

**Concept Principe Akkoord
Overgang werknemers van de MOA-Stichtingen naar Gezondheidscentrum
asielzoekers (GC A)**

Inleiding

In het overleg van 11 mei 2010 is het voorstel van het GC A besproken om het 'saldo' aan verschillen in de CAO Gezondheidscentra (CAO GC) en CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (CAO W&MD) (zie bijlage 1 en 2) voor de ex-MOA-medewerkers op een voor beide partijen aanvaardbare wijze te compenseren. Dit concept principe akkoord wordt hieronder toegelicht. Na overeenstemming tussen de partijen zal het GC A de CAO GC onverkort toepassen. Daarnaast is de intentie uitgesproken dat werkgever en bonden betrokken bij de CAO GC vóór 1 januari 2011 een Sociaal Plan overeen willen komen dat de faciliteiten en aanspraken regelt voor medewerkers als het GC A door een vermindering of beëindiging van de werkzaamheden dan wel een reorganisatie of een fusie waaruit personele gevolgen voortvloeien, waaronder begrepen het reguliere proces van openen en sluiten van opvanglocaties.

Uitgangspunten

Het concept principe akkoord bestaat uit een compensatieregeling voor alle bij elkaar opgetelde verschillen (het 'saldo' verschillen). De regeling is bovendien gebaseerd op de verschillen voor alle ex-MOA-medewerkers gezamenlijk. De regeling is niet bedoeld om ieder afzonderlijk verschil of elke individuele situatie volledig te compenseren.

De compensatieregeling is bedoeld voor de ex-MOA-medewerkers; dit zijn medewerkers die 31 december 2008 voor (on-)bepaalde tijd in dienst waren bij één van de stichtingen MOA en tussen 1 januari 2009 en 1 april 2009 voor onbepaalde tijd in dienst zijn gekomen bij Gezondheidscentrum Asielzoekers.

	Concept principe akkoord
Salarisindexering	Vanaf 1 januari 2010 wordt het salaris van de ex-MOA-medewerkers voor onbepaalde tijd geïndexeerd op basis van de salarisontwikkelingen van de CAO GC
Eindejaarsuitkering (EJU) 2009: CAO W&MD 5,5 % EJU 2010: in CAO W&MD 8,3 % EJU	2009: EJU van 5,5% 2010 en verder: EJU van 8,3 % Tenzij er bij de CAO GC afspraken worden gemaakt over een daling in de EJU. In dat geval wordt de percentuele daling overgenomen.
Seniorenuren voor medewerkers die 55 jaar of ouder zijn	2010: toekenning van 58 extra verlofuren voor medewerkers die 55 jaar of ouder zijn . Vanaf 1 januari 2011: toekenning van 12 extra verlofuren voor medewerkers die geboren zijn vóór 1 januari 1959 en 55 jaar of ouder zijn.

Verwijderd: Voorstel GCA compensatie verschillen concept 20100430

Opmerking

Mochten de afspraken in de CAO GC gunstiger zijn dan de compensatieregeling voor de ex-MOA-medewerkers dan vervalt de bovenstaande compensatieregeling bij die onderdelen van de compensatieregeling die gunstiger zijn.

Toelichting

Salarisindexering:

Dit betreft het bruto salaris van ex-MOA-medewerkers inclusief de MOA-toeslag dat vanaf 2010 wordt verhoogd op basis van de verhogingen van de CAO GC.

Dit betekent dat de 2% loonsverhoging van 2010 van de CAO W&MD niet wordt gevolgd, maar wel de eventuele verhogingen van de salarissen in de CAO Gezondheidscentra.

Eindejaarsuitkering

In 2009 een eindejaarsuitkering van 5,5 %. Iedereen heeft in 2009 een EJU van 3,5 % gehad. Wellicht wordt die volgens de CAO GC verhoogd naar 4,5 %. In alle gevallen wordt het verschil tot 5,5% aangevuld. Dit wordt toegekend op basis van het bruto salaris inclusief de MOA-toeslag en vakantietoeslag. (conform CAO GC artikel 28 c)

In 2010 een eindejaarsuitkering van 8,3 %. Dit wordt opgebouwd vanaf 1 januari en uitgekeerd in december naar rato van het aantal maanden dat men in dienst is geweest. Indien een medewerker vóór december uit dienst gaat wordt dit bedrag naar rato bij uitdiensttreding uitgekeerd. (conform CAO GC artikel 28c lid 3)

Seniorenuren voor medewerkers ouder dan 55 jaar

In 2010 krijgen medewerkers die 55 jaar of ouder zijn krijgen op fulltime basis 58 extra verlofuren toegekend.

