

Onderhandelaarsakkoord Cao Reclassering 2013-2015

De ondergetekenden,

de werkgevers

1. Reclassering Nederland
2. Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering

en

de organisaties van medewerkers

1. Abvakabo FNV
2. CNV Publieke Zaak

hebben op 13 november 2014 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de inhoud van de Cao Reclassering 2013 - 2015.

De volgende afspraken maken deel uit van het bereikte akkoord:

Looptijd

Van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015.

Verbetering salarisschalen en eenmalige uitkeringen

2013

Iedere medewerker die op 1 november 2014 in dienst is bij Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering krijgt in december 2014 een eenmalig bedrag van € 788* bruto waarvan € 259* bruto in januari 2015 wordt uitbetaald.

Op verzoek van de medewerker kan het totale bedrag van € 788* in 2015 worden uitbetaald. De medewerker dient dit verzoek voor 10 december 2014 aan te geven bij de werkgever.

*Het bedrag wordt naar rato van het dienstverband en het aantal maanden dat de medewerker in 2013 in dienst was uitbetaald.

2014

Iedere medewerker die op 1 november 2014 in dienst is bij Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering krijgt in december 2014 een eenmalig bedrag van € 529* bruto. De € 529 is ongeveer 1,25% van het gemiddelde brutosalaris van een medewerker.

*Het bedrag wordt naar rato van het dienstverband en het aantal maanden dat de medewerker in 2014 in dienst was uitbetaald.

2015

Op 1 januari 2015 worden de salarisschalen structureel verhoogd met € 50 bruto per maand.

Op 1 januari 2015 wordt de eindejaaruiterkering structureel verhoogd met 1% naar 5,1%.

Generatiepact

Binnen de (fiscale) wetgeving en (financiële) mogelijkheden komen partijen een generatiepact overeen. Partijen zullen gedurende de looptijd van de Cao – maar uiterlijk voor 31 december 2015 – concrete afspraken maken over de invulling van het generatiepact. Daarbij zal onder meer het volgende worden betrokken:

- Het generatiepact is erop gericht om jongeren (zonder baan) kansen te geven om tijdelijk of gedeeltelijk het werk van medewerkers in vaste dienst waar te nemen, terwijl deze medewerkers een opleiding volgen, ergens anders werkervaring opdoen of andere activiteiten in het kader van hun ontwikkeling ontplooiën.
- Het generatiepact dient ook de mogelijkheid te bieden dat een oudere medewerker met deeltijdpensioen kan gaan, waardoor een medewerker in vaste dienst kan doorstromen op de ruimte die vrijkomt en een jongere kan instromen op de ruimte die hierdoor ontstaat. De medewerker die met deeltijdpensioen gaat, krijgt een aanvulling op zijn ouderdomspensioen. Daarbij zullen varianten betrokken worden die in andere Cao's – o.a. in de Cao Gemeenten - zijn afgesproken.

Werkloosheidswet (WW)

De verkorte WW-duur gaat in vanaf 1 januari 2016. Daarbij wordt de duur van de wettelijke Werkloosheidsuitkering in stappen van 38 maanden verkort tot 24 maanden. Partijen bevestigen de afspraak uit het sociaal akkoord, in de Stichting van de Arbeid-brief van 11 juli 2014 en het in december te verwachten SER-advies om de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA te repareren door middel van een Private Aanvullende WW-uitkering, ingaande op het moment van de wettelijke wijzigingen. De volgende regelingen vormen onderdeel van het overleg over de invulling van een private WW-uitkering:

- De transitievergoeding die per 1 juli 2015 in het kader van de Wet Werk en Zekerheid inwerking treedt.
- De bestaande bovenwettelijke Werkloosheidsuitkering opgenomen in de Cao Reclassering.

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze Cao – maar uiterlijk voor 31 december 2015 - nadere afspraken maken om concrete invulling te geven aan een private WW-uitkering.

Vereenvoudiging van de Uitvoeringsregeling Reis- en verblijfkostenvergoeding (de dienstreisvergoeding)

Partijen hebben afgesproken om per 1 januari 2015 de Uitvoeringsregeling Reis- en verblijfkostenvergoeding te vereenvoudigen. Door de verschillende kostensoorten, verschillende tarieven en andere bijzonderheden in de huidige Uitvoeringsregeling is de regeling complex en hierdoor niet simpel en gemakkelijk uitvoerbaar. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat sommige kostensoorten en vergoedingen amper gebruikt worden door de medewerker. Met ingang van 1 januari 2015 wordt één tarief gehanteerd van € 0,28 voor de dienstreizen en worden de andere tarieven en een aantal vergoedingen afgeschaft. In bijlage 1 zijn de verandering van de Uitvoeringsregeling Reis- en verblijfkostenvergoeding opgenomen. Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering spannen zich in om op veel locaties een dienstfiets beschikbaar te stellen. Daarnaast blijft in 2015 de mogelijkheid om gebruik te maken van de uitruilregeling fietsplan.

