

Onderhandelaarsakkoord Sociale Werkvoorziening 2007-2010

1 Inleiding

Op 20 maart 2008 hebben partijen, aan werknemerszijde ABVAKABO FNV en CNV Publieke zaak, en aan werkgeverszijde de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), een onderhandelaarsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sociale werkvoorziening. De gemaakte afspraken gaan in per 1 november 2007, tenzij anders is aangegeven.

Een van de belangrijkste thema's tijdens deze CAO onderhandelingen was de doorstroom van Sw-geïndiceerden naar zo regulier mogelijke arbeidsplaatsen. Partijen zijn het er over eens dat deze beweging van binnen naar buiten zo veel mogelijk moet worden gestimuleerd. Randvoorwaarde voor beide partijen hierbij is dat de CAO Wsw een solide regeling blijft die ruime zekerheid biedt voor werknemers die het niet lukt om buiten de beschutte omgeving van het Sw-bedrijf arbeid te vinden.

2 Looptijd

Het akkoord heeft een looptijd van 1 november 2007 tot 1 maart 2010.

3 Loonparagraaf

Partijen zijn overeengekomen dat per 1 maart 2008 de lonen worden verhoogd met 3%. Per 1 maart 2009 worden de lonen verhoogd met 2,5%.

In de maand februari 2010 ontvangen werknemers een eenmalige uitkering van €125 bij een fulltime dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

Partijen zijn daarnaast een wijziging van het loongebouw overeengekomen per 1 januari 2009 (zie paragraaf 5). Deze wijziging betekent voor de meeste werknemers een loonsverhoging van 0,5%.

Partijen zijn ten slotte overeengekomen dat bij het bepalen van de omvang van de totale diensttijd in de zin van artikel 24 lid 3 en 4 aansluitende dienstjaren op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van de CAO Wsw meegerekend worden.

4 Ontwikkeling en salaris eerste jaren

Partijen zijn van mening dat het vergroten van de competenties en vaardigheden van nieuwe werknemers van groot belang is. Uit ervaring blijkt immers dat de kans op werk buiten de beschutte omgeving van het Sw-bedrijf het grootst is in de eerste jaren na aanvaarding van een baan binnen de Wsw. Partijen zijn daarom overeengekomen dat per 1 juli 2008 de termijn van het ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 26 lid 1 wordt gewijzigd van maximaal 2 naar maximaal 5 jaar. Indien voor de werknemer een ontwikkelingsperiode van 5 jaar niet nodig is, zal een ontwikkelingsplan worden opgesteld voor een kortere periode.

Gedurende de ontwikkelingsperiode krijgt het Sw-bedrijf de mogelijkheid om de Wet Minimumloon (WML) toe te passen.. Het minimum (jeugd)loon mag alleen worden betaald als aan de voorwaarden wordt voldaan van artikel 26 lid 1 sub a en b. Indien niet aan die voorwaarden wordt voldaan, is inpassing in functieloon aan de orde.

Het ontwikkelingsplan wordt in overleg met de werknemer in het eerste kwartaal van zijn dienstverband uitgewerkt. Het plan wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Voor het overige is artikel 48 van toepassing.

Waar redactioneel nodig worden de artikelen 26, 48, 49 en 50 aangepast.

Naleving

Partijen nemen initiatief om een monitor te ontwikkelen voor de naleving van de afspraken die gemaakt zijn in het ontwikkelingsplan. Deze monitor kan gelijk met de tweejaarlijkse monitoring van de gehele CAO worden uitgevoerd. Op bedrijfsniveau wordt aan de medezeggenschap jaarlijks inzicht gegeven in de uitvoering van de ontwikkelingsplannen en de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om op WML te belonen.

5 Wijziging loongebouw

Om de ontwikkelingsperiode van (maximaal) 5 jaar te integreren in het loongebouw zijn partijen overeengekomen om voor nieuwe werknemers een loonschaal O op te nemen in het loongebouw. De WML is de basis voor deze nieuwe schaal O. Het salarisniveau van schaal O is gelijk aan de WML. Voor werknemers die in dienst zijn getreden tussen 1 juli 2008 en 31 december 2008 geldt gedurende deze periode de WML. Per 1 januari 2009 worden deze werknemers ingeschaald in schaal O.

