

Ondergetekenden, partijen bij de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, te weten:

MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, gevestigd te Utrecht;

als werkgeversorganisatie enerzijds

en

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij dat zij een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2008 – 2011.

Ten opzichte van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007 – 2008 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen.

Deze wijzigingen treden per 1 mei 2008 in werking, tenzij een andere datum wordt genoemd in dit akkoord.

De inhoud van de CAO komt tegemoet aan een groot aantal wensen van de achterbannen:

- Een wezenlijke verbetering van de salarissen binnen de branche W&MD en daarmee een versterking van de arbeidsmarktpositie.
- De individuele werknemer ontvangt door de afspraken over inkomensontwikkeling de mogelijkheid om eigen keuzes te maken (bijvoorbeeld sparen voor verlof, voor de korte of langere termijn)
- De organisaties krijgen de mogelijkheid om op decentraal niveau met de vakorganisaties eigen arbeidsvoorwaardenpakketten overeen te komen. Over de voorwaarden en invoeringsaspecten van deze "A-B-structuur" zijn goede afspraken gemaakt.
- Het seniorenverlof zal verdwijnen. Voor het wegvallen van het seniorenverlof is een goede garantie- en overgangsregeling overeengekomen.
- Employability staat hoog in het vaandel. Bij dreigend ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, wordt op ondernemingsniveau overleg gevoerd met de bedoeling om tot een sociaal plan te komen. Over de inkomenszekerheid zijn partijen een aanvullingsregeling op de WW overeengekomen.
- De opzet en de teksten van de CAO zijn gemoderniseerd.

Ten opzichte van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007 – 2008 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen.

Deze wijzigingen treden per 1 mei 2008 in werking, tenzij een andere datum wordt genoemd in dit akkoord.

De elementen uit het akkoord zijn :

Looptijd

De CAO kent een looptijd van 1 mei 2008 tot 1 januari 2011.

Inkomensverbeteringen

Tijdens deze looptijd worden de volgende inkomensverbeteringen gerealiseerd:

- 1 mei 2008: 2,5 % salarisstijging
- 1 juni 2008: eenmalige uitkering van 200 euro bruto naar rato van het dienstverband
- 1 januari 2009: 1,25% salarisstijging onder gelijktijdige afschaffing van de levensloopbijdrage
- 1 mei 2009: 2% salarisstijging
- 1 juni 2009: eenmalige uitkering van 200 euro bruto naar rato van het dienstverband
- in december 2009: een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2% tot 5,5 %
- 1 mei 2010: 2% salarisstijging
- in december 2010: een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2,8% tot 8,3%

Partijen spreken af dat als de afgesproken structurele inkomensverbeteringen op jaarbasis, exclusief de stijging van de EJU, meer afwijken dan 1% van de *CBS-Index CAO lonen* in 2010, partijen in overleg zullen treden over de noodzaak de CAO tussentijds te wijzigen.

Vakantietoeslag

Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de bodem in de vakantietoeslag (hoofdstuk 4.8) bedraagt vanaf 1 mei 2008 minimaal € 141,10 per maand, vanaf 1 januari 2009 minimaal € 142,86 per maand, vanaf 1 mei 2009 minimaal € 145,72 per maand, vanaf 1 mei 2010 minimaal € 148,64 per maand.

Eindejaarsuitkering

De bodem in de eindejaarsuitkering (hoofdstuk 4.9) bedraagt per december 2008 € 1052,49, per december 2009 € 1079,85 en per december 2010 € 1094,25.

Eenmalige uitkering

- De werknemers die in dienst zijn op 1 mei 2008 ontvangen in juni 2008 een eenmalige uitkering van €200,00 bruto naar rato van hun dienstverband.
- De werknemers die in dienst zijn op 1 mei 2009 ontvangen in juni 2009 een eenmalige uitkering van €200,00 bruto naar rato van hun dienstverband.

Seniorenverlof

Het seniorenverlof voor de werknemers van 55 jaar en ouder komt te vervallen ("arbeidsduurverkorting oudere werknemer", art. 9.2, CAO 2007-2008). Wel herleeft de aanspraak op leeftijdsverlof van 36 uur per jaar tot de leeftijd van 65 jaar c.q. tot einde dienstverband die ook geldt voor werknemers van 50 tot 55 jaar.

Hiertegenover staan inkomensstijgingen die het mogelijk maken om individuele werknemers zelf te laten sparen voor eigen verlof. Hierdoor ontstaat de vrijheid om in overleg op een zelf gekozen moment in de loopbaan verlof op te nemen.

