

ONDERHANDELINGEN CAO-EXPAT 2004/2005

Onderhandelaarsakkoord

Partijen,

SNV Nederlandse ontwikkelingsorganisatie (hierna te noemen werkgever)

en

ABVAKABO FNV

hebben overeenstemming bereikt over een wijziging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst CAO SNV EU-expat 2003 voor de periode 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 (CAO SNV Expat 2004/2005).

LOONRUIMTE (algemeen)

Partijen komen overeen dat, gezien het feit dat de looptijd van de CAO EU-expat 2004-2005 overeenkomt met de looptijd van de CAO NL 2004-2005, de aanpassing van de CAO onder de streep ten opzichte van de CAO-NL vergelijkbare financiële gevolgen moet hebben. Dit betekent dat partijen overeenkomen om met terugwerkende kracht tot 1 februari 2005 een inkomensverbetering te realiseren van 0,47% bruto per maand, met inachtneming van onderstaande overwegingen.

Overwegingen:

Werkgever volgt de BBRA-salarisschalen van de Rijksoverheid en is derhalve afhankelijk van de salarisontwikkelingen bij de Rijksoverheid. De BBRA-schalen zijn sinds 2003 niet meer aangepast; inmiddels is duidelijk geworden dat aanpassing plaatsvindt per 1 januari 2006. Voorop staat dat SNV de BBRA-salarisontwikkeling blijft volgen, maar dat partijen toch een inkomensverbetering voor de werknemers met terugwerkende kracht tot 1 februari 2005 willen realiseren. Aangezien de elementen, waaruit de financiële gevolgen van de onderhandelingsvoorstellen zijn opgebouwd, niet volledig identiek zijn voor de CAO-NL en CAO-Expat en partijen overeenkomen om de financiële gevolgen van de aanpassingen in beide CAO's onder de streep zoveel mogelijk gelijk te laten zijn, moet worden gekeken naar het totaalplaatje. Dit leidt tot het volgende financiële overzicht van de wijzigingen:

CAO-NL 2004-2005	
Totale loonsom	€ 3.321.765
Gegarandeerde inkomensverbetering (0,5% bruto, vertaald in niet pensioengevend loon - in flexbudget)	+ 0,60%
Vervallen budget persoonlijke ontwikkeling (0,4%)	-/- 0,40%
Compensatie budget persoonlijke ontwikkeling (0,4% - in flexb.)	+ 0,40%
Tegemoetkoming premie ziektekosten	+ 0,69%
Invoering nieuwe regeling woon-werkverkeer	+ 0,24%
Totaal	+ 1,53%

CAO-Expat 2004-2005	
Totale loonsom	€ 11.771.159
Gegarandeerde inkomensverbetering (0,47% bruto - in eindejaarsuitk.)	+ 0,47%
Vervallen budget persoonlijke ontwikkeling (0,4%)	-/- 0,40%
Compensatie budget persoonlijke ontwikkeling (0,4% in eindejaarsuitk.), vertaald in pensioengevend loon	+ 0,33%
Tegemoetkoming premie ziektekosten	+ 0,99%

Subtotaal	+ 1,39%
Extra pensioenlasten	+ 0,16%
Totaal	+ 1,55%

KORT UITGEZONDEN WERKNEMERS (algemeen)

Op basis van het bereikte onderhandelingsakkoord CAO SNV NL 2004-2005 is overeengekomen om de bepalingen m.b.t. de kort uitgezonden werknemers in de CAO NL uit die CAO te halen en over te hevelen naar de CAO Expat.

Overwegingen:

Technische wijziging: SNV zendt niet of nauwelijks werknemers uit naar een gastland voor een periode van in totaal maximaal 12 maanden (=definitie kort uitgezonden werknemers). De regelingen, die op deze werknemers van toepassing zijn, sluiten naar hun aard nauw aan bij de regelingen in de CAO-Expat. Ten behoeve van de transparantie en vereenvoudiging van de verschillende CAO-regelingen is er derhalve voldoende aanleiding om de arbeidsvoorwaarden t.b.v. kort uitgezonden werknemers niet langer in de CAO-NL vast te leggen maar in de CAO-Expat.

DECLARATIETEGLEMENT (algemeen)

SNV zal een kader ontwikkelen voor een declaratiereglement, dat vervolgens op regio-niveau nader wordt ingevuld. In de diverse bepalingen in de CAO-Expat zal naar dit declaratiereglement worden verwezen. De kaderregeling wordt niet integraal opgenomen in de CAO-Expat 2004/2005.

Overwegingen:

Technische wijziging: de CAO-Expat 2003 kent geen declaratieregeling. Hier en der staan bepalingen in de CAO-Expat, die het indienen van declaraties nader regelen. Onder andere door de accountant is erop aangedrongen om een declaratieregeling te introduceren om bestaande onduidelijkheden rond het aftekenen van declaraties en andere procedurele aspecten weg te nemen. I.v.m. de flexibiliteit verdient het de voorkeur om deze declaratieregeling niet in de CAO-Expat te verwerken, maar hiernaar te verwijzen in de CAO-Expat.

HYPOTAX (art. 2.1 CAO-Expat 2003)

In artikel 2.1. van de CAO-Expat 2003 ontbreekt een definitie van hypotax. Een definitie van hypotax, uitgesplitst naar Nederlands ingezetenen en niet-Nederlands ingezetenen, wordt ingevoegd. Als definitie van hypotax voor Nederlands ingezetenen wordt gehanteerd: "inhouding op salaris van bedrag gelijk aan de loonheffing (loonbelasting en sociale verzekeringspremies), die ingehouden zou moeten worden als ware de werknemer belastingplichtig in Nederland". Als definitie van hypotax voor niet-Nederlands ingezetenen wordt gehanteerd: "inhouding op salaris van bedrag gelijk aan de loonbelasting, die ingehouden zou moeten worden als ware de werknemer belastingplichtig in Nederland". Gevolg van de introductie van een definitie hypotax is dat de definitie voor netto-salaris ook wordt aangepast in de zin dat deze bij werving van een Nederlands ingezetene luidt "salaris verminderd met inhoudingen van hypotax, pensioenpremies en premies werknemersverzekeringen". Bij werving van een niet-Nederlands ingezetene luidt de definitie "salaris verminderd met inhoudingen van hypotax en pensioenpremie".