Medewerkers van 55 jaar en ouder krijgen vanaf 1 januari 2011 op fulltime basis 12 extra verlofuren toegekend, dit geldt voor medewerkers die vóór 1 januari 1959 zijn geboren.

Resterende verschillen

Voorkoming onbillijkheid (dit betreft de zogenaamde 'hardheidsclausule')

1. In gevallen waarin het bovenstaande voorstel leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, kan de werkgever in voor de werknemer gunstige zin van het hierin bepaalde afwijken.
2. Indien tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over de getroffen regeling als bedoeld in lid 1, of over het ontbreken van een dergelijke regeling, zal dit verschil uitsluitend door een der partijen bij deze overeenkomst ter beslissing worden voorgelegd aan gezamenlijke partijen bij deze overeenkomst.

Deze procedure kan bijdragen aan het bereiken van redelijke, billijke oplossingen zodat een gang naar de rechter zo veel als mogelijk wordt voorkomen.

Verwijderd: Voorstel GCA compensatie verschillen concept 20100430



Bijlage 1: Concept Principe akkoord 'saldo'-overzicht van plussen en minnen

Mindere aanspraken op grond van de CAO Gezondheidscentra	Meer aanspraken op grond van de CAO Gezondheidscentra en regelingen GC A	Concept Principe akkoord
<p>In 2009 zijn ex- MOA werknemers de volgende aanspraken misgelopen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. € 200 = 0,65 % bruto naar rato van het dienstverband in juni 2009 2. 2% eindejaarsuitkering 3. 96 uur verlof voor 55-plussers 4. reiskosten dienstreizen, die kunnen oplopen tot € 500 5. lagere premies voor PFZW ad 0,75% van het salaris minus de franchises 6. 7,2 uur verlof voor 50-55-jarigen 7. 5 mei als vrije dag (gemiddeld 7,2 uur) 8. bovenwettelijke doorbetaling ouderschapsverlof 9. bovenwettelijk zorgverlof 	<p>In 2009 hebben ex-MOA-werknemers de volgende gunstiger aanspraken gehad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2% salarisverhoging toegekend vanaf 1 januari 2009 i.p.v. 1 mei 2009 2. € 240 tegemoetkoming ZKV = 3. 10 uur verlof 4. 7,2 uur verlof voor 55-plussers 5. reiskosten woon-werkverkeer die kunnen oplopen tot een voordeel van € 720 per jaar 	<p>In 2009:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. salarisverhoging van 2% per 1 januari 2009 i.p.v. 1 mei 2009 2. Met terugwerkende kracht aanvulling eindejaarsuitkering tot 5,5 %
<p>Van 1 januari 2010 tot 1 januari 2011 lopen ex MOA-werknemers de volgende aanspraken mis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2% salarisverhoging per 1 mei 2010 	<p>Van 1 januari 2010 tot 1 januari 2011 krijgen ex-MOA-werknemers de volgende gunstiger aanspraken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. € 240 tegemoetkoming ZKV 2. 10 uur verlof 	<p>In 2010</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. salarisverhoging conform de verhoging van de CAO GC 2. aanvulling eindejaarsuitkering tot 8,3% op te bouwen vanaf 1 januari

Verwijderd: Voorstel GCA compensatie verschillen concept 20100430

<ol style="list-style-type: none"> 2. 4,8% eju 3. 63 uur verlof voor 55-plussers 4. reiskosten dienstreizen tot € 500 5. lagere premies PFZW ad 0,75% van salaris minus franchise 6. 7,2 uur verlof voor 50-55-jarigen 7. bovenwettelijk ouderschapsverlof 8. bovenwettelijk zorgverlof 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 7,2 uur verlof voor 55-plussers 4. reiskosten woon-werkverkeer tot € 720 per jaar 	<p>2010.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 58 uur extra verlof voor 55-plussers
<p>Vanaf 1 januari 2011 lopen de werknemers de volgende aanspraken mis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 4,8% eju 2. indexering van de lonen 3. 17 uur verlof voor 55-plussers 4. reiskosten dienstreizen tot € 500 5. lagere premies PFZW ad 0,75% van salaris minus franchise 6. 7,2 uur verlof voor 50-55-jarigen 7. 7,2 uur voor 5 mei 8. bovenwettelijk ouderschapsverlof 9. bovenwettelijk zorgverlof 	<p>Vanaf 1 januari 2011 krijgen ex-MOA-werknemers de volgende gunstiger aanspraken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. € 240 tegemoetkoming ZKV 2. 10 uur verlof 3. 7,2 uur verlof voor 55-plussers 4. reiskosten ww-verkeer tot € 720 per jaar 	<p>Vanaf 1 januari 2011:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. salarisverhoging conform de verhoging van de CAO GC 2. aanvulling eindejaarsuitkering tot 8,3% 3. 12 uur extra verlof voor 55-plussers die geboren zijn vóór 1 januari 1959