Vereenvoudiging van de ouderschapsverlofregeling

Partijen hebben afgesproken om per 1 januari 2015 de ouderschapsverlofregeling te vereenvoudigen en in overeenstemming te brengen met de Wet Arbeid en Zorg door deze bepaling uit de Cao te halen.

Wanneer een medewerker ouderschapsverlof opneemt heeft hij op basis van de Cao recht op doorbetaling van een gedeelte van het aantal opgenomen uren ouderschapsverlof. De financiële tegemoetkoming waarop de medewerker recht heeft wijzigt niet.

Vereenvoudiging van de verlofregeling

Partijen spreken af om de 4 verschillende verlofsoorten (wettelijke verlofuren, bovenwettelijke verlofuren, PLB¹-uren en PLB-uren overgangsregeling) terug te brengen tot twee verlofsoorten:

- Wettelijke verlofuren en
- Persoonlijk Levensfase verlofuren (=alle bovenwettelijke verlofuren).

Materieel verandert hierdoor niets aan de verlofrechten van medewerkers. Medewerkers krijgen jaarlijks inzicht in de verlofopbouw van alle verlofsoorten.

Vereenvoudiging en verbetering van de jubileumuitkering

De huidige situatie is dat de uitbetaalde bruto-stimulansuitkeringen in mindering wordt gebracht op de uit te betalen netto-jubileumuitkeringen (25-, 40-,50-jarig). Partijen spreken af dat met ingang van 1 januari 2014 de eerder uitbetaalde bruto-stimulansuitkeringen niet in mindering wordt gebracht op de netto jubileumuitkering.

¹ Persoonlijk Levensfase Verlofuren

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van deze Cao op basis van een voorstel van werkgevers onderzocht wordt of de 'stimulansuitkering' anders ingericht/ingezet kan worden. De resultaten van dit onderzoek worden in de onderhandelingen over een Cao Reclassering 2016 besproken.

Verlofopbouw bij een arbeidsongeschikte medewerker

Partijen spreken af dat per 1 januari 2015 een arbeidsongeschikte medewerker tijdens zijn gehele arbeidsongeschiktheidsperiode zowel wettelijke als bovenwettelijke verlofuren opbouwt.

Nieuwe Cao-tekst

Partijen hebben een nieuwe Cao-tekst opgesteld met een hardheidsclausule. De hardheidsclausule ziet er als volgt uit:

Cao-partijen hebben de Cao-tekst van 2008-2009 herschreven en de afspraken in de Cao-akkoorden van 2009 tot en met 2015 zijn erin opgenomen. Het herschrijven van de Cao-tekst heeft als doel om tekstuele verbeteringen en - behoudens de verwerking van de afspraken uit de Cao-akkoorden van 2009 tot en met 2015 - niet om inhoudelijke wijzigingen door te voeren. Mocht blijken dat een bepaling onbedoeld toch inhoudelijk gewijzigd is, terwijl deze wijziging geen grondslag vindt in één van de Cao-akkoorden, dan zal dit besproken worden door de Cao-partijen. Indien door de Cao-partijen geconcludeerd wordt dat een Cao-bepaling inhoudelijk gewijzigd is, terwijl dat niet is afgesproken, zal de Cao-tekst 2008-2009 leidend zijn en zal de betreffende bepaling in de nieuwe Cao worden aangepast.

De hardheidsclausule wordt telkens aan het eind van de looptijd van de Cao geëvalueerd, waarna besloten wordt of deze kan worden beëindigd.

Duurzame inzetbaarheid: Loopbaanontwikkeling en arbeidsmobiliteit

In de Stichtingsvergadering van de Stichting Ontwikkelingsfonds Reclassering is besloten dat het budget dat nog beschikbaar is in de Stichting gebruikt wordt voor de ontwikkeling van een digitale loopbaanportal met instrumenten voor persoonlijke ontwikkeling. Het digitale loopbaanportaal wordt in 2015 beschikbaar gesteld aan de medewerkers.

Participatiewet

De Participatiewet heeft tot doel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. Wajongers) kansen te bieden op regulier werk. Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering zullen zich intensief inspannen om medewerkers aan te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze afspraak is conform het door het kabinet met sociale partners gesloten Sociaal Akkoord en is in lijn met de participatiewet en de Cao-afpraak die partijen in 2010 hebben gemaakt. Er zijn momenteel 22 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt werkzaam binnen Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering.

