

Principe akkoord CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

Op 14 oktober 2008 hebben MOgroep, ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak een principe-akkoord over de nieuwe CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening bereikt.

De inhoud van de CAO komt tegemoet aan een groot aantal wensen van de achterbannen:

- Een wezenlijke verbetering van de salarissen binnen de branche W&MD en daarmee een versterking van de arbeidsmarktpositie.
- De individuele werknemer ontvangt door de afspraken over inkomensontwikkeling de mogelijkheid om eigen keuzes te maken (bijvoorbeeld sparen voor verlof, voor de korte of langere termijn)
- De organisaties krijgen de mogelijkheid om op decentraal niveau met de vakorganisaties eigen arbeidsvoorwaardenpakketten overeen te komen. Over de voorwaarden en invoeringsaspecten van deze "A-B-structuur" zijn goede afspraken gemaakt.
- Het seniorenverlof zal verdwijnen. Voor het wegvallen van het seniorenverlof is een goede garantie- en overgangsregeling overeengekomen.
- Employability staat hoog in het vaandel. Bij dreigend ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, wordt op ondernemingsniveau overleg gevoerd met de bedoeling om tot een sociaal plan te komen. Over de inkomenszekerheid zijn partijen een aanvullingsregeling op de WW overeengekomen.
- De opzet en de teksten van de CAO zijn gemoderniseerd.

De belangrijkste elementen uit het akkoord zijn :

- De CAO kent een looptijd van 1 mei 2008 tot 1 januari 2011.
- Tijdens deze looptijd worden de volgende inkomensverbeteringen gerealiseerd:
 - 1 mei 2008 : 2,5 % salarisstijging
 - 1 juni 2008: eenmalige uitkering van 200 euro naar rato van het dienstverband
 - 1 januari 2009: 1,25% salarisstijging onder gelijktijdige afschaffing van de levensloopbijdrage (-/- 0,7%)
 - 1 mei 2009: 2% salarisstijging
 - 1 juni 2009: eenmalige uitkering van 200 euro naar rato van het dienstverband
 - 1 december 2009: een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2% tot 5,5 %
 - 1 mei 2010: 2% salarisstijging
 - 1 december 2010: een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2,8% tot 8,3%
- Partijen spreken af dat als de afgesproken structurele inkomensverbeteringen op jaarbasis, exclusief de stijging van de EJU, meer afwijken dan 1% van de *CBS-Index CAO lonen* in 2010, partijen in overleg zullen treden over de noodzaak de CAO tussentijds te wijzigen.
- Het seniorenverlof voor de werknemers van 55 jaar en ouder komt te vervallen. Wel herleeft de aanspraak op leeftijdsverlof van 36 uur per jaar die ook geldt voor werknemers van 50 tot 55 jaar.
- Hiertegenover staan inkomensstijgingen die het mogelijk maken om individuele werknemers zelf te laten sparen voor eigen verlof. Hierdoor ontstaat de vrijheid om in overleg op een zelf gekozen moment in de loopbaan verlof op te nemen.

- De overgangs- en garantieregeling rondom het seniorenverlof geldt voor medewerkers in dienst op 1 januari 2009 en ziet er als volgt uit:
 - In 2009 heeft iedere werknemer van 55 jaar en ouder, naast de 36 uur leeftijdsverlof, recht op 152 uren seniorenverlof op jaarbasis, naar rato van een 36-urig dienstverband vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar. In 2010 heeft deze werknemer recht op 119 uren seniorenverlof en vanaf 2011 heeft deze werknemer recht op 73 uren seniorenverlof.
 - Werknemers die voor seniorenverlof in 2009 in aanmerking zouden zijn gekomen, hebben de eenmalige keuze om de EJU-stijging in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 152 uren.
 - Die keuze houdt in dat in 2010 2% stijging van de EJU wordt ingezet, en vanaf 2011 4,8% stijging van de EJU wordt ingezet.
 - Elke werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 bereikt, heeft recht op 73 uren seniorenverlof en heeft de eenmalige keuze om de EJU-stijging van 2,8% in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 119 uren.
 - De werknemers die in 2011 en 2012 de leeftijd van 55 bereiken, hebben recht op 73 uren seniorenverlof.
 - De werknemer dient uiterlijk drie maanden voor het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een keuze te maken.
 - Voor huidige 55-plussers dient deze keuze voor 1 oktober 2009 te worden gemaakt.
 - Deze afspraken gelden op jaarbasis, naar rato van een 36-urig dienstverband vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.

