

Inzet FNV voor cao Gehandicaptenzorg 2021

	<u>WAARDERING</u>	
<u>Per 1-10-2021 een structurele loonsverhoging van 5% met minimum van €200,- per maand (parttimers naar rato).</u>	<u>Leerlingsalaris verhogen met €200,- per maand.</u> <u>Stagevergoeding verhogen tot €500,- per maand (en daarna jaarlijkse indexering).</u>	<u>In de Gehandicaptenzorg verdienen je minimaal 14 euro per uur.</u>
<u>Berekening onregelmatigheidstoeslag (ORT) over je uurloon.</u>	<u>ORT van toepassing voor gehele zaterdag van 8:00 tot 22:00 uur</u>	<u>Verbeteringen FWG-procedure</u>
	<u>VEILIGHEID</u>	
<u>Verminderen agressie van cliënt richting werknemer</u>	<u>Vergroten veiligheid van werknemers in de werksfeer tussen leidinggevende en werknemer</u>	<u>Vergroten veiligheid van werknemers bij het uitvoeren van vakbondswerk</u>
	<u>WERK & PRIVÉ</u>	
<u>Afwijken van jaarensystematiek (JUS) kan alleen via een alternatief systeem met een vast rooster</u>	<u>Naleving jaargesprek. Indien jaargesprek niet heeft plaatsgevonden, dan prevaleert belang werknemer.</u>	<u>Zorgen dat 100% van de netto te werken uren worden ingeroosterd conform CAO en benoemen dat CAO geen 80/20 constructies toestaat.</u>
<u>Na ieder kwartaal worden minuren die zijn ontstaan buiten schuld van de werknemer kwijtgescholden.</u>	<u>Minuren mogen niet worden verrekend met verlofuren en/of PBL-uren.</u>	<u>Bij einde dienstverband mag er geen verrekening plaatsvinden met verlofuren en/of PBL-uren</u>
<u>Flexvergoeding voor werknemer die binnen 72 uur voor start dienst moet komen werken of deelneemt in een flexpool.</u>	<u>Aanscherpen artikel verplichte tijdelijke werkzaamheden (art. 3:10 lid 4). Werknemer kan alleen tijdelijk verplicht worden tot andere werkzaamheden in geval van een nationale calamiteit die impact heeft op de te verlenen zorg.</u>	<u>Aanscherpen artikel recht op onbereikbaarheid (art. 6:6 lid 5): Je hebt het recht om niet bereikbaar te zijn als je vrij bent van elke dienst danwel niet ingeroosterd bent.</u>
<u>Voor opkomsten (inclusief opkomst voor een overleg) van minder dan 3 uur, wordt 3 uur uitbetaald.</u>	<u>Opkomstmomenten moeten in verhouding zijn tot de omvang van het contract.</u>	<u>Bij overschrijding 60 minuten of 2 keer per nacht opstaan, wordt nachtaanwezigheidsdienst in zijn geheel aangemerkt als werktijd. Daarnaast verbetering van faciliteiten voor werknemer gedurende nachtaanwezigheidsdienst.</u>
	<u>EERDER STOPPEN MET WERKEN</u>	
<u>Generatieregeling (vanaf 60 jaar): geleidelijk afbouwen met een bijdrage van de werkgever en doorbetaling van pensioen tot aan aow-leeftijd;</u>	<u>Recht op stoppen na 45 jaar werken in Zorg en Welzijn met RVU-bijdrage</u>	<u>Verlofsparen tot 100 weken; eigen budget voor werknemer op te nemen gedurende loopbaan of om eerder te stoppen met werken; meerdere spaarbronnen (zoals meeruren); tijd voor tijd.</u>
	<u>OVERIG</u>	
<u>Uitbreiden werkingssfeer met natuurlijke personen</u>	<u>Openstellen intranet voor vakbondswerkzaamheden</u>	<u>Technische wijzigingen</u>