Het salarisniveau van schaal A wordt aangepast. Startschaal A begint op salarisregel 21 en is gelijk aan de WML. Schaal A kent voorts 2 periodieken die net als de andere schalen de CAO ontwikkeling volgen. Door deze aanpassing komt schaal A in te zitten tussen schaal O en B1. Om de samenhang te behouden in het loongebouw gaan werknemers op startschaal A, trede 1 en 2 van schaal A, en de startschalen B1 en B2 er een regel op vooruit. Om tot een evenwichtige opbouw te komen, wordt regelnummer 22 met €16,00, regelnummer 23 met €22,00 en de regelnummers 24 tot en met 67 met 0,5% verhoogd. Tot slot wordt ook aan de jeugdschalen een schaal O toegevoegd. Deze schaal is gelijk aan het jeugd WML voor de betreffende leeftijd.

Bij de komende CAO-onderhandelingen zullen partijen nagaan of de ontwikkeling van de WML noopt tot verdere aanpassingen van het loongebouw om de samenhang in het loongebouw verder te behouden.

Het nieuwe loongebouw wordt ingevoerd per 1 januari 2009. In bijlage 1 wordt het nieuwe loongebouw in zijn geheel weergegeven.

6 Toeslagen

Partijen zijn overeengekomen de toeslagenregeling te wijzigen per 1 juli 2008. De werktijden waarop geen toeslagen onregelmatige dienst worden betaald, worden zowel aan het begin als aan het eind met 1 uur uitgebreid. Dit betekent dat werknemers die op maandag tot en met vrijdag worden ingezet tussen 6.00 tot 19.00 uur geen recht hebben op een toeslag onregelmatige dienst. Bij overwerk geldt gedurende deze uren een percentage van 25%. De werktijden op zaterdag waarvoor een toeslag van 35% wordt toegekend, worden overeenkomstig aangepast, dus van 7.00 tot 18.00 uur wordt van 6.00 tot 19.00 uur.

Om de gevolgen van deze maatregel geleidelijk op te kunnen vangen, is een afbouwregeling voor de toeslag onregelmatige dienst afgesproken. Werknemers die op 1 januari 2008 in dienst waren en die in 2007 een toeslag onregelmatige dienst hebben ontvangen, worden gecompenseerd voor de wijziging van de regeling. Deze werknemers ontvangen de komende 3 jaar toch een toeslag indien zij worden ingezet op een uur dat op grond van de nieuwe regeling niet langer recht geeft op een toeslag of recht geeft op een lagere toeslag.

Afbouwregeling maandag tot en met vrijdag

Het percentage van de toeslag onregelmatige dienst voor maandag tot en met vrijdag bij inzet van de werknemer tussen 6.00 en 7.00 en tussen 18.00 en 19.00 wordt op onderstaande wijze afgebouwd van 35 naar 0:

- van 1 juli 2008 tot 1 juli 2009: 26,25%
- van 1 juli 2009 tot 1 juli 2010: 17,50%
- van 1 juli 2010 tot 1 juli 2011: 8,75%
- vanaf 1 juli 2011: 0%

Afbouwregeling zaterdag

Het percentage van de toeslag onregelmatige dienst voor zaterdag bij inzet van de werknemer tussen 6.00 en 7.00 en tussen 18.00 en 19.00 wordt op onderstaande wijze afgebouwd van 50 naar 35:

- van 1 juli 2008 tot 1 juli 2009: 46,25%
- van 1 juli 2009 tot 1 juli 2010: 42,50%
- van 1 juli 2010 tot 1 juli 2011: 38,75%
- vanaf 1 juli 2010: 35 %

7 Garantierегeling

Op grond van de huidige garantierегeling behoudt een werknemer altijd zijn oorspronkelijke schaal ook indien hij meer arbeidsongeschikt raakt. Doordat het salaris van de werknemer gelijk blijft, treedt er geen verlies aan restverdiencapaciteit op en heeft de werknemer geen recht op een verhoging van zijn WAO/WIA/Wajong uitkering. Daarmee neemt de werkgever feitelijk de rol van het UWV over. Daarom zijn partijen overeengekomen dat de garantierегeling voor deze groep werknemers wordt afgeschaft. In plaats van de garantieuitkering van het Sw-bedrijf ontvangen deze werknemers een (hogere) WAO/WIA/Wajong uitkering van het UWV.