- Over de invoering van een "A-B-CAO" is het volgende afgesproken:
 - Werkgevers kunnen op decentraal niveau, met de vakorganisaties betrokken bij deze CAO, op onderdelen afwijkende afspraken overeenkomen. Indien en voor zover werkgevers daar niet voor kiezen, is de complete landelijke CAO van toepassing.
 - Deze keuzemogelijkheid is per 1 mei 2009 mogelijk voor werkgevers die minstens 50 werknemers in dienst hebben.
 - De onderwerpen waarop dat mogelijk is, zijn limitatief omschreven. Dit zijn de zogeheten B-bepalingen.

- De totaliteit van het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan de centrale CAO.
 - De decentrale CAO's moeten worden aangemeld bij het OAW en het ministerie van SZW.
 - Jaarlijks evalueert het OAW de totstandkoming en inhoud van decentrale CAO's
 - Als er bij het afsluiten van een nieuwe landelijke CAO fricties ontstaan met afspraken die op decentraal niveau zijn vastgelegd, dan overlegt de decentrale werkgever met de vakorganisaties over de consequenties voor de decentrale CAO.
 - Vanaf de start van het overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties, verstrekt de werkgever een werkgeversbijdrage volgens de modelregeling van de AWWN.
- Het versterken van Employability wordt door het OAW verder gestimuleerd.
 - De huidige wachtgeldregeling komt per 1-1-2009 te vervallen.
 - Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen overlegt de werkgever met de vakorganisaties met de bedoeling om een sociaal plan af te spreken. Daarin worden "van werk naar werk"-afspraken opgenomen.
 - Partijen spreken een aanvullingsregeling op de WW af. Voor de berekening van de duur van de aanvullingsregeling wordt de "oude wachtgeld-systematiek" gebruikt (leeftijd maal dienstjaren, artikel 4 uitvoeringsregeling L). De hoogte van de aanvullingsperiode wordt als volgt vastgesteld:
 - Gedurende 6 maanden : tot 100 % van het salaris
 - Gedurende 12 maanden: tot 90% van het salaris
 - Daarna: tot 80% van het salaris
(gemaximeerd op ww-duur van betrokkene)
 - Partijen zijn overeengekomen dat de overgangsmaatregelen voor speciale groepen, lopende reorganisaties en lopende sociale plannen zoals verwoord in de bijlage over WIZ uit de CAO 2007-2008 worden aangepast op de datum van 1-1-2009.
 - Partijen proberen een juridisch houdbare oplossing te vinden voor het voorkomen van de ongewenste cumulatie van het ontvangen van een Overbruggingsuitkering en de aanspraken op seniorenverlof.

- Overig :
Partijen hebben daarnaast onder andere de volgende afspraken gemaakt:
 - invoering van de jaarurensystematiek;
 - de WGA-premie komt voor rekening van werkgever;
 - protocol telewerken;
 - bereikbaarheidsdiensten;
 - verhoging vergoeding dienstreizen met 2 cent per kilometer;
 - vervallen van de voorwaarden om de tegemoetkoming ziektekostenverzekering te ontvangen.
 - Ethiek in het werk.

- Partijen zullen achterbannen uitgebreider informeren en raadplegen over de invulling van dit akkoord en beogen voor eind november de definitieve Cao vast te stellen.

Overige onderwerpen: