

Utrecht, 1 maart 2021

## VOORSTELLEN

FNV Zorg & Welzijn wenst de cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening per 1 juli 2021 te wijzigingen met de hierna volgende voorstellen. Waar wij sociaal werk (ers) noemen, bedoelen wij alle voorkomende functies en benamingen in de sector.

### 1. LOOPTIJD

Wij stellen een looptijd voor van een jaar, van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar heeft gevolgen voor de af te spreken inkomensverbetering.

### 2. ZEKERHEID

Veel leden in het sociaal werk geven aan dat meer zekerheid voor hun baan nodig is. Daarom doen wij de volgende voorstellen.

#### 2.1 Tijdelijk werk

Wij stellen voor dat:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na 12 maanden automatisch omgezet worden in een overeenkomst voor onbepaalde tijd;
- dienstverbanden met een flexibele arbeidsomvang van min-max-uren na 12 maanden een contract voor onbepaalde tijd wordt; de minimum omvang van dit dienstverband wordt vastgesteld met inachtneming van artikel 7:610b BW;
- uitzendwerk en overige ingeleend personeel alleen toegestaan is voor ziektevervangings en tijdelijke piek in de werkzaamheden, waarbij voor de naleving:
  - de werkgever geen werk opdraagt aan ingeleend personeel, zonder voorafgaand overleg met de OR/PVT/personeelsvergadering;
  - de werkgever de OR/PVT/personeelsvergadering periodiek informeert over de uitlener(s), het aantal en de duur van de ingeleende werknemers, de functies, de arbeidsvoorwaarden en de reden van de inlening.

#### 2.2 Gevolgen aanbesteding

Als de werkgever een aanbesteding verliest en het werk naar een andere opdrachtnemer gaat, zijn werknemers vaak niet meer zeker van hun baan. Wij zien de negatieve gevolgen van concurrentie in de sector toenemen.

De huidige cao biedt onvoldoende zekerheid aan werknemers. Daarom stellen wij voor:

- Indien geen sprake is van overgang van onderneming hebben de voor het uitvoeren van de opdracht benodigde werknemers in het primaire proces en de facilitaire-, staf- en leidinggevende functies recht op hetzelfde dienstverband bij de nieuwe opdrachtnemer op wie deze cao van toepassing is met behoud van de arbeidsvoorwaarden.

### 3. SALARIS, FUNCTIE-INHOUD EN -WAARDERING

#### 3.1 Lage salarisschalen

Een fatsoenlijk inkomen zou tenminste € 14,- per uur moeten zijn. Dat vinden niet alleen onze leden in het sociaal werk, maar steeds meer mensen in Nederland. De lage salarisschalen in deze cao voldoen daar niet helemaal aan. Daarom stellen wij voor dat de salarisschalen tenminste € 14,- per uur zijn. Dat betekent dat:

- de vloeren in de schalen hier op aangepast worden door het schrappen van treden;

- hierbij een logische overgang naar opvolgende schalen gemaakt wordt;
- het maximum van de schalen ongewijzigd blijft
- de enige uitzonderingen hierop zijn:
  - periodieknummers 'start' voor student-werknemers en trainees, maar zij dienen een logische aansluiting bij trede 0 te krijgen;
  - instroom/doorstroom-schalen op grond van nationale regelingen (volgens cao art. 6.1.B1);
  - werknemers op grond van de participatiewet en Wajong, vanwege eigen regelingen en beoogde doorgroei in reguliere functies.

### 3.2 Loonsverhoging

Sociaal werk is, net als de zorg, cruciaal voor de samenleving. Dat laat de coronacrisis zien. Daarom verdienen sociaal werkers meer waardering, ook in geld. Daarom willen wij een verhoging van de salarisschalen, de minimale vakantietoelage en minimale eindejaarsuitkering per 1 juli 2021 van 5 %.

### 3.3 Functie-inhoud en – waardering

De cao heeft een functie-matrix en functieboek met beschrijvingen van de meest voorkomende functies en met de bijbehorende salarisschalen. De werkgeversorganisatie en de vakbonden vinden allen, om verschillende redenen, dat een betere aansluiting op de praktijk nodig is. De cao-tafel Sociaal Werk heeft al enig technisch onderzoek voor nieuwe functies Sociaal Werker laten doen. Raadpleging van onze leden in het Sociaal Werk laat ook zien dat verheldering en verbetering nodig is voor inspraak en beroep bij de functiebeschrijvingen en de vaststelling van de salarisschaal/inschaling.

#### 3.3.1 Herkenbaarheid bestaande en nieuwe functies en salarisschaal

Een betere aansluiting op de praktijk van de functies in de cao begint met herkenbaarheid van het beschreven werk en van de correcte keuze van de salarisschaal, door de mensen die het werk doen. Wij stellen voor dat door cao-partijen aan te wijzen deskundigen en een door partijen samen te stellen klankbordgroep van werknemers:

- signalen uit de sector over een mogelijk hoger niveau van feitelijk en duurzaam uitgeoefende werkzaamheden en over de mogelijk hogere salarisschaal, toetsen en, indien van toepassing, de functie-matrix en het functie-boek met deze hogere functies uitbreiden;
- de functie-matrix en het functieboek uitbreiden met een reeks van elkaar te onderscheiden nieuwe, specifieke, functies Sociaal Werker op meerdere niveaus, met beschrijvingen van feitelijke en duurzaam uitgeoefende werkzaamheden, die herkenbaar zijn voor werknemers, en met de bijbehorende salarisschaal.

#### 3.3.2 Inspraak werknemer bij functiebeschrijving en vaststelling salarisschaal/inschaling

De cao is niet duidelijk genoeg over de inspraak van de werknemer bij de toepassing van de functie-matrix en het functieboek en bij het gebruik door de werkgever van de methodiek voor andere functies. Wij stellen voor dat bijlage 1C van de cao, over de vaststelling van de functiebeschrijving, de vaststelling van de salarisschaal, inschaling en het onderhoud daaraan, verhelderd en verbeterd wordt:

- bijlage 1C krijgt als onderwerp: 'Functiebeschrijving van de werknemer, vaststellen salarisschaal, inschaling en onderhoud functies';
- dit volledige onderdeel C uit bijlage 1 wordt vervolgens, met de hierna voorgestelde wijzigingen, naar het begin van bijlage 1 verplaatst (onderdeel C wordt dan wat volgorde betreft onderdeel A);
- aansluitend dient de bijlage 1 aan te geven dat werkgever en werknemer voor de functiebeschrijving en salarisschaal gebruik kunnen maken van de functie-matrix (nu onderdeel A van bijlage 1, wordt dan wat volgorde betreft onderdeel B met ongewijzigde tekst) of, indien de functie niet of niet geheel overeen komt met de beschrijvingen in het functieboek, van de zogenoemde MNT-methodiek (nu onderdeel B van bijlage 1, wordt dan wat volgorde betreft onderdeel C met ongewijzigde tekst);

- de huidige mogelijkheid in de cao in bijlage 1C, van een eigen regeling van de werkgever en de OR/PVT voor onderhoud aan het functie-gebouw, vervalt.

### 3.3.3 Bezwaarprocedure m.b.t. vaststelling salarisschaal/inschaling

In de huidige cao in bijlage 1C kan de werknemer die bezwaar blijft houden tegen de salarisschaal/inschaling, een beroep doen op de Commissie van Geschillen. Dat moet beter. Wij stellen de volgende wijziging voor in de behandeling van het bezwaar door de Commissie van Geschillen:

- de Commissie van Geschillen laat zich bij de behandeling van het bezwaar tegen de salarisschaal/inschaling bijstaan door een externe beroepscommissie van deskundigen;
- de werknemer die lid is van een vakbond, doet bij zijn vakbond een beroep op deze commissie van deskundigen en meldt dit ook aan zijn werkgever; in dat geval doen de functiewaarderingsdeskundige van de vakbond en van de systeemhouder (Human Capital Group), na onderzoek, gezamenlijk een bindende uitspraak over de indeling in de salarisschaal, die door de Commissie van Geschillen aan de werkgever doorgegeven wordt en door de werkgever als bindende uitspraak overgenomen wordt;
- de werknemer die geen lid is van een vakbond doet een beroep op de externe beroepscommissie van deskundigen waarbij het bezwaar in dat geval alleen behandeld wordt door de deskundige van de systeemhouder, met vervolgens, na onderzoek, een bindende uitspraak over de indeling in de salarisschaal, die door de Commissie van Geschillen aan de werkgever doorgegeven wordt en door de werkgever als bindende uitspraak overgenomen wordt;
- alle relevante stukken worden aan de externe beroepscommissie ter beschikking gesteld;
- het onderzoek door de externe beroepscommissie bestaat uit een gesprek met werknemer en een vertegenwoordiger van het bedrijf die in staat en bevoegd is om de functie toe te lichten; desgewenst kan de externe beroepscommissie ook de werkplek bekijken;
- de uitspraak die leidt tot een hogere indeling van de functie geldt met terugwerkende kracht, en met nabetaling, tot het moment van:
  - het schriftelijk indienen van het 1<sup>e</sup> bezwaar in de procedure danwel
  - het verzoek om functie onderhoud van de werknemer.
 Dit moment van terugwerkende kracht is een wijziging van bijlage 1C, lid D1.

### 3.4 COA terug onder de cao voor inspraak werknemers en bezwaar/beroepsprocedures

Tot slot wensen wij dat de (hier genoemde voorstellen over de) inspraak van de werknemer bij de vaststelling van de functiebeschrijving en bij de salarisschaal/inschaling (cao bijlage 1 tekst onder C), en (over de hier voorgestelde) bezwaar/beroepsprocedures, ook gelden voor het Centraal Orgaan opvang asielzoekers.

## 4. DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzame inzetbaarheid, inclusief fit je pensioen halen, vinden alle partijen bij deze cao belangrijk. Daarvoor zijn in deze cao meer en betere maatregelen nodig. Het centraal pensioenakkoord dat de vakbonden met de werkgevers en de overheid hebben gesloten in 2019/2020 verschaft ook daarvoor een aantal maatregelen.

### 4.1 Herstel thuis

Werk en privé scheiden is belangrijk voor herstel. Het beroep op Sociaal Werkers buiten hun werktijd is soms groot. In een aantal gevallen maken Sociaal Werkers daarover goede afspraken met hun werkgever, maar niet altijd lukt dat. Uit onze raadpleging van de leden is gebleken dat veel werknemers een afspraak hierover in de cao belangrijk vinden. Daarom willen wij in de cao afspreken dat:

- Werknemers het recht hebben om in hun vrije tijd onbereikbaar voor het werk te zijn.

### 4.2 Verlof sparen

Om in je loopbaan tussentijds langere periodes niet te werken of voorafgaand aan je pensioen eerder te stoppen, stellen wij, gelet op het centraal pensioenakkoord, voor dat:

- een werknemer tot 100 weken verlof kan sparen, waarbij gebruik gemaakt wordt van de wettelijke vrijstelling van de zogenoemde RVU-belastingheffing en verruiming van het verlofsparen per 1 januari 2021;
- hiervoor in de cao wordt afgeweken van de wettelijke verjaring van verlof;
- hiervoor de cao wordt aangepast voor sparen van gekocht verlof;
- de werknemer de volgende zeggenschap heeft over de opname van verlof:
  - de werknemer vraagt verlof schriftelijk bij de werkgever aan en laat weten wanneer en hoe lang hij verlof wil;
  - de werkgever heeft 2 weken de tijd om de aanvraag goed te keuren;
  - bij een verlofaanvraag langer dan 8 weken, heeft de werkgever i.v.m herbezetting 2 maanden de tijd om de verlofaanvraag goed te keuren;
  - bij een verlofaanvraag langer dan 8 weken dient de werkgever te zorgen voor herbezetting van de vrijgevallen uren;
  - de werkgever kan de verlofaanvraag alleen schriftelijk en gemotiveerd weigeren als het bedrijf door de verlofaanvraag wegens zwaarwegende belangen in grote problemen komt;
  - het gespaarde verlof kan de werknemer meenemen bij indiensttreding bij een andere werkgever die onder deze cao valt.

### 4.3 Loopbaanbudget

Voor duurzame inzetbaarheid kent de cao een loopbaanbudget, maar voor kostbare opleidingen die de werknemer wil volgen voor zijn loopbaan, is de opbouw van het loopbaanbedrag te beperkt. Daarom stellen wij voor:

- om de maximering van het loopbaanbedrag uit te breiden van de huidige 36 maanden naar 60 maanden sparen;
- dat de werknemer en de werkgever in overleg afspraken kunnen maken over een voorschot van het toekomstig te sparen loopbaanbedrag.