Voor werknemers die geen beroep kunnen doen op een WAO/WIA/Wajong uitkering en die minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard, zijn partijen een werkgeversaانvulling overeengekomen (zie paragraaf 8).

Ook zijn partijen overeengekomen dat de randvoorwaarden rondom de garantieregeling voor zover die niet met arbeidsongeschiktheid te maken hebben, worden aangepast. Iedere werknemer met een loongarantie wordt, om zijn loongarantie te behouden, geacht actief mee te zoeken naar een passende werkplek en is verplicht:

- a. passende arbeid, arbeid passend bij zijn belastbaarheid en capaciteiten, te accepteren;
- b. in voorkomend geval zijn volledige medewerking te geven aan detachering c.q. begeleid werken (voor wat betreft begeleid werken geldt deze voorwaarde alleen voor diegenen die na 1-1-1998 daartoe geïndiceerd zijn en toegetreden zijn tot de Sw); en
- c. actief mee te werken aan maatregelen die plaatsing in passende arbeid bevorderen.

Het niet voldoen aan deze voorwaarden leidt tot het vervallen van de loongarantie en tot indeling in een aangewezen functie met het daarbij behorende salaris.

Bovengenoemde wijzigingen worden doorgevoerd per 1 juli 2008.

8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Minder dan 35%

De werknemer die arbeidsongeschikt raakt, maar onder de grens blijft van 35%, kan te maken krijgen met inkomensverlies door de verminderde inzetbaarheid en het daardoor lagere loon, terwijl daar anderzijds geen arbeidsongeschiktheidsuitkering tegenover staat. Partijen zijn overeengekomen dat de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard een aanvulling ontvangt op zijn beloning gedurende 4 jaar. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer wordt herplaatst in een passende functie waaraan een lagere beloning is verbonden of in zijn oude functie maar tegen een lager aantal uren.

Het eerste jaar bedraagt de aanvulling 70% van het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris, vermeerderd met vakantiegeld en eindejaarsuitkering. In het tweede, derde en vierde jaar bedraagt deze aanvulling respectievelijk 55%, 40% en 25% van eerdergenoemde grondslag.

De regeling gaat uit van een definitieve herplaatsing, dat wil zeggen een herplaatsing blijkend uit een wijziging van de arbeidsovereenkomst.

35% tot 80%

Bij arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% kan inkomensverlies zoveel als mogelijk worden voorkomen indien de werkgever de werknemer een passende werkplek aanbiedt. Partijen doen daarom een beroep op de Sw-bedrijven om in voorkomend geval de werknemers voor tenminste 50% van zijn restverdiencapaciteit te herplaatsen.

Monitoring

Partijen zijn overeengekomen te monitoren wat de invoering van de WIA voor effect heeft op het inkomen van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte Sw-werknemer.

Verzekering

Partijen gaan onderzoeken of het mogelijk is te komen tot een collectieve aanvullende verzekering waarvan individuele werknemers gebruik kunnen maken ten behoeve van het afdekken van arbeidsongeschiktheidsrisico's.

Bovengenoemde wijzigingen worden doorgevoerd per 1 juli 2008.

