

## **Principeakkoord Cao Sociale Werkvoorziening 2010-2011**

### **0. Preambule**

Partijen bij deze cao verplichten zich gedurende de looptijd van deze cao concrete afspraken te maken over de wijze waarop arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van politieke besluitvorming gericht op de sociale werkvoorziening opgevangen kunnen worden.

Partijen zullen blijvend toetsen of de aanpassingen van het WML de samenhang van het loongebouw aantasten. Als dit zich voordoet, dienen partijen structurele maatregelen te treffen in het Cao-overleg.

### **1. Inleiding**

Op 29 april 2010 hebben partijen, ABVAKABO FNV, CNV Publieke zaak, en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), een principeakkoord bereikt over de arbeidsvoorwaarden in de sociale werkvoorziening. Partijen zijn overeengekomen de huidige Cao die is geëindigd op 1 maart jl. met 11 maanden te verlengen tot 1 februari 2011. Gedurende deze periode is er sprake van een eenmalige uitkering (paragraaf 2) en krijgen drie werkgroepen een door sociale partners in deze Cao geformuleerde opdracht (paragraaf 3). Tevens verzoeken sociale partners het pensioenfondsbestuur voorstellen te doen voor een herziening van de huidige pensioenregeling. Sociale partners geven daarvoor een aantal kaders mee (paragraaf 4). De uitkomsten van deze werkgroepen en de voorstellen voor de pensioenregeling zoals gedaan door het pensioenfondsbestuur zullen beschikbaar zijn voor de aanvang van de onderhandelingen voor de nieuwe Cao.

### **2. Looptijd en salarisontwikkeling**

De Cao heeft een looptijd van 1 maart 2010 tot 1 februari 2011.

Daarbij zijn partijen overeengekomen dat werknemers die op 1 januari 2011 in dienst zijn, in januari 2011 een eenmalige uitkering krijgen van € 220,-. Deeltijders ontvangen deze eenmalige uitkering naar rato van hun dienstverband.

### **3. Werkgroepen**

Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van deze Cao in een aantal werkgroepen verkenningen uit te voeren die moeten leiden tot concrete voorstellen voor de volgende onderhandelingsronde.

Er worden drie werkgroepen ingesteld. Dit zijn:

- werkgroep IOP
- flankerend beleid
- technische werkgroep inhoud Cao

#### **3.1 Werkgroep IOP**

Partijen vinden het belangrijk dat werknemers 'zo regulier mogelijk' arbeid kunnen verrichten. Ontwikkeling van de werknemer is daarbij van groot belang. In de vorige Cao is afgesproken dat voor nieuwe werknemers een individueel ontwikkelplan wordt opgesteld. Ontwikkeling is niet alleen van belang voor nieuwe werknemers. Ook voor zittende werknemers en voor werknemers voor wie, vanwege in de persoon gelegen factoren, de beweging 'van binnen naar buiten' niet mogelijk is, dient een individueel ontwikkelingsplan te worden opgesteld.

Cao-partijen constateren dat nog niet alle sw-bedrijven in voldoende mate werken aan de ontwikkeling van werknemers. Daarom willen partijen de ontwikkeling en scholing een verdere impuls geven door te komen tot een kwaliteitsverbetering van de Individuele Ontwikkelingsplannen (IOP) door werkgevers, werknemers en OR te ondersteunen bij de opstelling van het IOP en de vormgeving van beleid rondom het IOP. Het IOP dient daarbij niet alleen een verplichting voor de werkgever en werknemer in zich te dragen, maar is ook een recht van de werknemer.

Ten aanzien van de rol van werkgevers en ondernemingsraad vinden partijen het wenselijk dat sw-bedrijven hun IOP-aanpak inbedden in hun beleid rondom arbeidsontwikkeling en zo regulier mogelijk plaatsen, dit alles binnen de kaders van de Wet sociale werkvoorziening en de regels die de Cao stelt. Dit beleid en de resultaten van dit beleid, die in het sociaal jaarverslag worden opgenomen, zijn onderwerp van overleg met de OR.

Om tot een succesvolle uitvoering van het IOP te komen, is het van belang de werknemer 'in zijn kracht te zetten', zodanig dat de werknemer actief kan meepraten over de invulling van het IOP en zich ook kan vinden in dat IOP. Hiervoor heeft de werknemer goede informatie nodig over de

doelstelling van het IOP en de inhoud van het IOP, zodat hij zich goed op het IOP-gesprek kan voorbereiden. Daarnaast wordt in de Cao vastgelegd dat de werknemer het recht heeft om een persoon, die zijn vertrouwen geniet, mee te nemen naar het IOP-gesprek. Partijen beogen met de versterking van de werknemersinbreng een tweerichtingsverkeer op gang te brengen om daarmee te komen tot een kwalitatief beter en gedragen IOP.

Om bovenstaande nader vorm en invulling te geven, ontwikkelen sociale partners in deze Cao-periode een programma voor de sw-bedrijven en ondernemingsraden ter verbetering van de kwaliteit van het IOP. Dit programma bevat onder meer de volgende onderwerpen:

- het verzamelen en verspreiden van 'good practices' in de sector;
- het ontwikkelen van checklisten voor de OR voor de bespreking van het beleid en het sociaal jaarverslag;
- het ontwikkelen van een voorbeeldfolder voor de werknemer over het hoe en waarom van een ontwikkelingsplan, welke onderwerpen aan de orde dienen te komen in een ontwikkelingsplan en hoe een en ander toetsbaar wordt vastgelegd. Deze folder kan door de bedrijven worden gebruikt als basis voor hun eigen folder, toegespitst op de situatie in dat bedrijf;
- het ontwikkelen van een korte, handzame checklist voor de werknemer waarmee hij zijn eigen IOP kan toetsen aan de minimale kwaliteitseisen.
- het geven van voorlichting over de weg naar de geschillenbeslechtingcommissie.

