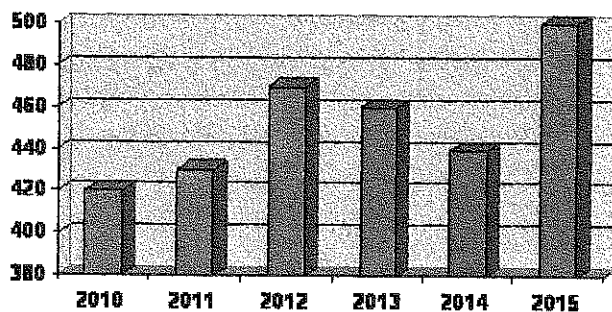
Dat optimalisatie van het planningsproces van medewerkers kan bijdragen aan verhogen van de productiviteit is een onmiskenbaar feit. De effecten ervan zijn vermoedelijk niet zodanig dat de negatieve gevolgen van de genoemde ontwikkelingen weggenomen worden.

De hierboven omschreven veranderingen hebben dus allemaal een negatief effect en belemmeren de sporaannemers een optimaal bedrijfsproces door te voeren, waarbij opgemerkt dient te worden dat de invoering van het NVW een zeer positieve bijdrage heeft geleverd aan de veiligheid van de medewerkers die dagelijks aan het spoor moeten werken. De invloed die de branche heeft is echter beperkt; immers de trein moet rijden en de passagiers en goederen moeten vervoerd worden.

Tenslotte is de spoorbranche in de afgelopen jaren geconfronteerd geweest met een achterblijvend marktvolume voor met name het groot onderhoud. In 2009 heeft ProRail, na overleg en diverse besprekingen met de VRI, aangegeven dat zij een aantal versnellingsprojecten op de markt zou gaan brengen. Tevens heeft de minister extra gelden ter beschikking gesteld om het marktvolume op het gewenste peil te brengen. Deze toezeggingen zijn voor een beperkt deel beschikbaar voor de spoorbranche. Deze extra gelden en de versnellingsprojecten zijn deels gerealiseerd. Dit betekent dat de omzet van de bedrijven in het eerste halfjaar van 2009 achterbleef, met als gevolg leegloop en onderbezetting van het materieel, terwijl er in het tweede halfjaar een piek omzet is ontstaan met als gevolg veel inhuur van mensen en middelen.

Het perspectief voor 2010 ligt in dezelfde lijn. De ontwikkelingen voor 2010 tot 2015 zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel: Marktvolume(-inschatting) ProRail 2010-2015 in miljoenen euro's per jaar



NB:

- Het betreft hier inschattingen van de budgetten door ProRail;
- De budgetten betreffen het hele spoor, m.a.w. de bedragen zijn niet alleen bestemd voor de sporaanname;ers;
- Ook is niet zeker dat de budgetten ook daadwerkelijk in het betreffende jaar worden besteed;
- De inverdieneffecten van de aanbesteding zijn hierin niet verwerkt (het zijn dus bruto bedragen).

De gevestigde spoorbranche, en met name de VRI, heeft in 2009 veel overleg gehad met ProRail over de ontstane situatie, de vele veranderingen, achterblijvende omzet, dag-nacht-weekend verhouding etc. Deze gesprekken hebben geleid tot begrip voor de situatie en een aantal concrete maatregelen zoals hierboven omschreven. Ook de politiek is ingeschakeld, hetgeen momenteel geleid heeft tot een onderzoek naar de situatie in de spoorbranche. (1)

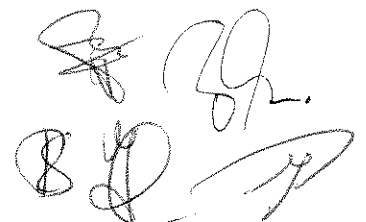
3. De railinfrasector in 2015

Onderstaande puntsgewijze opsomming geeft een toekomstbeeld van de situatie waarin onze branche zich bevindt in 2015. Deze opsomming is een weerslag van wat vakorganisaties en werkgevers met elkaar uitwisselden tijdens het informele overleg eind december 2009. Met een pijl is aangegeven welke partijen hierin met name als bepalende worden gezien.

