

ABVAKABO FNV
Dhr. H. Wijers
Postbus 540
6000 AM WEERT

Referentie: 10/00975
Contactpersoon: Maaïke Verheul
Betreft: CAO Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening

Utrecht, 9 november 2010

Geachte heer Wijers,

De CAO Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening eindigt op 31 december 2010. Graag treden wij met u in overleg over een nieuwe CAO W&MD.

De organisaties binnen de branche W&MD gaan in 2011 een economisch moeilijk jaar tegemoet. Waar andere sectoren zich langzaam lijken te herstellen van de recessie, treden de effecten van de economische crisis binnen W&MD nu pas op. Dit als gevolg van fors aangekondigde bezuinigingen door gemeentes. De continuering van het werk van W&MD-organisaties staat hierdoor onder grote druk. Veel organisaties staan voor ingrijpende reorganisaties, waarbij niet kan worden voorkomen dat er medewerkers zijn die in de komende tijd hun baan zullen verliezen.

Huidige en toekomstige ontwikkelingen maken dat de branche W&MD op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarktbeleid steeds in beweging moet blijven. Te noemen valt de branchevervaging, de toenemende concurrentie, de harmonisatie-ontwikkelingen binnen peuterspeelzaalwerk en kinderopvang, de noodzaak tot (verdere) professionalisering, de vergrijzing in de sector en de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt.

In 2008 hebben wij met elkaar een CAO-akkoord bereikt waarbij een groot aantal vernieuwingen is gerealiseerd. Er is meer flexibiliteit gecreëerd, meer ruimte voor maatwerk en oude regelingen zijn gemoderniseerd. Er is geïnvesteerd in het vergroten van de employability van werknemers en in het vergroten van de aantrekkelijkheid van de branche voor jongere werknemers. De salarisstijgingen (totaal 7,2% voor 2 jaar en 8 maanden) en het realiseren van een volledige structurele dertiende maand van 8,3% maakten van het totaal een CAO-akkoord dat heeft geleid tot het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de branche W&MD en een forse koopkrachtverbetering voor werknemers.

Gezien de economische situatie is er in feite geen ruimte voor een salarisverbetering van werknemers in 2011. Behoud van werkgelegenheid staat voor de organisaties binnen W&MD voorop.

Wel is er een aantal ontwikkelingen in de branche die zijn effect heeft op het gebied van arbeidsvoorwaarden en waarover wij met u in gesprek willen gaan:

- Op het terrein van pensioen en arbeidsongeschiktheid willen wij de (gedeelde) verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever zo vormgeven dat deze tot uitdrukking komt in een gelijke premieverdeling;
- Op het gebied van verlof denken wij de cao aantrekkelijker te kunnen maken door hierin een tweede moderniseringsslag te maken. Eén van die slagen is om het leeftijdsverlof nogmaals te bezien in relatie tot ouderenbeleid en de Wet Gelijke Behandeling. Wij willen ook de regeling ouderschapsverlof in een nieuw jasje steken, door zowel het doel als de complexiteit van de regeling onderwerp van gesprek te maken.
- Gelet op de dreigende bezuinigingen en de daarmee gepaard gaande krimp binnen organisaties willen wij met u van gedachten wisselen over de arbeidsmobiliteit van werknemers in samenhang met de overgangsregeling wachtgeld, de aanvullingsregeling WW en de te nemen maatregelen op het terrein van employability;
- De in 2009 ingevoerde Jaarurensystematiek blijkt voor veel organisaties in de praktijk tot problemen te leiden. Wij willen met u kijken naar mogelijkheden om optioneel met deze systematiek aan de slag te gaan en in de regeling zelf een aantal wijzigingen aanbrengen. Aandachtspunten daarbij zijn de in de cao vastgelegde arbeidsduur per jaar en de wijze waarop moet worden omgegaan met teveel gewerkte uren;
- Vanaf 1 januari 2011 is de werkkostenregeling van toepassing. Deze regeling heeft consequenties voor de fiscale mogelijkheden van werkgevers voor het toekennen van verstrekkingen en vergoedingen aan werknemers. In overleg met u willen wij bezien welke vergoedingen en verstrekkingen die in de cao zijn opgenomen wijziging behoeven om hoge fiscale heffingen te voorkomen;
- De regeling 'toeslag onregelmatige diensten' is gebaseerd op het principe dat een bepaald minimum aantal gewerkte uren garant staat voor een bepaald toeslagpercentage. In de praktijk leidt dit ertoe dat de financiële consequenties van de regeling tot (willekeurige) in- of uitroostering leidt. Vanuit het idee van sociale innovatie en gelijke behandeling van werknemers willen wij met u bespreken op welke wijze de regeling kan worden aangepast;
- Vanwege branchebewegingen en branchevervaging is er regelmatig discussie over de werkingssfeer van de cao en de ontheffingsbepaling in de cao. Eén van de discussiepunten is welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn voor organisaties die op meerdere gebieden actief zijn, waaronder het werkgebied van de branche W&MD. Met u willen wij bespreken hoe sociale partners tegen deze ontwikkelingen aankijken en welke consequenties hieruit voortvloeien voor (de toepasselijkheid) van de cao;
- Bestuurders die onder een Raad van Toezicht vallen, zijn werknemers op wie de cao van toepassing is, met uitzondering van de salarisbepalingen. In veel gevallen zijn de cao-bepalingen niet geschikt omdat sprake is van een functiecontract. Daarnaast vervult deze groep bestuurders de functie van werkgever en beslist vanuit dien hoofde over de CAO. Deze dubbele positie wordt niet gewenst geacht. Vanuit het principe van good governance wordt gepleit voor het optioneel maken van toepassing van de cao voor deze groep bestuurders;
- Eén van de uitgangspunten tijdens de moderniseringsslag in 2008 was dat de cao zoveel mogelijk zou moeten aansluiten bij wetgeving. Volgende slagen hierin zijn de loondoorbetaling bij

arbeidsongeschiktheid (artikel 11.2), gelijkstelling met de WOR in geval van reorganisatie (artikel 11.5.1) en het recht op langdurend zorgverlof (artikel 7.7.3).

Wij hebben geconstateerd dat de CAO-tekst een aantal fouten bevat en/of tot onduidelijkheid leidt. Wij stellen voor de tekst waar nodig te verhelderen en te verbeteren. In de bijlage doen wij hier voorstellen voor.

MOgroep W&MD hoopt op constructieve onderhandelingen. Wij houden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen. De onderhandelingsdelegatie van MOgroep W&MD zal bestaan uit Herman Waagmeester (voorzitter), Cees Vlaming, Petra de Bruijn en Maaïke Verheul.

Met vriendelijke groet,

De heer J. Brongers
Voorzitter MOgroep Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening

Bijlage: redactievoorstellen

cc. mevrouw L. Smits, CNV Publieke Zaak