

	<h1 style="margin: 0;">WGI NIEUWSBRIEF</h1> <h2 style="margin: 0;">INFORMATIE VAN DE WERKGEVER VOOR DE WERKOPDRACHTGEVER EN DE WERKNEMER</h2>	<p style="margin: 0;">2013 Nr. 3 mei</p>
<p><i>Periodieke berichtgeving aan werkopdrachtgevers en werknemers over actuele en belangrijke zaken van het werkgeverschap, zoals CAO aangelegenheden, salarisadministratieve informatie en informatie over personeelszaken en personeelsbeleid. De WGI Nieuwsbrief wordt tevens toegezonden aan instellingen waarvoor het WGI de salarisadministratie verzorgt.</i></p>		
<p>Bezoek- en postadres: Heemraadssingel 163, 3022 CE Rotterdam T: 010 - 4366555 E: wgi@werkgeversinstituut.nl W: www.werkgeversinstituut.nl Eindredactie : T.van Os ; T.vanOs@werkgeversinstituut.nl</p>		

COMPLEET DOORZOEKBARE CAO WELZIJN & MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING

De compleet doorzoekbare CAO W&MD is te vinden op de website: <http://www.fcb.nl/welzijn/cao/inhoud/>. Veel pagina's zijn overzichtelijk ingedeeld volgens de inhoudsopgave van de cao; extra handig omdat er geen cao-boekje in drukvorm verschijnt. De link kan op intranet en andere websites worden gezet. De cao wordt steeds bijgewerkt: altijd de actuele versie. Om eventueel te printen is een download van de complete cao en van het complete functieboek op de website te vinden.

VERANDERINGEN IN 2014 IN DE PENSIOENREGELING VAN PFZW

Zoals bekend is verhoogt de overheid de AOW-leeftijd in stappen naar 67 jaar in 2023. De pensioenregeling van PFZW gaat daar vanaf 2014 op aansluiten.

Veranderingen pensioenregeling

- Vanaf 2014 ontvangt uw medewerker ouderdomspensioen van PFZW op het moment dat zijn AOW ingaat. Nu is dat nog de eerste dag van de maand waarin hij 65 wordt. Het pensioen gaat dus iets later in, maar is ook iets hoger.
- Eerder stoppen met werken kan vanaf 2014 nog steeds door het ouderdomspensioen eerder op te nemen. Dat kan straks op zijn vroegst vijf jaar voordat de AOW ingaat. Nu kan dat nog vanaf 55 jaar.

- Uw pensioenopbouw is er vanaf 2014 op gebaseerd dat het pensioen op 67 jaar ingaat*. Nu is dat nog 65 jaar.
*) Dit is niet van toepassing op medewerkers die zijn geboren vóór 1950.

AOW-leeftijd berekenen

De veranderingen in de pensioenregeling zijn verbonden met de AOW-leeftijd. De datum waarop de AOW ingaat, is afhankelijk van de geboortedatum en daardoor voor iedereen verschillend.

In verband met deze veranderingen willen wij in het bijzonder de **medewerkers in de leeftijdscategorie van 55 tot 62 jaar erop attenderen, dat zij uiterlijk in september 2013 een keuze moeten maken in het geval zij met vroegpensioen zouden willen gaan.**

Pensioenplanner

In de [Pensioenplanner op MijnPFZW](#) kunnen medewerkers zelf berekenen hoeveel pensioen zij krijgen op de leeftijd waarop zij hun pensioen willen laten ingaan. **De Pensioenplanner is vanaf augustus 2013 aangepast op de veranderingen in de pensioenregeling.**

Voor meer informatie verwijzen wij naar: <http://www.pfzw.nl/werkgevers/actueel/nieuwe-pensioenregeling/paginas/het-pensioen-verandert.aspx> en http://pfzw.typepad.com/blog/2013/04/pensioenleeftijd-schuift-op-deel-2.html?utm_source=Enieuwsbrief_Werkgevers_HYB_19042013&utm_medium=email&utm_campaign=Verandert&utm_term=Pensioen

Ook kunt u contact opnemen met de klantenservice van PFZW, telefoonnummer: 030-2775577.

