

**Onderhandelaarsakkoord**

**CAO**

**Schiphol Dienstverlening B.V.**

**1 april 2006 – 1 april 2007**

Dit onderhandelaarakkoord zullen de vakbonden (AbvaKabo – FNV en CNV Publieke Zaken) op korte termijn verdedigen tegenover hun achterban. Bij de samenstelling van dit protocol is de volgorde aangehouden, waarin de door werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging ingebrachte onderwerpen zijn geclusterd en behandeld.

- A. Overheidsmaatregelen
- B. Aanpassen CAO-tekst
- C. Overige onderwerpen

## *A. Overheidsmaatregelen*

### **Zorgverzekeringswet**

De huidige tegemoetkoming ziektekosten is per 1-1-2006 te vervallen als gevolg van de invoering van het wettelijke nieuwe ziektekostenstelsel.

SDBV heeft een collectief arrangement afgesloten bij de OHRA voor alle medewerkers en hun (eventuele) partner. In dit arrangement wordt 10% korting op het basispakket en 10% korting op het aanvullende pakket C. De deelname aan dit collectieve contract is geheel vrijwillig.

SDBV zal niet overgaan tot het geven van een tegemoetkoming in de kosten. De kosten voor de werkgever zijn ten opzichte van vorige jaar gelijk gebleven. De werknemers zijn er niet of nauwelijks op achteruitgegaan. Sommigen van hen komen in aanmerking voor een zorgtoeslag.

### **Aanpassing WAO (WIA (IVA en WGA))**

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever voor de werknemers bij Centraal Beheer met ingang van 1-1-2006 een verzekering zal afsluiten tegen de risico's van een inkomensachteruitgang bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid (regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten WGA).

Artikel 17 van de CAO SDBV komt hiermee te vervallen.

Door de beëindiging van de WAO-hiaatverzekering is er een bedrag vrijgevallen. Partijen zijn overeengekomen dat dit bedrag wordt besteed aan zowel bovenstaande verzekering als aan een hoger opleidingsbudget. Dit budget wordt besteed om de flexibiliteit van medewerkers te vergroten.

### **Pre-pensioen (Uitkering bij pensionering, vervroegde uittreding etc)**

Omdat per 1 januari 2006 de wet VPL een feit is geworden en een fiscale boete dreigde bij het voorzetten van de vroegpensioenregeling voor medewerkers die op 1-1-2005 jonger waren dan 50 jaar, zijn partijen overeengekomen dat de oude prepensioenregeling met ingang van 1 januari 2006 (voorlopig) 'omgebouwd' wordt zodat ze binnen de nieuwe fiscaal toegestane grenzen valt.

Verder is afgesproken dat een studie wordt verricht naar een nieuwe pensioenregeling. De werkgever zal de pensioenverzekeraar Centraal Beheer de opdracht geven inzicht te verschaffen in de mogelijkheden voor een "overgangsregeling" voor de groep medewerkers tussen de 44 en 55 jaar en de gevolgen van de overgang van het eindloonstelsel naar een middelloonstelsel. Deze omzetting kan mogelijk gunstiger zijn bovengenoemde groep.

Voor werknemers die voor 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren, wordt gebruik gemaakt van de wettelijke overgangsregeling: voor hen wordt de opbouw voor prepensioen op basis van de oude regels gehandhaafd

Voor 1 november 2006 zullen partijen de (financiële) gevolgen van deze wijziging met elkaar bespreken. De financiële gevolgen zullen onderdeel zijn van de CAO-onderhandelingen 2007.

De uitkering bij pensionering, vervroegde uittreding etc, zoals genoemd in artikel 21 van de CAO van SDBV wordt op basis van bovengenoemde afspraak gewijzigd.

### **Leeftijdsgedagen (Wet Gelijke Behandeling/ leeftijdsbepalingen in CAO)**

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd verbiedt onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid. Partijen hebben afgesproken om in de komende tijd een studie te doen in welke mate in de CAO SDBV onderscheid wordt gemaakt en in hoeverre het gemaakte onderscheid objectief te rechtvaardigen is.

Wij hebben begrepen dat vanuit het ministerie van SZW een termijn is gesteld voor het op orde brengen van CAO bepalingen. Deze termijn zou per 1-12-2006 aflopen.