Overwegingen:

Juridisch-technische aanpassing: het feit dat een definitie van hypotax ontbreekt in de tekst van de CAO heeft tot een aantal onduidelijkheden in de uitvoering geleid, die grotendeels weggelaten kunnen worden door bovenstaande definities en aanpassingen van definities te introduceren. Over de voorgestelde aanpassingen is advies ingewonnen bij Price Waterhouse Coopers accountants.

VERJARING VAN AANSPRAKEN (art. 2.8 CAO-Expat 2003)

Bepalingen i.v.m. verjaring van aanspraken worden in plaats van in één algemene bepaling (artikel 2.8) toegevoegd aan de diverse artikelen, waarop ze betrekking hebben.

Overwegingen:

Technische wijziging: vanuit praktisch oogpunt is het handiger om bepalingen inzake vervallen van aanspraken direct aan de bepaling, waarop ze betrekking hebben, toe te voegen.

LOOPTIJD (art. 3.1 CAO-Expat 2003)

De CAO SNV EU-Expat 2004/2005 treedt in werking op 1 januari 2004 en loopt van rechtswege af op 31 december 2005.

Overwegingen:

Op 1 januari 2006 worden belangrijke wijzigingen doorgevoerd in het Nederlandse pensioenstelsel (afschaffing FPU, introductie levensloop) en de ziektekostenverzekering (introductie basiszorgverzekering). Derhalve hebben partijen in het Onderhandelingsakkoord over de CAO-NL ervoor gekozen om de looptijd van de CAO-NL de jaren 2004 en 2005 te laten beslaan. Voor wat betreft de CAO-Expat wordt deze lijn gevolgd. Door de werking van artikel 3.2 CAO-Expat blijven de bepalingen van na verstrijken van de looptijd de bepalingen van de geëxpireerde CAO van kracht, totdat de nieuwe CAO in werking treedt.

MEDISCH ONDERZOEK BIJ EINDE DIENSTVERBAND (art. 5.3 CAO-Expat 2003)

Naast de uitgezonden werknemer worden binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer ook de gezinsleden van de werknemer opgeroepen voor een uitkeuring.

Overwegingen:

Verzekeringstechnische aanpassing. Op dit moment is onvoldoende helder in de CAO geregeld dat ook gezinsleden van de werknemer een uitkeuring dienen te ondergaan. Behalve uit medische overwegingen is dit ingegeven uit verzekeringstechnische overwegingen (beperking aansprakelijkheid).

NEVENWERKZAAMHEDEN (art. 7.9 CAO-Expat 2003)

Het is voor werknemers, ongeacht of deze met volledige of onvolledige arbeidsduur werkzaam zijn voor werkgever, niet toegestaan om zonder schriftelijke toestemming van de werkgever betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden te verrichten. Geen expliciete schriftelijke toestemming van de werkgever hoeft te worden gekregen voor die nevenwerkzaamheden, die de werknemer reeds verrichtte op het moment van indiensttreding en dit in het werving- en selectieproces bij de werkgever heeft gemeld.

Overwegingen:

Juridisch-technische aanpassing. Uit de bewoordingen van artikel 7.9 in combinatie met de definities in artikel 2.1 wordt onvoldoende duidelijk dat het voor alle werknemers, ongeacht uitgezonden/niet-uitgezonden of volledige/onvolledige arbeidsduur, slechts met schriftelijke toestemming van de werkgever is toegestaan om nevenwerkzaamheden te verrichten (geen inhoudelijke aanpassing). In het geval dat nevenwerkzaamheden reeds werden verricht op het moment van indiensttreding en dit expliciet in het wervingsproces is gemeld is geen expliciete schriftelijke toestemming vereist. Het feit dat betrokkene in dienst is genomen impliceert toestemming.

VERPLICHTING TOT AANVAARDING PASSENDE FUNCTIE (Hoofdstuk 7 Rechten en plichten CAO-Expat 2003)

Tot op heden is er in de CAO-Expat 2003 formeel geen concrete verplichting voor de werknemer opgenomen om een passende functie te aanvaarden. Het is essentieel om het begrip "passende functie" nader in te kleden: van een passende functie is sprake indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever beschikt over de kennis en kunde, die noodzakelijk wordt geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever binnen redelijke termijn om-, her- en bijgeschoold kan worden, en deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn persoonlijke omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen. Aangezien de invulling van het begrip "passende functie" regelmatig onderwerp van discussie is, komen partijen overeen om de mogelijkheid te introduceren om de toepassing van het begrip te laten toetsen door een onafhankelijke derde.

Overwegingen:

Gezien het feit dat uitzending naar een specifiek land in de tijd gelimiteerd is, is het wenselijk om een verplichting tot aanvaarding van een passende functie te introduceren, mits de door de werkgever aangeboden functie als passend kan worden aangemerkt. Een dergelijke bepaling is al wel in de met betrokken medewerker gesloten arbeidsovereenkomst opgenomen, maar nadere verankering in de CAO-Expat is raadzaam. Om zoveel mogelijk te voorkomen dat meningsverschillen tussen werkgever en werknemer over de vraag wat als passend moet worden aangemerkt voor de rechter moeten worden uitgevochten is het raadzaam om de mogelijkheid te introduceren dat een onafhankelijke derde naar de toepassing van het begrip "passende functie" kijkt. Partijen maken in een later stadium nog nadere afspraken over de taken en bevoegdheden van de onafhankelijke derde.

WERKTIJDENREGELING IN RELATIE TOT COMPENSATIEVERLOF (art. 8.2 CAO-Expat 2003)

Naast ziekte stopt ook na één maand zwangerschaps- en bevallingsverlof en onbetaald verlof de opbouw van het compensatieverlof (artikel 8.2 lid 5 CAO-Expat).

Overwegingen:

Technische wijziging: het doorlopen van de opbouw van het compensatieverlof tijdens zwangerschaps- of bevallingsverlof is niet in lijn met de aard en strekking van het compensatieverlof. Toevoeging moet worden gezien als invullen van een omissie in CAO-Expat 2003.

