

Meest gestelde vragen cao-akkoord W&MD

Er wordt op dit moment hard gewerkt aan de cao-teksten en de implementatie van de gemaakte afspraken. In dit document een bundeling van de meest gestelde cao-vragen en antwoorden tot dit moment over de nieuwe cao. De MOgroep zal de vragen en antwoorden voortdurend actualiseren.

Looptijd van de cao

1. De looptijd van de nieuwe cao is van 1 januari 2014 tot 1 april 2016. De cao was toch (stilzwijgend) verlengd tot en met 31 december 2014?

Het klopt dat de cao was verlengd tot en met 31 december 2014. Doordat cao-partijen de looptijd van de nieuwe cao van 1 januari 2014 tot 1 april 2016 hebben vastgesteld, wordt de huidige/lopende cao formeel (met terugwerkende kracht) gewijzigd. Reden hiervan is dat er een loonstijging van 1% per 1 december 2014 is overeengekomen. Er zijn verder geen afspraken met terugwerkende kracht gemaakt.

Akkoord met alleen CNV Publieke zaak

2. De leden van Abvakabo FNV hebben niet ingestemd met het akkoord. Hierdoor heeft de MOgroep alleen met CNV Publieke zaak een definitief cao-akkoord bereikt. Is de cao wel voor alle medewerkers in de branche van toepassing?

Ja, ook al hebben de leden van Abvakabo FNV niet ingestemd, de cao geldt voor *alle* medewerkers in de branche. Het niet-afsluiten van de cao door Abvakabo FNV kan wel gevolgen hebben voor onderhandelingen over een sociaal plan op ondernemingsniveau. Alleen vakbonden die partij zijn bij de cao, zijn op grond van de cao betrokken bij onderhandelingen over een sociaal plan. Het is aan de organisatie zelf om te bepalen of Abvakabo FNV toch wordt uitgenodigd voor de onderhandelingen. Dit kan onder meer zinvol zijn als er veel werknemers in de organisatie lid zijn van Abvakabo FNV of als de werkgever inschat dat dit de arbeidsrust in de organisatie ten goede komt. Cao-partijen hebben tevens besloten om – ondanks het feit dat Abvakabo FNV geen cao-partij is - het vakbondsverlof voor leden van Abvakabo FNV toe te blijven kennen. Ook de fiscaal vriendelijke regeling om de vakbondscontributie uit het brutosalaris te financieren blijft voor leden van Abvakabo FNV mogelijk.

Salariëring

3. Wat zijn de bodembedragen voor de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering in 2014 en 2015?

De vakantietoeslag (bij een volledig dienstverband) is in 2014 minimaal € 153,90

De vakantietoeslag (bij een volledig dienstverband) is vanaf januari 2015 minimaal € 155,15

De vakantietoeslag (bij een volledig dienstverband) is vanaf oktober 2015 minimaal € 169,69

De bodem voor de eindejaarsuitkering is (bij een volledig dienstverband) in 2014: € 1.111,15

De bodem voor de eindejaarsuitkering is (bij een volledig dienstverband) in 2015: € 1.122,92

Voor werknemers die in de loop van het jaar in dienst zijn gekomen en voor werknemers die een parttime dienstverband hebben, wordt het bedrag naar rato berekend.

4. Wat wordt er bedoeld met de afspraak dat de 0-schalen in 2015 gelijk blijven?

Hiermee wordt bedoeld dat de instroom in de salarisschalen op hetzelfde niveau blijft en niet mee stijgt met de salarisverhogingen in 2015. Dit heeft alleen gevolgen voor medewerkers die OP of na 1 januari 2015 in dienst komen bij de werkgever en worden ingedeeld in de laagste periodiek van de (voor hun van toepassing zijnde) salarisschaal. De werknemer zonder ervaring komt in de starttrede en gaat op zijn periodiekdatum naar trede nul. Voor de andere medewerkers (ook dus voor degenen die vóór 1 januari 2015 in dienst zijn gekomen en zijn ingedeeld in periodiek 0) geldt dat zij recht hebben op de overeengekomen salarisstijgingen in 2015. In de salaristabellen van 2015 kunt u deze periodiek terugzien als 'Start'.

