

PROTOCOL

Onderhandelaarsakkoord (11 april 2005)

CAO 1 april 2005 – 31 maart 2007

Dit onderhandelaarakkoord zullen alle partijen op korte termijn met een positief advies voorleggen aan hun achterban.

Achtereenvolgens treft u aan:

- I. Complexiteitsreductie
- II. Overheidsmaatregelen
- III. Beloning

I. COMPLEXITEITSREDUCTIE

De arbeidsvoorwaarden van Schiphol blijken door medewerkers en management op onderdelen als te complex en lastig toepasbaar te worden ervaren. Werkgever en vakbonden maken de volgende afspraken om de CAO te vereenvoudigen.

Complexiteitsreductie: Arbeidstijdenmodellen

De huidige arbeidstijdenmodellen bieden de medewerker de onvoorwaardelijke keuze tussen een arbeidsduur van:

- 34 uur, in de vorm van 4 * 8,5 uur
- 36 uur, in de vorm van 5 * 8 uur, met 208 roostervrije uren (in te roosteren)
- 38 uur, in de vorm van 5 * 8 uur, met 104 roostervrije uren (vrij opneembaar)

Voor medewerkers in salarisgroep 12 en hoger is tevens een voorwaardelijke 40-urige werkweek mogelijk.

Deze arbeidstijdenmodellen zijn in de loop der tijd erg complex gebleken.

Besloten is om vanaf 1 april 2005 de 34-urige werkweek als onvoorwaardelijke keuze te laten vervallen. Medewerkers die per die datum reeds gebruik maken van het 34-uurs-model kunnen dit blijven doen. Bestaande afspraken worden dus gerespecteerd.

Complexiteitsreductie: Toeslagen

De toeslagenstructuur wordt door het management als onoverzichtelijk ervaren. Voor management en medewerkers is er onvoldoende inzicht in welke bewerkingen een toeslag ondergaat, zoals:

- indexering
- pensioen
- vakantietoeslag
- aankoop/verkoop dagen
- overwerk uurloon
- FLO

Collectieve wijzigingen in toeslagen zijn administratief erg bewerkelijk.

Gebleken is dat op basis van een tiental CAO-bepalingen, in het verleden honderd looncomponenten zijn aangemaakt. De helft daarvan wordt alleen aangehouden om correcties in het verleden te kunnen uitvoeren. Van de overblijvende 50 looncomponenten hebben er 20 betrekking op inhoudingen/correcties/onkostenvergoedingen en 30 op vaste toeslagen.

De administratieve bewerkingen die de toeslagen ondergaan zijn divers en het komt zelfs voor dat eenzelfde toeslagsoort verschillende bewerkingen ondergaat. Thans is bijstelling ter complexiteitsreductie noodzakelijk, omdat dit slecht beheersbaar is en tot onduidelijkheid leidt, hetgeen weer kan leiden tot een onrechtvaardige toepassing van arbeidsvoorwaarden.

De volgende maatregelen zijn overeengekomen:

- relevante CAO teksten worden aangepast van kaderregelgeving naar "strakke eenduidige regels" die niet voor meerdere uitleg vatbaar zijn.
- het aantal artikelen op basis waarvan een toeslag kan worden toegekend wordt teruggebracht.
- een CAO-artikel kent slechts een beperkt aantal duidelijk vastgelegde toeslagsoorten .
- de administratieve bewerking van toeslagen wordt eenduidig gemaakt.
- bestaande toeslagen worden hernoemd, zodat ze onder één van de nieuwe toeslagsoorten komen te vallen.
- in incidentele gevallen kunnen, in overleg met betrokkenen, toeslagen worden afgekocht.

De nieuwe tekst van hoofdstuk 4 van de CAO staat weergegeven op bijgevoegde bijlage 1.

Complexiteitsreductie: Overige

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

In de CAO 2003 – 2004 is een nieuwe regeling leeftijdsbewust personeelsbeleid afgesproken. Binnen deze regeling is een overgangsregeling opgenomen, waardoor afspraken die zijn gemaakt op basis van eerdere regelingen, onverkort van kracht blijven. Door deze afspraken is de totale regeling leeftijdsbewust personeelsbeleid erg onoverzichtelijk geworden.

Afgesproken wordt dat de werkgever met individuele medewerkers in overleg treedt om hen vanaf 1 januari 2006 te laten overstappen van een oude regeling naar de regeling, zoals vermeld in de CAO 2003 - 2004.

In alle gevallen zal ervoor worden gezorgd dat deze overstap geen negatieve gevolgen heeft voor medewerkers. In de meeste gevallen zal deze overstap zelfs positief zijn. Medewerkers die een overeenkomst hebben om eerder te stoppen met werken volgens de oude 55+ regeling, behouden deze afspraken.