LEEFTIJDGEBONDEN VERLOF (art. 9.1. lid 4 CAO-Expat 2003)

Leeftijdsgebonden verlof vervalt per 1 januari 2006. Inmiddels ontstane aanspraken worden gehonoreerd in die zin dat tot en met 2004 verworven aanspraken individueel recht worden. In 2005 toegekende aanspraken vervallen per 1 januari 2006.

Overwegingen:

In mei 2004 is de Wet Leeftijdscriminatie bij arbeid van kracht geworden. Krachtens deze Wet is het niet meer toegestaan om in arbeidsvoorwaarden onderscheid op basis van leeftijd te maken, tenzij hier een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is. Partijen achten een dergelijke objectieve rechtvaardigingsgrond niet aanwezig. Reeds ontstane aanspraken op een leeftijdsvakantie worden gehonoreerd, met de beperking dat tot en met 2004 verworven aanspraken (dus tot de inwerkingtreding van de Wet Leeftijdscriminatie bij arbeid) worden gehonoreerd en dat in 2005 toegekende aanspraken per 1 januari 2006 komen te vervallen.

AFKOOP VAKANTIEUREN (art. 9.5 CAO-Expat 2003)

De regeling afkoop vakantieuren, zoals neergelegd in artikel 9.5, komt per 1 januari 2006 te vervallen.

Overwegingen:

De regeling inzake afkoop vakantieuren leidt tot een aanzienlijke administratieve last. Door middel van betere planning kan worden voorkomen dat er een stuwmeer aan vakantieuren ontstaat. Omdat voor expats enkel een beperkt aantal dagen voor vakantieverlof beschikbaar is, wordt een regeling afkoop vakantieuren in feite als overbodig beschouwd. Dit beperkte aantal verlofdagen moet in samenspraak met de leidinggevende worden opgenomen in het betreffende jaar. Door het laten vervallen van artikel 9.5 valt men in feite terug op de wettelijke regeling, zoals deze is neergelegd in het Burgerlijk Wetboek: werkgever stelt werknemer maximaal in staat (vakantie)verlof op te nemen en indien opname van het verlof toch niet mogelijk is, dan uitbetalen. De mogelijkheid tot afkoop is gemaximeerd tot 21,6 uren per jaar.

GELIJKSCHAKELING HUWELIJK / GEREgistREERD PARTNERSCHAP (art. 9.10 CAO-Expat 2003)

Het aantal verlofdagen bij huwelijk (artikel 9.10 CAO-Expat 2003) wordt met ingang van 1 januari 2006 teruggebracht van vier naar twee werkdagen. Het geregistreerd partnerschap wordt gelijkgesteld aan het huwelijk; in CAO-Expat 2003 was het registreren van het partnerschap niet specifiek opgenomen in de tekst van artikel 9.10.

Overwegingen:

Er is een duidelijke tendens in de Nederlandse wetgeving en maatschappij om een geregistreerd partnerschap en het huwelijk zoveel mogelijk gelijk te schakelen. Derhalve wordt voorgesteld om het aantal verlofdagen in navolging van het onderhandelingsakkoord CAO-NL 2004-2005 in beide gevallen te stellen op twee werkdagen buitengewoon verlof.

KOPPELING DAADWERKELIJKE OPNAME BUITENGEWOON VERLOF AAN GEBEURTENIS (art. 9.10 CAO-Expat 2003)

In artikel 9.10 wordt een passage toegevoegd, die de werknemer verplicht om de bijzondere verlofdagen op te nemen in en rond de gebeurtenis, waarvoor het bijzonder verlof wordt verleend.

Overwegingen:

Er ontbreekt in de tekst van artikel 9.10 een koppeling van de opname van de verlofdagen aan de feitelijke gebeurtenis. Hierdoor kwam het in de praktijk voor dat de werknemer de verlofdagen toevoegde aan de algemene verlofdagen. Deze handelwijze is niet in lijn met de idee achter de toekenning van de bijzondere verlofdagen.

EINDEJAARSUITKERING (art. 10.4 CAO-Expat 2003)

De inkomensverbetering met terugwerkende kracht tot 1 februari 2005 (zie hierboven bij loonruimte) is een gegarandeerde inkomensverbetering ten bedrage van 0,47% bruto. Tevens wordt 0,33% bruto structureel toegevoegd aan de eindejaarsuitkering ter compensatie van het wegvallen van het budget voor persoonlijke ontwikkeling (zie hieronder bij performance management). Voor 2005 bedraagt de eindejaarsuitkering derhalve in totaal: 1,25% basis-eindejaarsuitkering + 0,47% bruto inkomensverbetering + 0,33% bruto compensatie budget voor persoonlijke ontwikkeling (rekening houdend met aanvullende pensioenlasten 0,4%) = 2,05% eindejaarsuitkering.

Overwegingen:

De eindejaarsuitkering blijft gehandhaafd op het huidige niveau: 1,25% van het door werknemer in het kalenderjaar genoten salaris. In de CAO-Expat 2003 is in artikel overeengekomen dat de eindejaarsuitkering eenmalig met 0,75% zou worden verhoogd tot in totaal 2%. De incidentele verhoging met 0,75% is voor 2004 gecontinueerd. Door partijen is overeengekomen deze 0,75% te beschouwen als compensatie voor het feit dat er voor 2004 geen salarisverhoging heeft plaatsgevonden.

De basis-eindejaarsuitkering bedraagt derhalve de oorspronkelijk overeengekomen 1,25%. Voor de overwegingen m.b.t. de toegevoegde elementen, zie bij loonruimte en performance management.

WIJZIGEN PERIODIEKDATUM (art. 10.5 CAO-Expat 2003)

Per 1 januari 2006 wordt als periodiekdatum gehanteerd 1 maart. Voor de werknemers, die reeds in dienst zijn van SNV, wordt een overgangsregeling geïntroduceerd.

Overwegingen:

Administratief-technische aanpassing. De invoering van een integrale periodiekdatum op 1 maart sluit aan bij de planningscyclus (management-agreement). De beoordelingsperiode blijft het kalenderjaar. De werknemers, die in de periode 1 maart – 1 september in dienst komen, worden nog wel beoordeeld voor het lopende jaar. Werknemers, die later in dienst komen, krijgen hun eerste periodiek op 1 maart 12-18 maanden na hun indiensttreding. Voor de werknemers, die reeds in dienst zijn van SNV op 1 januari 2006, wordt een overgangsregeling geïntroduceerd inhoudende dat de salarisverhoging verbonden aan de salarisstap voor de maanden januari en februari 2006 in maart aan betrokkene zal worden uitgekeerd.