5. Hebben medewerkers in 2015 nog recht op een jubileumuitkering?

In 2015 hebben medewerkers nog recht op een jubileumuitkering. Vanaf 1 januari 2016 vervalt de jubileumuitkering, vanwege de invoering van het individueel keuzebudget (IKB) per 1 januari 2016.

6. Wat wordt bedoeld met de afspraak dat medewerkers in 2015 op jaarbasis een salarisstijging van 250 euro ontvangen die wordt verwerkt in de salarisschalen?

Het totaalbedrag van 250 euro op jaarbasis wordt gedeeld door 12 (maanden). Dit komt uit op een salarisstijging van 21 euro (afgerond) per maand. Het bedrag van 21 euro wordt verwerkt in de salarisschalen vanaf 1 januari 2015. In de inmiddels definitieve salaristabellen van 2015 kunt u dit nazien.

7. Hoe moet de hoogte van de eenmalige uitkering van 300 euro bruto in januari 2015 voor een oproepkracht/min-max'er worden berekend?

Om de omvang van het dienstverband (en daarmee de hoogte van de eenmalige uitkering) van de oproepkracht vast te stellen, moet worden gekeken naar de gemiddelde arbeidsduur in de drie maanden daaraan voorafgaand (oktober, november, december 2014). Dit geldt ook voor de min-max contracten.

8. Wie komen in aanmerking voor de eenmalige uitkering van 300 euro bruto in januari 2015?

Medewerkers die op 1 januari 2015 in dienst zijn (dus ook als zij in de maand januari al weer uit dienst treden), hebben in januari 2015 recht op een eenmalige uitkering van 300 euro bruto naar rato van het dienstverband.

ORT-regeling

9. In het cao-akkoord is opgenomen dat er in 2015 een compensatie van 25% van het verschil plaatsvindt als werknemers vanwege de wijziging van de ORT-regelingen minder ORT ontvangen dan zij op grond van de oude regeling ontvangen zouden hebben. Hoe moeten wij dit berekenen?

In het akkoord is inderdaad niet opgenomen hoe het verschil moet worden berekend. Het is daarmee aan de organisaties zelf – in overleg met de medezeggenschap – hoe zij dit verschil berekenen. Een aantal organisaties heeft aangegeven een ‘schaduwboekhouding’ hiervoor bij te houden in 2015 en af te rekenen aan het einde van het jaar 2015. Zodat aan het einde van het jaar 2015 duidelijk is wat de ORT zou zijn geweest op basis van de oude ORT-regeling en op basis van de nieuwe ORT-regeling. Er zijn ook organisaties die maandelijks of driemaandelijks gaan ‘afrekenen’.

10. Wat zijn de belangrijkste wijzigingen in de ORT-regelingen?

ORT-regeling A (bedoeld voor een instelling in de maatschappelijke opvang die een 24-uursvoorziening heeft) gaat vanaf 1 januari 2015 uit van werkelijk gewerkte uren in plaats van dat een onregelmatigheidstoeslag wordt betaald als een minimumpercentage onregelmatig wordt gewerkt. Uitgangspunt hierbij is dat er op basis van een rooster wordt gewerkt, waarbij de werknemer zelf geen invloed heeft of hij wel/niet onregelmatig werkt. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de veelgehoorde klacht dat werknemers net geen ORT ontvangen (omdat zij te weinig uren onregelmatig hebben gewerkt) of dat een werknemer die veel uren onregelmatig werkt hetzelfde percentage ontvangt als een werknemer die minder uren onregelmatig werkt. Er wordt nu dus afgerekend op basis van de feitelijk gewerkte uren. Het maximumsalaris waarover de ORT wordt berekend blijft schaal 4 periodiek 10. Ook de groep personen die wel en niet recht heeft op ORT blijft ongewijzigd.