WERKNEMER KRIJGT NA TWEE JAAR AL VAST CONTRACT

Het kabinet en de sociale partners hebben in het sociaal akkoord afspraken gemaakt over een nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Dat moet ervoor zorgen dat flexwerkers sneller zekerheid krijgen over hun baan. Daarom wordt de ketenbepaling verkort en mag u geen proeftijd meer opnemen in contracten van zes maanden of korter.

Organisaties zetten steeds vaker flexwerkers in. Zo kunnen zij zich snel aanpassen aan veranderingen. Is er tijdelijk meer werk voorhanden, dan kunnen flexwerkers deze tijdelijke drukte opvangen. De laatste tijd is de flexibele arbeidsrelatie echter gebruikt als alternatief voor een vast contract. Op die manier ontwijken werkgevers regels over ontslagbescherming en cao-bepalingen. In het sociaal akkoord zijn nu maatregelen afgesproken om schijnconstructies te voorkomen en de positie van de flexwerker te versterken.

Kabinet wil ketenbepaling aanpassen

Op dit moment hebben werknemers recht op een vast contract na drie tijdelijke contracten of na verloop van drie jaar. Per 1 januari 2015 wordt de ketenbepaling gewijzigd. U kunt een werknemer dan nog steeds maximaal drie tijdelijke contracten geven, maar de duur van de ketenbepaling is dan nog slechts twee jaar. Zitten er zes maanden of meer tussen twee tijdelijke contracten, dan begint de ketenbepaling opnieuw. Nu is dat na drie maanden. Afwijking van de ketenbepaling in de cao is mogelijk maar het aantal contracten bedraagt maximaal zes in een periode van vier jaar. De nieuwe regeling geldt overigens niet voor jongeren onder de 18 jaar met een contract voor 12 uur of minder.

Geen bijzondere ontslagregels voor payroll

In het sociaal akkoord staan nog meer maatregelen over flexibele arbeidsrelaties. U mag bijvoorbeeld geen proeftijd meer opnemen in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. In een tijdelijk contract mag u geen concurrentiebeding opnemen tenzij er

bijzondere omstandigheden zijn en in de zorg mogen geen nulurencontracten meer worden gesloten. Bovendien moeten uitzend- en payrollconstructies transparanter worden en gelden er straks voor payroll geen bijzondere ontslagregels meer.

Ook komt met de plannen uit het sociaal akkoord de arbeidsverledeneis voor de Ziektewet – die per 1 januari 2014 zou worden ingevoerd – te vervallen. Door die eis niet in te voeren, behouden werknemers met een tijdelijk contract recht op een Ziektewetuitkering die in hoogte vergelijkbaar is met werknemers in vaste dienst.

VISIEDOCUMENT FUNDAMENTELE HEROVERWEGING CAO WELZIJN

Uitgangspunten nieuwe cao

Het traject om tot een fundamentele heroverweging van de cao te komen is onderdeel van het cao-akkoord 2012-2013. In de eerste maanden van 2013 hebben cao-partijen de relevante ontwikkelingen in kaart gebracht en de uitgangspunten voor een nieuwe cao vastgesteld. In bijgaand visiedocument zijn deze ontwikkelingen en de uitgangspunten opgenomen. Ook is hierin opgenomen de planning van het traject en de diverse gremia die hierin een rol spelen.

Reden om tot een nieuwe cao te komen is dat de huidige cao onvoldoende inspeelt en onvoldoende ruimte biedt aan ontwikkelingen in en buiten de branche. Branche-ontwikkelingen zijn bijvoorbeeld de vergroting van de diversiteit in de branche, het veranderende speelveld en de vervaging van de grenzen van de branche. Maatschappelijke ontwikkelingen die spelen zijn onder andere de versoering van de sociale zekerheid en de veranderende arbeidsmarkt.