SALARISVERHOOGING / GRATIFICATIE (art. 10.5/ 10.7 CAO-Expat 2003)

De gratificatie-bepaling in art. 10.7 komt te vervallen. Beloning vindt primair plaats via (structurele) verhogingen binnen de salarisschaal. De toekenning van toelagen en sprongen in schalen, zoals deze is geregeld in artikel 10.5, wordt gekoppeld aan expliciete goedkeuring door de Directieraad.

Overwegingen:

De toekenning van gratificaties wordt niet gezien als een efficiënt middel om werknemers extra te belonen. Extra beloning voor uitstekend functioneren kan dan nog wel plaatsvinden via toepassing van salarisverhoging binnen de salarisschaal overeenkomstig

artikel 10.5. Om te garanderen dat evenwichtig gebruik gemaakt wordt van de specifieke mogelijkheid van art. 10.5 dient te worden toegevoegd dat salarisverhoging overeenkomstig art. 10.5 uitsluitend kan plaatsvinden met expliciete goedkeuring van de Directieraad.

WAARNEMINGSTOELAGE (art. 10.11 CAO-Expat 2003)

Naast ziekte stopt ook na één maand zwangerschaps- en bevallingsverlof de waarnemingstoelage (artikel 8.2 lid 5 CAO-Expat).

Overwegingen:

Aanpassing is in lijn met het stoppen van het compensatieverlof na één maand zwangerschaps- en bevallingsverlof (zie hierboven). Gezien de aard van het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof is de werknemer feitelijk niet in de gelegenheid de waarneming in te vullen of anderszins bereikbaar te zijn.

BEREIKBAARHEIDSTOELAGE (art. 10.12 CAO-Expat 2003)

Artikel 10.12 komt per 1 januari 2006 te vervallen. Werknemers, die op 31 december 2005 in dienst zijn van SNV en onder de werkingssfeer van de CAO-Expat vallen, ontvangen ook na 1 januari 2006 een bereikbaarheidstoelage, indien en voorzover zij voldoen aan de voorwaarden voor toekenning, op 31 december 2005 een dergelijke toelage ontvingen en uitsluitend zolang de betrokken werknemer de betrokken functie op dezelfde standplaats uitoefent.

Overwegingen:

Feitelijk worden er geen bereikbaarheidsdiensten meer geleverd, zodat de bereikbaarheidstoelage ter compensatie van het ongemak om in geval van calamiteit binnen 30 minuten aanwezig te zijn op het veldkantoor kan worden ingetrokken. Voor werknemers, die op peildatum 31 december 2005 maandelijks een bereikbaarheidstoelage ontvangen (i.c. directeuren en portfolio-coördinatoren), is een overgangsregeling getroffen. Zij blijven deze bereikbaarheidstoelage ontvangen voor de periode dat ze de bewuste functie op dezelfde standplaats uitoefenen. Na 1 januari 2006 nieuw aan te stellen werknemers alsmede werknemers, die na 1 januari 2006 van functie en standplaats veranderen, wordt de bereikbaarheidstoelage niet (meer) toegekend.

NETTO-SALARIS (art. 10.13 en 10.14 CAO-Expat 2003)

Door de introductie van de definitie van hypotax dienen de bepalingen in de artikelen 10.13 en 10.14 tekstueel te worden aangepast. De in de leden 1 van beide artikelen onder a) opgenomen tekst wordt vervangen door een verwijzing naar de definitie van hypotax (artikel 2.1). Tevens wordt zowel de titel boven artikel 10.13 ("Netto salaris van de uitgezonden Nederlands ingezetene") als boven artikel 10.14 ("Netto salaris van de uitgezonden niet-Nederlands ingezetene") aangepast. Tenslotte wordt "ZwitserLeven" vervangen door Delta Lloyd.

Overwegingen:

Tekstuele aanpassingen en update.

EXPAT-INCENTIVE (art. 10.15 CAO-Expat 2003)

De passage "De langdurig uitgezonden werknemer, met uitzondering van de werknemer die op het tijdstip van uitzending niet in Nederland woonachtig was, ..." wordt vervangen door "De uitgezonden Nederlands ingezetene". Verwijzing naar de Nedeco-regeling komt te vervallen.

Overwegingen:

Tekstuele aanpassing en update.

AMBTJUBILEUMGRATIFICATIE (art. 10.17 CAO-Expat 2003)

Artikel 10.17 wordt omgeformuleerd tot een "haalclaim". De duur van de claim wordt beperkt tot 1 jaar.

Overwegingen:

Technische wijziging. Werknemer dient zelf een beroep te doen op de ambtsjubileumgratificatie. Hij/zij kan deze claim indienen tot 1 jaar na de datum, waarop

betrokkene 12,5, 25 of 40 jaar in dienst is van SNV. Er worden als zodanig geen aanpassingen in de hoogte van de gratificaties aangebracht.

BETAALBAARSTELLING (art. 10.18 CAO-Expat 2003)

De passage "in Nederland" wordt uit artikel 10.18 geschrapt.

Overwegingen:

Alle betalingen t.b.v. werknemers, die onder de CAO-Expat vallen, worden exclusief in Euro's gedaan. De verwijzing naar betalingen "in Nederland" is derhalve niet correct en de toevoeging "in Nederland" dient derhalve te vervallen.

VERZEKERING VOOR DE UITGEZONDEN WERKNEMERS (art. 11.2 / 11.3 CAO-Expat 2003)

De titel boven beide artikelen wordt aangepast in de zin dat artikel 11.2 van toepassing is op uitgezonden Nederlands ingezetenen en artikel 11.3 van toepassing is op niet-Nederlands ingezetenen. Werkgever sluit voor werknemer in de zin van artikel 11.2 en artikel 11.5 een WW-verzekering resp. een AOW-Anw-verzekering af en draagt zorg voor afdracht van de premie van de werknemer.