ORT-regeling B is bedoeld voor werknemers die op basis van rooster (buiten de maatschappelijke opvang) onregelmatig werken of incidenteel onregelmatig werken. Ook hier geldt dat de werknemer in opdracht van de werkgever op tijdstippen buiten het dagdienstvenster werkt. Dit dagdienstvenster is in vergelijking tot de oude ORT-regeling verruimd (de uren gelegen buiten 22 uur 's avonds en 9 uur 's ochtends worden als onregelmatig bestempeld), met uitzondering van de zondag en werken op een feestdag. Op zondag en op een feestdag worden alle uren als onregelmatig beschouwd. Er is geen ‘wachtdag’ meer. Het maximumsalaris waarover de ORT wordt berekend blijft schaal 4 periodiek 10. Ook de groep personen die wel/niet recht heeft op ORT blijft ongewijzigd.

11. Hoe moet ik omgaan met de nieuwe onregelmatigheidstoeslag in geval van ziekte?

Of ORT tijdens ziekte dient te worden uitbetaald, hangt af van de vraag of er op regelmatige of op incidentele basis 'onregelmatig' wordt gewerkt. Vuistregel is dat als er structureel onregelmatig wordt gewerkt, de ORT een salariscomponent is, en daarom ook meegenomen wordt bij de loondoorbetaling tijdens ziekte. Grofweg kan gesteld worden dat als een werknemer op basis van een rooster werkt, er sprake is van structureel onregelmatig werken. Als er sprake is van wisselende (onregelmatige) werktijden, dan wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal onregelmatige uren dat de werknemer in de drie maanden voorafgaand aan zijn ziekte heeft gewerkt. Als een werknemer zeer incidenteel onregelmatig werkt, dan wordt de ORT in het algemeen niet als structurele salariscomponent beschouwd.

Loopbaanbudget en individueel keuzebudget

12. Waar komt het percentage van 1% voor het loopbaanbudget vandaan?

Voor de berekening van de hoogte van het loopbaanbudget zijn op macroniveau de kosten van de transitievergoeding (die vanaf 1 juli 2015 geldt) afgetrokken van de huidige kosten bij reorganisatie en ontslag (ontbindingsvergoeding en aanvullingsregeling WW op basis van de cao). De kosten op basis van de huidige regeling zijn hoger dan de kosten op basis van de transitievergoeding. Dit verschil is uitgedrukt in een percentage en vanaf 1 juli 2015 bestemd als loopbaanbudget. Hiermee hebben cao-partijen uitdrukking gegeven aan het uitgangspunt dat het van belang is om tijdens het dienstverband te investeren in duurzame inzetbaarheid van medewerkers, en ze hiervoor ook de middelen te verschaffen.

Op de website van het arbeidsmarktfonds FCB is informatie te vinden over het vernieuwingstraject van de cao. Hier staat ook uitleg over het individueel keuzebudget (IKB) en het loopbaanbudget <http://www.fcb.nl/welzijn/cao/ontwikkeltraject-cao-welzijn-en-maatschappelijke-dienstverlening/vernieuwingstraject/>

Er is ook een filmpje waarin de aanleiding voor de nieuwe cao en de visie voor de nieuwe cao wordt geschetst <http://www.fcb.nl/welzijn/cao/ontwikkeltraject-cao-welzijn-en-maatschappelijke-dienstverlening/nieuws-uit-de-stuurgroep-en-ontwikkelgroep/>

13. In het akkoord is opgenomen dat het loopbaanbudget bestaat uit 1% plus het vitaliteitsbudget. De uren vitaliteitsbudget vanaf 1 juli 2015 worden gekapitaliseerd en hieraan toegevoegd. Betekent dit dat medewerkers de helft van hun vitaliteitsbudget 2015 hiervoor moeten reserveren?

Het is zinvol om in ieder geval de helft van het aantal uren vitaliteitsbudget te reserveren voor het loopbaanbudget. Dit is niet verplicht. Medewerkers kunnen in overleg met de

werkgever ook besluiten om hun gehele vitaliteitsbudget voor 2015 op te nemen in het loopbaanbudget.