Gevolgen Wet werk en zekerheid

Als gevolg van de Wet werk en zekerheid veranderen op 1 januari 2015 en op 1 juli 2015 de regels voor het arbeidsrecht en het ontslagrecht. Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering brengen in 2015 de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid voor de Cao in kaart. Op grond van deze inventarisatie worden de Cao-teksten aangepast en in overeenstemming gebracht met de wetgeving.

Belangrijkste redactionele en technische wijzigingen in de cao-teksten

Verkoop en aankoop verlofuren

In de huidige Cao Reclassering staat dat de medewerker uiterlijk op 1 april dient aan te geven of hij verlofuren wil kopen of verkopen. Partijen komen overeen om met ingang van 1 januari 2015 de medewerkers het gehele jaar de mogelijkheid te bieden om verlofuren te kopen of te verkopen.

Plaatsgebonden beschikbaarheidsdienst

In de huidige Cao Reclassering wordt geen definitie gegeven van het begrip plaatsgebonden beschikbaarheidsdienst. Partijen komen overeen dat Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering in overleg met de Ondernemingsraden een definitie opstellen, die vastgesteld wordt met de vakbonden.

Verlofopname binnen 5 werkdagen i.h.k.v. beschikbaarheidsdienst

De medewerker die tijdens de beschikbaarheidsdienst werkzaamheden verricht, heeft recht op verlofuren die gelijk is aan de duur van de gewerkte uren van de oproep. Op basis van de huidige Cao Reclassering moeten deze verlofuren binnen vijf werkdagen worden opgenomen. Partijen komen overeen dat vanaf 1 januari 2015 de termijn waarbinnen de verlofuren in het kader van de beschikbaarheidsdienst opgenomen mogen worden, wordt verruimd tot een maand.

Ondertekening

Utrecht, 13 november 2014
Namens Cao-partijen,

Reclassering Nederland

Dhr. mr. drs. J.J.H.M. van Gennip
Voorzitter Raad van Bestuur

Mevr. drs. A.B.J.M. van Doorn
Voorzitter onderhandelingsdelegatie Cao Reclassering

Stichting Leger des Heils Welzijn en Gezondheidszorg

Dhr. drs. C. Vader
Directeur

Abvakabo FNV

Mevr. drs. D. van Leiden
Bestuurder

CNV Publieke Zaak

Dhr. drs. J. Veldt
Bestuurder

Bijlage 1 Vereenvoudiging reiskostenvergoeding

Kostensoort	Voorstel
Dienstreis per openbaar vervoer: Vervoersbewijs (trein, bus, tram en metro) wordt volledig vergoed.	Handhaven
Dienstreisvergoeding: Nu wordt er een tarief gehanteerd van € 0,15 voor dienstreizen die <u>doelmatig</u> met het openbaar vervoer verricht kunnen worden en een tarief van € 0,28 voor dienstreizen waarvoor dit <u>niet doelmatig</u> met het openbaar vervoer verricht kunnen.	Er wordt één tarief gehanteerd van € 0,28
Vermeden kilometers woon-werkverkeer	Afschaffen
Kosten voor parkeerplaats, bruggelden, overvaartgelden, tunnelgelden en dergelijke.	Handhaven
Verblijfkosten Dagvergoeding: € 4,50. Avondvergoeding: € 13,43. Lunchvergoeding: € 14,18. Dinervergoeding: € 21,45 Vergoeding logies: € 85,40. Ontbijtvergoeding: € 8,34.	Handhaven
Kosten OV-chipkaart: Reclassering Nederland vergoedt <u>eenmalig</u> de aanschaf van een OV-chipkaart tot een maximumbedrag van € 7,50.	Handhaven
Fiscale ruimte salderings-uitruilregeling reiskosten	Handhaven
Dienstreis per taxi	Afschaffen
Dienstreis per bromfiets: Vergoeding bedraagt € 0,10 netto per gereden kilometer.	Afschaffen
Dienstreis per fiets: Vergoeding bedraagt € 0,05 netto per gereden kilometer.	Afschaffen.
Reiskosten voor het volgen van trainingen en cursussen: De kosten van openbaar vervoer -tweede klasse- worden geheel vergoed. Wanneer openbaar vervoer redelijkerwijs niet mogelijk is, worden de kosten vergoed op basis van € 0,14 per kilometer.	Het tarief van € 0,28 cent wordt van toepassing.
Medereisvergoeding: Indien de medewerker medereizenden heeft vervoerd, wordt hem, voor iedere medereizende een vergoeding verleend van € 0,14 netto per gereden kilometer. De vergoeding bedraagt in totaal nimmer meer dan € 0,28 per gereden kilometer. De medereizende medewerker heeft voor zichzelf geen aanspraak op vergoeding wegens reiskosten.	Afschaffen
Buitenlandse dienstreizen	Handhaven
Voorschot reiskosten	Afschaffen