Overwegingen:

Verduidelijking. De tekst van artikel 11.2 en 11.5 suggereert een keuzemogelijkheid. Feitelijk worden werknemers door werkgever aangemeld en vindt premieafdracht plaats door werkgever.

BELONING TIJDENS ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID (art. 12.6 CAO-Expat 2003)

Gedurende het eerste jaar van ziekte en arbeidsongeschiktheid vindt 100% doorbetaling van het salaris plaats en gedurende het tweede jaar 70%. De overgangsregeling, die is neergelegd in artikel 21.6 komt te vervallen. Het tijdvak waarvoor een recht op doorbetaling van salaris plaatsvindt, wordt door veranderingen in de Nederlandse wetgeving, van 52 weken tot 104 weken opgerekt, in lijn met de WAO, die per 1 januari 2006 wordt vervangen door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Overwegingen:

Door wijzigingen in de Nederlandse Ziektewet en aanverwante regelingen is handhaving van de huidige regeling niet mogelijk. Werkgevers en werknemers hebben in het kader van het landelijk overeengekomen Sociaal Akkoord met het kabinet bepaald dat de werkgevers over twee ziektejaren samen, inclusief eventuele aanvullingen, maximaal 170% van het laatstverdiende loon betalen. Partijen hebben in het kader van de onderhandelingen over de CAO-NL 2004-2005 besloten om deze lijn als volgt in de CAO te verwerken: tijdens het eerste ziektejaar 100% en tijdens het tweede ziektejaar 70%. Als ingangsdatum voor de 70%-fase werd aansluiting gezocht bij de regeling van het Rijk en gekozen voor 1 oktober 2005. Inmiddels heeft het Rijk deze datum opgeschort, maar om de CAO-Expat in de pas te laten lopen met de CAO-NL wordt ook de datum van 1 oktober in CAO-Expat aangehouden. Dit betekent dat werknemers, die op of na 1 oktober 2005 één jaar ziek zijn vanaf die datum 70% van het salaris ontvangen gedurende het tweede jaar. De overgangsregeling, die is neergelegd in artikel 21.6, komt door de aanpassingen in artikel 12.6 te vervallen. Op het gebied van regelgeving m.b.t afdracht van de premie van de werknemer hebben zich de laatste paar jaren de nodige wijzigingen voorgedaan, die moeten worden verwerkt in artikel 12.6

AANSPRAAK VAN DE GEWEZEN WERKNEMER (art. 12.7 CAO-Expat 2003)

De gewezen werknemer die wegens ziekte, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, na zijn ontslag nog arbeidsongeschikt is, heeft voor een tijdvak niet langer dan 26 weken aanspraak op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten salaris (dit was 52 weken) tot ten hoogste 70% van het maximumdagloon (lid 1). De gewezen werknemer die binnen één maand na het tijdstip van ingang van zijn ontslag arbeidsongeschikt wordt heeft niet langer aanspraak op doorbetaling van salaris (lid 2). Lid 3 komt eveneens te vervallen, aangezien de gewezen werknemer in voorkomend geval aanspraak kan maken op een uitkering krachtens de Ziektewet.

Overwegingen:

De Nederlandse werknemer heeft bij terugkeer naar Nederland aanspraak op ZW/WW/WAO. Bij niet-Nederlandse werknemers is na uitdiensttreding niet meer te controleren of en in hoeverre doorbetaling van het laatstelijk genoten salaris nog opportuun is. Partijen in de CAO-onderhandelingen komen overeen dat de werkgever in deze toch een morele verantwoordelijkheid heeft t.a.v. werknemers, die tijdens hun dienstverband wegens ziekte niet in staat zijn hun werk te verrichten. Er wordt derhalve overeengekomen dat de doorbetaling maximaal 26 weken kan plaatsvinden. Deze morele verantwoordelijkheid bestaat volgens de partijen in de onderhandelingen niet voor werknemers, die binnen één maand na het tijdstip van ontslag ziek worden. Lid 2 komt derhalve te vervallen.

POST-EXPOSURE PROFYLAXE HIV (art. 13.4 CAO-Expat 2003)

In artikel 13.4 wordt een verwijzing opgenomen naar het corporate HIV-AIDS beleid.

Overwegingen:

In mei 2004 is door SNV een corporate HIV/AIDS-beleid vastgesteld, dat bindend is voor de gehele organisatie en als leidende beginselen onder andere hanteert een verantwoordelijk werkgeverschap van SNV, een open dialoog over HIV/AIDS binnen SNV, geen discriminatie en/of schending vertrouwelijkheid. De benefits voor de werknemer zijn o.a. toegang tot vrijwillige counselling en testing services (SNV draagt de kosten indien deze diensten niet vrij toegankelijk zijn); betaling door SNV voor anti-retrovirale (ARV)-behandeling indien beschikbaar in het betrokken land en de kosten niet worden betaald door een verzekering; indien ARV-behandeling niet beschikbaar is dan doet SNV wat in haar macht is om algemene medicijnen te regelen; SNV maakt post-exposure profylaxe (PEP) beschikbaar indien met HIV besmet. Het in mei 2004 vastgestelde beleid is concreter en uitgebreider dan de reikwijdte van artikel 3.4. CAO-Expat 2003.

INVALIDITEITS PENSIOEN AANVULLINGS PLAN IPAP (art. 14.4 CAO-Expat 2003)

Het IPAP komt met ingang van 1 januari 2006 te vervallen. Werkgever faciliteert deelname in IPAP vanaf 1 januari 2006 enkel nog voor werknemers, die per die datum deelnemen in het Invaliditeits Pensioen Aanvullings Plan.

Overwegingen:

Het feitelijk nut van het Invaliditeits Aanvullings Plan (IPAP) is zeer beperkt, gezien de nieuwe WAO-keuringseisen, het geringe aantal werknemers, het complexe karakter van de regeling en grote foutkansen in de uitvoering.

PENSIOENVERZEKERING ZWITSERLEVEN (art. 14.5 CAO-Expat 2003)

"ZwitserLeven" wordt in de tekst vervangen door "Delta Lloyd".

Overwegingen:

Update. De werkgever sluit de verzekering voor de werknemer, die niet verplicht verzekerd is bij het ABP, inmiddels af met Delta Lloyd en niet langer met ZwitserLeven, onder gelijke voorwaarden als in art. 14.5 CAO-Expat 2003 genoemd.

