

ONDERHANDELAARSAKKOORD

CAO WELZIJN & MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING 2012 – 2013

Ondergetekenden, partijen bij de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, te weten:

De MOgroep, gevestigd te Utrecht;

als werkgeversorganisatie enerzijds

en

Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer;

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag;

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij dat zij een onderhandelaarsakkoord hebben bereikt over de inhoud van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2012-2013.

Wijzigingen in de CAO W&MD

Ten opzichte van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2008 – 2012 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen. Deze wijzigingen treden per 1 januari 2013 in werking, tenzij een andere datum wordt genoemd in dit akkoord.

Looptijd

De CAO kent een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013.

Inkomensverbeteringen

Tijdens deze looptijd worden de volgende loonaanpassingen gerealiseerd:

- Per 1 december 2012: 1,0% salarisstijging
- Per 1 februari 2013: 1,5% salarisstijging
- In juli 2013 een eenmalige uitkering van € 300,00 bruto naar rato van het dienstverband voor de werknemers in dienst per 1 juli 2013.

Investerings in structureel mobiliteitsbeleid

De werkgelegenheid binnen de branche W&MD staat al enige tijd onder grote druk. Ook in de nabije toekomst zullen er ingrijpende arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsvraagstukken blijven. Dit vergt inspanningen van werkgevers en werknemers. Cao-partijen willen meer werk maken van mobiliteit. Voor nu, maar ook als structureel element binnen het beleid van de organisaties.

Cao-partijen starten met een structureel mobiliteitsbeleid, waar de eerste stappen van zijn:

- Intensiveren van werk naar werktrajecten door afspraken te maken met een landelijke partij.
- Werken aan de contouren van een landelijk sociaal plan.
- Uitvoeren van een stimuleringsmaatregel om trajecten te faciliteren voor werkgevers en werknemers.

Aanpassingen overgangsregelingen Wachtgeld

De overgangsbepalingen en de uitvoeringsregeling Wachtgeld worden gewijzigd.

Om ontwikkeling en mobiliteit te versterken zijn de volgende gedragsregels van toepassing:

- Actief participeren om te werken aan eigen loopbaan en mobiliteit.
- Accepteren van passende banen (ook buiten de sector).
- Definiëren van acceptabele reistijden.
- Verplichte deelname aan (om)scholing.

De gevolgen van het niet nakomen van deze gedragsregels worden nader uitgewerkt.

Per 1 januari 2013 geldt bij de vaststelling van de aanvullingen en het wachtgeld dat:

- De aanvullingen worden gemaximeerd tot de hoogte van het maximumdagloon van de WW.
- Voor medewerkers die op 1 januari 2009 tussen de 50 en 55 jaar en op 1 januari 2007 in dienst van de sector waren, wordt de aanvullingsperiode van tien maanden na de maximale WW-duur verkort naar 5 maanden, tot een maximum van 43 maanden.
- Voor medewerkers die recht hebben op wachtgeld overeenkomstig Uitvoeringsregeling L uit de CAO W&MD 2007-2008 wijzigt de periode waarin het bedrag van het wachtgeld op 73% wordt vastgesteld naar 26 maanden. De wachtgeldhoogte ten opzichte van het laatstgenoten salaris wordt voor de totale periode als volgt:
 - De eerste 3 maanden bedraagt het wachtgeld 93%
 - De volgende 9 maanden bedraagt het wachtgeld 83%
 - De volgende 26 maanden bedraagt het wachtgeld 73%
 - De volgende 22 maanden en verder bestaat recht op 70%.

Voor organisaties waar voor 1 januari 2013 een sociaal plan met de vakbonden is overeengekomen blijven de oude overgangsregelingen gelden.

Leeftijdsverlof / vitaliteitsbudget

Het leeftijdsverlof wordt omgezet in een vitaliteitsbudget zodat de werknemer dit kan benutten voor de eigen employability, verlof, verkorting van de arbeidsweek, extra pensioen of studie. Eenmaal per jaar wordt in overleg tussen werkgever en werknemer de specifieke inzet van de uren bepaald.

Fundamentele heroverweging

Partijen hebben afspraken gemaakt over een fundamentele heroverweging die moet leiden tot een moderne en toekomstbestendige CAO per 1 januari 2014.

Partijen voelen de urgentie om ook in de arbeidsvoorwaarden een antwoord te vinden op belangrijke ontwikkelingen waar de branche mee te maken heeft.

Deze thema's zijn:

- De transities die nu al in de branche gaande zijn, vragen om aanpassing van de CAO. Onderdeel van dit thema zijn:
 - de werkingssfeer van de CAO en ontheffings- en dispensatiebepalingen, ook in navolging van het STAR-advies,
 - de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werknemer en werkgever,
 - het functieboek en de aansluiting op Welzijn Nieuwe Stijl,
 - het belang van professionalisering.
- De CAO moet aansluiten bij de ontwikkelingen in de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt. Dit betreft de thema's:
 - mobiliteit en vitaliteit,
 - de stimulerende werking van de regelingen,
 - aanbestedingen en de concurrentiepositie,
 - de positie van werknemers en zzp-ers.
- Maatschappelijke ontwikkelingen vragen bijstelling van de CAO. Het gaat hier om onderwerpen als:
 - bredere inzet van werknemers,
 - mobiliteit van werk en werknemers,
 - meer mogelijkheden voor maatwerk,
 - keuzevrijheid van werknemers,
 - regelruimte voor werkgever en werknemer en deregulering.

