

Concept-onderhandelingsresultaat Stichting Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) 2009 – 2010

Op dinsdag 13 oktober 2009 zijn het CIZ en de ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ en NU '91 een onderhandelingsresultaat over een nieuwe cao overeengekomen met de volgende afspraken.

A-gedeelte

1. Looptijd

De overeenkomst heeft een looptijd van 2 jaar: van 1 januari 2009 tot 1 januari 2011.

2. Salarisverhoging

Per 1 januari 2009 wordt een structurele salarisverhoging gegeven van 1%

In 2009 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd met 0,5%: van 4% naar 4,5%

Per 1 januari 2010 wordt een structurele salarisverhoging gegeven van 1%

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd met 0,5%: van 4,5 % naar 5%

3. Wachtgeld

De wachtgeldbepalingen van de vigerende CAO-CIZ blijven onverkort van kracht.

4. Flankerend beleid

a. Van de beschikbaar gestelde arbeidsvoorwaardengelden 2009 wordt een bedrag ter grootte van 0,5% gereserveerd voor flankerend beleid in de jaren 2009 en 2010. Het bedrag wordt besteed aan arbeidsbevorderende maatregelen die ten doel hebben om de werknemers van werk naar werk te begeleiden, waaronder bij- en omscholing ten behoeve van de verbreding van de inzetbaarheid, (loopbaan)begeleiding en bemiddeling via het mobiliteitscentrum, coaching ten behoeve van heroriëntatie op arbeidsmarkt, sollicitatietrainingen, ontwikkelassessments, outplacement, werken met Eerder Verworven Competenties;

b. De volledige vrijval van het nieuwe verlofsysteem ten opzichte van het huidige systeem dient volledig ten goede te komen aan het flankerend beleid (mobiliteit niet zijnde flexpool). Deze vrijval dient helder en inzichtelijk te zijn zodat er achteraf geen discussie kan ontstaan over de bestede gelden. De vrijval wordt niet gebruikt voor een financiële vertrekregeling. De werknemersorganisaties worden periodiek schriftelijk op de hoogte gesteld van de stand van zaken;

c. Daar waar externe partijen (zoals het ministerie) financiële bijdragen leveren ten behoeve van flankerend beleid stelt de werkgever de werknemersorganisaties hiervan tijdig op de hoogte waarbij inzicht wordt gegeven in de betreffende financiële bijdragen.

5. Verlof

Basisverlof

a. Het basisverlof voor de werknemer die per 31 december 2009 de leeftijd van 45 jaar nog niet heeft bereikt, wordt verhoogd en wel als volgt:

- per 1 januari 2010 : van 166 naar 173 uur
- per 1 januari 2011 : van 173 naar 180 uur;
- per 1 januari 2012 : van 180 naar 188 uur

b. Het leeftijdsverlof van werknemers bij het bereiken van de 45-jarige, 50-jarige en 55-jarige leeftijd komt te vervallen.

c. Voor de werknemers die in 2009 behoren tot de categorie 45- 49 jarigen, geldt dat zij gedurende de jaren 2010 en 2011 de “bevroren” leeftijdsuren van het niveau 2009 (14,4 uur) behouden. Vanaf 2012 geldt voor deze categorie werknemers het dan geldende verhoogde basisverlof.

d. De werknemer die op 31 december 2009 de leeftijd heeft van 55 jaar of ouder, behoudt het

basisverlof op het niveau van 2009 (166 uur per jaar) heeft naast het basisverlof vanaf 2010 verder recht op 92 uur extra verlof per jaar.

Overgangsregeling

De volgende overgangsregeling is van toepassing op de werknemers die op 31 december 2009 behoren tot de categorie 50-54-jarigen:

De werknemer behoudt de aanspraak op de “bevroren” leeftijdsverlofuren van het niveau 2009 tot het jaar waarin hij de 55-jarige leeftijd bereikt (28,8 uur).

Voor deze groep werknemers geldt :

- dat de werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 jaar bereikt vanaf 2010 recht heeft op 83 uur verlof (90% van 92 uur);
- dat de werknemer die in 2011 de leeftijd van 55 jaar bereikt vanaf 2011 recht heeft op 74 uur verlof (80% van 92 uur);
- dat de werknemer die in 2012 de leeftijd van 55 jaar bereikt vanaf 2012 recht heeft op 64 uur verlof (70% van 92 uur);
- dat de werknemer die in 2013 de leeftijd van 55 jaar bereikt vanaf 2013 recht heeft op 55 uur verlof (60% van 92 uur);
- dat de werknemer die in 2014 de leeftijd van 55 jaar bereikt vanaf 2014 recht heeft op 46 uur verlof (50% van 92 uur)

Na 2014 zal er geen instroom meer zijn in de overgangsregeling.

Voor de werknemers die op 31 december 2009 behoren tot de categorie 45- 49-jarigen en bij (de rechtsvoorganger van) het CIZ een diensttijd hebben van tenminste 10 jaar, geldt dat zij recht hebben op 200 uur extra verlof in het in het jaar dat zij de 55-jarige leeftijd bereiken.

