

Vernieuwing CAO Welzijn

- Voorlichtingsbijeenkomsten ABVAKABO FNV
- Augustus/september 2009



Vier vernieuwingen

Onderdelen 1 t/m 4:

- Seniorenverlof vervalt per 1 januari 2009.
- Jaarurensystematiek per 1 januari 2010.
- Afwijking van CAO op ondernemingsniveau mogelijk vanaf 1 mei 2009.
- Wachtgeld vervallen per 1 januari 2009.

Onderdeel 1

Het seniorenverlof vervalt

- A. Per 1 januari 2009 vervallen in ruil voor een verhoging van de eindejaarsuitkering naar een dertiende maand (plus 4,8%).
- B. Alle 55-+-ers krijgen 36 uur extra verlof.
- C. Voor oudere werknemers overgangsregeling.
- D. Verschillende manieren om seniorenverlof veilig te stellen.

1A. Seniorenverlof vervallen in ruil voor dertiende maand

- Principe toegepast van “tijd is geld”.
- Met de verhoging van de eindejaarsuitkering krijgen nagenoeg alle werknemers geld om in elk geval het vervallen seniorenverlof te kopen of op te nemen op door hen gewenste momenten voor andere doelen.
- Jongere werknemers krijgen meer dan nodig is voor het veiligstellen van het vervallen verlof, oudere werknemers hebben door overgangsregeling alle kans daarvoor.

1B. Iedere 55-plusser krijgt 36 uur

- Met het oude seniorenverlof verviel destijds de aanspraak op extra uren leeftijdsverlof van 36 uur dat werknemers vanaf hun 50-ste genieten.
- Deze 36 uur blijven in de nieuwe situatie gehandhaafd vanaf je 55-ste.

1C. Overgangsregeling

Schema uit CAO-Nieuwskrant van oktober 2008
(zie de pagina in de hand out)

Te bereiken leeftijd in 2009	Aantal uren leeftijdsverlof per jaar vanaf de 55-ste verjaardag	Aantal uren seniorenverlof in 2009 vanaf de 55-ste verjaardag in 2010 en verder *	Aantal uren seniorenverlof * per jaar waarop men na 2009 recht heeft door af te zien van de verhoging van eindejaarsuitkering	Totaal aantal te bereiken uren* verlof bovenop het basisvakantieverlof van 170 uur tot aan je 65-ste
55 jaar of ouder	36	152	152	188
54 jaar	36	n.v.t.	119	155
53 jaar	36	n.v.t.	73	109
52 jaar	36	n.v.t.	73	109
51 jaar en jonger	36			36

* naar rato van een 36-urige werkweek; bij een 38-urige werkweek moet daar 94 uur bijgeteld worden

1D. Manieren om vervallen verlof veilig te stellen

- Een manier voor oudere werknemers is de overgangsregeling. Dit is een relatief dure manier, behalve voor werknemers met een 38-urig dienstverband.
- Goedkopere manieren om (een deel van) het vervallen verlof veilig te stellen zijn:
 - I. Verlof kopen via CAO á la Carte of
 - II. Sparen via Levensloopregeling

I. Verlof kopen via CAO á la carte

Via de aanspraken uit Hoofdstuk 12 van de nieuwe CAO “Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden” kun je 36 uur verlof per jaar kopen á 1/156-ste deel van je maandsalaris.

Dit dien je vóór 1 oktober van elk jaar aan te vragen voor het volgende jaar.

Elke inkomstenbron van het volgende jaar kan gebruikt worden.

II. Sparen via Levensloopregeling

Brochure van PGGM is beschikbaar.

Met het saldo op de levenslooprekening kun je je inkomen reserveren voor het opnemen van onbetaald verlof.

Voordeel belastingvrij sparen en rente over gespaarde bedrag.

Bij sparen geen risico, bij beleggen wel!

Afzien van Spaarloon.



Samenvatting over veiligstellen van Seniorenverlof

- Overgangsregeling m.n. interessant voor werknemers met 38-urig dienstverband.
- Voor ieder ander is de overgangsregeling duurder dan het verlof veilig stellen met behulp van CAO á la Carte en Levensloopregeling.
- Voorbeeldbrieven van aanvragen (vóór 1 oktober) bij de werkgever zijn op de bijeenkomst beschikbaar.

Onderdeel 2

Jaarurensystematiek 1

- Per 1 januari 2010 wordt iedere werknemer met een 36-urige werkweek geacht jaarlijks een aantal uren te werken (CAO art. 3.1 en 3.2).
- Deeltijders en werknemers met een groter dienstverband naar rato.
- Aantal uren wordt per kalenderjaar vastgesteld en bedraagt 1872 minus het aantal uren voor door-de-weekse feestdagen en ander verlof, dat per persoon kan verschillen, zoals in geval van seniorenverlof, leeftijdsverlofdagen, ziekte en buitengewoon verlof (7,2 uur per dag of aantal ingeroosterde uren).

Jaarurensystematiek 2

- Doel van nieuw systeem is uitbannen van ongelijk aantal uren werk en verlof tussen parttimers, fulltimers en mensen met een wisselend rooster.
- 1872 uur is 52 weken maal 36 uur.
- Elk jaar kent iets meer dan 52 weken.
- Dit betekent extra verlof. Gemiddeld 6 uur per jaar. Bijvoorbeeld in schrikkeljaar een extra verlofdag.

Jaarurensystematiek 3

- In de cao zijn afspraken gemaakt over compensatie van teveel of te weinig gewerkte uren per jaar.
- De werkgever kan n.a.v. de invoering van de JUS alleen met instemming van de OR én van de individuele werknemer de werktijden/roosters aanpassen.
- Salaris blijft ongewijzigd.



