

Tevens per e-mail: bgroeneweg@trajectum.info

VGN

De heer drs. B.F. Groeneweg,
voorzitter onderhandelingsdelegatie
Postbus 413
3500 AK UTRECHT

Onderwerp: Inzet Cao Gehandicaptenzorg 2015

Datum:

9 maart 2015

Geachte delegatie,

In verband met het expireren van de huidige cao treft u, ten behoeve van de op 10 maart te starten onderhandelingen, hierbij de voorstellen van FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg en Welzijn, NU'91 en de FBZ aan voor een nieuwe Cao Gehandicaptenzorg.

Deze voorstellen zijn mede gebaseerd op een door sociale partners gelopen voortraject over de toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden in de Gehandicaptenzorg en het daarbij ontwikkelde Visiedocument van november 2014.

I. Leidend daarbij is dat we als sociale partners de in het voortraject besproken vraagstukken en uitdagingen niet passief of defensief tegemoet treden, maar dit momentum aangrijpen om een voorwaartse beweging in te zetten die de vitaliteit en de aantrekkingskracht van de gehandicaptenzorg gaat versterken en een stevige bijdrage gaat leveren aan het vermogen van de branche om zich in te stellen op nieuwe omstandigheden en perspectieven zonder haar eigenheid te verliezen.

Speciale aandacht dient daarbij te zijn voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarktbeleid dat:

- uitgaat van werken in (vast) loondienstverband op basis van volwaardige contracten met een volwaardig inkomen;
- uitgaat van een hogere mate van flexibele inzetbaarheid qua tijd, plaats en locatie van werknemers met een vast dienstverband en meer zekerheid voor werknemers met (nog) geen vast dienstverband;
- proactief het onderwijsveld aanspreekt en betreft bij de omvang en de kwalificaties en profielen van nieuwe instroom die de branche de komende jaren nodig heeft op basis van gezamenlijke arbeidsmarkt- en personeelsplanning;
- ook de komende roerige jaren faciliteiten blijft bieden voor stage-, opleidings- en werkervaringsplaatsen voor studenten en zij-instromers;
- huidige en nieuwe werknemers uitdaagt en faciliteert om eigenaar te willen en kunnen zijn van hun eigen loopbaan door het aantoonbaar onderhouden van hun vakmanschap en hun duurzame inzetbaarheid en een regelmatige oriëntatie op hun loopbaanontwikkeling en arbeidsmarktpositie;
- de (gedwongen of vrijwillige) overstap van werknemers naar ander werk binnen of buiten de gehandicaptenzorg faciliteert met adequate middelen voor (om)scholing en vormen van inkomensbescherming, die de onzekerheid en het inkomensrisico van baanmobiliteit reduceert en mobiliteit stimuleert.

Aandacht dient er daarbij ook te zijn voor de koopkracht van de werknemers die zich, ook in de Zorg, al enkele opeenvolgende jaren negatief ontwikkelt. Samen met de toename van de private schulden is dit niet alleen nadelig voor de werknemers, doch ook slecht voor het consumentenvertrouwen en schadelijk voor de Nederlandse economie. Reden en tijd dus voor een substantiële salarisverhoging.

II. Salarisontwikkeling en looptijd

Voor 2015 wordt binnen een cao met een looptijd van een jaar een salarisverhoging voorgesteld ingaande maart 2015 van 3% met een bodem van 900 euro bruto. Een langere looptijd met een daarop aangepaste salarisontwikkeling is bespreekbaar.

III. Werkzekerheid, Echte banen en flexibiliteit

De Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen 10 jaar drastisch gewijzigd. Steeds minder werknemers hebben een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Allerlei vormen van flexibiliteit zorgen ervoor dat er steeds minder baan- en inkomenszekerheid is. We kennen ZZP, payroll, 0-uren, min-max, draaideuren met tijdelijke contracten, gebroken diensten enzovoort.

Alhoewel wij niet per definitie tegen flexibiliteit en mobiliteit zijn, vinden wij dat op dit moment de balans is doorgeschooten waarbij teveel risico's worden afgewenteld op werknemers die zelf vaak weinig te kiezen hebben.

Voor de Gehandicaptenzorg komt daarbij dat ondanks de grote veranderingen er ook bij werkgevers behoefte bestaat aan continuïteit in het personeelsbestand. Er zullen zeker reorganisaties komen maar volgens de prognoses (Arbeidsmarkteffectrapportages) zal snel daarna de vraag toenemen en de behoefte aan een stabiel, goed opgeleid, professioneel personeelsbestand toenemen terwijl daarentegen het aanbod op de arbeidsmarkt zal afnemen.

