

# Ken jij de CAO voor de sociale werkvoorziening?

## Dit zijn de belangrijkste punten

*Bestemd voor werknemers die vallen onder de CAO sociale werkvoorziening*

# Inhoudsopgave

<b>Het hoe en waarom van deze folder</b>	<b>3</b>
<b>Ik kom in dienst bij een SW-bedrijf</b>	<b>4</b>
■ Wat gebeurt er als ik in dienst kom?	4
■ Wat betekent het ontwikkelingsplan voor mij?	4
■ Wat ga ik verdienen?	4
<b>Ik werk aan mijn ontwikkeling</b>	<b>5</b>
■ Ik ben al langer in dienst. Hoe zorg ik dat ik me blijf ontwikkelen?	5
<b>Ik krijg loon</b>	<b>5</b>
■ Hoe wordt mijn loon vastgesteld?	5
■ Wordt mijn loon verhoogd?	5
■ Wat krijg ik naast mijn loon?	6
■ Wanneer krijg ik een toeslag?	6
■ Hoe zit het met mijn reiskosten?	6
■ Wat betekent het voor mijn loon als ik parttime werk?	6
<b>Ik werk op de afgesproken tijden of ik heb verlof</b>	<b>7</b>
■ Wat zijn mijn werktijden?	7
■ Hoeveel verlofuren heb ik?	7
■ Op welke andere soorten verlof heb ik recht?	7
■ Mag ik zelf bepalen wanneer ik verlof heb?	8
■ Ik wil meedoen aan het spaarverlof. Wat zijn de regels?	8
<b>Ik word ziek</b>	<b>9</b>
■ Wat gebeurt er als ik ziek word?	9
■ Wat gebeurt er als ik lang ziek ben?	9
<b>Ik word ouder</b>	<b>9</b>
■ Wat is er geregeld als ik ouder word?	9
<b>Ik ga bij een andere werkgever werken</b>	<b>10</b>
■ Wat gebeurt er als ik gedetacheerd word?	10
■ Wat gebeurt er als ik begeleid ga werken?	10
<b>Ik bouw pensioen op</b>	<b>10</b>
■ Hoe is mijn pensioen geregeld?	10
■ Wat betekent het voor mijn pensioen als ik parttime werk?	10
<b>Andere afspraken in mijn CAO</b>	<b>11</b>
■ Wat gebeurt er als mijn functie vervalt?	11
■ Mag mijn werkgever afwijken van de CAO?	11
■ Wat doe ik als ik een probleem heb met mijn werkgever?	11
■ Wat kan mijn werkgever doen als hij problemen heeft met mijn gedrag?	11
■ Wat is er geregeld als ik lid ben van de vakbond?	11

# Het hoe en waarom van deze folder

Werkgevers en werknemers spreken een CAO af voor de sociale werkvoorziening. De huidige CAO geldt vanaf 1 november 2007 tot 1 maart 2010. Hierin staan afspraken over het werken in de sociale werkvoorziening. De afkorting CAO betekent: collectieve arbeidsovereenkomst.

De letterlijke tekst van de CAO is lang en ingewikkeld. Hij bevat veel artikelen, toelichtingen en uitzonderingen. Het is lastig om hem van A tot Z te begrijpen. Toch is de CAO voor jou als werknemer in de sociale werkvoorziening heel belangrijk. Hierin staan namelijk je rechten en plichten. Iedere werknemer zou de hoofdpunten uit de CAO dus eigenlijk moeten kennen.

Daarom hebben we deze folder gemaakt. Hij geeft antwoord op de belangrijkste vragen over je CAO. Zo kom je in grote lijnen te weten wat je rechten en plichten zijn als werknemer in de sociale werkvoorziening. Je vindt in deze folder bijvoorbeeld vragen en antwoorden over je loon, verlof en je pensioen. En over andere zaken waar je als werknemer mee te maken hebt.

We hebben de grootste zorg besteed aan deze folder. Toch kun je er geen rechten aan ontlennen.