9 Seniorenregeling

Door het verschuiven van de spilleeftijd in de pensioenregeling moeten mensen langer doorwerken. Een op de sector toegesneden seniorenregeling kan er toe bijdragen dat de werknemer actief en werkend zijn pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De werktijdverkorting op grond van de huidige seniorenregeling (artikel 44) gaat echter gepaard met een inkomensachteruitgang voor de werknemer. In de praktijk blijkt dat vooral werknemers in de laagste schalen daarom geen gebruik maken van de seniorenregeling. Daarmee is de huidige regeling niet effectief in het bereiken van de doelstelling (bevorderen van langer doorwerken voor wie het nodig heeft).

Om de regeling beter toe te snijden op de kenmerken van de sector, zijn partijen overeengekomen de huidige seniorenregeling te wijzigen:

- de werktijd van werknemers van 58 jaar en ouder wordt op verzoek van de werknemer met 10% teruggebracht onder doorbetaling van 95% van het geldende loon.
- de werktijd van werknemers van 59 jaar en ouder wordt op verzoek van de werknemer met 20% teruggebracht onder doorbetaling van 92,5% van het geldende loon.
- De werktijd van werknemers van 61,5 jaar en ouder wordt op verzoek van de werknemer met 20% teruggebracht onder doorbetaling van 100% van het geldende loon.

Met de nieuwe seniorenregeling wordt bevorderd dat de werknemers in de Sw zo gezond mogelijk de pensioengerechtigde leeftijd halen. De nieuwe regeling wordt ingevoerd per 1 oktober 2008.

De voorwaarden voor gebruik van de seniorenregeling blijven onveranderd met dien verstande dat de werknemer die gebruik gaat maken van de 58-regeling nog maximaal 90% van zijn maximale spaarsaldo aan spaaruren mag hebben. De werknemer die gebruik gaat maken van de nieuwe 59-regeling mag nog maximaal 80% van zijn spaaruren hebben. De werknemer die gebruik gaat maken van de 61,5-regeling mag nog maximaal 80% van zijn spaaruren hebben.

De huidige 57- en 59-regelingen worden per 1 oktober 2008 afgeschaft voor nieuwe toetreders. Diegenen die per 30 september 2008 al gebruik maken van de huidige 57- of 59-regeling kunnen daarvan gebruik blijven maken tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Indien een werknemer die gebruik maakt van de huidige 57- of 59-regeling de 61,5-jarige leeftijd heeft bereikt, kan hij er op dat moment of daarna voor kiezen om gebruik te maken van de nieuwe 61,5-regeling. Toepassing van de huidige 57- of 59-regeling wordt in dat geval stopgezet.

10 Leeftijdsverlofdagen

Vanaf 1 januari 2009 worden de leeftijdsverlofdagen (artikel 38) afgeschaft en bedraagt het verlof voor iedere werknemer van 20 jaar en ouder 165,8 uren per jaar (bij een fulltime dienstverband).

In het kader van overgangsrecht wordt het aantal verlofuren voor werknemers die 45 jaar of ouder zijn op 31 december 2008 bevroren. Deze werknemers behouden gedurende hun dienstverband het aantal verlofuren waar zij op 31 december 2008 volgens de oude regeling recht op zouden hebben. Het aantal neemt voor hen daarom niet meer toe met het stijgen van de leeftijd. Dit overgangsrecht is niet van toepassing wanneer werknemers gebruik gaan maken van de nieuwe seniorenregeling. Op dat moment vervallen de leeftijdsverlofdagen.

11 Ziektekosten

Sinds de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel kent de sector een collectief ziektekostencontract. Hierdoor kunnen werknemers in de Sw zich tegen een redelijke prijs verzekeren voor de basisverzekering en indien gewenst, voor aanvullende zorgpakketten. Gelet op het belang van werknemers om gebruik te kunnen maken van de voordelen die een collectief contract biedt, zijn partijen overeengekomen dat er tijdens de looptijd van deze CAO sprake zal zijn van een collectief sectoraal contract.