Daarnaast is geconstateerd dat er op dit moment niet consistent wordt omgegaan met de toekenning van verlof bij 'korter werken' in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Op dit moment worden basisverlof, leeftijdsdagen en de 24 extra vrij uren volgens artikel 301c, lid 6

(= compensatie voor het niet kunnen kiezen uit arbeidstijdmodellen voor roosterdienstmedewerkers) naar rato toegepast. Compensatie feestdagen wordt echter niet naar rato berekend.

Afgesproken wordt dat alle verlofvormen bij 'korter werken' voortaan naar rato worden berekend.

Compensatietoeslag/afbouw roostertoeslag verduidelijken en vereenvoudigen

De regeling compensatietoeslag die wordt beschreven in de CAO 2001 – 2003, is nog van toepassing op het grootste deel van de medewerkers als gevolg van een overgangsregeling.

De hierin genoemde termijn van toekenning is echter niet duidelijk, omdat deze wordt gebaseerd op de periode waarin de werknemer '...de *laatstgenoten* roostertoeslag...heeft ontvangen'. Omdat de roostertoeslag over het algemeen jaarlijks wordt aangepast als gevolg van salarisstijgingen of aanpassingen van het rooster, heeft men de 'laatstgenoten roostertoeslag' over het algemeen maximaal een jaar ontvangen, waardoor de termijn waarover een compensatietoeslag wordt toegekend beperkt zou blijven tot 4 maanden. Dit is niet overeenkomstig de praktijk, waarin gekeken wordt naar de gehele periode dat iemand werkzaam was in een wisselend werkrooster.

Afgesproken wordt om deze regeling voor werknemers in overeenstemming te brengen met de praktijk. Bij de termijn van toekenning van de compensatietoeslag worden alle (halve) jaren betrokken, waarin de werknemer zonder onderbreking in wisselend werkrooster heeft gewerkt.

Commissie van Beroep en Interpretatiecommissie

Het komt zeer beperkt voor dat een beroep gedaan wordt op de Interpretatiecommissie. In die gevallen dat dit toch aan de orde is kan de Commissie van Overleg hierin voorzien.

Afgesproken wordt dat de interpretatiecommissie derhalve wordt opgeheven en de desbetreffende CAO-artikelen komen te vervallen.

Bijzonder verlof

Het huwelijk (of de kerkelijke bevestiging daarvan) en geregistreerd partnerschap worden gelijk getrokken voor wat betreft het hieraan toe te kennen bijzonder verlof. Daardoor komen mensen die zich als partner laten registreren eveneens in aanmerking voor vier aaneengesloten dagen bijzonder verlof. Overigens wordt hierbij de kanttekening geplaatst dat medewerkers die zich eerst met hun partner als partner laten registreren om later met dezelfde partner te trouwen, slechts één keer in aanmerking komen voor bijzonder verlof.

Aanpassen verlenging vakantie

Artikel 502, lid 2 van de CAO wordt in praktijk niet toegepast en komt te vervallen.

II. OVERHEIDSMATREGELEN

Pré-pensioen/levensloop, Wet gelijke behandeling, nieuw ziektekostenstelsel

Als gevolg van de Wet gelijke behandeling op leeftijd, de afschaffing van de fiscale faciliteiten inzake pré-pensioen en de invoering van een nieuw ziektekostenstelsel komen er diverse veranderingen (waar onder de basisverzekering) op ons af die voor een groot deel zullen ingaan per 1-1-2006.

Dat betekent dat we gedurende de looptijd van deze nieuwe CAO tussentijds afspraken moeten maken over bovenstaande onderwerpen.

Afgesproken wordt om twee werkgroepen op te richten, samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgever en vakbonden.

De eerste werkgroep gaat zich bezig houden met het vaststellen van de gevolgen van:

- o afschaffing fiscale facilitering pré-pensioen/FPU
- o invoering levensloop
- o wet gelijke behandeling op leeftijd

en het doen van voorstellen hoe hiermee kan worden omgegaan. In deze werkgroep wordt ook de toekomst van leeftijdsbewust personeelsbeleid meegenomen.

De tweede werkgroep gaat zich bezig houden met het vaststellen van de consequenties van de invoering van de nieuwe zorgverzekeringswet per 1-1-2006 en het doen van voorstellen hoe hiermee kan worden omgegaan.

Overheidsmaatregelen: Aanpassing WAO

Met ingang van 1 januari 2006 zal de WAO worden aangepast en omgezet in een Inkomensvoorziening voor volledig arbeidsongeschikten (IVA) en een regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) .