Belangrijke uitgangspunten voor de nieuwe cao zijn onder andere:

- de nieuwe cao stelt organisaties en professionals in staat om zelf verantwoordelijkheid en regie te nemen;
- de nieuwe cao maakt het mogelijk om tegemoet te komen aan individuele wensen en behoeften;
- de nieuwe cao gaat uit van volwassen arbeidsrelaties.

Rode draad in het traject van de fundamentele heroverweging is optimale inzetbaarheid van medewerkers. Individuele inzetbaarheid

betekent dat medewerkers (in staat gesteld worden) om hun talenten optimaal (te) benutten, steeds op de goede plek zitten of ernaar toe bewegen en maximaal bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie.

Dit vraagt van organisaties om hun strategische doelen en de ontwikkelingen binnen hun organisaties helder te maken en van medewerkers dat zij helder zijn over hun ambities en loopbaanwensen. Op die manier kunnen werkgever en werknemer met elkaar in gesprek om de doelen van de organisatie en de belangen en wensen van medewerkers zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. U vindt het visiedocument Gemeenschappelijk visie en aanpak partners W&MD in de bijlage.

Sectorbijeenkomst

Op **26 juni 2012** vindt gedurende de gehele dag een sectorbijeenkomst plaats over de fundamentele heroverweging van de cao. Deze bijeenkomst is bedoeld voor leden van de MOgroep én van de vakbonden. De deelnemers worden dan uitgebreid geïnformeerd over het traject en over de stand van zaken.

Nieuwe website

Volg de vernieuwingen CAO Welzijn op de voet!

Sinds 24 april 2013 is de [speciale nieuwe website over het moderniseringstraject](#) van de cao online. [Hier aanmelden voor de nieuwsbrief](#) ; meedenken en kan door te mailen via [deze pagina](#).

Bijlage:

- [visiedocument nieuweCAOWMD \(2\).pdf](#) (279 KB)

U MAG UW VASTE KRACHT INRUILEN VOOR FLEXWERKER

Als werkgever mag u het werk van vaste werknemers uitbesteden aan flexwerkers van een andere organisatie. U heeft namelijk de vrijheid om beslissingen te nemen die nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Die vrijheid omvat ook de uitbesteding van – een deel van – de werkzaamheden waardoor het werk voor uw vaste werknemers vervalt.

Een organisatie die zich in een slechte financiële slecht bevindt, kan ervoor kiezen om – een deel van – het werk uit te besteden aan een organisatie waar de loonkosten lager liggen. Dat is bijvoorbeeld zo als de werknemers van de andere organisatie niet

onder de cao vallen en daardoor waarschijnlijk goedkoper zijn dan de eigen werknemers. Als werkgever heeft u de vrijheid om voor uitbesteding te kiezen als dat nodig is voor een gezonde en doelmatige bedrijfsvoering binnen uw organisatie, bijvoorbeeld om faillissement te voorkomen.

Uitbesteding van werk aan zelfstandigen

Als u het werk uitbesteedt aan zelfstandigen moet u er rekening mee houden dat UWV toetst of de zelfstandige een echte zelfstandige of een schijnzelfstandige is. In het laatste geval krijgt u geen toestemming om uw vaste werknemers te ontslaan en het werk uit te besteden. Een zelfstandige moet aan een aantal voorwaarden voldoen om als echte zelfstandige te worden aangemerkt. Hij beschikt over een Verklaring arbeidsrelatie winst uit onderneming (VAR-wuo), is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en is in fiscale zin als ondernemer aan te merken. Van het laatste is sprake als de zelfstandige het ondernemersrisico draagt. Voldoet een zelfstandige niet aan deze voorwaarden, dan is het een schijnzelfstandige.

Toelichten dat uitbesteding nodig is

U moet bij de ontslagaanvraag wel aannemelijk maken dat het uitbesteden van het werk bijdraagt aan een doelmatige bedrijfsvoering. Daarbij moet u bijvoorbeeld uitleggen wat de reden is van de uitbesteding en wat de gevolgen zijn voor de afdelingen, functies en arbeidsplaatsen. Als het mogelijk is moet u een organogram van voor en na de uitbesteding afgeven.

Werkgeversinstituut