Jaarurensystematiek 4

- Er moet worden geregistreerd hoeveel uur wordt gewerkt én hoeveel uur verlof wordt opgenomen.
- Verlofdagen kosten het aantal uren dat je bent ingeroosterd op die dagen.
- Bij ziekte wordt feestdagenverlof altijd toegekend.
- Bij ziekte wordt uitgegaan van afgesproken rooster.

Jaarurensystematiek 5

Als werkgever n.a.v. de invoering van de JUS werktijden of roosters wil wijzigen kan dat alleen met instemming van de OR én met instemming van de individuele werknemer.



Onderdeel 3

Afwijkingen van de CAO 1

- De volledige CAO tekst is en blijft dwingend voor werkgevers en werknemers (standaard).
- Sommige onderdelen kunnen in overleg met OR/PVT (anders) ingevuld worden.
- Niet-vetgedrukte delen zijn afspraken waar onder voorwaarden van mag worden afgeweken.
- Vetgedrukte delen zijn altijd dwingend.

Afwijkingen van de CAO 2

Voorwaarden voor afwijkingen:

- Met instemming van de bonden.
- Minimaal 50 werknemers.
- De afwijking is minimaal gelijkwaardig.
- Afspraak over looptijd van de afwijking.
- Kost werkgever > € 18 per jaar per werknemer te betalen aan bonden.
- Aanmelding bij OAW en Min. SZW.

Onderdeel 4

Wachtgeld vervalt



- A. Wachtgeldregeling vervalt per 1/1/2009.
- B. Nieuwe afspraken over Werk- en inkomenszekerheid.
- C. Overgangsregeling voor oudere werknemers en voor werknemers die op 31/12/08 onder een lopende reorganisatie of Sociaal Plan vallen.

4A. Wachtgeldregeling vervallen

- Wachtgeld gold alleen bij ontslag als gevolg van wijziging van overheidsbeleid en niet bij reorganisaties om bedrijfseconomische redenen.
- Door wijzigingen van de financiering van het welzijnswerk kwam aanleiding voor toekennen van wachtgeld steeds minder vaak voor.

4B. Nieuwe afspraken WIZ 1

- Nieuwe afspraken over bevordering van employability in hoofdstuk 8.
- www.fcbwjk.nl voor Best practices en ondersteuningsaanbod.
- Bij boventalligheid van personeel altijd overleg met bonden dat moet leiden tot Sociaal Plan met instrumenten om gedwongen werkloosheid te vermijden.

4B. Nieuwe afspraken WIZ 2

Bij ontslag:

1. Ontslagvergoeding afhankelijk van leeftijd en dienstjaren.
2. Een aanvulling op de WW ook afhankelijk van leeftijd en diensttijd doorgebracht onder de CAO Welzijn.

4B. Nieuwe Afspraken WIZ 3

1. Ontslagvergoeding

- Ontslagvergoeding tot 50 jaar $\frac{1}{6}$ maandsalaris per dienstjaar.
- Ontslagvergoeding vanaf 50 jaar $\frac{1}{4}$ maandsalaris per dienstjaar.
- Aanvulling op de WW gedurende een periode.

4B. Nieuwe Afspraken WIZ 4

2. Aanvulling op de WW (max. 38 maanden)

- Gedurende een periode die op dezelfde manier berekend wordt als de periode waarop recht op wachtgeld bestond tot een maximum van de WW-periode.
- Eerste 6 maanden 100%.
- Vervolgens 12 maanden 90% en
- Daarna 80% van het salaris.

4C. Nieuwe afspraken WIZ 5

Overgangs- en garantieregeling

- I. Voor ouderen
- II. Voor werknemers die onder een lopende reorganisatie of lopend sociaal plan werken



I. Nieuwe Afspraken WIZ 6

1. Overgangsregeling voor ouderen (zie het schema op bladzijde 14 van de brochure)

- < 50 jaar
- 50 t/m 54 jaar en
- 55 jaar en ouder

Leeftijd werknemer op 1 januari 2009			
↓	↓	↓	↓
Jonger dan 50 jaar	Van 50 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	
↓	↓	↓	↓
Vergoeding van 1/6 maandsalaris per dienstjaar plus aanvulling op WW	Recht op wachtgeld en in dienst op 1 mei 2007	Recht op wachtgeld en in dienst op 1 mei 2007	
	↓	↓	↓
	Ja	Nee	Ja
			Nee
	↓	↓	↓
	Vergoeding van ¼ maandsalaris per dienstjaar plus 1 extra maandsalaris. Aanvulling op WW niet beperkt tot WW-duur maar tot 48 maanden	Vergoeding van ¼ maandsalaris per dienstjaar plus aanvulling op WW	Zie uitvoeringsregeling L (CAO WMD 2007-2008) voor de voorwaarden
			Vergoeding van ¼ maandsalaris per dienstjaar plus aanvulling op WW

II. Nieuwe afspraken WIZ 6

2. Garanties van wachtgeld voor werknemers die onder lopende reorganisatie of lopend sociaal plan vallen

- Die werknemers houden recht op wachtgeld bij ontslag als ze dat ook onder de oude wachtgeldregeling zouden hebben gehad.
- Discussie met COA, die beweert dat dat niet voor hen geldt => juridische procedure.

Tot slot

- Overige vragen en oordeel over de meerwaarde van voorlichting via usb-stick, brochure en voorlichtingsbijeenkomsten.
- Nieuwe leden zijn welkom. Zij ontvangen ook een usb-stick. Aanmeldingsformulieren aanwezig.
- Wie wil contactpersoon zijn?
Voorlichtingsbrochures aanwezig