Markt en concurrentiepositie

- De markt kent veel door ProRail erkende sporaanname;ers, waarvan er maximaal 5 werkzaam zijn in de onderhoudssector.
→ ProRail / werkgevers
- De concurrentie is stevig, maar eerlijk. Dat wil zeggen dat de gehanteerde regels aan alle partijen bekend zijn en transparant is hoe deze worden toegepast in het bestedingsproces.
→ ProRail / werkgevers
- Door AVV (algemeen verbindend verklaren) van de CAO Railinfra zijn alle aannemers aan de inhoud daarvan gebonden.
→ werkgevers / werknemers
- Bij de aanbesteding van onderhoudscontracten wordt de eis tot het volgen van de CAO RIS opgenomen
→ ProRail
- De opdrachtgever treedt meer naar de achtergrond en geeft ruimte en initiatief aan de aannemers. De opdrachtgever betreft de sporaanname;erij als een onmisbare schakel in haar strategisch denken en doen.

(1) Uit recente publicaties blijkt dat ProRail zich niet afzijdig houdt bij de uitvoering. Als voorbeeld geldt de ondersteuning door ProRail van de opleiding van jongeren in de (rail)infrabouw, als ook een recent artikel in Cobouw omtrent de keuze voor alliantiecontracten bij het opwaarderen van het spoor tussen Schiphol, Amsterdam en Almere, waarin de opdrachtgever zelf mee zal denken over ontwerp en uitvoering.



- De PGO-contracten vragen om een andere manier van denken zowel bij de aannemer als bij zijn personeel: meer eigen verantwoordelijkheid, contractgerichtheid, beloningsmanagement.
→ werkgevers / werknemers
- Internationalisering is toegenomen door buitenlandse concurrentie, m.n. gericht op projecten, en werken in het buitenland door Nederlandse bedrijven.
→ werkgevers / werknemers
- De sector is gebaat bij een gelijkblijvend (of stijgend) werkvolume en stabiele werkgelegenheid van deskundig personeel. Werkgevers en Vakorganisaties verschillen echter van mening over de wenselijkheid van werkgelegenheidsgaranties en het overgaan van medewerkers met PGO-contracten van de ene naar de andere aannemer.
→ werkgevers / werknemers

Verschuiving aard en soort werk

- Meer treinen (PHS) leiden tot meer onderhoud.
→ ProRail
- Er is minder vernieuwingswerk: baantechnisch is het grootste deel van beton.
(→ Constatering)
- Besturingstechnisch werk neemt toe: relaistechiek wordt verdrongen door PLC-techniek en ombouw naar veiligheidssystemen als ERTMS vindt plaats.
→ werkgevers / werknemers
- 'Klein werk' gaat over naar gepland modulair werk.
→ ProRail
- Fysiek belastend werk en efficiency leidt tot verdergaande mechanisatie.

Kennis- en vaardigheidsniveau

- De voortgeschreden mechanisatie, standaardisatie en automatisering hebben tot gevolg:
 - dat er meer/hogere eisen aan de medewerkers worden gesteld
 - dat er ook in de 'buitendienst' een hoger kennisniveau wordt vereist
 - en dat de omvang van het contingent 'buitendienst' afneemt (door standaardisatie)
 → werkgevers / werknemers
- De arbeidsmarktbenadering vraagt extra aandacht met als doel:
 - aantrekkelijkheid van de branche versterken;
 - branche verjongen).
 → werkgevers / werknemers
- Vasthouden van het huidige gekwalificeerde en gemotiveerde personeel
→ werkgevers / werknemers

Optimaliseren flexibilisering

Flexibilisering is zo optimaal mogelijk gerealiseerd, want noodzakelijk door te weinig werk en fysiek en mentaal zware arbeid:

- Personeel wordt 'breder' ingezet
- De mobiliteit van het personeel is toegenomen
- De sector kent een betere balans tussen werk en vrije tijd
- Werken in vakantie-/feestdagenperiode is toegenomen)
- De sector (h)erkent het 24/7 karakter van de branche (24 uur per dag en 7 dagen per week inzet nodig) en hecht meer waarde aan een goede balans tussen werk en

vrije tijd, herkenbaar in de inzetpatronen
→ werkgevers / werknemers

4. Uitgangspunten arbeidsvoorwaardenoverleg

De huidige marktomstandigheden zijn samengevat:

- een te klein werkvolume en een dramatisch prijsniveau in de projectenmarkt,
- aanbestedingen in de onderhoudsmarkt die een grote invloed hebben op prijs en volume van de onderhoudscontracten,
- een vergaande mechanisatie van werkzaamheden in de bovenbouwvernieuwing,
- innovaties.