WAARDERING

Structurele loonsverhoging 5% met minimum van €200,- bruto per maand

Er is al geruime tijd sprake van een personeelstekort in de Gehandicaptenzorg (GHZ). Op de vraag uit onze enquête wat onaantrekkelijk is aan de sector, werd het meest 'de beloning' geroepen. Een structurele loonsverhoging is noodzakelijk om de huidige werknemers te behouden en nieuwe werknemers aan te trekken. In een recent rapport van AWWN wordt gesproken over een achterstand van maar liefst 6% (publieke sector) en 9% (private sector). Ook de SER heeft geadviseerd zo spoedig mogelijk extra overheidsmiddelen in te zetten (zie SER-advies van 12 mei 2021 'Aan de slag voor de zorg').

Met onze looneis in procenten en centen worden twee vliegen in één klap geslagen:

- Met een structurele loonsverhoging van 5% wordt voor de werknemers in de GHZ niet alleen een fatsoenlijke koopkrachtstijging bewerkstelligd, maar ook een belangrijke stap gezet om de achterstand t.o.v. de publieke en private sector in te halen.
- Door het loon met minimaal €200,- bruto per maand te verhogen (parttimers naar rato), wordt de feitelijke loonstijging tussen de lager en de hoger ingeschaalde functies meer gelijkgetrokken.

Verhoging leerlingsalaris met €200,- en stagevergoeding met €100,-

De vergrijzing van de werknemerspopulatie in de GHZ wordt voor een groot deel veroorzaakt door het vertrek van een grote groep jonge werknemers uit de GHZ. Van de werknemers die vertrekken uit de GHZ is maar liefst meer dan 60% onder de 40 jaar. Verhoging van het leerlingsalaris en de stagevergoeding vormen een goede basis om de GHZ financieel aantrekkelijker te maken en zo de vergrijzing tegen te gaan.

Toewerken naar een hoger minimumloon in de GHZ: €14 euro bruto per uur

Steeds minder mensen kunnen rondkomen van het huidige minimumloon. Grote oorzaak hiervoor zijn de stijgende prijzen van noodzakelijke zaken zoals huur, energie en verzekeringen blijkt uit een rapport van het [Nibud](#). Met een hoger minimumloon van €14,- zal voor veel mensen een fatsoenlijke bestedingsruimte ontstaan. Een deel van de werknemers in de GHZ verdient minder dan €14,- per uur. Voor deze groep is het belangrijk om ook een fatsoenlijke bestedingsruimte te bewerkstelligen middels een loon van minimaal €14,- bruto per uur.

Onregelmatigheidstoeslag (ORT)

De hoofdregel voor het berekenen van de ORT is dat het geldende uurloon van toepassing is. Hierbij geldt inpassingsnummer 19 (€2643,-) echter wel als plafond. Indien het geldende uurloon van een werknemer dus hoger is dan dit bedrag, wordt voor de berekening van de ORT het lagere uurloon gebruikt. We pleiten voor afschaffing van dit plafond door in artikel 7:11 op te nemen dat het geldende uurloon dient te worden gebruikt voor het berekenen van de ORT.

Momenteel geldt er voor de gehele zaterdag een ORT behalve op zaterdag tussen 8-12 uur. Ook dit tijdvak geldt voor veel mensen als een onregelmatig moment om werk te verrichten. FNV stelt voor art. 7:11 aan te passen door op te nemen dat voor de gehele zaterdag (8-22 uur) een ORT geldt van 38%.

Verbeteren FWG-procedure

We krijgen steeds meer signalen dat de huidige FWG-procedure voor verbetering vatbaar is. In deze procedure willen we meer balans aanbrengen door het versterken van de positie van de OR en de werknemer, waarbij we tevens meer helderheid willen scheppen voor werknemers en duidelijkere teksten willen aanbrengen bij verwarrende passages.