Deze folder kan natuurlijk niet de hele CAO behandelen, maar alleen de grote lijnen. Bij ingewikkelde zaken kun je beter de tekst van de CAO erop nalezen. Kijk ook eens in de toelichting die achter in het CAO-boekje is opgenomen. Je werkgever of iemand van de vakbond kan je vraag over de CAO ook beantwoorden. In deze folder verwijzen we vaak naar de CAO. Zo staat er bij de meeste vragen precies over welk artikel in de CAO de vraag gaat. Je kunt de uitgebreide tekst dan gemakkelijk terugvinden in de CAO.

De CAO is niet de enige regeling die geldt in de sociale werkvoorziening. Er zijn nog andere regelingen en wetten, bijvoorbeeld de Arbeidstijdenwet en de Wet op de sociale werkvoorziening. Ook het bedrijf waar je werkt, kan bepaalde regelingen hebben.

De folder is niet bedoeld voor mensen die begeleid werken. Zij vallen namelijk niet onder de CAO voor de sociale werkvoorziening, maar onder de CAO van het bedrijf waar zij werken.

In deze folder worden hier en daar bedragen genoemd. Dit zijn altijd bruto bedragen. 'Loon' is bruto loon.

Deze folder is uitgegeven in opdracht van CAO-partijen

## Hoe ziet de artikelverwijzing eruit?

Naast sommige kopjes in deze folder staan er één of meer van deze vlakjes, bijvoorbeeld:

**24** of **55**

De nummers in deze vlakjes verwijzen naar het artikelnummer in je CAO-boekje. In dat artikel kun je meer lezen over het onderwerp.

Het vlakje **B1** betekent dat je in de bijlage met dat nummer moet kijken.

# Ik kom in dienst bij een SW-bedrijf

## 8 Wat gebeurt er als ik in dienst kom?

Als je in dienst komt van een SW-bedrijf, krijg je een arbeidsovereenkomst. Hierin staan de afspraken tussen jou en het SW-bedrijf. Bijvoorbeeld je functie, je werktijden, je werkplek, je loon, je proeftijd en op welk verlof je recht hebt. Vaak krijg je eerst een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode. Je werkgever en jij ondertekenen de arbeidsovereenkomst.

Misschien ga je via het SW-bedrijf aan de slag bij een ander bedrijf. Dat noemen we detachering. Toch is het SW-bedrijf dan je werkgever. Je krijgt dus ook een arbeidsovereenkomst van en met het SW-bedrijf.

## 24 Wat betekent het ontwikkelingsplan voor mij?

55 Je leidinggevende stelt samen met jou een ontwikkelingsplan op. Dat gebeurt binnen drie maanden nadat je in dienst bent gekomen. 56 Zo'n ontwikkelingsplan wordt ook wel anders genoemd, bijvoorbeeld Trajectplan of POP (Persoonlijk Ontwikkelingsplan). In deze folder gebruiken we de naam ontwikkelingsplan. Nadat je in dienst bent gekomen, heb je met je leidinggevende een gesprek over je ontwikkelingsplan. 57 Je maakt hierin samen afspraken over hoe je je

als werknemer gaat ontwikkelen. In het plan kan bijvoorbeeld staan welke scholing je zult gaan volgen. Of welke begeleiding je krijgt om je vaardigheden te vergroten. Activiteiten in het kader van je ontwikkelingsplan gebeuren zoveel mogelijk binnen werktijd. Je bent verplicht mee te werken aan je ontwikkelingsplan. Om de zoveel tijd bespreken jij en je leidinggevende de voortgang van je ontwikkelingsplan.

## Wat ga ik verdienen?

Je loon hangt af van je functie en van het aantal uren dat je werkt.