Samen met de geschetste ontwikkelingen naar 2015 leiden deze marktomstandigheden ertoe dat – bij ongewijzigd (personeels)beleid – de spooraanneemers niet meer in staat zullen zijn de gewenste werkgelegenheid in onze branche te borgen. Ook het door AEF uitgebracht rapport in het kader van de reorganisatie bij VolkerRail laat over de ontwikkelingen in de spoorbranche aan duidelijkheid niets te wensen over.

Kortom, werkgevers en werknemers beseffen dat ze **samen** mee moeten bewegen met de ontwikkelingen in de railinframarkt. En dat zij samen tot een doorbraak dienen te komen in die collectieve arbeidsvoorwaarden die dit meebewegen belemmeren.

Daarbij staan 3 kernbegrippen centraal: werkgelegenheid, productiviteit en flexibiliteit.

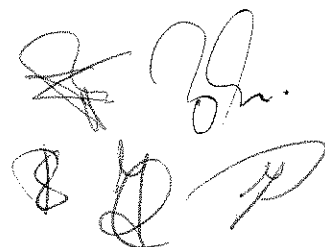
Deze kernbegrippen zijn in de railinframarkt onlosmakelijk met elkaar verbonden: Opdrachtgevers vragen steeds meer flexibiliteit van de railinfrabedrijven. Om dit te bereiken zullen werknemers en werkgevers creatieve oplossingen moeten ontwikkelen v.w.b. flexibiliteit en productiviteit om daarmee werkgelegenheid te kunnen bewerkstelligen. De CAO is het hek om de 3 kernbegrippen en zal de grenzen aangeven van de sociale haalbaarheid voor alle betrokken partijen.

Onderstaande ontwikkelingen schetsen een beeld van de samenhang tussen flexibiliteit, productiviteit en werkgelegenheid. Het lijkt wenselijk de nieuwe CAO meer in kaders te formuleren die tegemoet komen aan deze kernbegrippen.

Werkgevers hechten belang aan het feit dat we 'eigen' werknemers hebben en dit wordt tevens door de opdrachtgevers erkend.

4.1. Markt

De railinframarkt in Nederland heeft te maken met een gelijkblijvende en mogelijk kleinere marktomvang met nieuwe (buitenlandse) toetredende railinfrabedrijven. Deze toenemende concurrentie heeft zijn weerslag op de prijsontwikkelingen en vraagt een optimale productiviteit van mensen en machines. Dit vraagt o.a. een internationale benadering van de railinframarkt. Nederlandse railinfrabedrijven moeten zich op de Europese markt richten, maar ook buitenlandse bedrijven werken grensoverschrijdend en begeven zich op de Nederlandse markt. Internationaal werken vraagt aan de ene kant een bereidheid van medewerkers om over de landsgrenzen heen te werken. Dat vergt meer flexibiliteit van medewerkers, maar biedt aan de andere kant zeker mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling.



4.2. Werkaanbod

De noodzaak van een hogere productiviteit vergt meer flexibiliteit en is een voorwaarde voor de continuïteit van de bedrijven. Om de pieken en dalen in het werkaanbod op te kunnen vangen zullen werkgevers en werknemers een balans moeten vinden tussen de inzet van eigen mensen en het inzetten van mensen vanuit een flexibele schil van inhuurkrachten.

Om leegloopuren van werknemers te voorkomen en werkgelegenheid te kunnen bewerkstelligen is het noodzakelijk om alternatieve mogelijkheden te ontwikkelen. Hiervoor is het nodig om buiten grenzen van functie, bedrijf en branche te kijken. Ook van werknemers vraagt dit de bereidheid om functie-, bedrijfs- of branchevreemde werkzaamheden te verrichten.

4.3. Arbeidspatronen

Er heeft de afgelopen jaren een verschuiving plaatsgevonden van dagwerk naar nacht- en weekendwerk, die in de komende jaren alleen maar groter wordt. Werknemers willen beloond worden voor de inconveniëntie in hun arbeidspatroon en de flexibiliteit die ze tentoonspreiden.

