

CAO WELZIJN & MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING 2014 – 2016

CAO-AKKOORD

De MOgroep, gevestigd te Utrecht, als werkgeversorganisatie, partij bij de Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening,

en

CNV Publieke Zaken, gevestigd te Den Haag, als werknemersorganisatie partij bij deze Cao;

verklaren hierbij dat zij na een lang en constructief overleg een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2014-2016.

Looptijd

De Cao kent een looptijd van 1 januari 2014 tot 1 april 2016.

Loonaanpassingen

Tijdens deze looptijd worden de volgende loonaanpassingen gerealiseerd:

- Per 1 december 2014: 1,0% salarisstijging.
- In januari 2015: een eenmalige uitkering van € 300,00 bruto, voor werknemers in dienst op 1 januari 2015, naar rato van de omvang van het dienstverband.
- In 2015: een salarisstijging van € 250 op jaarbasis.
- Per 1 oktober 2015: 1,0% salarisstijging.
- Vanaf 1 januari 2015 wordt een extra periodieknummer toegevoegd, aan de onderkant van elke loonschaal. Hierdoor blijft de instroom op hetzelfde niveau.

Cao-vernieuwing

Het intensieve gezamenlijke project van Cao-partijen met als uitgangspunt individuele keuzevrijheid en optimale duurzame inzetbaarheid heeft er toe geleid dat we nu afspraken kunnen maken over de introductie van het individueel keuzebudget en het loopbaanbudget.

Individueel keuzebudget

Dit budget per werknemer start per 1 januari 2016, vanwege de inhoudelijke en technische voorbereidingen en de in te zetten voorlichting. In het IKB worden dan de volgende componenten opgenomen:

- Vakantietoeslag
- Eindejaarsuitkering en/of de garantieregeling seniorenverlof
- Bovenwettelijke vakantiedagen
- Jubileumuitkering (0,1%)

Onderdeel van de voorbereiding is dat per 1 januari 2015 wordt gestart met de introductie van het jaargesprek, met voorlichting en training rondom het IKB.

Loopbaanbudget

Per 1 juli 2015 start het loopbaanbudget. Dit budget geeft medewerkers de mogelijkheid te investeren in de eigen duurzame inzetbaarheid (loopbaanontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling, etc.) en bestaat uit de volgende onderdelen:

- 1,0% op jaarbasis als vast budget (voor 2015: 0,5% en voor 2016: 1,0%);
- 0,5% op jaarbasis voor de looptijd van de Cao (voor 2015: 0,25% en voor 2016: 0,125%);
- Het vitaliteitbudget dat nu in uren per medewerker beschikbaar is, wordt gekapitaliseerd en toegevoegd aan het loopbaanbudget.

Op 1 juli 2015 start de nieuwe wet Werk en Zekerheid en ontvangen medewerkers bij ontslag een transitievergoeding. Bij de invoering van het loopbaanbudget, vervallen de Cao-bepalingen uit artikel 11.6 (de ontslagvergoeding en de aanvullingsregelingen WW en de overgangsregelingen wachtgeld).

Overgangsregeling Wachtgeld

Voor 1 groep blijft de overgangsregeling Wachtgeld in stand: de groep die op 1 januari 2009 55 jaar of ouder was en op 1 mei 2007 in dienst was (en tot datum van ontslag in dienst is gebleven). Deze groep is op 1 juli 2015 ten minste 61,5 jaar of ouder. Deze groep ontvangt geen loopbaanbudget.

Ook zij hebben bij ontslag en onverhoopte werkloosheid belang bij een sterke investering in van werk naar werk. Bij ontslag van deze medewerkers na 1 juli 2015 geldt geen transitievergoeding, maar blijft de bestaande overgangsregeling wachtgeld van toepassing, tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Elke vergoeding, uitkering of inkomsten die zij daadwerkelijk ontvangen of zouden kunnen ontvangen, voortvloeiend uit dienstverband, of op grond van pensioenregeling en/of sociale zekerheidswetgeving (zoals flexpensioen dat tot uitkering komt, IOW, WW etc.) worden op de wachtgelduitkering in mindering gebracht. Hieronder valt niet de situatie van een medewerker die na 1950 is geboren en voor wie het opgebouwde flexpensioen automatisch is omgezet in ouderdomspensioen.

- De wachtgelduitkering cumuleert niet met de transitievergoeding.
- De hoogte van de wachtgelduitkering is, in afwijking van artikel 5 van uitvoeringsregeling L, gedurende het eerste jaar 85% en de resterende periode 70% van het salaris. De uitkering is gemaximeerd tot het maximum dagloon WW.

Toepassing transitievergoedingen

De wet Werk en Zekerheid en het ontwerpbesluit Transitievergoeding bieden de mogelijkheid om door de werkgever gemaakte transitiekosten en inzetbaarheidskosten te verrekenen met de transitievergoeding. Deze verrekening is maximaal 50% van de uit te keren transitievergoeding, waarbij alleen kosten tot maximaal 1 jaar terug kunnen worden meegenomen.

In individuele gevallen, waarin ook na veel stimulans en activiteit, sprake blijft van een grote afstand tot de arbeidsmarkt, kan de vast te stellen transitievergoeding leiden tot onredelijkheid en onbillijkheid en tot schrijnende situaties, zoals persoonlijk faillissement. In dat geval is het mogelijk om een afwijkende afspraak overeen te komen en is er de mogelijkheid dit intern en eventueel landelijk te toetsen.