Als je een ontwikkelingsplan volgt, is je loon niet gekoppeld aan je functie. Zolang je een ontwikkelingsplan volgt, verdien je het wettelijk minimumloon. Die periode is maximaal vijf jaar. Het maakt daarbij dus niet uit welke functie je hebt. Pas als je ontwikkelingsplan is afgerond, wordt je loon gekoppeld aan je functie.

Het wettelijk minimumloon is het loon dat een werknemer in Nederland minimaal moet verdienen als hij fulltime werkt. De overheid stelt het wettelijk minimumloon ieder halfjaar vast. De sociale werkvoorziening bepaalt dat dus niet zelf.



# Ik werk aan mijn ontwikkeling

55

## Ik ben al langer in dienst. Hoe zorg ik dat ik me blijf ontwikkelen?

Misschien ben je al langere tijd in dienst van een SW-bedrijf. Toch is het ook voor jou belangrijk dat je je blijft ontwikkelen in je werk. Ook voor mensen die al langer in dienst zijn, geldt een ontwikkelingsplan. Zo'n plan is een uitgelezen kans om het beste uit jezelf te halen. Praat er eens over met je leidinggevende!



# Ik krijg loon

## 23 Hoe wordt mijn loon vastgesteld?

De sociale werkvoorziening heeft een eigen systeem van functiewaardering. Hierbij kijkt men naar de eigenschappen van je functie. Bijvoorbeeld naar de kennis die ervoor nodig is. Ook de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van een functie zijn belangrijk. Alle eigenschappen van je functie leveren punten op. Die punten samen vormen het puntentotaal van jouw functie. Het puntentotaal van je functie past in een bepaalde loonschaal. De loonschalen in de sociale werk-

voorziening lopen van loonschaal A tot en met loonschaal I. In de CAO kun je zien welk aantal punten bij een loonschaal hoort.

Voor nieuwe werknemers die een ontwikkelingsplan volgen, geldt maximaal vijf jaar het wettelijk minimumloon.

## Wordt mijn loon verhoogd?

Iedere loonschaal is opgedeeld in een aantal stappen. Elk jaar wordt je loon verhoogd tot de volgende stap in de schaal. Dat gebeurt automatisch, behalve wanneer je niet goed functioneert. Na verloop van tijd bereik je het maximum van je loonschaal. Daarnaast zijn er CAO-verhogingen. Werkgevers en werknemers in de sector spreken deze met elkaar af. Deze verhogingen gelden dan voor alle werknemers die onder de CAO sociale werkvoorziening vallen.

Voor nieuwe werknemers die een ontwikkelingsplan volgen, geldt het wettelijk minimumloon. De overheid stelt ieder halfjaar het wettelijk minimumloon vast.



23

24

B1

B2

5

## 22 Wat krijg ik naast mijn loon?

Naast je loon heb je recht op vakantietoeslag. Die is 8 % van je jaarloon. Je krijgt je vakantie-geld in mei uitbetaald.

In de maand december ontvang je een eindejaarsuitkering. Die is 3 % van je loon in dat jaar. Deze uitkering is minimaal € 540,- als je het hele jaar fulltime gewerkt hebt.

## 34 Wanneer krijg ik een toeslag?

### Overwerk

Je krijgt een toeslag als je in opdracht van je werkgever overwerkt. Overwerk is werk dat je doet bovenop het aantal uren dat met jou voor een bepaalde week is afgesproken. Overwerk wordt gecompenseerd in tijd of geld. Na overleg met je werkgever bepaal je of je het overwerk in geld of in tijd gecompenseerd krijgt. De hoogte van de toeslag hangt af van de dag en de tijd waarop je overwerkt. Je krijgt pas een overwerktoeslag als je in een week meer dan 2,5 uur overwerkt.

### Onregelmatige dienst

Je kunt ook recht hebben op een toeslag voor onregelmatige dienst. Die toeslag geldt als je moet werken op onregelmatige tijden. Onregelmatigheidstoeslag krijg je alleen voor uren die binnen het rooster vallen dat voor jou geldt. De toeslag voor onregelmatige dienst krijg je gecompenseerd in tijd of geld. De hoogte van de toeslag hangt af van de dag en de tijd waarop je moet werken.

