

Onderhandelingsresultaat cao Bedrijfsverzorgingsdiensten

d.d. 14 juni 2017

Looptijd

3 jaar: van 1 juli 2016 tot 1 juli 2019

Loon

- 1,75 % uitgangspunt per datum akkoord (1 juli 2017)
- 1,75 % per 1 januari 2018
- 1,50 % per 1 januari 2019

Protocol toepassing cao (werkingsfeer)

Cao-partijen delen het principe dat er geen verdringing van (ziekte)vervangingswerk en concurrentie op arbeidsvoorwaarden mag plaatsvinden.

- Werkgevers ervaren, hebben en nemen verantwoordelijkheid naar de vaste werknemers. Dat vertaalt zich in:
 - Voorkomen van leegloop
 - Optimaliseren van de inzet
- De scope aan werkzaamheden die hiermee samenhangen is te kwalificeren als:
 - Vervangingswerk en
 - Aanvullend werk (de aanvullende klus)
 - In incidentele situaties is er behoefte aan flex
 - Kwaliteit
 - Kwantiteit
- Een werknemer die een jaar op uitzendbasis (ziekte)vervangingswerk heeft verricht bij een lid van de coöperatie zal, indien de werkzaamheden op structurele basis kunnen worden voortgezet, een aanbod voor een arbeidsovereenkomst worden gedaan op basis van de cao bedrijfsverzorgingsdiensten.

Naleving Arbeidstijdenwet

De Arbeidstijdenwet (ATW) dient nageleefd te worden.

Werkgevers hebben bij de leden van WAB de ATW-problematiek geïnventariseerd die zij tijdens de looptijd van de cao, in het Landelijk Regulier Overleg (LRO) met de vakbonden willen bespreken. In het LRO wordt nader onderzoek gedaan naar knelpunten tussen wetgeving en dagelijkse praktijk waarbij o.a. de volgende vragen worden gesteld:

- Herken je het probleem?
- Wat is de omvang van het probleem?
- Tegen welke knelpunten loop je aan
- Krijg je meldingen van medewerkers
- Hoe ga je hier mee om, wat doe je eraan?

Op basis hiervan zullen WAB en vakbonden werkgevers en werknemers voorlichten over de naleving van de ATW.

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (gezondheidscheck)

In het kader van duurzame inzetbaarheid (Fit in Hoofd, Lijf en Baan) is over het Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (artikel 46) het volgende afgesproken:

- De leeftijdsafhankelijkheid conform artikel 46 lid 1 komt te vervallen waarbij de frequentie is bepaald op 1 keer per 3 jaar ongeacht de leeftijd van de werknemer.
- De tijd die aan de gezondheidscheck wordt besteed, wordt, tot een maximum van 2 uur, gezien als werktijd. Artikel 46 lid 2 wordt hierop als zodanig aangepast.
- Artikel 46 lid 3 blijft ongewijzigd van toepassing (De verplichting van een medisch onderzoek bij werknemers die met giftige stoffen werken en spuitwerkzaamheden verrichten).
- De werkgever neemt het initiatief om de werknemer te wijzen op de gezondheidscheck. De gezondheidscheck is werkgerelateerd. Werknemer dient zelf te besluiten of hij/zij daar gebruik van maakt.

Scholing

Werkgevers hanteren een collectieve benadering en hebben de scholingsinspanningen geïnventariseerd en willen de uitkomsten daarvan tijdens de looptijd van de cao in het LRO met de vakbonden bespreken.

- Uitgangspunt bij werkgevers blijft de collectieve budgettaire benadering.
- Werknemers hebben voorstellen gedaan die uitgaan van een individuele benadering.
- Het collectieve scholingsbudget dat nu wordt gehanteerd (0,3%) wordt, verhoogd naar 0,5%. ~~Dit is overigens geen cao-artikel maar een door de werkgevers gehanteerd budget.~~

Vakbondscontributie

Werknemers die lid zijn van een vakbond kunnen aanspraak maken op een fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie door hiervoor een verzoek bij de werkgever in te dienen. Artikel 40 lid 8 wordt ongewijzigd voortgezet.

Jaarurenmodel

Over het jaarurenmodel is afgesproken om daar nu geen wijzigingen in aan te brengen, omdat:

- De huidige (overleg)regeling voldoende mogelijkheden kent tot maatwerk te komen. Werkgever houdt in het werkrooster rekening met persoonlijke omstandigheden van de werknemer
- Stuwmeren en stijgende (systeem-) kosten niet wenselijk zijn
- In het LRO kan hier nog nader op worden ingegaan mede in relatie tot de ATW.

Loyaliteitsinstrumenten

In het kader van de loyaliteitsinstrumenten is afgesproken de kledingvergoeding te verhogen van €75 naar €110. Tijdens het periodiek overleg kan nadere informatie worden verstrekt over andere door WAB-leden toegepaste loyaliteitsinstrumenten..

Duurzame inzetbaarheid/seniorenregeling 80-90-90

Tijdens de looptijd van deze cao wordt onderzoek gedaan naar de behoefte, eventuele bestaande middelen en kosten van een seniorenregeling op basis van de '80-90-90'-regeling. Dit onderzoek wordt geïnitieerd door en besproken in het LRO. De uitkomst kan input zijn voor een volgend cao-overleg. Elementen die hierbij betrokken worden zijn:

- De bestaande seniorenregeling
- De huidige de ontzietmaatregelen in gebruik en inzet t.b.v. nieuw beleid.

Landelijk Regulier Overleg (LRO)

Twee keer per jaar wordt een Landelijk Regulier Overleg georganiseerd waar over actualiteiten en ontwikkelingen in de branche wordt gesproken. Het voorjaarsoverleg wordt voorbereid en gepland door de werkgevers. Het najaarsoverleg wordt voorbereid en gepland door de vakbonden.

Vanuit deze cao-onderhandelingen zijn de volgende onderwerpen benoemd:

- Seniorenregeling
- Ontzietmaatregelen
- ATW-onderzoek naar wet en praktijk
- Scholing/ontwikkeling/loopbaan en collectiefbudget versus persoonsgebonden budget en mogelijke subsidie instrumenten.
- Redactie CAO
- Financiering vanuit het Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid via de sectorcommissie Bedrijfsverzorging