- Als basisstreven wordt een voorspelbaar arbeidspatroon gehanteerd.
- Onregelmatigheid (nacht- en weekendwerk) leidt tot een toeslag op de inconveniëntie.
- Geografische spreiding vraagt om nieuwe heldere afspraken m.b.t overnachtingen, reistijd, dienstlengte, etc.

Een belangrijke norm voor inzetpatronen is de Arbeidstijdenwet. Deze Wet geeft de richtlijnen aan voor sociaal aanvaardbare en haalbare arbeidspatronen, maar biedt tevens de ruimte om op onderdelen ontheffing aan te vragen.

Ten behoeve van een sociaal en economisch haalbaar arbeidspatroon zal dan ook de verhouding tussen productieve uren, opleidingsuren en afwezigheid (balans werk-privé, vrije tijd, bijzonder verlof, etc.) opnieuw moeten worden bekeken.

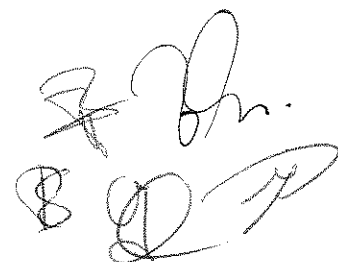
4.4. Aantrekkelijkheid van de branche

Demografische ontwikkelingen in de BV-Nederland, zoals toenemende vergrijzing en minder toestroom van jonge technisch opgeleide mensen, hebben ook hun weerslag op de railinfrasector.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid zal hoog op de agenda van de railinfrabedrijven blijven staan.

De verhouding tussen dagwerk en nacht- en weekendwerk maakt de railinfrabranche minder populair bij nieuwe instromers. Ook de diversiteit van het personeelsbestand kan worden verbeterd. De branche zal zich beter moeten gaan profileren als een aantrekkelijke sector in een technisch-inovatieve omgeving met moderne arbeidsvoorwaarden en een moderne CAO. Daarnaast kunnen er gerichte acties worden ontwikkeld om mensen te interesseren voor de branche door bijvoorbeeld een flexibilisering in de arbeidscontractvormen toe te passen (denk aan vrouwen in veiligheidsfuncties in het weekend).

4.5 Medewerker-ontwikkeling



Gezien bovenstaande demografische ontwikkelingen zullen we de kennis en ervaring van oudere werknemers beter moeten benutten om de instroom van jongeren te bevorderen.

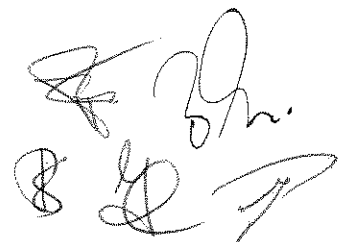
De flexibiliteit in functies, bedrijf en branche leidt tot bredere en andere ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers en heeft indirect een positief effect op de aantrekkelijkheid van de branche.

De ontwikkeling van mono- naar multiskilled monteur biedt een bredere ontwikkelingsmogelijkheid voor werknemers en geeft werkgevers de ruimte om taken binnen verschillende techniekvelden aan elkaar te plakken en daarmee de planning te optimaliseren. Vanuit multiskilling kunnen monteurs zich doorontwikkelen naar een technisch specialisme. Dit geeft mogelijkheden voor leeftijdsbewust personeelsbeleid en vraagt om flexibele contractvormen.

5. Opdracht paritaire werkgroep

Bovenstaande visie vertalen naar een nieuwe, moderne en eenvoudige CAO Railinfrastructuur met een horizon van 5 jaar. De CAO moet een begrijpelijk document zijn voor zowel werknemers als werkgevers, met heldere duidelijke regels en afspraken. Dit alles binnen collectieve inkomensneutraliteit voor werknemers en kostenneutraliteit voor werkgevers.

Vianen, augustus 2010



Bouwend Nederland vakgroep Railinfra:

J. Prins



FNV Bondgenoten:

E. Groen



FNV Bouw:

H. Crombeen



CNV Vakmensen:

T. van Rijssel



Vakvereniging Het Zwarte Corps:

R. van der Steen