De overgangs- en garantieregeling rondom het seniorenverlof geldt voor medewerkers in dienst op 1 januari 2009 en ziet er als volgt uit:

- In 2009 heeft iedere werknemer die in 2009 55 jaar wordt of 55 jaar en ouder is, naast de 36 uur leeftijdsverlof, recht op 152 uren seniorenverlof op jaarbasis, naar rato van een 36-urig dienstverband. In 2010 heeft deze werknemer recht op 119 uren seniorenverlof en vanaf 2011 heeft deze werknemer recht op 73 uren seniorenverlof.
- Deze groep werknemers kan in 2009 de eenmalige keuze maken om de EJU-stijging in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 152 uren. Die keuze houdt in dat in 2010 2% stijging van de EJU wordt ingezet, en vanaf 2011 4,8% stijging van de EJU wordt ingezet. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- Elke werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 bereikt, heeft in 2010 recht op 119 uren seniorenverlof en in 2011 recht op 73 uren seniorenverlof en heeft de eenmalige keuze om de EJU-stijging van 2,8% in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 119 uren. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- De werknemers die in 2011 en 2012 de leeftijd van 55 bereiken, hebben recht op 73 uren seniorenverlof.
- De werknemer dient uiterlijk drie maanden voor het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een keuze te maken.
- Voor huidige 55-plussers dient deze keuze voor 1 oktober 2009 te worden gemaakt.
- Deze afspraken gelden op jaarbasis, naar rato van een 36-urig dienstverband vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.
- Werkgever en werknemer spreken in overleg af hoe de uren worden opgenomen.

Voor werknemers die in 1997 gekozen hebben voor een arbeidsovereenkomst van 38 uur (conform CAO 2007-2008 artikel 9.2.5) gelden de volgende onderstaande afspraken:

- In 2009 heeft de werknemer die in 2009 55 jaar wordt of 55 jaar en ouder is, naast de 36 uur leeftijdsverlof, recht op 246 uren seniorenverlof op jaarbasis. In 2010 heeft deze werknemer recht op 211 uren seniorenverlof en vanaf 2011 heeft deze werknemer recht op 162 uren seniorenverlof.
- Deze werknemer kan in 2009 de eenmalige keuze maken om de EJU-stijging in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 246 uren.
- Die keuze houdt in dat in 2010 2% stijging van de EJU wordt ingezet, en vanaf 2011 4,8% stijging van de EJU wordt ingezet. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- Elke werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 bereikt, heeft in 2010 recht op 211 uren seniorenverlof en in 2011 recht op 162 uren seniorenverlof en heeft de eenmalige keuze om de EJU-stijging van 2,8% in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 211 uren. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- De werknemers die in 2011 en 2012 de leeftijd van 55 bereiken, hebben recht op 162 uren seniorenverlof.
- De werknemer dient uiterlijk drie maanden voor het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een keuze te maken.
- Voor huidige 55-plussers dient deze keuze voor 1 oktober 2009 te worden gemaakt.

Afwijken op decentraal niveau

Over de invoering van een "A-B-CAO" is het volgende afgesproken:

- Werkgevers kunnen op decentraal niveau, met de vakorganisaties betrokken bij deze CAO, op onderdelen afwijkende afspraken overeenkomen. Indien en voor zover werkgevers daar niet voor kiezen, is de complete landelijke CAO van toepassing.
- Deze keuzemogelijkheid is per 1 mei 2009 mogelijk voor werkgevers die minstens 50 werknemers in dienst hebben.
- De onderwerpen waarop dat *niet* mogelijk is, zijn limitatief omschreven. Dit zijn de zogeheten A-bepalingen.
- De totaliteit van het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan de centrale CAO.
- De decentrale CAO's moeten worden aangemeld bij het OAW en het ministerie van SZW.
- Jaarlijks evalueert het OAW de totstandkoming en inhoud van decentrale CAO's
- Als er bij het afsluiten van een nieuwe landelijke CAO fricties ontstaan met afspraken die op decentraal niveau zijn vastgelegd, dan overlegt de decentrale werkgever met de vakorganisaties over de consequenties voor de decentrale CAO.

- Vanaf de start van het overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties, verstrekt de werkgever een werkgeversbijdrage volgens de op dat moment geldende modelregeling van de AWWN.

Employability

Het versterken van Employability wordt door het OAW verder gestimuleerd.

Nieuwe afspraken in ruil voor vervallen van wachtgeld

- De huidige wachtgeldregeling komt per 1-1-2009 te vervallen.
- Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen overlegt de werkgever met de vakorganisaties met de bedoeling om een sociaal plan af te spreken. Daarin worden in elk geval "van werk naar werk"-afspraken opgenomen.
- Partijen komen overeen om bij een dergelijk ontslag een ontslagvergoeding toe te kennen:
 - Een zesde maandsalaris per dienstjaar voor werknemers tot 50 jaar;
 - Een kwart maandsalaris per dienstjaar voor werknemers van 50 jaar en ouder.
- Partijen spreken een aanvullingsregeling op de WW af. Voor de berekening van de duur van de aanvullingsregeling wordt de "oude wachtgeld-systematiek" gebruikt (leeftijd maal dienstjaren, artikel 4 uitvoeringsregeling L, CAO 2007-2008). De hoogte van de aanvullingsperiode wordt als volgt vastgesteld:

• Gedurende 6 maanden:	tot 100 % van het salaris
• Gedurende 12 maanden:	tot 90% van het salaris
• Daarna:	tot 80% van het salaris

(gemaximeerd op WW-duur van betrokkene)

- Partijen zijn overeengekomen dat de overgangsmaatregelen voor speciale groepen, lopende reorganisaties en lopende sociale plannen zoals verwoord in de bijlage over WIZ uit de CAO 2007-2008 worden aangepast met als grondslag dat de datum 1 mei 2007 wordt veranderd in 1 januari 2009.