12 Doorbetaling loon en pensioenopbouw bij ziekte langer dan 2 jaar

De huidige pensioenregeling kent als specifieke bepaling dat zolang het dienstverband duurt, er pensioenopbouw en premieafdracht plaatsvindt. Conform de CAO stopt na 2 jaar ziekte de doorbetaling van het salaris, waardoor, indien het dienstverband voortduurt, er geen salaris meer is waarop de pensioenpremie verhaald kan worden. De werkgever betaalt in dat geval de pensioenpremie volledig. In het verleden leidde dit niet tot problemen omdat de werkgever nog wel een financiële bijdrage ontving voor deze werknemers. Dit is echter per 1 januari 2008 door de Wet modernisering Wsw veranderd. De financiële bijdrage voor deze werknemers is verdwenen.

Partijen zijn daarom wat betreft loondoorbetaling en pensioenopbouw na 2 jaar ziekte per 1 januari 2009 het volgende overeengekomen.

- Indien de werknemer in het derde ziektejaar, als gevolg van in gebreke blijven van de werkgever, geen recht heeft op een WIA-uitkering, heeft de werknemer recht op loondoorbetaling en wordt de loondoorbetaling uit het tweede ziektejaar verhoogd naar het oorspronkelijke niveau, zolang deze situatie voortduurt.
- Na 2 jaar ziekte stopt de pensioenopbouw. Echter, de pensioenopbouw wordt voortgezet indien de werknemer na afloop van 2 jaar nog recht heeft op doorbetaling van zijn salaris omdat hij geen WIA-uitkering heeft als gevolg van nalatigheid van de werkgever in de zin van artikel 25 van de WIA.

13 Invoering franchise bij heffing pensioenpremie

Conform de huidige pensioenregeling wordt er premie betaald over het hele loon, terwijl de opbouw plaatsvindt over het loon minus een franchise. Feitelijk betekent dit dat werknemers met een laag inkomen meebetalen aan het pensioen van hoger betaalden. Dit is volgens partijen onwenselijk.

Partijen zijn daarom overeengekomen dat toegewerkt moet worden naar een ander systeem waarin pensioenpremie en pensioenopbouw beiden betrekking hebben op het inkomen minus de franchise. Partijen verzoeken het pensioenfonds om dit te bewerkstelligen binnen de volgende kaders:

- Franchise premieheffing = franchise pensioenopbouw
- Invoering vanaf 1 januari 2009
- Invoering in 5 jaar

De invoering van de franchise heeft tot gevolg dat lager gesalarieerde minder premie gaan betalen en de hoger gesalarieerde meer. Met het oog op de inkomensgevolgen voor de hoger betaalden, die nu evenredig gaan meebetalen aan de pensioenopbouw, zijn de partijen een tijdelijke compensatieregeling overeengekomen, waarmee deze inkomenseffecten beperkt worden tot maximaal €180 (bruto) achteruitgang per jaar conform het schema dat wordt weergegeven in bijlage 2.

14 Medezeggenschap

Partijen maken zich zorgen over de ontwikkelingen in de medezeggenschap. Mede door de veranderende instroom, de versnelde beweging van binnen naar buiten, zou op termijn een kwalitatief probleem kunnen ontstaan bij de personele samenstelling van die medezeggenschap. De vergrijzing van die samenstelling kan daaraan dus mede debet zijn. Partijen zijn het erover eens dat de sector een serieuze medezeggenschap verdient.

Partijen zijn overeengekomen om een studie te laten verrichten naar de randvoorwaarden voor volwaardige Sw-medezeggenschap voor werknemers die onder de CAO Wsw vallen naar de toekomst toe. De studie dient concrete aanbevelingen te doen over vorm, inhoud, samenstelling etc. van die medezeggenschap. Ook dient er ruimte te zijn om op onderdelen te experimenteren met vormen van medezeggenschap/belangenbehartiging en ondersteuning daarvan.

15 Beweging van binnen naar buiten

Partijen zijn overeengekomen de komende 5 jaar te monitoren wat de effecten zijn van de verlenging van de ontwikkelingsperiode voor nieuwe werknemers, zoals overeengekomen in dit akkoord (paragraaf 4). Bekeken wordt of de verlenging van de ontwikkelingsperiode de beweging van binnen naar buiten daadwerkelijk stimuleert, wat voor belasting de maatregel op de Sw-bedrijven met zich meebrengt en welk effect toepassing van de WML gedurende deze periode sorteert.

