

Wachtgeldproblematiek in de Jeugdzorg

Op dit moment staan in de CAO-Jeugdzorg een tweetal wachtgeldregelingen. Deze regelingen worden bij verschillende situaties toegepast wanneer sprake is van een onvrijwillig ontslag. Voor sommige werknemers geldt regeling 1 en voor andere werknemers is regeling 2 van toepassing. Welke regeling geldt, is afhankelijk van de reden waarom een werkgever iemand moet ontslaan.

Wachtgeldregeling 1 is best een dure regeling. Wachtgeldregeling 1 kent namelijk een langere uitkeringsduur en heeft ook een gunstigere verrekening van neveninkomsten dan wachtgeldregeling 2.

Al in eerdere stadia heeft CNV Publieke Zaak meegedeeld dat wij dit onderscheid onwenselijk vinden. Het doel is dan ook om tot 1 regeling te komen die voor iedereen van toepassing is wanneer men te maken krijgt met onvrijwillig ontslag.

Zoals in onze nieuwsbrief van oktober 2011 al is meegedeeld, is CNV Publieke Zaak bereid om in het kader van de nieuw te vormen wachtgeldregeling, de regeling uit de CAO Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) toe te passen qua hoogte en duur. Daarmee namen wij al flinke stappen ten gunste van de werkgevers. De maximumduur van de huidige uitkering bijvoorbeeld bedraagt 180 maanden terwijl in ons voorstel de maximum duur wordt bepaald op 60 maanden.

De werkgevers laten intussen overal doorschemeren dat hun concurrentiepositie in het gedrang komt wanneer een (de huidige) wachtgeldregeling blijft bestaan. Dit heeft alles te maken met de transitie van de jeugdzorg naar de gemeenten. Ook Jeugd GGZ-instellingen zullen hiermee te maken krijgen. In die CAO is echter in oktober 2011 de wachtgeldregeling blijven staan.

CNV Publieke Zaak vindt daarom dat wanneer daadwerkelijk sprake is van een gezonde concurrentie een gelijke regeling tussen Jeugdzorg en GGZ een heel goed uitgangspunt is.

In de nieuw te vormen wachtgeldregeling voor de CAO-Jeugdzorg moet ook de huidige wachtgeldregeling 2 opgenomen worden. Werkgevers willen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen de duur gelijk houden op 24 maanden, maar de voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen veranderen. Nu moet iemand 15 jaar werkzaam zijn onder de CAO-Jeugdzorg, maar als het aan werkgevers ligt verandert dit in 10 jaar werkzaam bij dezelfde werkgever. Hiermee belemmeren de werkgevers dus jullie mobiliteit. Juist die mobiliteit is in deze tijd voor jullie heel belangrijk, omdat jullie sector erg aan verandering onderhevig is.

Daarnaast heeft CNV Publieke Zaak twijfels of het verstandig is de wachtgeldregelingen zo drastisch aan te pakken als werkgevers willen. Juist in deze tijd van transitie en bezuinigingen kan een beroep op de wachtgeldregeling noodzakelijk zijn. Voordat wachtgeldaanspraken moeten worden aangeboord, kan in onze optiek veel meer gedaan worden aan begeleiding van werk naar werk. Daarmee

voorkomen we dus dat mensen een beroep moeten doen op wachtgeld. Dit zou een win-win-situatie moeten kunnen opleveren.

Een ander heel belangrijk punt gaat over het feit dat werkgevers de duur van de wachtgeldregeling willen koppelen aan de WW-periode. Niet alleen de huidige WW-periode maar ook aan een mogelijk toekomstige nieuwe WW-periode. Jullie is misschien bekend dat het huidige kabinet overweegt om de maximale WW-duur op één jaar te zetten. Wij willen die directe koppeling dus niet!

Ons is bekend dat werkgevers dreigen met financiële gevolgen wanneer wordt vastgehouden aan de wachtgeldrechten. Werkgevers zeggen dat daarom meer flexwerk in stand wordt gehouden. Dit is onze optiek niet fair.

Als bonden bereid zijn om af te zien van de huidige wachtgeldrechten is er geen enkele garantie op werkzekerheid met de werkgevers af te spreken. In feite vragen de werkgevers aan jullie om afstand te doen van CAO rechten om daarmee hun financiële risico's af te wentelen.

Ik herhaal hierbij nogmaals dat CNV Publieke Zaak wil meegaan in het aanpassen (moderniseren) van de wachtgeldregelingen. Dit komt de Jeugdzorg alleen maar ten goede. Wij komen dan ook graag tot één regeling die een aanvulling geeft op de WW-uitkering, waarbij de maximale duur van die regeling op 5 jaar wordt gezet. Dus zolang er recht bestaat op WW, wordt het wachtgeld onder aftrek van die WW-uitkering betaald, is de WW-uitkering ten einde dan loopt het wachtgeld nog (maximaal 2 jaar door).

Heb je vragen? Ik ben graag tot een toelichting bereid.

Ook zou ik van je willen vernemen of je het (tot nu toe) eens bent met de visie van CNV Publieke Zaak. Laat je mening of vraag achter op apeldoorn@cnvpubliekezaak.nl o.v.v. CAO Jeugdzorg

Oscar Overbeek
Bestuurder Jeugdzorg, CNV Publieke Zaak.