Verwijderd: Voorstel GCA compensatie verschillen concept 20100430



Bijlage 2 verschillen tussen de CAO GC en CAO W&MD

In het onderstaande overzicht zijn de verschillen tussen de CAO GC en CAO W&MD weergegeven. Hierbij het is het commentaar en suggesties van ABVAKABO FNV d.d. 14 januari 2010 toegevoegd (zie kolom commentaar AbvaKabo). Na overleg met GC A is dit overzicht aangepast op 26 januari 2010. Commentaar en suggesties gaan uit van de optie om CAO GC toe te passen met compensatie van gemis aan arbeidsvoorwaarden voor ex-MOA-medewerkers in vergelijking met de CAO Welzijn (W&MD) als alternatief voor het van toepassing verklaren van de CAO W&MD

	CAO GC	CAO W&MD/MOA AVW	Opmerking GC A	Commentaar AbvaKabo	Saldo +/-
Salaris DA (maximum)	Schaal 5; € 2.469,58	MOA schaal 6: € 2.597,77 Ex-COA salarisgarantie: € 2729,01	Vershil is gecompenseerd (€ 128,19 en € 259,53) gecompenseerd	Compensatie moet voor onbepaalde tijd en garantietoelagen moeten vanaf 1 januari 2010 geïndexeerd worden met inkomensontwikkeling CAO GC	Zie commentaar p.m.
Salaris POH (max)	Schaal 8; €2.889,97	MOA-schaal 8: € 3.164,40 Ex-COA salarisgarantie: € 3.420,64	Vershil is gecompenseerd (€ 274,43 en € 530,67)	Zie commentaar hierboven	p.m.
Eindejaarsuitkering	2009: 3,5 % (in onderhandeling is 4,5%) 2010; 4%- 4,5 % (in onderhandeling)	2008: 3,5 % 2009: 5,5 % 2010: 8,3 %	Vershil 2009: 1 % 2010: 3,8% - 4,3 %	CAO GC kent nog steeds eju van 3,5%. Vershil moet gecompenseerd worden	Vershil in 2009 -2% en in 2010 -4,8%
Eenmalige uitkering	-	2009: € 200 bruto naar	€ 200 naar rato	Klopt	- € 200

Verwijderd: Voorstel GCA compensatie verschillen Concept 20100430

		rato dienstverband			
Tegemoetkoming ziektekosten	€ 30 bruto pm	€ 10 bruto pm	€20 ten gunste GC	Klopt	+ € 240
Vakantieuren	180	170	10 uur ten gunste GC	Klopt	+ 10 uur
Vakantieuren naar leeftijd	Oplopend tot 208,8 bij 50 jaar en 223,2 bij ouder dan 55 jaar	Oplopend tot 206 bij ouder dan 50 jaar	2,8 tot 17,2 uur ten gunste van GC	Onjuist voordeel van 10 uur meer verlof bij GC wordt hier dubbel geteld	- 7,2 uur tussen 50 en 55 uur en + 7,2 uur vanaf 55 jaar
Seniorenregeling	Voorziening van 3% van bruto jaarsalaris + Vakantietoeslag, dit is 61 uur op fulltime basis	Alleen overgangsregeling voor mw op 1/1/2009 in dienst. 55-plus krijgen in: 2009: 152 extra (of extra EJU 2%) 2010: 119 (of extra EJU) 2011: 73 uur of extra EJU 2,8%) 2012: 73 uur		Klopt niet. Bij CAO W&MD krijgen werknemers van voor 1958 altijd 73 uur én 4,8% eju. Wanneer ze afzien van 4,8% eju hebben ze recht op 152 uur naast de bovengenoemde 36 uur leeftijdsverlofuren van 36 uur vanaf de 50-ste verjaardag. De 3% van de CAO GC bedraagt +/- 61 uur.	152 uur +/- 61 uur = 91 uur in 2009 119 uur +/- 61 uur = 58 uur in 2010 en 73 uur +/- 61 uur = 12 uur vanaf 1 januari 2011 voor werknemers geboren vóór 1 januari 1959
Reiskosten Woonwerk	>5 km tot 50 km(GCA) netto € 0,19/km	>10 tot 33,1 km (MOA) Netto € 130 pm bij 5 dgn Overgangsregeling max 2 jr tot 264 km bij overplaatsing tot € 682 netto pm bij 5 dgn	Ten gunste van GC	Verschillen pakken individueel verschillend uit	+ € x per jaar per individu te berekenen