Een vast dienstverband waaruit op basis van de omvang ook een volwaardig inkomen kan worden gegeneerd willen wij als norm stellen en in dat kader m.n. de artt. 2.3 lid 2 en 2.4 lid 2 en 6.13 nader met u bespreken.

Naast de eerder aangegeven bereidheid te komen tot een grotere flexibele inzet bij een vast dienstverband, waarbij de kwaliteit en continuïteit van de zorg geborgd dient te zijn, willen wij geen 0-urencontracten, ZZP- en payroll constructies.

Het gebruik van oproep- en min-max contracten dient te worden voorkomen.

A. Arbeids- en rusttijden en dienstroosters

Wij willen de verantwoordelijkheid voor de arbeidstijden (arbeids- en rusttijdenregeling) en de dienstroosters (arbeids- en rusttijdenpatroon) binnen kaders teruggeven aan de medezeggenschap en de werknemers en het team waarbinnen zij mogelijk werken.

Zij zijn zelf in staat om, binnen de ATW/ATB-kaders, de hieronder genoemde kaders en binnen de kaders die daarbinnen met de Ondernemingsraden worden vastgesteld, afspraken te maken over diensttijden, opkomstmomenten, -frequenties, vrije tijd, opname van vakantie en andere vrije dagen.

Deze kaders zijn:

- Geen gebroken diensten, meerdere diensten per dag en diensten korter dan 4 uur.
- Een arbeids- en rusttijdenregeling, -patroon voor de parttimer naar rato van de fulltimer.
- Geen vroege dienst na een late dienst en voldoende aaneensluitende rustdagen (teveel losse vrije dagen geeft ook onvoldoende herstelmogelijkheden).
- Al dan niet binnen de kaders van de JUS dient ook de maandelijks te werken contractsuren te worden vastgelegd.
- Mede ter beheersing van de werkdruk dient daarbij (binnen teams) aantoonbaar aandacht besteed te worden aan de kwaliteit van zorg, de draagkracht van de medewerkers/teams en de (naar rato) inzet van gediplomeerden vs. niet-gediplomeerden en vrijwilligers, leerlingen en stagiaires. Daartoe willen we komen tot een personeelsplanningstool om daarmee in gesprek te kunnen gaan als werknemer/team over zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve inzet.

B. Jong voor oud

Het personeelsbestand in de gehandicaptenzorg vergrijst. Helaas moeten wij in de sociale plannen die wij afsluiten nog steeds afscheid nemen van jongere werknemers, die geen vaste contracten hebben. Voor werknemers ouder dan 55/60 jaar zijn wij genoodzaakt alternatieven te zoeken, ten koste van die jongeren. Wij willen gezamenlijk met VGN zo snel mogelijk actie ondernemen om deze beweging te keren. Gedacht kan daarbij worden aan:

- Zoeken naar mogelijk nieuwe vormen van vroegpensioen.
- Het handhaven van het PBL en daarnaast betere mogelijkheden om dit ook op te nemen.
- Een overstap naar een functie met minder verantwoordelijkheid, minder fysieke belasting en minder onregelmatigheid en het creëren daartoe van passende functies.

C. PBL en ander Verlof

De doelen waarvoor het PBL kan worden ingezet (extra vakantie, verlof, tijd voor mantelzorg, sparen voor later en omzetten in geld) dienen, ook vanwege het veelzijdig gebruik ervan, te blijven gehandhaafd. Goede voorlichting, ook ter voorkoming van misbruik (zoals wegschrijven tegen te weinig gewerkte uren), blijft noodzakelijk.

Het kapitaliseren van de vormen van bijzonder verlof op basis van het zijn van betaald verlof (artt. 8:13 en 8:14) en vervolgens dit budget omzetten in een verhoogd PBL-verlof is voor ons bespreekbaar. Dit onder de presumptie dat werkgever en werknemer samen afspraken maken waarbij deze verlofvormen (uit dit budget) wel kunnen worden genoten.

IV. Professionele ontwikkeling, opleidingsbudget, employability en duurzame inzetbaarheid

Naast professionele ontwikkeling is, ook in het kader van employability, mobiliteit en arbeidsmarktfitheid, persoonlijke ontwikkeling van belang voor zowel de werknemer, om zijn positie op de (interne) arbeidsmarkt te behouden/te verbeteren, als voor de werkgever.