14. Wanneer komt meer duidelijkheid over de inrichting en vorm van loopbaanbudget en individueel keuzebudget?

Pas nu er een definitief akkoord is kunnen er spijkers met koppen worden geslagen en wordt er gewerkt aan concretisering van de gemaakte afspraken. Dit betekent dat er gaandeweg het jaar 2015 meer helderheid komt over de mogelijkheden die cao-partijen voor ogen staan, zoals extern (buiten de werkgever) onderbrengen van het loopbaanbudget, sparen over de jaargrens heen, etc. Cao-partijen brengen op dit moment de fiscale en financiële consequenties in kaart. In de cao-tekst zullen de uitgangspunten voor het loopbaanbudget en het individueel keuzebudget worden weergegeven. In het voorjaar van 2015 zal de cao-tekst hierop worden aangepast en verduidelijkt.

Reorganisatie en ontslag

15. In de cao wordt opgenomen dat in geval van boventalligheid van 10% van de werknemers of – bij organisaties van 30 medewerkers of minder - boventalligheid van 5 werknemers, de werkgever met de vakbonden die betrokken zijn bij de cao overleg voert over een sociaal plan. Betekent dit dat als er sprake is van minder dan 10%, een werkgever zelf de (ontslag)regels kan bepalen?

Nee. De werkgever blijft gebonden aan de wettelijke regels bij ontslag en de beleidsregels van het UWV (zie

https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/ontslag/ontslagprocedureviacwi/belidsregelsontslagtaakcwi). Dit betekent dat de werkgever ook in dit geval een

reorganisatieplan/uitvoeringsplan moet maken, zal moeten vaststellen welke functies uitwisselbaar zijn en het afspiegelingsbeginsel moet hanteren. De werkgever is niet verplicht om met de vakbonden te overleggen over een sociaal plan. Daarbij komt dat, zoals hiervoor aangegeven, Abvakabo FNV voor de looptijd van deze cao niet betrokken is als vakbond.

16. Vanaf 1 juli 2015 is er in geval van ontslag van medewerkers een transitievergoeding verschuldigd op basis van de wet Werk en Zekerheid. Is het voor ons financieel gunstiger om onze reorganisatie uit te stellen tot na 1 juli 2015?

Cao-partijen hebben met de nieuwe cao niet beoogd om een bezuiniging voor organisaties te realiseren. De nieuwe afspraken kunnen er wel toe leiden dat organisaties met de nieuwe regeling in geval van ontslag van medewerkers financieel gunstiger af zijn. Dit hangt onder andere af van de leeftijd en de duur van het dienstverband van de medewerkers. De vraag of de nieuwe regeling minder kosten met zich meebrengt is daarom niet in zijn algemeenheid te beantwoorden. Om hierin inzicht te krijgen, kunnen organisaties zelf een kostenberekening maken op basis van de huidige regeling en de nieuwe regeling.

Cao-tekst

17. Wanneer is de nieuwe cao-tekst beschikbaar?

Er wordt op dit moment hard aan de cao-tekst gewerkt, zodat deze nog aan het einde van het jaar kan worden aangemeld bij het ministerie van SZW. Gedurende het jaar 2015 zal de tekst daarna nog worden aangepast, in verband met de concretisering en verduidelijking van het individueel keuzebudget en loopbaanbudget. Wij houden de leden op de hoogte van de ontwikkelingen.

18. Komt er een cao-boekje?

Dit is nog niet duidelijk. Er zal wel een informatiebrochure komen over de belangrijkste wijzigingen in de cao, zoals het IKB, Loopbaanbudget en de nieuwe ORT. Daarnaast zullen leden gedurende het gehele jaar 2015 door middel van bijeenkomsten, informatiemateriaal etc. ondersteund worden bij de implementatie van de nieuwe cao afspraken in hun organisatie. Ook hierover worden de leden zo spoedig mogelijk uitgebreid geïnformeerd.