

Onderhandelaarsakkoord Kamers van Koophandel 2006-2007

Op 8 juni 2006 is tussen de Bonden en de VVK-onderhandelingsdelegatie een onderhandelaarsakkoord bereikt over de arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2006. Beide delegaties leggen dit akkoord met positief advies voor aan hun achterban.

Looptijd

Dit akkoord gaat in op 1 januari 2006 en loopt tot 1 januari 2008.

Salarisstijging

Het salaris stijgt met ingang van 1 april 2006 met 1,6%.

Per 1 januari 2007 worden de salarissen met 1,9% verhoogd.

Levensloop

De kamers stellen 0,8% van het salaris ter beschikking voor de levensloopregeling. Dit is conform de afspraken die centraal zijn gemaakt in ABP-verband. Onder salaris wordt verstaan hetgeen het BRPR hieronder verstaat.

Medewerkers die niet deelnemen aan de levensloopregeling krijgen deze 0,8% elk jaar dat zij niet deelnemen in november uitgekeerd.

De 0,8% is niet pensioengevend.

Voor zover nog nodig is overeengekomen dat de Verlofspaarregeling wordt ingetrokken.

Bij opname van levensloopverlof betaalt de werkgever nog 3 maanden op fulltimebasis het werkgeversdeel van de pensioenpremie door alsmede de tegemoetkoming in de ziektekosten. Bij het in deeltijd opnemen van levensloopverlof is deze periode derhalve langer. Voor parttimers geldt dit naar rato.

Er is overeenstemming bereikt over de tekst van de levensloopregeling. Deze regeling is als bijlage opgenomen.

Arbeidsongeschiktheid

De WAO is per 1 januari 2006 vervangen door de WIA (WGA/IVA). Deze wijziging heeft voor overheidswerkers nogal wat haken en ogen omdat nu ook voor hen bijvoorbeeld het maximumdagloon gaat gelden bij het bepalen van de hoogte van uitkeringen. Op centraal niveau is in de Pensioenkamer overleg gevoerd over deze zaken. Inmiddels is daar sprake van een akkoord. Dit akkoord is inmiddels goedgekeurd.

De kamers hebben met de Bonden afgesproken dat het akkoord dat in de Pensioenkamer is gesloten ook voor medewerkers bij kamers geldig is. De tekst van het akkoord in de Pensioenkamer is als bijlage bijgevoegd.

Werkgevers en Bonden hebben overwogen dat het noodzakelijk is in het kader van dit akkoord afspraken te maken over medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn

geworden. De WIA regelt voor deze categorie niets. Volledig korten van de arbeidsongeschiktheid op het inkomen zou leiden tot de situatie dat deze categorie financieel beter af is als ze meer dan 35% arbeidsongeschikt worden. Dat is volledig in strijd met het stramien van de WIA, dat juist zorgt voor financieel voordeel als er meer gewerkt wordt. Daarom is in dit kader het volgende overeengekomen.

- Als een medewerker minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt is er sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor werkgever en medewerker om te zoeken naar mogelijkheden voor inzet van deze medewerker en het benutten daarvan.
- Medewerkers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt worden, blijven in dienst van de kamer en worden ingezet in de functie - aangepast aan hun beperkingen - die ze voor de arbeidsongeschiktheid uitoefenden. Wanneer dat niet mogelijk is worden ze ingezet in een andere functie die ze gelet op de voor hen geldende beperkingen kunnen uitoefenen.
- Als er geen mogelijkheden zijn bij de kamer, kan ook - door werkgever en medewerker - buiten de kamer gekeken worden naar passende mogelijkheden.
- Alleen in geval van zwaarwegend bedrijfsbelang kan de medewerker ontslagen worden. Daarvan kan sprake zijn als de beperkingen die voor de medewerker gelden ertoe leiden dat hij alleen werkzaamheden kan verrichten die niet bij een kamer voorkomen.
- Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn ontvangen een salaris naar rato van hun arbeidsgeschiktheid.
- Deze medewerkers ontvangen daarbovenop een toelage van 80% van het verschil tussen het salaris zoals dat gegolden zou hebben als zij niet arbeidsongeschikt zouden zijn geworden en het nieuwe salaris. Deze toelage wordt in alle opzichten op dezelfde wijze behandeld als het reguliere salaris.
- De pensioenopbouw voor deze medewerkers blijft gebaseerd op het salaris zoals dat gegolden zou hebben als zij niet arbeidsongeschikt zouden zijn geworden.

Overeen is gekomen dat de werkgevers zorgen voor goede informatie naar de medewerkers over de WIA en de gevolgen voor de medewerkers.

Tenslotte is overeengekomen dat arbeidsongeschikte medewerkers die versneld gebruik gaan maken van de IVA, daarvan geen financieel nadeel ondervinden: hun salaris en pensioenopbouw zijn gelijk aan het niveau waarop zij recht zouden hebben gehad als zij niet versneld in de IVA terecht waren gekomen.

Werkloosheid

Er is onduidelijkheid ontstaan over de wijze waarop wijzigingen in de wettelijke regelingen doorwerken in de voor kamermedewerkers geldende bovenwettelijke regeling op het gebied van werkloosheid.

Werkgevers en Bonden hebben overwogen dat de kamers bij de stelselwijziging in het kader van de OOW ervoor hebben gekozen om bij de bovenwettelijke regeling de regels en het

niveau van de Rijksoverheid te hanteren. Bij de afschaffing in 2004 van de WW-vervolguitkering is die lijn, die bij de Rijksoverheid ook pas achteraf is verwerkt, niet toegepast.

