

Hart voor Welzijn

www.abvakabofnv.nl/hartvoorwelzijn



Waarin zitten de verschillen tussen Abvakabo FNV en de MOgroep?

Standpunten Abvakabo FNV

Looptijd cao: 2 jaar

Loon (*1)

Koopkrachtbehoud over 2011 en 2012, ca. 2% voor 2011.

Leeftijdsverlof (*2)

Huidige leeftijdsverlof moet gehandhaafd blijven.

Wachtgeld (*3)

De overgangsregeling moet behouden blijven als vangnet.

Stagevergoeding (*4)

Er komt een uniforme stagevergoeding in de cao.

Scholing (*5)

De vakbonden willen komen tot een persoonlijke ontwikkelingsrekening.

Pensioenpremie (*6)

Geen verandering.

Directeur/bestuur

Horen ook onder cao te vallen.

Standpunten Werkgevers MOgroep

Looptijd cao: 1 jaar.

Loon (*1)

2011: 0,5% per 1-9-2011

2012: eenmalig 0,5% per 1-1-2012 en 0,5% per 1-9-2012

Leeftijdsverlof (*2)

Leeftijdsverlof inwisselen voor 10 uur vitaliteitverlof voor iedereen, in te zetten voor studie of verlof.

Wachtgeld (*3)

De overgangsregeling wachtgeld moet versoberd worden.

Stagevergoeding (*4)

Het is aan de werkgever zelf om een stagevergoeding te geven.

Scholing (*5)

Werkgevers willen de huidige cao-afspraken continueren.

Pensioenpremie (*6)

Pensioenpremie en AP-premie een 50-50 verdeling.

Directeur/bestuur

Optioneel of bestuurders onder de cao komen te vallen.

* verwijzing nummers zie achterzijde

Verwijzing nummers:

- (*1)** Werkgevers zijn van mening met dit bod een aantrekkelijke sector te blijven in vergelijking met andere sectoren. De loonstijgingen in 2009 en 2010, in combinatie met een volledige 13e maand, dwingen volgens hen nu tot 'gepaste maatregelen'. Wij vinden dat hier in 2008 al genoeg zaken voor zijn ingewisseld. Het argument van de werkgeversvereniging, de MO-groep Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, dat een verslechtering van de cao niet te voorkomen is in verband met de bezuinigingen herkennen de bonden. Net als de werkgevers zien de bonden spanning tussen de bezuinigingen op de korte termijn, en dat wat de sector op de middellange termijn nodig heeft, namelijk aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Maar zolang niet alle directeurs/bestuurders in de sector onder de cao vallen en er nog exorbitante salarissen worden uitgekeerd vinden de bonden het ongepast om alle financiële problemen op de werknemers af te wentelen.
- (*2)** Dit moet volgens de werkgevers uit de cao, omdat het onderscheid zou maken op grond van leeftijd. Werkgevers willen het omzetten naar uren die je ook voor andere doeleinden zou kunnen inzetten zoals bijvoorbeeld employability en opleiding. En minder voor verlof doeleinden. Wij zien dan een te groot verschil ontstaan met andere aanpalende cao's en vinden dat niet wenselijk.
- (*3)** Met de gewijzigde pensioenregeling per 1 oktober 2010 (niet meer verplicht op hoeven nemen van flexpensioen) komen werkgevers in de problemen bij werknemers die voor hun 60e ontslagen worden en voldoen aan de criteria voor de overgangsregelingen wachtgeld. Deze zijn te duur geworden in de huidige tijd. Er is geen geld om na afloop van de WW-periode het wachtgeld volledig te betalen. Wij zijn van mening dat je aan de voorkant moet voorkomen dat oudere werknemers geen kans meer maken, zodat je aan de achterkant geen pleisters hoeft te plakken. Kijken hoe je mobiliteit, zowel sectoraal als intersectoraal, vormgeeft, kan hierbij al een heel eind helpen. De MO-Groep is echter van mening dat het ontvangen van wachtgeld leidt tot passiviteit bij het zoeken naar een andere baan. De bonden vinden, gelet op de huidige wetgeving ten aanzien van de sollicitatie-eis en de striktere en strengere aandacht op gemeentelijk niveau voor mensen zonder werk, dat er genoeg prikkels zijn om actief te zoeken naar ander werk. En als dat onverhoopt niet lukt, dan moet er een vangnet zijn. Werkgevers zien ruimte in de pensioenregeling die je eerder in kunt laten gaan in geval van werkloosheid bij de oudere werknemer. Dus een pensioenuitkering als verkapte WW-uitkering. Werkgevers tillen zwaar aan dit punt in de onderhandelingen. De bonden ook!
- (*4)** De cao Welzijn en maatschappelijke dienstverlening is een van de weinige cao's die geen stagevergoeding heeft opgenomen. Om aantrekkelijk te blijven als sector en als waardering voor de stagiaires hechten de vakbonden veel waarde aan een uniforme stagevergoeding.
- (*5)** De vakbonden willen komen tot een persoonlijke ontwikkelingsrekening. Werkgevers willen niet veel verder gaan dan de huidige cao-afspraken continueren, waarin staat dat er met de medezeggenschap afspraken gemaakt worden omtrent opleidingsbeleid. Ook wordt hierbij geen budget of percentage van de loonsom genoemd.
- (*6)** De nieuwe verdeling zoals voorgesteld door de werkgevers leidt tot 0,5% inkomensverlies.