TEGEMOETKOMING PREMIE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING (art. 15.2 CAO-Expat 2003)

De tegemoetkoming in de premiekosten voor de ziektekostenverzekering wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2005 verhoogd voor de werknemer en partner van € 66 naar € 80 p.m., voor kinderen tot 16 jaar van € 32 naar € 40 p.m. en voor kinderen van 16 tot 26 jaar van € 39 naar € 40 p.m. (netto).

Overwegingen:

De premies voor de ziektekostenverzekeringen zijn per 1 januari 2005 aanmerkelijk gestegen, zodat er aanleiding is met terugwerkende kracht tot 1 januari 2005 de tegemoetkoming te verhogen tot hierboven genoemde netto-bedragen. In verband met vereenvoudiging zijn de nieuwe tegemoetkomingen vastgesteld op ronde bedragen en is de splitsing in de categorie kinderen in een categorie onder 16 jaar en een categorie tussen 16 en 26 jaar komen te vervallen. De nieuw vastgestelde bedragen betekenen voor alle categorieën een substantiële verhoging van de tegemoetkoming en vertegenwoordigt een waarde van 0,69% van de totale loonsom voor 2005. De tegemoetkomingen zijn in lijn met het onderhandelingsakkoord voor de CAO-NL 2004-2005. Een zeer beperkt aantal

expats zijn nog (loon)belastingplichtig in Nederland; zij vallen per 1 januari 2006 onder de regeling voor de basisverzekering zorg.

DSA-REGELING (art. 15.5 t/m 15.7 CAO-Expat 2003)

Op dienstreizen naar het buitenland is de tarieflijst van de Reisregeling Buitenland van de Rijksoverheid van toepassing in plaats van de tot nu toe gehanteerde Daily Subsistence Allowance (DSA)-regeling van de Verenigde Naties.

Overwegingen:

Partijen hebben overwogen dat de DSA-regeling is gebaseerd op bedragen in Amerikaanse dollars en hierdoor onderhevig aan wisselkoersschommelingen met daarbij behorende (aanmerkelijke) verschillen in bestedingsmogelijkheden. De bedragen in het Reisregeling Buitenland zijn in Euro's, zodat voornoemde wisselkoersproblemen zich niet voordoen. De tarieflijst voor logieskosten en overige kosten behorende bij het Reisregeling Buitenland zijn vrij toegankelijk. De tarieflijst in het kader van de DSA-regeling is daarentegen voor een niet-VN gerelateerde instelling als SNV niet vrij inzichtelijk. De Reisregeling Buitenland en de tarieflijst zullen, naast het Nederlands, in het Engels beschikbaar worden gesteld.

HUISVESTING (art. 16.3 CAO-Expat 2003)

In artikel 16.3 wordt verduidelijkt dat werkgever enkel zorg draagt voor passende huisvesting voor de werknemer en zijn gezinsleden voor de duur van de tewerkstelling in het gastland. Indien het gezin (tijdelijk) achterblijft in het woonland zijn de kosten echter voor rekening van de werknemer. Bij repatriëring van de werknemer of zijn gezinsleden wegens ongeval of ziekte eindigt de betaling van de gastlandtoelage per datum van repatriëring (art. 16.2 lid 8).

Overwegingen:

Verduidelijking. Uit de tekst onder artikel 16.3 komt onvoldoende duidelijk naar voren dat er geen vergoeding van huisvestingskosten in het oorspronkelijke woonland wordt betaald. Inhoudelijk gezien wijzigt er niets. In het geval dat de werknemer en zijn gezin wegens ongeval of ziekte wordt gerepatriëerd is in de CAO Expat 2003 geregeld dat de werkgever aan de hand van de aard en vermoedelijke duur van de ziekte beoordeelt of de gastlandtoelage moet worden beëindigd. De aard van de gastlandtoelage verzet zich tegen voortzetting van de gastlandtoelage na repatriëring.

INHOUDING GASTLANDPAKKET (art. 16.5 CAO-Expat 2003)

In de titel van artikel 16.5 wordt "gastlandpakket" vervangen door "voorziening huisvesting".

Overwegingen:

Correctie. In de titel is het woord "gastlandpakket" opgenomen. Het begrip "gastlandpakket" is nader omschreven in artikel 16.1 als bestaande uit gastlandtoelage en huisvesting; om verwarring te voorkomen is het zaak de titel boven artikel 16.5 aan te passen tot "voorziening huisvesting".

REPRESENTATIETOELAGE (art. 17.1 CAO-Expat 2003)

Artikel 17.1 komt per 1 januari 2006 te vervallen. Werknemers, die op 31 december 2005 in dienst zijn van SNV en onder de werkingssfeer van de CAO-Expat vallen, ontvangen ook na 1 januari 2006 een representatietoelage, indien en voorzover zij voldoen aan de voorwaarden voor toekenning, op 31 december 2005 een dergelijke toelage ontvangen en uitsluitend zolang de betrokken werknemer de betrokken functie op dezelfde standplaats uitoefent. Voor de werknemers, die geen representatietoelage (meer) ontvangen, worden daadwerkelijk gemaakte kosten vergoed op basis van ingediende declaraties.

Overwegingen:

Expats ontvangen een representatietoelage i.v.m. de kosten die men maakt, teneinde SNV te vertegenwoordigen op verschillende formele en informele gelegenheden. Het is gebruikelijk en gewenst om alleen die kosten te vergoeden, die ook daadwerkelijk zijn gemaakt; dit leidt ook tot vermindering van de ongelijkheid ten opzichte van lokale adviseurs.

Voor werknemers, die op peildatum 31 december 2005 maandelijks een representatietoelage ontvangen, is een overgangsregeling getroffen. Zij blijven deze bereikbaarheidstoelage ontvangen voor de periode dat ze de bewuste functie op dezelfde

standplaats uitoefenen. Na 1 januari 2006 nieuw aan te stellen werknemers alsmede werknemers, die na 1 januari 2006 van functie veranderen, wordt de bereikbaarheidstoelage niet (meer) toegekend.