Bonden en werkgevers komen overeen om nu geen wijzigingen aan te brengen in de bovenwettelijke regeling. De wijzigingen die al zijn doorgevoerd in de WW en die nog worden doorgevoerd, vermoedelijk per 1 oktober 2006, zullen bij de kamers tegen die tijd naar analogie van de bij de Rijksoverheid gekozen oplossing worden verwerkt in de bovenwettelijke regeling.

Werkgelegenheid en employability

De kamers van koophandel zijn sterk in ontwikkeling. Het nieuwe Handelsregister en Ondernemersfocus maken dat duidelijk. Daar komen nu ook ontwikkelingen als Ondernemersplein, het krachtiger neerzetten van de regiostimulering en de voorgenomen fusies bij. Deze ontwikkelingen vergen flexibiliteit van kamers en medewerkers. Dat vergt van medewerkers dat ze goed inzetbaar zijn. Kans zien mogelijkheden te benutten en mee te groeien met de ontwikkelingen. Maar ook dat ze in staat zijn nieuwe dingen op te pakken of zich in andere richtingen te ontwikkelen.

Kamers hebben al langer gezien dat het noodzakelijk is te investeren in de ontwikkeling van medewerkers. In dat kader is employabilitybeleid ontwikkeld. Daarom is er een studiefaciliteitenregeling tot stand gekomen die beroepsmatige opleidingen ook deels financiert als ze niet bedoeld zijn voor ontwikkelingen binnen de kamer. Daarnaast hebben medewerkers het recht gekregen om eens in de vijf jaar een employabilityscan te doen op kosten van de kamer.

Bonden hechten eraan dat de kamers een ruim gebruik maken van de mogelijkheden medewerkers te faciliteren bij hun ontwikkeling. Afgesproken wordt dat de werkgevers bij de communicatie over dit arbeidsvoorwaardenakkoord naar kamers en medewerkers speciale aandacht zullen geven aan de employability-instrumenten en regelingen.

Sociaal Plan

Het bestaande Sociaal Plan kent een einddatum van 31 december 2006. Op basis van de tekst van dit plan en de eveneens met de Bonden overeengekomen toelichting daarop, heeft de werkgeversdelegatie een voor beide partijen bevredigende uitleg gegeven inzake de geldigheid van het huidige plan bij reorganisaties en fusies. De tekst van die uitleg is als bijlage bijgevoegd.

Nu de kamers in KvK NL-verband daarvoor groen licht hebben gegeven, zal het overleg over een nieuw Sociaal Plan nog voor de zomervakantie starten.

Leeftijdsebewust personeelsbeleid

Beide partijen onderschrijven het nut en de noodzaak van het afstemmen van het personeelsbeleid op de verschillende fases waarin medewerkers tijdens hun werkzame leven verkeren.

De studiegroep zal naar verwachting nog voor de zomer 2006 rapporteren. De resultaten van de studie zullen aan de Bonden ter beschikking worden gesteld en worden meegenomen in volgend overleg, waarin tevens in het kader van het verbod op leeftijdsdiscriminatie, de leeftijdsgebonden regels bij de kamers tegen licht zullen worden gehouden.

Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden

Het project Harmonisatie van Arbeidsvoorwaarden en Marktconform belonen is gestart. Dat is overeenkomstig eerder met de Bonden gemaakte afspraken. In het kader van dit project is een keuze gemaakt voor een functiewaarderingsstelsel. Conform afspraken is deze keuze voorgelegd aan de COR voor instemming. Als randvoorwaarde voor deze instemming zijn door de kamers in het overleg met de Bonden garanties voor medewerkers overeengekomen teneinde zeker te stellen dat bestaande salarisafspraken worden vastgelegd en nagekomen. In de aangehechte bijlage die is geaccordeerd worden de gemaakte afspraken weergegeven.

Preventie ziekteverzuim

Arbeidsongeschiktheid is een belangrijk en actueel thema. Terugdringing daarvan een maatschappelijke noodzaak.

Overwogen is dat goede preventieve maatregelen een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan verlaging van het ziekteverzuim. Dit verzuim is bij de kamers met een percentage van 4,5 gemiddeld niet bijzonder hoog. Toch moet dit lager kunnen gelet op de aard van het werk en de aandacht voor de werkomgeving. Verlaging van het verzuim kan een positief effect hebben op terugdringing van de arbeidsongeschiktheid.

Bonden hebben ook aandacht gevraagd voor stresspreventie.

Werkgevers onderkennen het positieve effect van welbevinden op gezondheid in het algemeen.

Afgesproken is nu dat de werkgevers in overleg met het management en de medezeggenschap tijdens de looptijd van deze overeenkomst bij een kamer een pilot op het punt van stresspreventie zullen starten.

Flexibilisering

Vanuit de kamers is aangedragen dat er behoefte bestaat aan meer flexibele werktijden. Het huidige vaste stramen zoals dat in het BRPR voorkomt voldoet niet meer. De ontwikkelingen van het werk, met name de klantwens tot steeds bredere dienstverlening langs kanalen als internet, veroorzaken dat.

Vanuit de medewerkers is de vraag naar het mogelijk maken van meer op de goede afstemming van werk en privé, bv 4 keer 9 uur werken, aangedragen.

Op dit moment is er nog onvoldoende duidelijk over de mate waarin de verschillende wensen ook daadwerkelijk leiden tot onwenselijke beperkingen. Daarom is besloten een werkgroep in te stellen die nader onderzoek doet en met aanbevelingen moet komen. De opdracht voor de werkgroep is als bijlage bijgevoegd.

Aldus overeengekomen op 8 juni 2006 en ondertekend te Woerden

Namens de KvK NL-delegatie

Namens de Bondendelegatie

13-06-06

VERENIGING VAN KAMERS VAN KOOPHANDEL EN FABRIEKEN NEDERLAND