### Ploegdienst

Werk je in ploegdienst, dan geldt voor jou een toeslagregeling die je werkgever heeft opgesteld. Dit is dus niet geregeld in de CAO.

## Hoe zit het met mijn reiskosten?

Je werkgever vergoedt niet alle reiskosten woon-werk. Reiskosten tot € 25,- per maand betaal je zelf. Dat is je eigen bijdrage. Hierop is één uitzondering. Die geldt wanneer je loon door de eigen bijdrage van € 25,- onder het minimumloon komt. In dat geval zal je werkgever deze reiskosten, of een deel daarvan, vergoeden.

Maak je meer reiskosten dan € 25,-, dan krijg je van je werkgever een vergoeding. Hiervoor maakt het niet uit of je met openbaar vervoer reist of op een andere manier. De vergoeding is op basis van de kosten van openbaar vervoer. De vergoeding hangt af van het aantal dagen dat je werkt.

## Wat betekent het voor mijn loon als ik parttime werk?

Als je parttime werkt, is je loon een deel van het fulltime loon. Werk je bijvoorbeeld 50 %, dan is je loon 50 % van het loon als je fulltime zou werken. Ook je vakantietoeslag en je eindejaarsuitkering zijn naar verhouding van het aantal uren dat je werkt. Parttime werken kan ook gevolgen hebben voor je reiskostenvergoeding. Het bedrag van de vergoeding hangt namelijk af van het aantal dagen dat je werkt.

38

39

21

# Ik werk op de afgesproken tijden of ik heb verlof

## 15 Wat zijn mijn werktijden?

Je werkgever bepaalt de werktijden in het bedrijf waar je werkt. Dus ook jouw werktijden. Je werkgever overlegt hierover met de ondernemingsraad (OR). De ondernemingsraad bestaat uit werknemers uit het bedrijf waar je werkt. Zij praten mee over het beleid in het bedrijf.

19

## 41 Hoeveel verlofuren heb ik?

Per jaar heb je recht op een bepaald aantal verlofuren. Hoeveel verlofuren je krijgt, hangt af van je leeftijd.

Werk je parttime, dan heb je minder verlofuren dan wanneer je fulltime werkt. Werk je bijvoorbeeld 50 %, dan krijg je de helft minder verlofuren dan wanneer je fulltime zou werken. Wil je een dag verlof opnemen, dan moet je per dag de uren inleveren die je op die dag zou werken.

## Op welke andere soorten verlof heb ik recht?

De CAO regelt ook andere soorten verlof. Dat zijn: buitengewoon verlof, kortdurend zorgverlof, verlof bij bijzondere omstandigheden, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en vakbondsverlof.

## Buitengewoon verlof

Over buitengewoon verlof hebben werknemers altijd veel vragen. Daarom geven we je daarover iets meer informatie. Je krijgt bijvoorbeeld buitengewoon verlof als je partner of een familielid overlijdt. Het maakt daarbij verschil hoe 'dichtbij' de familielid is. De CAO noemt dit bloedverwantschap in de eerste of tweede graad. In de CAO staat hoeveel verlof je dan krijgt. In de hulptabel zie je welke familieleden verwanten in de eerste graad zijn (V1) en welke verwanten in de tweede graad (V2)

41

42  
tm  
47

### Hulptabel - Wie is wat in familierelaties?

Relatie	V1	V2
ouders	x	
kinderen	x	
grootouders		x
kleinkinderen		x
echtgeno(o)t(e) of samenlevingspartner	x	
schoonouders	x	
schoonzoon/ -dochter	x	
broer/zus		x





#### 41 Collectief verlof

De CAO regelt ook het zogenoemde collectief verlof. Dat is verplicht verlof voor iedereen in het bedrijf of voor een bepaalde afdeling.