Levensfasebudget

Partijen zullen onderzoeken of een persoonlijk levensfasebudget kan worden gerealiseerd. Hiertoe wordt door de werkgever in 2010 een werkgroep ingesteld waarin beide partijen zijn vertegenwoordigd. De werkgroep doet nadere voorstellen over de uitwerking van de verlofregeling.

B-gedeelte

6. Structuur CAO

De werkgever zal de tussen partijen overeengekomen tekstuele en inhoudelijke wijzigingen opnemen in een integrale tekstuitgave van de CAO-CIZ. In de CAO zal een hardheidsclausule worden opgenomen voor situaties waarbij werknemers onbedoeld, als gevolg van stapeling van effecten van de (in het verleden en thans) gemaakte afspraken nadelig in hun arbeidsvoorwaarden worden geraakt. De werkgever zal in die situatie in een voor de werknemer gunstige zin afwijken.

7. Zorgverlof niet thuiswonende naaste verwanten

Partijen komen overeen het zorgverlof voor de niet thuiswonende verwanten op te nemen in de CAO-CIZ. De verlofregeling zal in die zin worden aangepast.

8. Functiewaardering

In verband met de organisatieontwikkeling is het noodzakelijk om het functiegebouw op korte termijn grondig te herzien. In dat verband worden tijdens de looptijd van de CAO voorstellen gedaan ten aanzien van de wijze van beschrijven en vaststellen van functies. Ten behoeve van de voortgang van het proces komen partijen overeen dat een wijziging van de procedureregeling functiewaardering in overleg met de ondernemingsraad kan worden vastgesteld. De methodiek en indeling op basis van het FWG 3.0-systeem blijft gehandhaafd.

9. Overwerk

Bij de werkgever wordt voor de werknemers in het primaire proces reeds gedurende twee jaar de “tijdelijke regeling overwerk” gehanteerd. Partijen zijn akkoord om de overwerkregeling van de CAO-

CIZ te vervangen door de (tijdelijke) overwerkregeling zodat deze regeling voortaan voor alle werknemers gaat gelden.

10. Persoonlijke toelage

Aan werknemers kan een bijzondere toeslag worden verstrekt. De toeslag wordt onder de benaming persoonlijke toeslag toegekend. Partijen hebben besloten om de persoonlijke toelage voortaan aan te merken als salarisbestanddeel zodat de persoonlijke toelage onderdeel uitmaakt van het begrip salaris en doorwerkt in de eindejaarsuitkering.

11. Ambtsjubileumgratificatie

In de CAO wordt de regeling ambtsjubileumgratificatie uitgebreid waardoor ook werknemers die gebruik maken van de flexibele pensioenuittreding (FPU) van het ABP hiervoor in aanmerking komen.

12. Vakantietoelage

Partijen spreken af dat met ingang van 1 januari 2010 de berekening van de vakantietoelage plaats vindt volgens het opbouwsysteem.

13. Pensioenpremie

De verdeling van de pensioenpremie Zorg en Welzijn wordt door CAO-partijen vastgesteld. Voor de looptijd van de CAO blijft de verdeling gehandhaafd op 50% - 50% werkgevers- en werknemersbijdrage.

14. 40-urige werkweek

Partijen komen overeen dat in de CAO de mogelijkheid wordt opgenomen dat in incidentele gevallen de gemiddelde arbeidsduur van maximaal 36 uur per week in overleg tussen werkgever en werknemer kan worden verhoogd naar maximaal 40 uur per week. De relevante arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantieverlof, extra verlof en pensioen) worden naar evenredigheid gebaseerd op de verhoogde arbeidsduur.

15. Duur arbeidsovereenkomst

In de CAO wordt bepaald dat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of voor bepaalde tijd (nu: als regel voor onbepaalde tijd).

16. Tijdelijke inzet

Partijen komen overeen dat “binnen redelijke grenzen” de duur van het tijdelijk vervullen van andere werkzaamheden wordt verlengd naar een jaar (nu: een maand) met behoud van volledige rechtspositie.

17. Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

In de CAO-CIZ zal een kapstokartikel worden opgenomen met betrekking tot het meerkeuzesysteem. Ten behoeve van het actualiseren van het MKS komen partijen overeen dat een wijziging van de regeling MKS in overleg met de ondernemingsraad kan worden vastgesteld.

18. Nevenwerkzaamheden

In de CAO-CIZ zal een kapstokartikel worden opgenomen waarin geregeld wordt dat het vervullen van nevenwerkzaamheden de belangen van het CIZ niet mogen schaden.

19. Tekstuele voorstellen

Partijen zijn akkoord over de lijst met tekstuele voorstellen met betrekking tot :

- de artikelen die worden overgenomen in de CAO-CIZ (A1-artikelen);
- de artikelen die komen te vervallen in de CAO-CIZ (A2-artikelen);
- de artikelen die technisch worden gewijzigd in de CAO-CIZ (A3-artikelen).

De tekstuele voorstellen zullen in een technisch overleg tussen partijen nader worden uitgewerkt.

-----//-----