Deze investeringen in en van de werknemer dienen dan ook in financiële zin gefaciliteerd te (blijven) worden door de werkgever, zeker indien dit voor de uitoefening van het beroep noodzakelijke investeringen zijn. Daartoe willen wij onder meer komen tot de ontwikkeling van een persoonlijk opleidingsbudget, dan wel een ophoging (en mogelijk splitsing) van het huidige scholingsbudget. Tevens stellen wij voor te komen tot de ontwikkeling van een persoonlijk portfolio en het loopbaanadvies 1x per 3 jaar plaats te laten vinden.

V. Sociaal beleid en Inkomenszekerheid

Wij willen in lijn met het Sociaal Akkoord (2013), de erna volgende opvatting van de StAR en het recente advies van de SER in deze, nadere afspraken maken over de Wet Werk en Zekerheid en reparatie van de opbouw van de WW en de invulling van het derde (private) WW-jaar. Dit mede in relatie tot de transitievergoeding en de wachtgeldregeling die ook in haar aanvulling het derde WW-jaar dient te blijven volgen.

Wij willen dit bezien in samenhang met regelingen omtrent employability, mobiliteit en arbeidsmarktfitheid. Uitgangspunt daarbij is dat hoe beter de inzetbaarheid, mobiliteit en arbeidsmarktpositie van de werknemers is geregeld, hoe minder er op de (inkomenszekerheid)maatregelen omtrent vertrek en uitstroom een beroep hoeft te worden gedaan.

Wij stellen voor de huidige afspraken omtrent de invulling en totstandkoming van een sociaal plan aan te passen. Hierbij denken wij aan het ontwikkelen van een sectoraal sociaal plan. In ieder geval is het versterken en een betere afdwingbaarheid van de huidige paragraaf noodzakelijk.

Zo dient bij fusie of overdracht/overname van (een deel van de) (de werkzaamheden van) een instelling waar mogelijk de regelgeving inzake overgang van ondernemingen toegepast te worden en tijdig decentraal overleg gevoerd te worden met de werknemersorganisaties.

Voorgesteld wordt de vrijval van het werkgeversdeel in de pensioenpremiebijdrage ten gevolge van de aftopping in de pensioenopbouw, terug te sluisen naar het brutoloon van de betreffende werknemer.

VI. Decentralisatie en Werkingsfeer

De Zorg en zeker ook de Gehandicaptenzorg is als gevolg van de vele hervormingen volop in beweging. Er zal, zo is de verwachting, sprake zijn van nieuwe toetreders en gerenommeerde gehandicaptenzorginstellingen zullen nieuwe markten aan gaan boren.

Juist dergelijke ontwikkelingen vragen, mede vanuit de gedachte van het hebben en houden van een level-playing field om een robuuste cao, die ook op haar naleving kan worden aangesproken, en waarin dus zeker primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk centraal zijn neergelegd.

Mede in dat kader stellen we voor nadere afspraken inzake de werkingssfeer van de cao te maken. Daarbij inbegrepen de bepalingen inzake ontheffing, toepassing en dispensatie van de cao. Daarbij kan laatstgenoemde, onder herschrijving van de twee daarvoor genoemden, vervallen.

Indien besloten wordt een onderwerp te decentraliseren, willen wij daarover in de cao tevens procesafspraken maken en kaders aangeven over de manier waarop dit plaatsvindt (zie arbeids- en rusttijden).

Ter versterking van de medezeggenschap zal daarbij bijvoorbeeld eerst een scholingsprogramma voor Ondernemingsraden, dat zich met name toespitst op de in deze cao te maken decentralisatieafspraken, gevolgd dienen te zijn.

Daarnaast willen wij ook de faciliteiten voor het ambtelijk secretariaat uitbreiden en de vakbondsconsulent een soortgelijke rechtspositionele bescherming geven als OR-leden.

VII. Vergoedingen, Indexering en Algemeen verbindend verklaren

Voorgesteld wordt tot een verhoging te komen van de km-vergoeding bij woon-werkverkeer en dienstreizen. Daarnaast willen wij tot een verbetering komen van de vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten.

Indachtig het vorige akkoord (zie onder indexatie) willen wij in deze cao tot een indexeringsafpraak komen.

Tot slot wordt voorgesteld de cao algemeen verbindend te laten verklaren.

Tot zover de voorstellen van de gezamenlijke werknemersorganisaties. Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Tevens zullen wij separaat mogelijk enkele (aanvullende) redactionele voorstellen inbrengen.

Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel. Uitzien naar constructieve en vruchtbare onderhandelingen, tekenen wij,

met vriendelijke groet,

de gezamenlijke werknemersorganisaties

i.a.a.

Dhr. A. de Gier, PGGM