Je werkgever kan bepaalde dagen als collectief verlof aanwijzen. Dat kan alleen in overleg met de ondernemingsraad. Per jaar mag je werkgever niet meer dan tien dagen als collectief verlof aanwijzen. Die tien dagen moeten worden verdeeld over maximaal twee periodes. Bovendien kan je werkgever ook nog twee andere werkdagen aanwijzen als collectief verlof.

Collectief verlof gaat af van je gewone verlofuren.

#### 16 Mag ik zelf bepalen wanneer ik verlof heb?

41 Nee, niet altijd. Op dagen die je werkgever als collectief verlof aanwijst, moet je vrij nemen. Over je andere verlofuren kun je zelf beschikken. Wel moet je altijd vooraf toestemming hebben van je leidinggevende.

#### 16 Ik wil meedoen aan het spaarverlof. Wat zijn de regels?

Iedere werknemer mag meedoen aan het spaarverlof. Je vraagt dit aan bij je werkgever. Bij het spaarverlof komt je opgespaarde verlof in een aparte spaarpot. Deze gespaarde uren kun je op een gegeven moment in overleg met je leidinggevende opnemen. Je vraagt het drie maanden van tevoren aan. Je spaarpot moet

leeg zijn aan het einde van je dienstverband. Er worden geen uren uitbetaald.

Misschien heb je veel verlofuren uit het verleden. Als je gebruik gaat maken van het spaarverlof kun je die uren eenmalig toevoegen aan het spaarverlof. Je mag allerlei verlofuren inleggen in het spaarverlof. Het gaat om verlofuren door overwerk, onregelmatige dienst of een deel van je vakantiedagen. Je moet in een jaar wel twintig vakantiedagen opmaken. De overige vakantiedagen in een jaar kun je ook toevoegen aan het verlof.

Je kunt ieder jaar maximaal 10 % van je arbeidsduur toevoegen aan je spaarverlof. Dat is als je fulltime werkt 167 uur. Je totale spaarpotje mag niet meer worden dan één jaar aan verlofuren.

Als je in een periode meer uren werkt dan afgesproken, bouw je compensatie-uren op. Deze uren mag je ook inbrengen in het spaarverlof. Niet alle uren die je in een week meer werkt, zijn compensatie-uren. Stel: je hebt een contract van 36 uur en je werkt de ene week 40 uur en de andere week 32 uur. Je bouwt dan geen compensatie-uren op, omdat je gemiddeld 36 uur werkt. Dit kan ook geregeld zijn in je werktijden over een langere periode. Als je gemiddeld het aantal uren werkt dat in je contract staat, bouw je geen compensatie-uren op.

# Ik word ziek

## 31 Wat gebeurt er als ik ziek word?

Als je ziek bent, krijg je 100 % van je loon doorbetaald. Zolang je ziek bent, bouw je geen compensatie-uren op. Compensatie-uren bouw je namelijk alleen op als je extra werkt.

## 25 Wat gebeurt er als ik lang ziek ben?

Stel dat je langer dan een jaar ziek bent.

41 Je krijgt dan in het eerste jaar 100 % van je loon doorbetaald. In het tweede jaar wordt dat 70 % van je loon.

Als je langdurig ziek bent, overleggen je werkgever en jij over je toekomst. Kun je terugkomen in je oude functie? Moet er misschien aangepast werk voor je worden gezocht? Hierbij speelt de organisatie UWV ook een rol. UWV voert namelijk de arbeidsongeschiktheidsverzekering WIA uit.

Het kan zijn dat je vanwege je ziekte een lagere functie moet aannemen. Dit kan gevolgen hebben voor je loon. Als het UWV bepaalt dat je

voor een hoger percentage arbeidsongeschikt bent, ga je het loon verdienen dat hoort bij de lagere functie. Dit geldt als het UWV na 1 juli 2008 je mate van arbeidsongeschiktheid heeft veranderd.