VEILIGHEID

Op het gebied van veiligheid is zeker een wereld te winnen. Nog steeds ontvangen we regelmatig signalen van werknemers dat ze zich niet veilig voelen op hun werk. Deze onveiligheid speelt in feite in drie verschillende situaties:

Agressie van cliënt richting werknemer

Agressie van cliënt richting werknemer komt helaas nog steeds te vaak voor. Werknemers geven aan dat ze zich onveilig voelen door de complexiteit van de bewonersgroep waarmee ze werken en het gedrag dat door de bewoners wordt vertoond. Op dit punt willen we afspraken maken om ervoor te zorgen dat er voldoende gekwalificeerd, goed ingewerkt, en vakvolwassen personeel op de groepen staat om agressie van cliënt richting werknemer te verminderen. Hierbij is het belangrijk zoveel mogelijk te zorgen voor 'bekende gezichten op de groep' die de locatie en cliënten kennen. Verbeteren van de huidige opleidingsmogelijkheden voor vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling is noodzakelijk om werknemers beter in staat te stellen om te gaan met cliënten van complexe groepen.

Werksfeer tussen leidinggevende en werknemer

Met enige regelmaat melden zich leden bij ons over het bestaan van een onveilige werksfeer in de verhouding met de leidinggevende. Op dit punt willen we verkennen welke afspraken gemaakt dienen te worden op de veiligheid in de verhouding tussen werknemer en leidinggevende te vergroten.

Vakbondswerk

Bij het uitvoeren van vakbondswerk binnen GHZ-instellingen, zien we in een aantal gevallen dat er op een intimiderende manier door leidinggevendenden wordt omgegaan met de collega's die het vakbondswerk uitvoeren. Het is daarom belangrijk om een beschermingsartikel op te nemen in de cao waarmee wordt voorkomen dat er maatregelen worden genomen tegen een werknemer i.v.m. zijn/haar vakbondswerk.

WERK EN PRIVÉ

Een belangrijke reden voor veel werknemers om de gehandicaptenzorg te verlaten is het feit dat de balans werk en privé volledig zoek is. Een belangrijke oorzaak hiervoor is de groeiende onzekerheid over de werktijden. Ook de vele verschuivingen in het rooster en het constant bereikbaar moeten zijn voor werk, zorgen ervoor dat er regelmatig zaken in het privé-leven moeten worden opgeofferd. Om de huidige situatie voor veel werknemers te verbeteren en te voorkomen dat ze vertrekken uit de gehandicaptenzorg, is het nodig om de volgende afspraken in de cao te maken.

Vast rooster als alternatief voor de Jaaruresystematiek (JUS)

Op basis van artikel 6.1 lid 6 kan er met instemming van de OR een andere systematiek gekozen worden dan de JUS. Wij pleiten ervoor dat dit alternatief een vast rooster is.

Naleving jaargesprek over de werktijden

De bedoeling van de JUS is dat er voor een periode van een jaar meer zekerheid en duidelijkheid ontstaat over de momenten dat er gewerkt moet worden, het zogenaamde arbeidspatroon. De eerste stap die hiervoor nodig is, is het jaargesprek over de werktijden. In de praktijk zie je helaas vaak dat dit jaargesprek niet plaatsvindt. Hierdoor zijn er geen afspraken gemaakt over het arbeids- en rusttijdenpatroon voor het komende jaar (oftewel het basisrooster). Dit heeft weer als gevolg dat een werknemer niet weet op welke dagen en tijden hij of zij ingezet kan worden. Om ervoor te zorgen dat dit jaargesprek plaatsvindt willen we in de cao opnemen dat het belang van de werknemer prevaleert in het geval het jaargesprek niet heeft plaatsgevonden.