In de loop van 2005 zal werkgever de consequenties hiervan nader onderzoeken en met voorstellen komen hoe met deze aanpassingen dient te worden omgegaan.

III. BELONING

Open salarisschalen

Per 1 april 2006 wil werkgever overgaan tot de invoering van open salarisschalen.

De nadere vormgeving hiervan zal plaatsvinden in een hiervoor op te richten werkgroep met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemerszijde. Gezien de diverse relaties met de doorloop van andere projecten (beoordelingssysteem, Hermes) en de tijd benodigd voor het automatiseren van diverse onderdelen, streeft de werkgroep er naar om tijdig met een voorstel te komen zodat partijen uiterlijk 22 juni 2005 tot een accoord kunnen komen.

Contractloon/looptijd

De CAO krijgt een looptijd van 2 jaar (1-4-2005 tot 1-4-2007).

Overeengekomen wordt een structurele loonsverhoging per 1 april 2005 van 0,75% alsmede een eenmalige resultaat gerelateerde uitkering in de maand januari 2006 ter grootte van € 600,-.¹

Afhankelijk van de resultaten van de onderneming (= target overeenkomstig dat voor de buiten-CAO'ers) kan deze € 600,- nog verlaagd/verhoogd worden met een factor, conform bijgaande staffel:

Target realisatie	pay-out-factor
<85%	0
85 <100%	0,5
conform budget	1
> 100-110% v. budget	1,25
> 110% v. budget	1,50

De eventuele nabetaling zal plaatsvinden in de maand april 2006.

Voor het CAO-jaar 2006/2007 wordt een contractloonsstijging per 1 april 2006 van 1,5% overeengekomen alsmede een eenmalige uitkering van € 450,-² in januari 2007. Ook op deze eenmalige uitkering is de hiervoor genoemde pay-out-factor van toepassing.

IV, OVERIG

¹ Geldt voor medewerkers die het gehele jaar 2005 full-time in actieve dienst zijn geweest. Overigen naar rato.

² Geldt voor medewerkers die het gehele jaar 2006 full-time in actieve dienst zijn geweest. Overigen naar rato.

Loondoorbetaling

Ter bevordering van een versnelde reïntegratie mogen extra maatregelen getroffen worden. Het is dan ook van groot belang dat als een werknemer nog gedeeltelijk aan de slag kan dit gestimuleerd wordt.

Is een werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt dan wordt voor het gedeelte dat de werknemer in het tweede ziektejaar arbeidsgeschikt is 100% doorbetaald en voor het gedeelte dat de werknemer arbeidsongeschikt is 70%. Het minimum uitkeringspercentage voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die meewerkt aan zijn/haar reïntegratie in het kader van de Wet Poortwachter, bedraagt 85%.

Schiphol kent een laag uitstroom percentage naar de WAO en wil dat graag zo houden. Daarom zijn werkgever en werknemer met elkaar overeengekomen om nog dit jaar een zogenaamd gezondheidsbeleid te formuleren, waarin alle activiteiten worden weergegeven die Schiphol onderneemt en nog gaat ondernemen ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Werkgelegenheid

In het kader van Verantwoord Ondernemen zullen, in samenwerking met de Gemeente Amsterdam, in totaal 20 werknemers de gelegenheid krijgen om (boven de formatie) werkervaring op te doen bij verschillende afdelingen van Schiphol Nederland BV. Na een traject van werkervaring, intensieve coaching en vakgerichte opleiding is het ons doel deze medewerkers binnen 24 maanden een vast dienstverband aan te bieden.

Daarnaast zullen de komende twee jaren, jaarlijks tien leerlingen van een Regionaal Opleidings Centrum, een stageplaats worden aangeboden.

De vakorganisaties worden per halfjaar geïnformeerd over de voortgang.

De geraamde kosten bedragen, exclusief begeleiding en coördinatie € 500.000 per jaar.

Sociaal beleidskader

Partijen spreken af er naar te streven om voor 31-12-2005 een Sociaal Beleidskader vast te stellen.

