

AKKOORD CAO JEUGDZORG 2006 - 2007

De ondergetekenden,

I. De organisatie van werkgevers

MOgroep: de Maatschappelijk Ondernemers Groep

en

II. De volgende organisaties van werknemers

1. ABVAKABO FNV
2. CNV Publieke Zaak
3. FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

Hierna te noemen CAO-partijen zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

CAO-partijen zijn het navolgende overeengekomen:

1. Looptijd (artikel 62)

De CAO heeft een looptijd van 16 maanden, van 1 januari 2006 tot en met 30 april 2007.

2. Initiële loonsverhoging (artikel 29 en Salarisregeling)

Verhoging van de schaalsalarissen:

- Per 1 april 2006 1%
- Per 1 oktober 2006 0,75%
- Per 1 januari 2007 0,25%

3. Eindejaarsuitkering (artikel 31)

Partijen komen overeen om de voor 2006 overeengekomen resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering van 1,25% in 2006 te splitsen in 0,25% resultaatonafhankelijke eindejaarsuitkering en 1% resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering.

De opbouw van de eindejaarsuitkering 2006 is dan als volgt:

- Een resultaatonafhankelijke eindejaarsuitkering van 4,6%
- Een resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering van 2%

De opbouw van de eindejaarsuitkering 2007 is als volgt:

- Een resultaatonafhankelijke eindejaarsuitkering van 4,60%
- Een resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering van 3,15% (+1,15%).

De grondslag voor de berekening van de eindejaarsuitkering is het door werknemer in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.

4. PGGM-premie (artikel 25)

Partijen komen overeen de OP/PP premie voor werknemers vast te stellen op 10,8%. Hiermee wijken partijen in 2006 eenmalig af van de structurele verdelingsafspraken van de PGGM-premielast.

De premies voor 2006 luiden:

- OP/PP werknemers: 10,8%
- OP/PP werkgevers: 11,7%
- AP werkgevers: 0,8%

Partijen handhaven voor volgende jaren de structurele verdelingsafspraken betreffende PGGM-premielastwijziging jaarlijks gelijk (50%-50%) te verdelen over werkgever en werknemer met behulp van de PGGM-premiediskette.

5. Ziektekostenverzekering (artikel 46 en Uitvoeringsregeling H)

Partijen komen overeen dat werknemers die, in het kader van de nieuwe zorgverzekeringswet, via een collectieve verzekering van de werkgever een aanvullende verzekering afsluiten vanaf 1 januari 2006 hiervoor een tegemoetkoming van de werkgever ontvangen ter grootte van € 10,- bruto per maand. De werkgever kan met instemming van de OR besluiten de tegemoetkoming ook te betalen aan werknemers die niet aanvullend verzekerd zijn en/of die niet deelnemen aan de collectieve verzekering.

Partijen zullen werkgevers en werknemers adviseren over het afsluiten van een collectieve verzekering met een door hen geselecteerde zorgverzekeraar.

6. Levensloop

Partijen komen overeen dat de werknemer met ingang van 1 januari 2006 maandelijks een bijdrage van 0,5% van zijn salaris ontvangt voor levensloopsparen. De werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling krijgt dit bedrag maandelijks uitgekeerd. De opbouw van deze levensloopregeling wordt door werkgever en werknemer samen gerealiseerd:

Voor deze financiële bijdrage van de werkgever vervalt 1 dag uit het leeftijdsverlof (met ingang van 30 jaar) (artikel 36 lid 3b). Op de tegemoetkoming bij ouderschapsverlof (artikel 38) zal met ingang van 1 januari 2006, de ouderschapsverlofkorting (die verstrekt wordt door de belastingdienst), die in het kader van de levensloopregeling wordt geïntroduceerd, in mindering gebracht. De ouderschapsverlofkorting waar de werknemer recht op heeft wordt afgetrokken van de doorbetaling van 50%. Als de werknemer niet deelneemt aan levensloop wordt de ouderschapsverlofkorting, waar de werknemer recht op zou hebben als hij wel deel zou nemen, afgetrokken.

ADV (artikel 34a)

Partijen komen overeen dat nieuwe werknemers die vanaf 1 januari 2006 in de branche komen vanaf hun 55^{ste} jaar bij een fulltime dienstverband recht hebben op 188 ADV uren om tot een vierdaagse werkweek te komen.

Daarnaast komen partijen overeen dat werknemers van 55 jaar en ouder op (peildatum) 1 januari 2006 de ADV- en leeftijdsuren, waarop zij dan recht hebben behouden (behoud van opgebouwde rechten).

Tevens komen partijen overeen om een studie te verrichten naar een nieuwe regeling die aansluit bij een levensfasegericht personeelsbeleid, waarbij het uitgangspunt van een vierdaagse werkweek voor iedere werknemer van 55 jaar en ouder gehandhaafd blijft. De nieuwe regeling wordt van kracht zodra partijen over de regeling overeenstemming hebben bereikt. Tot die tijd blijft artikel 34a CAO onverminderd van kracht op iedere werknemer die voor 1 januari 2006 in de branche werkzaam was.

7. Wachtgeldregeling (artikel 57 en Uitvoeringsregeling L I en L II)

Partijen komen overeen om bij Uitvoeringsregeling L I en II inzake wachtgeld een zogenaamd voorportaal op te nemen inhoudende dat wachtgeld bedoeld is als vangnet en dat partijen menen dat er gestreefd moet worden om werknemers van werk naar werk te helpen. Daarom zal aan de werknemer en de werkgever een gezamenlijke inspanningsverplichting opgelegd worden. De werknemer is verplicht zich in te spannen ander werk te vinden via heroriëntatie, intake en scholing (inspanningsverplichting) door de mogelijkheden en faciliteiten, die de werkgever in dit kader na onderling overleg aanbiedt, optimaal te benutten. Indien de werknemer niet meewerkt aan het traject, dan vervalt het recht op wachtgeld (sanctie).