Met de introductie van het loopbaanbudget en de transitievergoedingen kunnen op lokaal niveau nog steeds aanvullende afspraken gemaakt worden en kan dus lokaal overleg gevoerd worden (sociaal plan afspraken) bij boventaligheid en ontslag.

Derde WW-jaar

Cao-partijen beogen middels herverzekering uitvoering te geven aan handhaving van de huidige hoogte, opbouw en duur van de WW in het derde WW-jaar, zoals is opgenomen in de brief van 11 juli 2014 van de STAR.

Bij de uitwerking zal het advies van de SER (dat in december 2014 wordt verwacht) uitgangspunt zijn, alsmede de elementen die de STAR heeft opgenomen in de brief van 11 juli 2014.

Elementen zijn onder andere: financiering o.b.v. een 50/50 verdeling tussen werkgevers en werknemers, benodigde financiële ruimte die uit de lagere publieke financiering komt (m.a.w. maximale kosten zijn huidige WW-premiekosten) en uitvoerbaarheid.

Overleg op ondernemingsniveau

Artikel 11.5 wordt als volgt gewijzigd:

1. De OR of PVT wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een voorgenomen besluit tot reorganisatie, indien en voor zover sprake is van een voorgenomen besluit als omschreven in art. 25 WOR.
2. In geval van boventaligheid als gevolg van een reorganisatie in een zelfstandige bedrijfsvestiging, van 10% of meer van de werknemers of in geval van organisaties tot 30 werknemers van minimaal 5 werknemers overlegt de werkgever met de vakorganisaties betrokken bij deze Cao met de bedoeling een Sociaal Plan af te sluiten.

Overname van personeel bij aanbesteding

Belangrijk is goed te monitoren welke ontwikkelingen er in de branche zijn ten aanzien van overgang van onderneming en wat de effecten zijn. Er is in de Cao een bepaling over overname van personeel bij aanbesteding. Dit artikel staat naast de wetgeving omtrent overgang van onderneming. Gelet op de huidige ontwikkelingen in de branche (decentralisatie en transitie) en de gevolgen die dat heeft voor medewerkers in de branche, nemen we een procesafspraken op om dit goed te monitoren en zo nodig op in te spelen door middel van een aanpassing in de Cao.

Garantiebanen

De branche W&MD neemt haar verantwoordelijkheid t.a.v. sociaal ondernemen. Het creëren van participatiebanen is hiervan onderdeel. Opgenomen wordt dat voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 procent van het WML te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben (wajongers en andere doelgroepen van de participatiewet) een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw wordt opgenomen. De 100%-WML-schaal dient daarbij als opstap. De intentie is hen te laten doorstromen en door te ontwikkelen naar reguliere functies. Gedurende de looptijd van de Cao willen we uitwerken op welke wijze dit kan worden ondersteund en ook op welke manier er met een beoordelingssystematiek een eventuele door groei in deze schaal mogelijk wordt tot 120% WML.

Onregelmatigheidstoeslag ORT

De informatie uit het in de vorige periode uitgevoerde onderzoek heeft bijgedragen aan het formuleren van 2 nieuwe vereenvoudigde regelingen. Deze komen per 1 januari 2015 in de plaats van de huidige 3 regelingen.

Voor medewerkers die in roosters werken in diensten in een 24-uursvoorziening wordt de ORT voortaan ook gebaseerd op basis van werkelijk gewerkte uren. Voor de uren doordeweeks en op zaterdag gelegen voor 7.00 uur en na 19.00 uur bedraagt de toeslag 20% en voor de uren op zondag en feestdagen bedraagt deze 50%. De toeslag wordt net als in de huidige regeling maximaal berekend over het bedrag overeenkomstig schaal 4 periodiek 10.

Voor medewerkers die onregelmatig werken in alle andere situaties geldt dat, indien zij niet hun eigen werktijden kunnen bepalen, zij recht hebben op ORT. Het dagvenster hierbij is buiten de uren 7.00 tot 22.00 uur. Werken voor 7.00 uur op maandag t/m zaterdag heeft een toeslagpercentage van 30% en van 22.00 tot 24.00 uur van 20%. Werken op zon- en feestdagen betekent een toeslagpercentage van 50% tussen 7.00 en 22.00 uur en buiten deze uren van 100%. De toeslag wordt net als in de huidige regeling maximaal berekend over het bedrag overeenkomstig schaal 4 periodiek 10.

Er komt een overgangsbepaling, waarbij in 2015 een compensatieregeling van toepassing is, die de medewerker die op grond van de nieuwe regeling minder ORT ontvangt, recht geeft op een compensatie van 25% van het verschil.

Werkingsfeer

Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening concentreert zich steeds meer op het sociaal domein: sociale samenhang, participatie en zelfredzaamheid. Daarom is verduidelijking en vereenvoudiging van de werkingsfeer wenselijk. Gedurende de looptijd van de Cao wordt in overleg een nieuwe tekst voor de werkingsfeer opgesteld.

Overige punten

De afgelopen periode is door Cao-partijen gewerkt aan de kwalificatie-eis voor VVE die aan het functieboek wordt toegevoegd. Daarnaast willen Cao-partijen een functieprofiel aan de branche ter beschikking stellen die als adviesfunctie is bedoeld en die voor organisaties als inspiratie en/of voorbeeld kan dienen.

Tot slot zullen we de vereenvoudiging en verduidelijking van de Cao-tekst op zo kort mogelijke termijn verder op pakken.

Utrecht, 17 december 2014

Namens Cao-partijen,

MOgroep



M.B. Vos, voorzitter



CNV Publieke Zaak



E.C.M. Smits, bestuurder