Namens Schiphol Nederland BV

Namens AbvaKabo FNV bond

R. Wilgenkamp
Directeur Personeel & Organisatie

F. Bos
Bestuurder

Namens CNV Publieke Zaak

E.C. Grootendorst
Bestuurder

Namens VPS

Hoofdstuk 4 Salaris en andere financiële bepalingen

Artikel 401 Salaris
ongewijzigd

Artikel 402 Periodieke salarisverhoging en bevordering
ongewijzigd

Paragraaf 1 Vaste toeslagen

Artikel 403 Vakantietoeslag
ongewijzigd

Artikel 404 Individuele toeslagen

Aan een medewerker kan, in de in dit artikel genoemde situaties, een individuele toeslag worden toegekend. Individuele toeslagen worden jaarlijks geïndexeerd met de contractloonsstijging. Deze toeslagen maken onderdeel uit van de pensioengrondslag en de berekeningsbasis van vakantietoeslag en FLO. Daarnaast tellen deze toeslagen mee voor aan-/verkoop van dagen en voor overwerk. Individuele toeslagen kunnen worden onderverdeeld in garantietoeslagen en functietoeslagen.

Garantietoeslagen

Aan een werknemer kan een garantietoeslag worden toegekend ter behoud van oorspronkelijk(e) salaris(aanspraken) in geval van een lagere herwaardering van de functie alsmede plaatsing in een lagere salarisschaal cq lagere functie op verzoek dan wel initiatief van het bedrijf, niet zijnde het gevolg van disfunctioneren. Daarnaast kan een garantietoeslag worden toegekend in het kader van een overeengekomen Sociaal Plan.

Functietoeslag

Aan een werknemer kan voor bepaalde tijd een "functietoeslag" worden toegekend in de volgende bijzondere situaties:

- a. Aan de werknemer, die een functie vervult waarvan, naar het oordeel van de werkgever, duidelijk blijkt dat het niet mogelijk is om eventuele vacatures voor deze functie te vervullen als gevolg van een te laag salaris in vergelijking met de arbeidsmarkt, kan een "functietoeslag" worden toegekend. Een "functietoeslag" kan in

deze situatie slechts worden toegekend na schriftelijke goedkeuring door werkgever (voor definitie werkgever zie Algemene bepalingen).

- b. Aan de werknemer, die gedurende twee maanden onafgebroken belast is geweest met de volledige waarneming van een hogere functie, wordt een functietoeslag toegekend voor de tijd van de waarneming. Deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het inkomen, hetwelk hij indien hij zou zijn bevorderd tot de waar te nemen functie, zou hebben gekregen en het door hem genoten inkomen op grond van zijn oorspronkelijke functie. De werknemer heeft geen aanspraak op deze functietoeslag, indien bij de waardering van de functie van de werknemer reeds rekening is gehouden met het feit, dat hij is aangewezen te eniger tijd een werknemer, die een hoger gewaardeerde functie bekleedt, te vervangen.
- c. Voor bepaalde functies kan op aangeven van de Directeur P&O een functietoeslag worden toegekend om andere dan de hiervoor genoemde redenen. In het verleden is dit het geval geweest voor enkele functies bij de repressieve dienst en functies waarbij onder bijzondere condities werkzaamheden werden verricht.

NB

Medewerkers die voor 1 april 2005 een zogenaamde geïndexeerde persoonlijke toelage toegekend hebben gekregen, behouden deze toeslag onder de afgesproken voorwaarden. Hetzelfde geldt voor de oude dagdiensttoeslag. Vanaf 1 april 2005 is het niet meer mogelijk deze toeslagen nog toe te kennen.

Artikel 405 Inconveniëntie toeslagen

(oude artikel 405 Overwerk, betreft een variabele vergoeding en krijgt een andere plek in de CAO)

Voor enkele bijzondere bezwarende werkomstandigheden wordt een zogenoemde inconveniëntie toeslag toegekend.

De inconveniëntietoeslag maakt onderdeel uit van de grondslag voor pensioen, FLO en vakantietoeslag. De inconveniëntietoeslag wordt jaarlijks met het salaris meegeïndexeerd.

De inconveniëntietoeslag kan worden onderverdeeld in:

- Roostertoelage (1)
 - afbouw roostertoelage of compensatietoelage (2)
 - beschikbaarheidstoelage (3)
- 1) Aan een werknemer, werkzaam in een wisselend werkrooster, wordt een "roostertoeslag" toegekend, zoals nader omschreven in B. Regeling werkzaamheden in wisselende werkroosters.
 - 2) Bij verlies of vermindering van roostertoeslag, komt een werknemer in bepaalde situaties in aanmerking voor "afbouw roostertoeslag" of "compensatietoeslag", zoals nader uitgewerkt in B. Regeling werkzaamheden in wisselende werkroosters.
 - 3) Een werknemer aan wie op grond van artikel 109 de verplichting is opgelegd om zich beschikbaar te houden, komt in aanmerking voor een "beschikbaarheidstoelage", zoals nader uitgewerkt in C. Regeling Beschikbaarheid buiten werktijd.
 - 4) Werknemers aan wie voor 1 april 2005 een toeslag in het kader van inconveniëntie is toegekend, niet vallende onder een van bovengenoemde drie toelagen, behouden deze toelage onder de afgesproken voorwaarden. Vanaf 1 april 2005 is het niet meer mogelijk dergelijke toeslagen toe te kennen