Werkgevers verklaren zich bereid om actie te ondernemen naar sw-bedrijven wanneer uit signalen blijkt dat een sw-bedrijf zich niet aan de intentie en afspraken rondom IOP in de Cao houdt.

SBCM wordt gevraagd om een en ander uit te werken tezamen met een door de Cao-partijen op te richten werkgroep IOP. De werkgroep werkt onder aansturing en verantwoordelijkheid van het TOSW (Technisch Overleg Sociale Werkvoorziening).

De werkgroep kan voorts andere mogelijkheden inventariseren die een stimulerende rol kunnen vervullen in de verbetering van de kwaliteit van het IOP en bijdragen aan vergroting van het draagvlak van het beleid rondom IOP's. De voorstellen van deze werkgroep worden meegenomen in het overleg over de Cao vanaf 1 februari 2011 of zoveel eerder als mogelijk is.

### **3.2 Werkgroep flankerend beleid**

Naast de versterking van het IOP willen partijen komen tot een flankerend beleid, om de beweging 'van binnen naar buiten' verder te stimuleren en eventuele drempels te slechten. Partijen zullen een inventarisatie van eventuele drempels maken, waarbij onder meer wordt gekeken naar arbeidsrechtelijke en arbeidsvoorwaardelijke drempels. Deze inventarisatie moet leiden tot een protocol, waarin overgangsrechten, -plichten en -maatregelen zijn opgenomen. Dit protocol wordt betrokken bij het volgende Cao-overleg.

### **3.3 Technische werkgroep inhoud Cao**

De tekst van de huidige Cao is op onderdelen onduidelijk en multi-interpretabel. Dit leidt tot vragen en lokale discussie over de uitleg van de Cao. Partijen achten deze situatie onwenselijk en willen komen tot een meer heldere en eenduidiger Cao-tekst, die voor zover mogelijk ook toegankelijker is. Zij stellen daartoe een werkgroep in die voorstellen ontwikkelt voor de vergroting van leesbaarheid, verduidelijking van de inhoud, opbouw, vindbaarheid en herformulering van teksten waardoor interpretatieverschillen kunnen worden vermeden of verminderd. Deze voorstellen zullen na beoordeling en advisering van TOSW worden betrokken bij het overleg over de nieuwe Cao vanaf 1 februari 2011 of zoveel eerder als mogelijk is.

## **4. Pensioenregeling**

Partijen zijn overeengekomen dat de huidige pensioenregeling wordt herzien. Gedurende de looptijd van deze Cao zullen partijen verkennen hoe dat het beste kan gebeuren. Partijen willen een herziene regeling die reële verwachtingen wekt en die met een grotere mate van zekerheid dan de huidige regeling, de verwachtingen van deelnemers (indexatie) ook kan waarmaken. Deze aanpassing zal leiden tot een lagere premie. De besparingen die worden gerealiseerd blijven volledig beschikbaar voor de financiering van arbeidsvoorwaarden in de sector. Deze komen, zolang nog niet volledig geïndexeerd kan worden, deels ten goede aan het versterken van de financiële positie van het fonds. Het andere deel komt ten goede aan loon en/of andere arbeidsvoorwaarden.

Partijen verzoeken het bestuur van het Pensioenfonds Werk en Re(integratie), PWRI, om met inachtneming van de nog door sociale partners te formuleren randvoorwaarden, voor het einde van de looptijd van de Cao een aanpassing van de pensioenregeling voor te leggen, die voldoet aan bovenstaande kaders én die rekening houdt met nieuwe wetgeving omtrent de (aangekondigde) verhoging van de AOW leeftijd en mogelijk gewijzigde pensioenwetgeving.

De voorstellen en inzichten van het bestuur van het pensioenfonds zullen worden betrokken bij het overleg over de Cao vanaf 1 februari 2011.

#### **4. Vakbondsbijdrage**

Op grond van de Cao draagt de werkgever voor 50% bij in de kosten van de contributie van het vakbondslidmaatschap van de bij de Cao betrokken vakbonden. Deze contributie wordt nu door de meeste bedrijven jaarlijks uitbetaald. Om de zichtbaarheid van deze bijdrage te vergroten en het vakbondslidmaatschap aantrekkelijker te maken, zijn partijen overeengekomen deze bijdrage op zo kort mogelijke termijn maandelijks uit te laten betalen. Voorwaarde hierbij is dat er een goed uitvoerbare regeling wordt ontworpen. Hierbij wordt rekening gehouden met de administratieve last voor werkgevers en bonden en de fiscale regelgeving.

#### **5. Persoonlijke ontwikkelingsimpuls**

Partijen vinden het belangrijk om de individuele ontwikkeling van medewerkers een impuls te geven. Hiertoe verzoeken partijen het bestuur van SBCM een plan te ontwikkelen gericht op de onderwerpen zoals computergebruik, omgang met vrije tijd en schuldhulpverlening. Ter financiering hiervan zullen sociale partners een verzoek richten aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om eenmalig een bedrag ter grootte van 1 miljoen euro aan SBCM ter beschikking te stellen voor de uitvoering van dit plan. Dit te financieren vanuit het reguliere subsidiebudget.

**Aldus bereikt op 29 april 2010 te Utrecht**

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



A. Otten  
Voorzitter

**Namens de vakbonden**



J. Meijer  
ABVAKABO FNV



L. Smits  
CNV Publieke Zaak