Gedurende 2013 zullen cao-partijen gezamenlijk hier in een projectvorm naar toe werken. Samen met de achterbannen dient een zorgvuldig traject doorlopen te worden om eind 2013 afspraken te kunnen maken voor invoering van een nieuwe cao per 1-1-2014.

Dit traject gaat uit van de volgende verandertermen:

- Verleiden: aantrekkelijk maken van de sector voor werkgever en werknemer.
- Differentiëren: tegemoet komen aan de diversiteit in de branche.
- Dereguleren: van individueel recht naar faciliteit.
- Ontzorgen: tweezijdige verantwoordelijkheidsverdeling.

Onderdeel van de fundamentele heroverweging is de overgangsregeling wachtgeld. Deze willen partijen meer in lijn brengen met de aanvullingsregeling, de wijzigingen in de wetgeving en met maatschappelijke ontwikkelingen.

Cao-partijen willen met elkaar dit uitdagende traject aangaan, waarin alle partijen een grote verantwoordelijkheid dragen, op weg naar een toekomstbestendige CAO.

Overige onderwerpen

Doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd

In de CAO wordt een bepaling opgenomen om de werknemer de mogelijkheid te bieden om op basis van vrijwilligheid onder de CAO door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die steeds met een jaar verlengd kan worden.

Langdurig zorgverlof

De tekst van het huidige artikel 7.7.3 wordt aangepast en in overeenstemming gebracht met de Wet Arbeid en Zorg.

Ouderschapsverlof

De tekst van het huidige artikel 7.7.2. wordt vereenvoudigd.

Onregelmatigheidstoeslag ORT / Zelfroosteren

Er bestaan op dit moment drie onregelmatigheidstoelagen (artikel 5.2). Het OAW wil een pilot starten waarin de innovatieve kracht van organisaties en medewerkers wordt gebruikt om te experimenteren met vormen van zelfroosteren. De uitkomst van de pilot kan door het OAW gebruikt worden om te bepalen of en op welke manier de drie huidige regelingen aangepast en vereenvoudigd kunnen worden.

Tegemoetkoming Woon-werkverkeer en reis- en verblijfkostenvergoeding

In de huidige cao is bepaald dat ondernemingsregelingen voor de vergoedingen van reiskosten woon- werkverkeer en voor reis- en verblijfkostenvergoedingen vast worden gesteld met instemming van de OR. Hieraan worden de PVT of personeelsvergadering toegevoegd.

Werkkostenregeling

Het hoofdstuk van de cao à la carte wordt zodanig aangepast dat organisaties met de OR kunnen kiezen hoe om te gaan met verstrekkingen en vergoedingen voor werknemers. Hierdoor wordt dit hoofdstuk ook van toepassing binnen de mogelijkheden en voorwaarden van de werkkostenregeling.

Jaarurensystematiek (JUS)

CAO-partijen vinden het belangrijk de in de CAO opgenomen afspraken over de jaarurensystematiek te verhelderen:

- In overleg met de OR kan gekozen worden of de jaarurensystematiek ingevoerd wordt.
- Het uitgangspunt is een langjarig gemiddelde met een uren-aantal van 1878 uur per jaar.
- De werkgever en werknemer bekijken eenmaal per kwartaal de stand van zaken en maken afspraken over hoe om te gaan met te veel of te weinig gewerkte uren.

Voor werkgevers en werknemers zorgen cao-partijen voor nadere toelichting over dit onderwerp.

Adviesrecht bij reorganisatie

Artikel 11.5 wordt meer in lijn gebracht met de bepalingen van de WOR, waaronder een omschrijving van wat (bij reorganisatie) onder een aanmerkelijke wijziging moet worden verstaan.

Geschillencommissie

Cao-partijen stellen een nieuw reglement op voor de geschillencommissie met betrekking tot de benoeming, de maximale zittingsduur en de maximale leeftijd van leden van de geschillencommissie. Ook wordt opgenomen dat cao-partijen jaarlijks aan de hand van een jaarverslag een gesprek met de geschillencommissie voeren.

De rechtspositie van bestuurders

In het kader van Good Governance wordt voor bestuurders die onder een Raad van Toezicht vallen, de ruimte geboden om de toepassing van de cao optioneel te maken.

Redactionele wijzigingen

Bij de eindredactie van de nieuwe cao-tekst zullen CAO-partijen de aanpassing van de vakantiewetgeving en loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid in de tekst doorvoeren. Tevens zullen partijen bij de eindredactie cao-bepalingen verduidelijken die tot veel vragen leiden: de jaarurensystematiek, de cao à la carte, nevenwerkzaamheden, de WW-aanvullingsregeling, vakantieverlof, definitie diensttijd en dienstjaren.

Doorvoeren van tussentijdse cao-wijzigingen en besluiten

In de afgelopen 2 jaar hebben cao-partijen een aantal besluiten genomen die in de cao-tekst zullen worden verwerkt:

- De aanpassing van de bepaling over de ingangsdatum van de pensioengerechtigde leeftijd.
- De aanpassing van de ID-salarissen.
- De kwalificatie-eis voor peuterspeelzaalleidsters en de toepassing in de voor- en vroegschoolse educatie.
- Het reglement voor de Gelijkstellingscommissie.

Utrecht, 5 november 2012
Namens CAO-partijen

MOgroep

Abvakabo FNV

M.B. Vos, voorzitter

J.E.M. Wijers, bestuurder

CNV Publieke Zaak

E.C.M. Smits, bestuurder