PRIVE-GEBRUIK DIENSTVOERTUIG (hoofdstuk 17 CAO-Expat 2003)

In de tekst van hoofdstuk 17 wordt nader verduidelijkt dat een dienstvoertuig niet voor privé-doeleinden mag worden gebruikt.

Overwegingen:

In de dienstautoverordening 1998 is opgenomen dat dienstvoertuigen niet voor privé-gebruik ter beschikking worden gesteld. Hier blijkt niet bij al onze kantoren hand aan te worden gehouden; in diverse landen worden structureel en kosteloos dienstvoertuigen privé gebruikt. Derhalve is het wenselijk dat een dergelijke bepaling expliciet wordt opgenomen in de CAO Expat 2004-2005.

SCHOOLKOSTENVERGOEDING (artikel 17.8; bijlage 3 CAO-Expat 2003)

Met ingang van 1 januari 2006 wordt een maximering van de schoolkostenvergoeding ingevoerd:

maximumbedrag per kind per schooljaar in primair onderwijs	€ 7.500,-
maximumbedrag per kind per schooljaar in secundair onderwijs	€ 10.000,-
maximumbedrag per gezin per schooljaar	€ 30.000,-
Standaard eigen bijdrage 5% (kinderen tot 16 jaar) of 10% (kinderen 16 jaar en ouder) conform artikel 24.6;	

In de vaststelling van de maximum-bijdragen worden dezelfde componenten meegenomen als in de aanspraak op vergoeding krachtens bijlage 3 CAO-Expat 2003.

Overwegingen:

Door het ontbreken van een maximering in combinatie met onder andere het feit dat sommige regio's geen geschikte scholingsmogelijkheden aanwezig zijn, is het wenselijk een maximering van de schoolkosten te introduceren. In samenwerking met Mercer en BISIS is gekeken naar een redelijke invulling van de maxima en daar zijn bovenstaande bedragen uit naar voren gekomen als zijnde redelijk.

VERGOEDING BEWAKING WOONHUIS (art. 17.9 CAO-Expat 2003)

De maximum-periode van zes maanden waarvoor aan werknemer een vergoeding voor bewaking van het woonhuis door werkgever kan worden toegekend, komt per 1 januari 2006 te vervallen. De vergoeding wordt minimaal éénmaal per zes maanden heroverwogen en er wordt een opzegtermijn van één maand geïntroduceerd.

Overwegingen:

De maximale periode van zes maanden bleek in de praktijk vaak niet afdoende om de werknemer de vereiste persoonlijke veiligheid te bieden. Derhalve komt dit maximum te vervallen en wordt de vergoeding éénmaal in de zes maanden heroverwogen. Aldus sluit de bepaling beter aan bij de behoefte.

LENING (art. 17.14 CAO-Expat 2003)

Per 1 januari 2006 vervalt de mogelijkheid om ter financiering van extra privé-uitgaven een rentedragende lening af te sluiten met de werkgever. Reeds gesloten overeenkomsten worden gehonoreerd.

Overwegingen:

Het verstrekken van leningen vormt een oneigenlijke taak voor de werkgever. Deze faciliteit is in feite nog afkomstig uit de tijd dat SNV met name vrijwilligers uitzond; subsidiegelden mogen hier in feite niet voor worden aangewend. Lopende leningen worden gerespecteerd. Na 1 januari 2006 worden geen nieuwe leningen meer afgesloten.

PERFORMANCE MANAGEMENT (art. 18.1 CAO-Expat 2003)

Het budget van € 100, dat de werknemer krachtens artikel 18.1 lid 4 CAO-Expat 2003 wordt toegekend voor persoonlijke ontwikkeling komt te vervallen. Daarvoor in de plaats wordt dit gecompenseerd door een bedrag ter grootte van 0,33% van het loon (=12 bruto maandsalarissen), dat wordt vertaald in een pensioengevend element en toegevoegd aan de eindejaarsuitkering (zie bij eindejaarsuitkering).

Overwegingen:

De introductie van een budget voor persoonlijke ontwikkeling heeft geleid tot een aanzienlijke administratieve last en een, gezien de hoogte van het bedrag, weinig substantiële bijdrage in de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. Tevens is een nominaal bedrag administratief-technisch lastig te verwerken.

REIS- EN ONGEVALLENVERZEKERING (art. 19.2 CAO-Expat 2003)

Alle werknemers worden 24 uur per dag verzekerd tegen ongeval. Reisverzekering alleen bij dienstreis. Tevens wordt een definitie van "dienstreis" toegevoegd aan artikel 2.1 CAO-Expat.

Overwegingen:

Dit betekent een aanzienlijke verbetering van de arbeidsvoorwaarden op dit punt. Opname van een definitie van "dienstreis" wordt geëist door de verzekeringsmaatschappij.

BEPALINGEN UNV (Hoofdstuk 20 CAO-Expat 2003)

Hoofdstuk 20 vervalt per 1 januari 2006. Verwijzingen naar UNV in andere artikelen komen eveneens te vervallen.

Overwegingen:

Inmiddels is de samenwerkingsovereenkomst met de Verenigde Naties beëindigd en feitelijk is er geen concrete arbeidsovereenkomst meer, waarop de bepalingen van hoofdstuk 20 van toepassing zijn.

OVERGANGSREGELING ARBEIDSDUURVERMINDERING OUDERE WERKNEMER (art. 21.1 CAO-Expat 2003)

Vervalt per 1 januari 2006.

Overwegingen:

Leeftijdsgebonden verlof, zoals geregeld in artikel 9.4., vervalt per 1 januari 2006 (zie hierboven bij leeftijdsgebonden verlof). Inmiddels ontstane aanspraken worden gehonoreerd in die zin dat tot en met 2004 verworven aanspraken worden individueel recht. In 2005 toegekende aanspraken vervallen per 1 januari 2006. Door het vervallen van artikel 9.4 komt ook de overgangsregeling arbeidsduurvermindering te vervallen. Op dit moment heeft geen enkele werknemer een aanvraag tot arbeidsduurvermindering ingediend.

OVERGANGSREGELING VAKANTIE-UREN (art. 21.2 lid 2 CAO-Expat 2003)

Lid 2 van de overgangsregeling vakantie-uren komt met ingang van 1 januari 2006 te vervallen.