8. Tegemoetkoming woon-werkverkeer (artikel 44 en Uitvoeringsregeling F)

Partijen komen overeen om de eigen bijdrage in de tegemoetkoming woon-werkverkeer te verlagen naar € 40,- per maand.

9. Werkdruk (Bijlage 7 en 7a CAO)

Partijen zullen in 2006 een start maken met de landelijke invoering van het Deltaplan Gezinsvoogdij. Partijen zullen in 2006 tevens werkdruk tot een speerpunt maken en er voor zorgdragen dat de branche zich realiseert welke inspanningen er reeds gedaan zijn op dit terrein, die nog niet actief ingevoerd/gebruikt worden.

Hiertoe zullen partijen:

- Een presentatie houden bij het Landelijk OR Platform Bureaus Jeugdzorg over de ontwikkelde instrumenten voor de branche;
- Op verzoek presentaties gaan geven/verstrekken bij/aan ondernemingsraden van zorgaanbieders;
- Een excursie houden voor de werkgroep Pleegzorg (directeuren en pleegzorgwerkers) naar 'good practices' en hier aanvullend met elkaar in discussie gaan over de vraag waarom het nog niet overal is ingevoerd;
- In een werkgroep, bestaande uit werkgevers en werknemers, de invoering van de werkdruk rapporten voor de reclassering bespreken om de rapporten te actualiseren en te realiseren.

- Een landelijke themadag organiseren over het onderwerp werkdruk. Hierbij zal de verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de professional centraal staan. De werkgever is verantwoordelijk voor de organisatie van het werkproces en de professional moet de grenzen stellen.
- het initiatief nemen om met werkgevers en werknemers in discussie te gaan over een beroepscode.

10. Loondoorbetaling bij ziekte (artikel 30)

Partijen komen overeen dat werknemers die na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt blijken te zijn, niet vanwege hun beperking mogen worden ontslagen.

Daarnaast komen partijen overeen om in artikel 30 CAO op te nemen dat gedurende het tweede ziektejaar van de werknemer de pensioengrondslag gehandhaafd blijft op het salarisniveau van het eerste ziektejaar als de werknemer zijn pensioendeel volledig blijft betalen. De werkgever zal in dat geval de werkgevers-bijdrage voor zijn rekening nemen.

11. Kampvergoeding (artikel 51 en Uitvoeringsregeling K)

Partijen komen overeen om de extra kampvergoeding (boven op de 7,2 uur salaris) per 1 januari 2006 te verhogen van € 18,72 naar € 20,- per dag voor iedere dag dat de werknemer belast is met de leiding of begeleiding van een kamp.

12. Jeugdschalen

Partijen komen overeen om de jeugdschalen voor 16- en 17-jarigen te laten vervallen uit de CAO (artikel 2 lid 5 en tabel 3 Salarisregeling).

Daarnaast komen partijen overeen om de regeling vakantietoeslag voor 16- en 17-jarigen te laten vervallen uit de CAO (artikel 32 lid 3, 4 en 5).

13. Stagiaires (artikel 10 lid 3 en Uitvoeringsregeling T)

Partijen komen overeen dat stagiaires een stagevergoeding van € 250,- per maand ontvangen, gebaseerd op een werkweek vanaf 32 uur.

Daarnaast komen partijen overeen dat stagiaires tijdens de zomermaanden, wanneer de OV-jaarkaart niet geldig is, een vergoeding krijgen voor het reizen met het openbaar vervoer gedurende de zomermaanden.

14. Professioneel Statuut

Partijen streven naar de invoering van een professioneel statuut. Hiertoe is een werkgroep ingesteld die gedurende de looptijd van de CAO hiervoor een voorstel zal doen.

15. **Wijziging Arbeidstijdenbesluit**

Partijen zullen zo spoedig mogelijk na publicatie van de wijziging van het Arbeidstijdenbesluit in overleg treden om in verband hiermee een collectieve regeling tot stand te brengen en in de CAO op te nemen.

16. **Wet gelijke behandeling**

Partijen komen overeen om aan artikel 58 CAO inzake vervroegde uittreding toe te voegen dat de vervroegde uittreding-regeling alleen van toepassing is op werknemers geboren voor 1949.

17. **Fietsenplan (artikel 29a en bijlage 8)**

Partijen komen overeen om het brutoloon als bron te laten vervallen uit het fietsenplan.

18. **Vakbondscontributie**

De MOgroep zal aan haar leden nadere informatie verstrekken over het mogelijk maken werknemers binnen de fiscale regels gebruik te laten maken van de mogelijkheid contributies van vakbonden en/of beroepsverenigingen in mindering te laten brengen op het salaris, waardoor de werknemer een fiscaal voordeel heeft zonder dat de werkgever daarvoor extra kosten hoeft te maken.

Utrecht, 2 januari 2006

Namens CAO-partijen

Maatschappelijk Ondernemers Groep

ABVAKABO FNV

Voor deze

C. M. van Brenk – van Barneveld

J. R. Nieuwerkerke, voorzitter

CNV Publieke Zaak

S. J. Franken

FBZ

A.W.J.M. van Bolderen