Is jouw mate van arbeidsongeschiktheid veranderd vóór 1 juli 2008? Dan geldt voor jou een loongarantie als je vanwege ziekte een lagere functie moet aannemen. Dat betekent dat je loon niet verandert en dat je in je oorspronkelijke loonschaal blijft.

Langdurig ziek zijn heeft gevolgen voor je verlofuren. In de praktijk komt het er op neer dat je minder verlof opbouwt als je langer dan een halfjaar ziek bent. Stel: je bent een jaar ziek en gaat daarna weer aan de slag. Over het eerste halfjaar dat je ziek was, heb je dan geen verlofuren opgebouwd. Maar over de laatste zes maanden bouw je het gebruikelijke aantal verlofuren op.

# Ik word ouder



## 41 Wat is er geregeld als ik ouder word?

51 Misschien wil je als je wat ouder bent, wat minder gaan werken. Soms moet je daar loon voor inleveren. Dat hangt af van je leeftijd. Je kunt minder gaan werken als je 58 of 59 jaar bent.

52 Je levert daarvoor een deel van je loon in. Als je 61,5 jaar of ouder bent, kun je minder gaan werken zonder dat je daarvoor loon moet inleveren. Je moet wel aan alle voorwaarden voldoen. Je werkgever betaalt mee aan het minder gaan werken. Als je minder gaat werken, bouw

je minder verlofuren op. Ook lever je verlofuren in verband met je leeftijd in.

Tot 1 oktober 2008 gold een andere regeling. Volgens die regeling kon je vanaf 57 of 59 jaar minder gaan werken. Je moest daar een klein deel van je loon voor inleveren. Viel je op 30 september 2008 onder de oude regeling? Dan blijft dat ook zo en houd je je rechten. Na 1 oktober 2008 kun je niet meer overstappen van de 57-jarigen regeling naar de oude 59-jarigen regeling.

# Ik ga bij een andere werkgever werken

## Wat gebeurt er als ik gedetacheerd word?

Misschien ga je via een SW-bedrijf aan de slag bij een ander bedrijf. Dat noemen we detachering. Je blijft dan vallen onder de CAO voor de sociale werkvoorziening. Het SW-bedrijf blijft in dat geval je werkgever, met wie je een arbeidsovereenkomst hebt en van wie je loon ontvangt.

## Wat gebeurt er als ik begeleid ga werken?

Begeleid werken wil zeggen dat je een baan krijgt bij een reguliere werkgever. Dat betekent dat je niet (meer) valt onder de CAO van de sociale werkvoorziening, maar onder de CAO van je nieuwe werkgever. Verlies je om wat voor reden dan ook je baan bij die werkgever en heb je nog een geldige indicatie, dan kom je weer boven aan de wachtlijst te staan. De gemeente/ het SW-bedrijf zoekt in dat geval zo snel mogelijk weer een passende werkplek voor je.

# Ik bouw pensioen op

## 53 Hoe is mijn pensioen geregeld?

Alle werknemers in de sociale werkvoorziening doen mee aan de pensioenregeling voor de sociale werkvoorziening. Het pensioenfonds voor de sociale werkvoorziening is het PWRI. PWRI is de afkorting van: Pensioenfonds Werk en (re)Integratie.

Zolang je werkt, bouw je ieder jaar een stukje pensioen op over je loon. Gaat je loon omhoog, dan bouw je ook meer pensioen op. Uiteindelijk is je pensioen gebaseerd op het gemiddelde van het loon dat je in alle jaren hebt verdiend. Je krijgt het pensioen van het PWRI vanaf je 65ste uitgekeerd, iedere maand zolang je leeft. Of eerder, als je vóór je 65ste stopt met werken. Als je eerder stopt met werken, ontvang je natuurlijk wel minder pensioen.

Voor je pensioen betaal je premie. Maar je werkgever betaalt een flink gedeelte mee. Zelf betaal je 30 % van de premie, je werkgever de overige 70 %.