Daarnaast zal in de studie worden meegenomen in welke mate de regeling LeeftijdsbewustPersoneelsbeleid, kan worden meegenomen.

Vooralsnog zullen de huidige leeftijdsdagen worden gehandhaafd.

## ***B. Aanpassen CAO-tekst***

De volgende maatregelen zijn overeengekomen:

- Enkele CAO-teksten worden aangepast als gevolg van de eerder genoemde wetswijzigingen
- Relevante CAO teksten worden aangepast naar "strakke eenduidige regels" die niet voor meerdere uitleg vatbaar zijn.
- binnen de CAO 2003-2005 zijn voor bepaalde regelingen een ingang – of einddatum is genoemd. Aangezien deze onderwerpen aan verandering onderhevig zijn willen wij deze tekst aanpassen of verwijderen
- CAO-artikelen waarbij sprake is van een toeslag zal worden aangegeven of het een geïndexeerde – of een nominale toeslag is (inconvenienttoeslag / ziekteverzuimbonus / compensatie toeslag pensioen)
- Alle artikelen die als gevolg van dit protocol een wijziging behoeven worden aangepast

De nieuwe en/of aangepaste teksten zullen met de bonden worden besproken.

## ***C. Overige onderwerpen***

### ***Tegemoetkoming woon-werkverkeer***

Partijen zijn overeengekomen de tegemoetkoming woon-werkverkeer te verhogen van € 0,15 naar € 0,16 per kilometer.

### ***Vakbondscontributie***

De vakbondscontributie kon men tot de belastinghervorming in 2001 onder de post beroepskosten aftrekken in zijn aangifte inkomstenbelasting. Dit kan nu niet meer. In de plaats hiervan kunnen werkgevers en werknemers gebruik maken van de zogenoemde Ikap-regeling (soort cafetariasyteem). Deze regeling kan worden benut voor het vergoeden van een vakbondslidmaatschap.

Hierover is afgesproken dat SDBV (in de maand december) de werknemer de gelegenheid biedt om een deel van zijn brutoloon in te zetten voor een fiscaal voordelige behandeling van de door de werknemer betaalde contributie.

De werknemer dient hiervoor zelf de gegevens aan te leveren.

Daarnaast hebben partijen afgesproken dat de bijdrage van de werkgever van maximaal € 45 tot maximaal € 50 wordt verhoogd. De tekst in de CAO zal hierop worden aangepast.

### ***Ouderschapsverlof Kinderopvang***

Partijen zijn overeengekomen dat beide artikelen (art. 14 en art. 20) in de CAO SDBV zullen worden gecontinueerd voor de duur van 2 jaar. Het bedrag dat niet wordt benut zal terugvloeien naar het bedrijfsresultaat zodat de medewerkers dit zullen terugvinden in de winstuitkering. De tekst van de CAO SDBV zal hierop worden aangepast. Tevens zal de uitwerking van de genoemde artikelen als bijlage van de CAO worden weergegeven. Nu worden deze artikelen als Regelingen aangemerkt.

### ***Opleidingsbudget/employability***

Hierover is afgesproken dat het opleidingsbudget wordt verruimd en dat het vastgestelde bedrag van €300 per medewerker(art. 28) wordt losgelaten.

### ***Stilteruimte***

Aan de aanwezigheid van een stilteruimte waar medewerkers zich kunnen terugtrekken of hun gebed wensen te doen zal meer bekendheid worden gegeven. In het Info-bulletin zal hieraan aandacht worden gegeven.

Ook het gebruik van de fitness-ruimte in het Schiphol Hoofgebouw zal onder de aandacht worden gebracht.

### ***Contractloon/looptijd***

De CAO SDBV krijgt een looptijd van 1 jaar (1 april 2006 tot 1 april 2007). Overeengekomen wordt een structurele loonsverhoging per 1 april 2006 van 2%.

Schiphol 27 april 2006-04-27

Namens de ABVAKABO – FNV

Namens Schiphol Dienstverlening B.V.

Mw. J.J.W. Stoel  
(bestuurder)

Dhr. P.B. Poort  
(directeur)

Namens CNV Publieke Zaken

Dhr. E.C. Grootendorst  
(bestuurder)