

CAO communiqué

Principeakkoord Kiwa CAO

Partijen bij de Kiwa CAO hebben een principeakkoord bereikt over de Kiwa CAO voor 2006. De hoofdlijnen van het principeakkoord zijn de volgende:

1. Toelageregeling Inconveniënten

De bestaande inconveniëntenregeling wordt afgeschaft. Alleen echte inconviënten volgens het TNO rapport worden gecompenseerd. De volgende overgangsregeling is afgesproken:

- De regeling vervalt in de CAO 2006
- Inconveniënten zullen zo veel mogelijk vermeden worden
- Inconveniënten zullen per geval worden betaald. Om te bepalen in welke gevallen er sprake is van inconveniënten wordt het TNO rapport gebruikt.
- In de eerste helft van 2006 wordt een lijst van inconveniënten opgesteld met de bijbehorende vergoedingen.
- In 2006 wordt proefgedraaid waarbij de huidige regeling doorloopt.
- Per 1-1-2007 vervalt 1/3 van de inconveniëntentoeslag, per 1-7-2007 vervalt weer 1/3 van de toeslag en per 1-1-2008 wordt alleen nog volgens de inconveniëntenlijst gewerkt. Deze lijst gaat een onderdeel vormen van de bedrijfsregelingen.
- De inconveniëntenlijst zal samen met de OR worden opgesteld en onderhouden. Een eerste lijst zal vóór 1-1-2007 beschikbaar zijn.
- Medewerkers die na 1-1-2006 in dienst zijn gekomen, krijgen geen inconveniëntentoeslag meer, maar zullen proefdraaien volgens het nieuwe systeem, eventueel met terugwerkende kracht.

Er zal een werkgroep ingesteld worden, onder leiding van HR, zonodig aangevuld met een adviseur van TNO-Arbeid, die de lijst van niet te voorkomen inconveniënten opstelt. Op basis van deze lijst zullen vergoedingen worden vastgesteld.

2. Aanpassing CAO aan wetgeving gelijke behandeling op grond van leeftijd / introductie levensloopregeling

Partijen zijn een levensloopregeling overeengekomen, die opgenomen zal worden als bijlage 4 bij de CAO. Door het bieden van deze mogelijkheden vervallen artikel 9 lid 3 en artikel 12 van de Kiwa CAO.

Verder komen partijen een studieopdracht overeen waarin de onderwerpen aanpassing aan de wet gelijke behandeling, modernisering CAO, leeftijdsbewust personeelsbeleid, gezond werken en behoud van werkgelegenheid uitgewerkt zullen worden.

3. Vervallen artikel 12

Artikel 12 vervalt, omdat de inhoud van dit artikel wordt gedekt door de Wet Arbeid en Zorg (zie de site www.szw.nl). Het calamiteiten en kortdurend verlof in artikel 12.3 is verplaatst naar artikel 11.1.

4. Zorgverzekering

De tekst van het huidige artikel 18 wordt als volgt aangepast:
Zorgverzekering

- a. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever gefaciliteerd aanbod van een zorgverzekering om te voorzien in de verzekering van ziektekosten van werknemer. De werknemer maakt een eigen keuze voor een zorgverzekering conform de Zorgverzekeringswet en dient zich conform deze wet verplicht te verzekeren.
- b. In de kosten van de zorgverzekering wordt door de werkgever en de werknemer, overeenkomstig het in de Zorgverzekeringswet gestelde bijgedragen.
- c. Daarenboven ontvangt de werknemer van werkgever een bijdrage in de kosten van de zorgverzekering ter hoogte van € 250 bruto per jaar.

De bestaande 1%-regeling in de CAO (bijlage 4) vervalt per 1 januari 2006.

5. Pré-FPU

De bestaande regeling voor prépensioen blijft gehandhaafd voor medewerkers die geboren zijn vóór 1 januari 1950 en die vanaf 1 april 1997 onafgebroken in dienst van Kiwa N.V. geweest zijn. Voor de overige deelnemers zullen de opgebouwde spaartegoeden worden gestort in de levensloopregeling (binnen fiscaal toegestane kaders) of het ABP ouderdomspensioen / nabestaandenpensioen. Deelname aan de Pré-FPU regeling voor nieuwe medewerkers is vanaf 1 januari 2006 niet meer mogelijk.

6. Duur en aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten

Artikel 5 lid 2 onder b wordt als volgt aangepast:

Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor ten hoogste twee jaar en kan éénmaal worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste twee jaar. In afwijking van artikel 668a, lid 1, sub a. BW, geldt eerst na het overschrijden van een periode langer dan 4 jaar (48 maanden) de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. In afwijking van artikel 668a, lid 1, sub b BW, geldt vanaf het moment dat meer dan twee voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd, de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Alleen voor promovendi, die in dienst gekomen zijn om een promotieonderzoek uit te voeren, en voor medewerkers in meerjarige onderzoeksprojecten die door herkomst, onderwerp, omvang of karakter niet structureel van aard zijn, kan worden afgeweken van het vorenstaande. Voor promovendi kan een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor ten hoogste drie jaar en kan éénmaal worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste drie jaar. In afwijking van artikel 668a, lid 1, sub a. BW, geldt eerst na het overschrijden van een periode langer dan 6 jaar (72 maanden) de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. In afwijking van artikel 668a, lid 1, sub b BW, geldt vanaf het moment dat meer dan twee voor bepaalde tijd

aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd, de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

7. Koppeling grens voor overwerk aan grens voor toepassing variabele beloning, winstuitkering en eindejaarsuitkering

Partijen zijn het eens over het koppelen van de grens voor overwerk aan de grens voor toepassing variabele beloning, winstuitkering en eindejaarsuitkering. De grens wordt voor 2006 gesteld tussen niveau 9/29 en 10/30.

8. Sociale zekerheid bij arbeidsongeschiktheid

Voor de doorbetaling van het loon in het 2^e ziektejaar wordt afgesproken dat deze doorbetaling nooit lager zal zijn dan het minimumloon.

Werkgever zal een collectief contract afsluiten bij Loyalis, waaronder de medewerkers zich aanvullend kunnen verzekeren tegen het verlies aan inkomen bij arbeidsongeschiktheid.

9. Kilometervergoeding eigen auto

Het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer voor dienstreizen met de eigen auto wordt € 0,19. De belaste vergoeding wordt € 0,11.

10. Percentages en marges voor variabele beloning en winstuitkering

De winstuitkering (artikel 8.2.e) wordt verhoogd met 0,25%. De variabele beloning (artikel 8.3.d) wordt verhoogd met 0,5% tot 10%.

11. Bijdrage in de levensloopregeling

De 0,8% vrijgevallen werkgeversbijdrage in de pensioenpremie ten behoeve van levensloopsparen wordt door de werkgever aangevuld met 0,2 %, zodat er in totaal 1% beschikbaar is voor storting in de levensloop.

12. Structurele loonontwikkeling

Met ingang van 1 januari 2006 zal een structurele salarisverhoging plaatsvinden van 1,25%.

13. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006.

14. Overige afspraken

- De regeling kinderopvang wordt overgebracht van de bedrijfsregelingen naar de CAO.
- In 2006 zal weer een medewerkertevredenheidsonderzoek gehouden worden.
- De terminologie in de CAO met betrekking tot PR&B zal aangepast worden aan de in de PR&B systematiek gebruikte terminologie.
- Het bedrag van de verhuiskostenvergoeding blijft ongewijzigd.
- De titel van artikel 8.4 wordt gewijzigd in Pensioengarantietoelage.

Rijswijk, 3 maart 2006