100% inroosteren verplicht, 80/20 constructies zijn niet toegestaan

In de praktijk komen we voorbeelden tegen van roosterconstructies waarbij niet alle netto te werken uren worden ingeroosterd in het basisrooster (jaarlijks arbeids- en rusttijdenpatroon). Dit zou wel moeten op basis van artikel 6.2 lid 1. Een voorbeeld dat we steeds vaker in de praktijk tegenkomen, is de zogenaamde 80/20-constructie. In deze constructie wordt een werknemer voor slechts 80% van zijn netto te werken uren ingeroosterd. De overige 20% worden ingeroosterd op momenten die beschikbaar zijn (bijvoorbeeld veel extra uren werken in de vakantieperiode), vaak zonder overleg. Ten eerste is zo'n constructie op basis van de cao niet toegestaan, omdat alle netto te werken uren moeten worden ingeroosterd (zie artikel 6:2 lid 1). Ten tweede leidt zo'n constructie in de praktijk vaak tot een opeenstapeling van minuren indien er niet voldoende beschikbare momenten zijn voor iedereen om te kunnen werken. Om de naleving van artikel over de JUS (artikel 6.2) te bevorderen, scherpen we de tekst aan. Enerzijds benoemen we dat 100% van de netto te werken uren worden ingeroosterd. Anderzijds nemen we op dat een constructie zoals de 80/20 constructie (of een soortgelijke constructie) op basis van de cao niet is toegestaan.

Minuren afrekenen per kwartaal

Minuren die ontstaan buiten schuld van de werknemer, dienen voor de start van een nieuw kalenderjaar te worden kwijtgescholden. Omdat hier een periode van een jaar voor wordt gehanteerd, zie je vaak wel een opeenstapeling van minuren ontstaan. Door te kiezen voor afrekenen per kwartaal, wordt de kans op zo'n opeenstapeling verkleind. Hierdoor wordt ieder kwartaal namelijk met 0 minuren gestart (mits de uren buiten schuld van de werknemer zijn ontstaan).

Geen verrekening minuren met verlofuren en/of PBL-uren

In artikel 6.2 lid 7 is geregeld dat minuren niet mogen worden verrekend met verlofuren. Dit laatste geldt overigens ook voor PBL-uren, maar dit staat nog niet genoemd in betreffend artikel. Artikel 6.2 lid 7 dient dus aangepast te worden door op te nemen dat minuren ook niet mogen worden verrekend met PBL-uren. Iedere werknemer bepaalt namelijk zelf hoe zijn PBL-uren worden gebruikt.

Geen verrekening minuren met verlofuren en/of PBL-uren bij einde dienstverband.

In artikel 6.2 lid 8 is geregeld dat bij einde dienstverband minuren mogen worden verrekend. Op basis van jurisprudentie is deze verrekening niet meer toegestaan en hierdoor dient betreffend artikel te worden aangepast.

Invoeren flexvergoeding

Het komt steeds vaker voor dat werknemers hun rooster op het laatste moment gewijzigd zien worden. Dit is een belangrijke oorzaak voor de groeiende onzekerheid van werknemers over de eigen werktijden. Indien sprake is van een verschoven dienst (artikel 6.8), komt de werknemer in aanmerking voor een aanvullende vergoeding. In de praktijk worden echter vaak geen diensten verschoven, maar komen er extra diensten voor in de plaats. In zo'n geval stelt de werknemer zich weliswaar ook flexibel op, maar staat er gek genoeg geen vergoeding tegenover. Wij pleiten daarom voor het invoeren van een flexvergoeding. Dit is een vergoeding voor iedere werknemer die binnen 72 uur voor start van zijn dienst moet komen werken of deelneemt in een flexpool. Hierdoor wordt het aantrekkelijker voor werknemers om op het laatste moment gaten in het rooster op te vullen. Voor de werkgever is het een aansporing om zo min mogelijk gaten in het rooster te laten vallen. De hoogte van de flexvergoeding is gelijk aan die van de verschoven dienst-vergoeding.