Ongewenste cumulatie

Ter voorkoming van de ongewenste cumulatie van het ontvangen van een Overbruggingsuitkering en de aanspraken op seniorenverlof, wordt in de CAO de volgende tekst opgenomen : de werknemers die gebruik maken van de OBU en de werknemers die ouder zijn dan 65 jaar, hebben geen recht op seniorenverlof.

Invoering van de jaarurensystematiek

Er wordt per 1 januari 2010 een jaarurensystematiek ingevoerd. Deze wordt afgeleid van een gemiddeld 36-urige werkweek met de mogelijkheid voor een gemiddeld tot 40-urige werkweek.

Binnen de jaarurensystematiek zijn tal van mogelijkheden om tot feitelijke werktijdenregelingen te komen, die aansluiten bij de wensen van werkgever en werknemer.

De CAO regelt de mogelijkheid. De *feitelijke* werktijdenregeling dient altijd in overleg met de ondernemingsraad tot stand te komen. Voor de werknemer wijzigen de werktijden alleen als daarover tussen werknemer en werkgever overeenstemming bestaat en deze wijziging wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

WGA-premie

Voor de looptijd van de CAO spreken partijen af dat de WGA-premie voor rekening van de werkgever komt.

Protocol telewerken

De werkgever en de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging maken afspraken die telewerken stimuleren. Zij stellen vast welke groepen werknemers kunnen thuiswerken. De werknemer kan indien hij onder deze doelgroep valt een verzoek doen aan de werkgever om minimaal 1 dag per week thuis te werken. De werkgever komt met de OR of Personeelsvertegenwoordiging een vergoedingsregeling overeen.

Het OAW stelt een modelprotocol telewerken/thuiswerken ter beschikking zoals dat in de CAO Jeugdzorg is overeengekomen.

Bereikbaarheidsdiensten

In de CAO 2007-2008 is opgenomen dat bepaalde groepen werknemers voor het draaien van bereikbaarheidsdiensten een vergoeding krijgen. Nu is in de CAO daaraan toegevoegd dat als in een organisatie *andere* werknemers dan maatschappelijk werkers wordt gevraagd om bereikbaarheidsdiensten te draaien, de werkgever voor hen een vergoedingsregeling overeen dient te komen met de Ondernemingsraad.

Verhoging vergoeding dienstreizen met 2 cent per kilometer

De vergoeding voor dienstreizen wordt per 1 oktober 2008 met twee cent per kilometer verhoogd.

Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De werknemer ontvangt een maandelijkse tegemoetkoming in de premie voor zijn ziektekostenverzekering van € 10,= bruto ongeacht de omvang van zijn dienstverband. Er worden geen nadere voorwaarden gesteld aan de ziektekostenverzekering.

Ethiek in het werk

CAO-partijen erkennen het belang van ethiek, ter bevordering van de verdere professionalisering in de sector. Partijen bevelen werkgevers aan om binnen het scholingsbeleid een aanbod te doen aan werknemers dat gericht is op het versterken van hun professionele competentie, zoals intervisie, supervisie, studiemomenten, gastsprekers, casusbesprekingen onder leiding van een ethicus. Partijen zullen FCB de opdracht geven om dit beleid te ondersteunen met te ontwikkelen instrumenten.

Vakbondsfaciliteiten

Het is aan leden en kaderleden van de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, toegestaan om in overleg met de werkgever gepast gebruik te maken van publicatieborden en/of email (-adressenbestanden van medewerkers) en/of intranet om informatie te verstrekken en aankondigingen van werknemersorganisaties bekend te maken.

Informatievoorziening

Partijen zullen achterbannen uitgebreider informeren en raadplegen over de invulling van dit akkoord en beogen voor eind november de definitieve CAO vast te stellen.

Partijen zorgen voor een adequate informatievoorziening over enkele onderdelen van deze CAO. Er wordt voorlichtingsmateriaal gemaakt over:

- De invoering van de Jaarurensystematiek per 1 januari 2010;
- De mogelijkheden om op decentraal niveau een A-B-cao tot stand te brengen;
- De afschaffing van het Seniorenverlof en de overgangs- en garantieregeling die daarover is afgesproken. De mogelijkheden van de CAO a la carte worden eveneens onder de aandacht gebracht.

Utrecht, 27 november 2008

Namens CAO-partijen

MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

ABVAKABO FNV

Voor deze

I. Smidt, voorzitter

M. van den Berg

CNV Publieke Zaak

E.C.M. Smits