Daarnaast zijn partijen overeengekomen te onderzoeken op welke wijze de maatregelen die stimuleren van de beweging van binnen naar buiten beogen, te groeperen in de CAO. Het onderzoek zal zijn afgerond op 1 januari 2009.

16 Reiskostenregeling

De huidige reiskostenregeling is als gevolg van invoering van een nieuwe openbaar vervoerregeling moeilijk uitvoerbaar en administratief bewerkelijk. Partijen wensen daarom een nieuwe reiskostenregeling in te voeren.

Om tot een goed uitvoerbare regeling te komen zijn partijen overeengekomen een onderzoek te laten uitvoeren door een nog te selecteren onafhankelijk bureau. De volgende uitgangspunten worden bij dit onderzoek in acht genomen:

- De regeling moet goed uitvoerbaar zijn door de Sw-bedrijven.
- Er wordt een regeling ontwikkeld op grond van vergoeding per kilometer waarbij zoveel mogelijk aansluiting wordt gezocht bij de systematiek in relevante sectoren.
- De nieuwe regeling moet passen binnen de fiscale regelgeving rondom vergoedingen woon-werkverkeer.
- De nieuwe regeling moet zodanig zijn ingericht dat deze passend is voor bedrijven die collectief vervoer willen aanbieden.
- Macro gezien wordt er door de werkgevers een vergelijkbaar bedrag aan reiskosten betaald.

De uitkomsten van het onderzoek zijn onderwerp voor nader overleg tussen partijen. Het onderzoek zal zijn afgerond op 1 oktober 2008.

17 Positieve stimulansen.

Partijen zijn van mening dat het vooruitzicht op een bonus een positieve stimulans vormt voor werknemers om daadwerkelijk de overstap te maken naar buiten. Partijen onderkennen echter dat een dergelijke bonus niet direct gezien kan worden als arbeidsvoorwaarde. Daarnaast dient een dergelijke bonus te passen in het lokale beleid.

Partijen zijn daarom niet zelf een uniforme, arbeidsvoorwaardelijke bonusregeling overeengekomen, maar willen bedrijven adviseren om lokaal vorm te geven aan een positieve prikkel waarmee de beweging van binnen naar buiten wordt gestimuleerd.

18 Toekomstige ontwikkelingen

De Sw is volop in beweging. Recent is de Wet modernisering Wsw ingevoerd. Partijen zullen in voorkomend geval de CAO toetsen op strijdigheid met de nieuwe Wet sociale werkvoorziening. Zij zullen zonodig de CAO daarop aanpassen. In dat kader kan onder meer gedacht worden aan de terugkeergarantie, zoals neergelegd in artikel 9. Ook willen partijen de mogelijkheid bekijken om werknemers conform hun arbeidscapaciteiten de mogelijkheid te bieden om gedurende het maximum aantal arbeidsuren ingezet te worden.

Voorts heeft de staatssecretaris een fundamentele herbezinning aangekondigd. De partijen zullen ook tijdens de looptijd van de CAO met elkaar in gesprek blijven over de toekomst van de Sw.

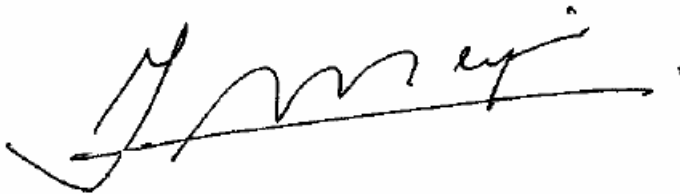
Aldus overeengekomen te Den Haag, 20 maart 2008

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG, Kamer Gesubsidieerde Arbeid

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line across the middle, and a long horizontal line extending to the right.

A. Otten
Voorzitter

Namens de vakbonden

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'J' followed by several loops and a long horizontal line at the bottom.

J. Meijer
ABVAKABO FNV

J. Dieterich-Muis
CNV Publieke Zaak