Overwegingen:

In mei 2004 is de Wet Leeftijdsdiscriminatie bij arbeid van kracht geworden. Onderscheid op basis van leeftijd is enkel toegestaan indien er een objectieve rechtvaardigingsgrond voor is; deze grond wordt niet aanwezig geacht. In het kader van de CAO-NL 2004/2005 is door partijen overeengekomen om deze verlofregeling met ingang van 1 januari 2006 af te schaffen.

OVERGANGSREGELING AFKOOP COMPENSATIEVERLOF (art. 21.4 CAO-Expat 2003)

Vervalt.

Overwegingen:

Langdurig uitgezonden werknemers konden op basis van dit artikel voor vóór 1 januari 2003 opgebouwd compensatieverlof een keuze maken tussen afkoop en/of contractverlenging. Het artikel heeft derhalve geen waarde meer.

OVERGANGSREGELING BELONING TIJDENS ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID (art. 21.6 CAO-Expat 2003)

Vervalt.

Overwegingen:

Dit artikel geeft een aantal overgangsbepalingen inzake beloning tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid voor werknemers, die op 31 december 2002 in dienst waren bij

SNV. Doordat de basisregeling in artikel 12.6 door allerlei wetswijzigingen aanmerkelijk is gewijzigd (zie hierboven) heeft de overgangsbepaling geen waarde meer.

OVERGANGSREGELING NEDECO (art. 21.9 CAO-Expat 2003)

Vervalt. Betrokkenen zullen per brief worden geïnformeerd

Overwegingen:

De Nedeco-compensatie, die op 31 december 2002, is beëindigd is op grond van artikel 21.9 gecompenseerd door de expat-incentive en in voorkomend geval door een privatiseringstoelage. Hoewel het moment van overstap al geruime tijd achter ons ligt, zou het sec laten vervallen van artikel 21.9 tot gevolg hebben dat de juridische basis onder de expat-incentive en privatiseringstoelage zou wegvallen. Teneinde aan dit bezwaar tegemoet te komen en toch toe te werken naar een vereenvoudiging en inkorting van de tekst van de CAO zal aan de belanghebbenden een brief worden gezonden, waarin SNV verklaart de aanspraken op basis van artikel 21.9 CAO-Expat 2003 te honoreren.

OVERGANGSREGELING BOVENWETTELIJKE UITKERING BIJ WERKLOOSHEID (art. 21.10 CAO-Expat 2003)

De overgangsregeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid wordt beëindigd per 1 januari 2007. Inmiddels ontstane aanspraken worden gehonoreerd.

Overwegingen:

De opname van een einddatum doet recht aan het overgangskarakter van de bepaling. Door de beperking van de duur van de WW was ook het belang van het overgangsartikel al beperkt.

OVERGANGSREGELING VERGOEDING OPSLAG INBOEDEL (art. 21.13 CAO-Expat 2003)

Vervalt per 1 januari 2006. Werkgever zal ter finale kwijting de daadwerkelijke kosten van opslag voor een periode van 18 maanden aan betrokken werknemer overmaken.

Overwegingen:

De overgangsregeling, die inhoudt dat de werknemer die zijn inboedel heeft laten opslaan bij een door de werkgever aangewezen expediteur een vergoeding hiervoor ontvangt van de werkgever, heeft als einddatum de datum van einde dienstverband van betrokken werknemer. Werknemer heeft bij overplaatsing de mogelijkheid gekregen om op kosten van SNV de opgeslagen goederen te laten nazenden naar het (nieuwe) gastland. Een deel van de werknemers heeft hier geen gebruik van gemaakt met als gevolg dat goederen vaak al jarenlang (tot 20 jaar lang) in opslag staan, hetgeen leidt tot substantiële kosten. Aan betrokken werknemers wordt ter finale kwijting een vergoeding ter grootte van de daadwerkelijke opslagkosten voor een periode van 18 maanden in het vooruitzicht gesteld.

OVERGANGSREGELING LENINGEN (art. 21.14 CAO-Expat 2003)

Vervalt.

Overwegingen:

Op basis van dit artikel bestond de mogelijkheid om per 31 december 2002 een overeenkomst uit geldlening met de Staat der Nederlanden over te sluiten naar een overeenkomst met de werkgever. Dit keuzemoment is inmiddels verstreken.

OVERGANGSREGELING NAZENDINGEN BIJ HUWELIJK EN GEBOORTE (art. 21.15 CAO-Expat 2003)

Vervalt.

Overwegingen:

Werknemers hebben geen aanspraak meer op nazending van goederen bij huwelijk en geboorte/adoptie kind. De mogelijkheid bestond tot 1 april 2004.

OVERGANGSREGELING FLEXWET (art. 21.16 CAO-Expat 2003)

Vervalt.

Overwegingen:

Tot 1 maart 2003 bestond voor de werknemer de mogelijkheid om een verzoek in te dienen om voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in aanmerking te komen. Dit moment ligt derhalve al enige tijd achter ons.

BIJLAGEN 2 T/M 6 CAO-Expat 2003

Bovenstaande wijzigingen hebben deels gevolgen voor de formulering van bepalingen in de bijlagen en de hoogte van bedragen etcetera. Het is niet zinvol om alle tekstuele gevolgen op te sommen in een apart overzicht. De bijlagen worden aangepast indien een noodzakelijk gevolg van de besluitvorming t.a.v. de basisartikelen in de CAO-Expat.

OVERWERK VAN UITGEZONDEN WERKNEMERS (algemeen)

In de CAO-Expat 2004-2005 wordt expliciet opgenomen dat overwerk niet vergoed wordt en dat afwijkende regelingen nietig zijn.

Overwegingen:

Er is een overwerkvergoeding voor werknemers in de schalen t/m 10 in het kader van de CAO-NL. Voor de werknemers in de hogere schalen is er krachtens de CAO-NL geen overwerkvergoeding. Voor uitgezonden werknemers is er geen specifieke overwerkvergoeding vastgelegd. In de praktijk blijken er echter op nationaal niveau in onze landen afwijkende regelingen te bestaan, die de uniformiteit in de uitvoering onder druk zet.

Ondertekend te Den Haag op

SNV
Annemiek Jenniskens, lid Directieraad

ABVAKABO FNV
Bert van Velthuisen, regiobestuurder