### 4.4 Generatieregeling

De cao heeft voorwaarden waarmee een werkgever met de OR of PVT een generatieregeling kan afspreken, die korter werken vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd mogelijk maakt. Hiervan wordt in de sector weinig gebruikt gemaakt. Onze leden die bij de werkgever aandringen op zo'n regeling krijgen vaak nee verkocht. Daarom wensen wij, naast de huidige afspraken, in de cao een individueel recht op de volgende generatieregeling af te spreken:

- recht op 80% van de wekelijkse arbeidsduur, met behoud van 90% van het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden die met het salaris samenhangen en 100% van de pensioenopbouw;
- schriftelijk door de werknemer aan te vragen tenminste 8 weken voor de beoogde aanvang;
- de werkgever zorgt voor herbezetting van de vrijgevallen uren;
- een eventueel stuwmeer aan verlof neemt de werknemer eerst op, of wendt hij aan voor het verlofsparen, zoals voorgesteld;
- dit recht blijft ook na afloop van de cao van kracht;
- een standaard aanvullende arbeidsovereenkomst voor de bevestiging van de regeling wordt in de cao opgenomen;
- de werkgever kan een verzoek alleen weigeren op grond van zwaarwegende belangen van het bedrijf of de dienst, waarbij de werkgever de weigering binnen 4 weken na de aanvraag schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maakt;
- de werknemer die bezwaar maakt tegen de afwijzing en de motivering, wordt door de werkgever uitgenodigd voor overleg binnen 2 weken; indien de werkgever niet overlegt of zijn afwijzing handhaaft, kan de werknemer een beroep doen op de Geschillencommissie van de cao.

Voor de financiering maken cao-partijen ook gebruik van de subsidie van de Rijksoverheid voor duurzame inzetbaarheid die afgesproken is in het centraal Pensioenakkoord.

#### 4.5 Eerder AOW

In het centraal Pensioenakkoord is een eenmalige regeling afgesproken waarmee werknemers, die niet fit hun pensioen kunnen halen, in de periode 2021 tot en met 2025 vanaf 3 jaar voor hun AOW-leeftijd, vervroegd kunnen uittreden. Daarbij is afgesproken dat de werkgever het bedrag betaalt dat netto overeen komt met de AOW. In de raadpleging van onze leden is gebleken dat veel oudere werknemers moeite hebben om fit hun pensioen te halen en voor vervroegde pensionering de compensatie van het AOW-gat nodig hebben. Daarom willen wij de volgende afspraak in de cao maken:

- Werknemers die in de periode 2021 tot en met 2025 vanaf 3 jaar voor hun AOW-leeftijd de keuze maken om vervroegd uit te treden, krijgen van de werkgever het bedrag dat netto overeen komt met de AOW; de werkgever is hiervoor niet de zogenoemde RVU-belastingheffing verschuldigd.

Voor de financiering maken cao-partijen Sociaal Werk ook gebruik van de subsidieregeling van de rijksoverheid: de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en eerder Uittreden (MDIEU).

#### 5. THUIS WERKEN

Door de coronacrisis werken veel mensen noodgedwongen thuis, ook Sociaal Werkers. Onze leden verwachten dat ook na coronacrisis vaker thuis gewerkt zal worden, op verzoek van de werkgever of op eigen verzoek. Veel leden hebben behoefte aan een regeling hiervoor in de cao. Daarom stellen wij voor:

- de werknemer heeft het recht om thuis te werken;
- de werknemer heeft het recht om op kantoor te werken, ook om sociaal isolement te voorkomen
- de verplichting in de huidige cao voor de werkgever om met de OR of PVT een regeling voor thuiswerken of telewerken te treffen, voldoet tenminste aan de volgende bepalingen:
  - de werkgever zorgt voor een ergonomisch verantwoorde werkplek thuis, als de werknemer die nog niet heeft;
  - de werkgever geeft voorlichting over gezond thuiswerken;
  - voor thuiswerken heeft de werknemer per thuiswerkdag recht op een bijdrage in de woonlasten van € 3,-;
  - de werkgever vergoedt de kosten van de werknemer voor de inrichting en het onderhoud van de thuiswerkplek op declaratiebasis, of
  - de werkgever geeft de benodigde communicatiemiddelen zoals telefoon, computer en printer aan de werknemer in bruikleen;
  - de werkgever die de werknemer verplicht om voor zijn werk een eigen auto te hebben, vergoedt, naast de reiskosten per kilometer, een nader met de werknemer overeen te komen deel van de vaste onkosten, of stelt een (lease) auto beschikbaar.