## Wat betekent het voor mijn pensioen als ik parttime werk?

Als je parttime werkt, bouw je geen volledig pensioen op. Werk je bijvoorbeeld 50 %, dan bouw je de helft minder pensioen op dan wanneer je fulltime zou werken.



# Andere afspraken in mijn CAO

## 1 Wat gebeurt er als mijn functie vervalt?

25 Als je functie is vervallen, moet je misschien in een lagere functie gaan werken. Het is goed om te weten dat je loon dan niet omlaag gaat. De CAO bepaalt dat je recht hebt op de loonschaal waar je oorspronkelijk in zat, inclusief de stappen die je daarin kon maken. Dit noemen we loongarantie. De loongarantie geldt ook als je functie lager wordt ingeschaald als gevolg van gewijzigde functiewaardering.

Als je recht hebt op loongarantie, moet daar wel iets tegenover staan. Als werknemer ben je verplicht passende arbeid te accepteren. Ook moet je meewerken aan detachering en aan begeleid werken op grond van een advies begeleid werken.

## Mag mijn werkgever afwijken van de CAO?

Nee, je werkgever mag nooit afwijken van wat er in de CAO geregeld is. Ook niet als dat in het voordeel zou zijn van jou als werknemer.

## 6 Wat doe ik als ik een probleem heb met mijn werkgever?

In het bedrijf is er meestal een geschillencommissie. Hier kun je terecht als je het bijvoorbeeld niet eens bent met de uitleg van de CAO. De geschillencommissie geeft een advies over het oplossen van het meningsverschil.

## Wat kan mijn werkgever doen als hij problemen heeft met mijn gedrag?

48  
49  
50 De CAO zegt dat de werkgever verschillende maatregelen kan treffen. Hij kan bijvoorbeeld besluiten je verlof of loon te verminderen, je schorsen voor een bepaalde tijd of een andere sanctiemaatregel nemen. Tijdens een schorsing wordt je loon niet of slechts gedeeltelijk doorbetaald. Een conflict kan er ook toe leiden dat je werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt.

Natuurlijk kan je werkgever deze maatregelen niet zomaar nemen. Er zijn spelregels voor. Als werknemer krijg je alle kans om jouw kant van de zaak te vertellen. Dit weegt mee bij het nemen van een besluit.

## Wat is er geregeld als ik lid ben van de vakbond?

26  
47 Als vakbondslid kun je je werkgever vragen om een deel van de vakbondscontributie te betalen. Je werkgever betaalt dan 50 % van het contributiebedrag.

Je krijgt bijzonder verlof voor vergaderingen en cursussen. Dat geldt als je lid bent van een vakbond die deelneemt aan het CAO-overleg. Dit bijzondere verlof is maximaal tien dagen per twee jaar. Als je parttime werkt, is dit bijzondere verlof minder.

Misschien behartig je namens de vakbond de belangen van de werknemers in de sociale werkvoorziening. In dat geval heb je recht op een bijzonder verlof van maximaal dertig dagen per jaar. Hoofdbestuurders van de vakbond krijgen maximaal veertig dagen bijzonder verlof per jaar.

Het bijzonder verlof voor vakbondsleden geldt niet als de werkzaamheden het niet toelaten.



# Meer informatie?

Voor meer informatie over de CAO voor de sociale werkvoorziening kun je terecht bij je werkgever. Stel je vraag bijvoorbeeld aan je leidinggevende of aan iemand van de afdeling Personeelszaken.

Ook de volgende organisaties kunnen je meer informatie geven:

## **ABVAKABO FNV**

[www.abvakabo.nl](http://www.abvakabo.nl)

of bel naar 0900-2282522 (€ 0,10 per minuut)

## **CNV Publieke Zaak**

[www.mijnvakbond.nl](http://www.mijnvakbond.nl)

(of stuur een e-mail naar [denhaag@cnvpubliekezaak.nl](mailto:denhaag@cnvpubliekezaak.nl))

## **SBCM**

[www.sbcm.nl](http://www.sbcm.nl)