Verwijderd: Voorstel GCA compensatie verschillen concept 20100430

Dienstreizen	€ 0,32 /km	€ 0,39/km tot 5000 km daarna aflopend tot € 0,32/km	€ 0,07/km bruto	Verschillen pakken individueel verschillend uit	tot - € 500 afhankelijk van aantallen dienstkilometers per individu
ORT	25% ma-vr tussen 19 en 8 uur 30 % va zat 12.00 45% op zondag 75% op feestdag	20% ma-vr tussen 19 en 7 uur 30% zat tussen 7 en 19 uur 40% zat tussen 0.00 en 7 uur en 19-24 uur 45% op zondag 45 % op feestdag	verschillen met plussen en minnen	klopt	= +/-
Aard van de CAO	Standaard (afwijking is niet mogelijk)	Deels standaard (A- bepaling) deels afwijking mogelijk (B-bepaling) met OR		Afwijkingen in B- bepalingen alleen mogelijk in overleg met bonden, niet met OR	
Arbeidsduur	36	36	-		
Wachtgeld	Ja, max 4 jaar en (nog) niet gekoppeld aan duur WW Kan ook bij ontslag wegens onbekwaamheid	Ja, max 38 mnd (MOA had voorheen wel max 4 jaar met verlenging voor ex-COA medewerkers die 45 jaar of ouder waren)		MOA viel onder CAO W&MD onder garantiebepaling van behoud van aanspraken op wachtgeld. De WIZ regeling van de CAO WMD kent ook ontslagvergoeding	De WIZ regeling (WMD) en de wachtgeldaanspraken (GC) verschillen niet zoveel van elkaar. Overigens vallen ex- MOA medewerkers terug op oude wachtgeldregeling uit Verwijderd: Voorstel GCA compensatie verschillen wachtgeldregeling uit

				naast aanvulling op WW. Feitelijk is de duur van de aanvulling gelijk aan duur WW.	MOA aanspraken bij ontslag. Geen aanleiding om dit verschil te compenseren, tenzij individuen onevenredig nadeel aantonen
Pensioenpremie	11,55 % per 1/1/2010	11,2 % per 1/1/2010	0,35%	Nieuwe percentages vanaf 1 januari 2010 leiden waarschijnlijk iet tot grotere verschillen. De genoemde percentages betreffen OP. AP percentages zijn 0 in WMD en 0,4 in GC	- 0,75 % van het salaris minus de franchise
Pensioenfonds	PFZW	PFZW		klopt	
Ouderschapsverlof	Onbetaald	40% loondoorbetaling voor de 1 ^e 12 mnd 25% loondoorbetaling >12 mnd		Belangrijk verschil, dat gecompenseerd moet worden voor medewerkers die daar onder de CAO WMD recht op zouden hebben	p.m.
Zorgverlof	Volgt wetgeving <i>Calamiteitenverlof maximaal 24 uur per</i>	Kort: 100% doorbetaling (1,4 x contractomvang) Lang: 40% doorbetaling		Belangrijk verschil voor degenen die hier aanspraak op kunnen	p.m. Verwijderd: Voorstel GCA compensatie verschillen concept 20100430

	12 maanden			maken i.g.v. CAO WMD.	
VUT regeling	Niet	overgangsregeling		klopt	
				5 mei is elk jaar vrij bij WMD	- " 7,2 uur"
				Werkgevers WMD betalen 0,13% van de loonsom aan A & O fonds. Weliswaar gaat het dan niet 1 op 1 om aanspraken van werknemers, maar het wordt wel uit de arbeidsvoorwaardenruimte betaald	p.m.
				Doorbetaling tweede ziektejaar in CAO WMD is gunstiger: 0,85% i.p.v. 70%	
Saldo op hoofdlijnen van arbeidsvoorwaarden					*)

Verwijderd: Voorstel GCA compensatie verschillen concept 20100430