Verplichting tot tijdelijke andere werkzaamheden alleen bij nationale calamiteit

Toen COVID-19 vorig jaar uitbrak in Nederland, zijn veel werknemers in de GHZ verplicht geweest om tijdelijk andere dan de eigen werkzaamheden te verrichten. Op basis van de cao is dit bij een nationale calamiteit mogelijk voor de duur van 3 maanden (zie artikel 3:10 lid 4). Dit artikel is uitsluitend bedoeld voor situaties waarin sprake is van nationale calamiteiten zoals met COVID-19. In de praktijk zien we helaas ook gebeuren dat dit artikel onterecht door werkgevers wordt gebruikt op het moment dat er sprake is van een moeilijke, financiële situatie. Vandaar dat we dit artikel willen aanscherpen door te benoemen dat, alleen in geval van een nationale calamiteit die impact heeft op de te verlenen zorg, een werknemer tijdelijk verplicht kan worden tot het uitvoeren van andere werkzaamheden.

Aanscherpen Recht op onbereikbaarheid

In de huidige cao is het recht op onbereikbaarheid opgenomen (art. 6:6 lid 5). Hierin is bepaald dat je op een vrije dag niet bereikbaar hoeft te zijn voor je werk. Om de bedoeling van dit artikel beter naar voren te laten komen, willen we dit artikel aanscherpen door 'vrije dag' aan te passen in 'als je vrij bent van elke dienst, dan wel niet ingeroosterd bent.'

Naar het werk voor minder dan 3 uur? Dan toch voor minimaal 3 uur worden uitbetaald

Om te stimuleren dat een werknemer minder onnodige opkomstmomenten voor het werk krijgt, geldt dat opkomstmomenten (inclusief opkomst voor een overleg) van minder dan 3 uur, voor 3 uur worden uitbetaald.

Opkomstmomenten moeten in verhouding zijn tot de omvang van het contract.

In de praktijk zien we dat werknemers ondanks een parttime-contract toch vaak op veel dagen worden ingezet. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de werknemer met een contract voor 16-20 uur die 5 dagen in de week moeten werken. Dit is voor veel werknemers niet wenselijk, omdat het hierdoor lastig is om hun privé-activiteiten zoals zorg voor het gezin of mantelzorg te combineren met het werk. We willen afspraken maken om het aantal opkomstmomenten van een werknemer in verhouding te laten zijn met de omvang van het contract.

Nachtaanwezigheidsdienst

In de huidige cao geldt dat de nachtaanwezigheidsdienst (ook wel slaapdienst genoemd) pas in zijn geheel als werktijd wordt aangemerkt, indien noodzakelijke werkzaamheden zijn verricht die bij elkaar de 120 minuten overschrijden (artikel 7:18 lid 3). In de praktijk kan dit leiden tot situaties waarin een werknemer bijvoorbeeld wel 8 keer op moet staan voor het uitvoeren van noodzakelijke werkzaamheden, maar die bij elkaar de 120 minuten niet overschrijden. In zo'n situatie is de impact van de dienst op de slaap c.q. gezondheid van de werknemer door het grote aantal keer opstaan enorm, maar blijft er toch een lagere vergoeding gelden. Wij willen dit artikel aanpassen door op te nemen dat de nachtaanwezigheidsdienst in zijn geheel wordt aangemerkt als werktijd bij overschrijding van 60 minuten of 2 keer per nacht opstaan.

In de praktijk komt het helaas nog steeds voor dat de faciliteiten voor een nachtaanwezigheidsdienst te wensen overlaten. Denk hierbij aan het ontbreken van een geschikte ruimte om te slapen. Daarom is het nodig om cao-afspraken te maken over het verbeteren van de faciliteiten voor een nachtaanwezigheidsdienst.