Artikel 406 Nominale toeslagen

(oude artikel 406 Roostertoeslag verplaatst naar artikel 405)

Nominale toeslagen kunnen worden toegekend in geval van plaatsing in een lagere functie als gevolg van disfunctioneren, ter behoud van het oorspronkelijk salaris. Daarnaast kan in een aantal specifieke situaties, zulks ter uiteindelijke beoordeling van de Directeur P&O, een nominale toeslag worden toegekend. Een nominale toeslag wordt niet geïndexeerd en verminderd met algemene contractloonsstijgingen nadien. Deze toeslag maakt onderdeel uit van de pensioengrondslag en de berekeningsbasis van de FLO.

Artikel 407 Tegemoetkoming in ziektekosten

(Oude artikel 407 Feestdagtoeslag betreft variabele vergoeding en krijgt een andere plek in de CAO)

De particulier verzekerde werknemer heeft, indien hij voldoet aan de voorwaarden gesteld in de Regeling Ziektekosten, aanspraak op een tegemoetkoming inzake ziektekosten overeenkomstig de bepalingen van deze regeling. Deze regeling voorziet tevens in een tegemoetkoming in de ziektekosten van de verplicht verzekerde gepensioneerde.

Artikel 408 is verwerkt in artikel 405
Artikel 409 is vervangen door artikel 404
Artikel 410 krijgt een andere meer logische plek in de CAO
Artikel 411 was reeds vervallen
Artikel 412 is vervangen door artikel 407
Artikel 413 krijgt een andere meer logische plek in de nieuwe CAO-bundel
Artikel 414 was reeds vervallen
Artikel 415 t/m 418 krijgen een andere, meer logische plek in de nieuwe CAO-bundel

Technische aanpassingen

Tegemoetkoming ziektekosten

In de regeling ziektekosten wordt, ten aanzien van de kring van belanghebbenden, op sommige plaatsen nog gesproken van de gepensioneerde die in het genot is van een invaliditeitspensioen. Dit voorziet nog op oude regelgeving, waarbij het ABP volledig invaliditeitspensioen toekende tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Deze regeling is komen te vervallen, en vervangen door de reguliere WAO. Indien medewerkers in de WAO terecht komen, zijn ze niet meer in dienst van Schiphol en houdt de arbeidsrelatie op te bestaan. In het verlengde daarvan hebben ze dan ook geen recht meer op een tegemoetkoming ziektekosten van Schiphol.

Zwangerschap RD

In de CAO is op dit moment (nog) geen beleid afgesproken ten aanzien van zwangerschap 24-uurs-diensten. Omdat medewerkers die zwanger zijn tijdelijk uit de 24-uursdienst worden geplaatst, is het belangrijk om beleid af te spreken over hoe wordt omgegaan met arbeidsvoorwaarden. Afgesproken wordt dat medewerkers die tijdelijk uit de 24-uursdienst worden gehaald als gevolg van zwangerschap, alle arbeidsvoorwaarden gedurende de periode van zwangerschap en bevalling behouden. Onkostenvergoedingen voor onkosten die (tijdelijk) niet worden gemaakt, komen wel te vervallen.

Opbouw IOP

Enkele jaren geleden zijn afspraken gemaakt over de invoering van een persoonsgebonden opleidingsbudget in het kader van IOP van € 500,- per jaar. Gelden die het ene jaar niet gebruikt worden, kunnen worden aangewend in de volgende jaren. Geconstateerd is het wenselijk is dat medewerkers een voorschot kunnen nemen op bedragen waar zij in volgende jaren recht op krijgen en dat hieraan tevens een plafond gesteld moet worden.

In de desbetreffende regeling wordt opgenomen dat maximaal € 2000,- opgespaard kan worden en dat dit bedrag tevens het maximale voorschot is dat kan worden gebruikt om een studie te bekostigen.

Aankoop/Verkoop dagen in kader van cafetariasysteem.

In de Regeling Cafetariasysteem, artikel 1, lid 7, staat vermeld:

‘de aankoopprijs, dan wel.....van een vrij uur is gelijk aan het uurloon.....zoals dat geldt in de maand van verrekening’

Ter vermindering van de complexiteit en ter voorkoming van diverse mutaties met terugwerkende kracht wordt het laatste gedeelte van de zin als volgt aangepast:

‘ zoals dat geldt in de maand maart’