EERDER STOPPEN MET WERKEN

In 2019 is er een landelijk pensioenakkoord gesloten. Een belangrijke afspraak van dit akkoord is dat voor de werknemer met een zwaar beroep (zoals in de GHZ) de mogelijkheid wordt geboden om eerder te kunnen stoppen met werken. Om dit mogelijk te maken, is het van belang hierover het volgende in de cao af te spreken:

Generatieregeling

Met een generatieregeling vanaf 60 jaar wordt het mogelijk voor oudere werknemers om tot aow-leeftijd door te kunnen werken. We willen afspraken maken over een geleidelijke afbouw van gewerkte uren via een staffel, dus eerst meer en op het eind steeds minder werken (een echte landingsbaan). Dit in combinatie met een afspraak over gedeeltelijk behoud van salaris over de niet-gewerkte uren en volledig behoud van pensioenopbouw. Opgebouwde PBL (voorafgaand aan deelname aan de regeling) wordt in overleg verdeeld opgenomen over de jaren van deelname. Verkennen of een andere (gedeeltelijke) invulling van de functie, zoals mentorschap / buddy / praktijkbegeleider, bij stoppen in de eigen functie gewenst is. Dit kan ook in combinatie met de afbouwregeling.

Stoppen na 45 jaar werken in Zorg en Welzijn met RVU-bijdrage

Iedereen met een zwaar beroep die 45 jaar heeft gewerkt in de sector Zorg & Welzijn heeft hier recht op. Dit is ongeclausuleerd. Het kunnen stoppen binnen 3 jaar voor AOW-leeftijd is geen voorwaarde. De RVU-bijdrage ad. €22.000 (€1847 bruto per maand) tegemoetkoming is een noodzakelijk basisbedrag om te overbruggen naar de AOW. De 45 jaar hoeven niet aaneengesloten te zijn gewerkt (totaal 540 maanden). We maken afspraken over hoe we een zwaar beroep definiëren. Werkgever biedt werknemers de mogelijkheid aan om bij een onafhankelijke derde instantie een financieel advies te verkrijgen.

Verlofsparen tot 100 weken

Werknemers kunnen tijd sparen (tot maximaal 100 weken) om tijdelijk, in alle fasen van de loopbaan, minder of niet te werken of het werk af te bouwen aan het einde van de carrière. Dit bevordert de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De werknemer bepaalt zelf waar hij of zij het gespaarde verlof voor wil inzetten en op welk moment. De gespaarde uren zijn waardevast. We spreken af welke geldelijke arbeidsvoorwaarden kunnen worden omgezet in spaarverlof. Meeruren zouden in elk geval één van de spaarbronnen moeten zijn. Er dient geborgd te worden dat de verlofuren niet weg zijn na een faillissement van werkgever. Bij overgang naar een andere werkgever in de GHZ kunnen de verlofuren meegenomen worden. PBL wordt onderdeel van verlofspaarbudget. PBL vervalt niet en kan tijdens generatieregeling worden opgenomen.

OVERIG

Werkings sfeer

De cao GHZ is van toepassing op organisaties die een rechtspersoon zijn (art. 1:2 lid 1). Om ervoor te zorgen dat niet alleen werkgevers met een rechtspersoonlijk karakter onder de cao vallen, dient de werkingssfeer uitgebreid te worden met een tekst waarbij een werkgever die geldt als een natuurlijk persoon (zoals eenmanszaken, VOF's en dergelijke), ook onder de werkingssfeer valt.

Vakbondsfaciliteiten

In de cao is afgesproken dat werknemers die lid zijn bij een vakbond onder andere aanspraak kunnen maken op het gebruik van publicatieborden, fax en telefoons voor. Dit artikel dient te worden geactualiseerd met de afspraak dat het mogelijk wordt voor werknemers die lid zijn van een vakbond om voor hun vakbondswerkzaamheden ook gebruik te kunnen maken van het intranet.

Technische wijzigingen

Volgen nog.

Voorbehoud

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. 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.

Karim Skalli, Camara van der Spoel en Maaïke Piet
Onderhandelaars FNV Zorg & Welzijn