

Voorstellen cao Gehandicaptenzorg 2011-2012 Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, FBZ en NU'91

Looptijd

Wij willen een nieuwe cao met een looptijd van 1 jaar: van 1 maart 2011 tot 1 maart 2012.

1. Beloning

Wij stellen voor:

- De salarissen met ingang van 1 maart 2011 structureel met 2% te verhogen.
- De eindejaarsuitkering verder uit te bouwen, zodat deze uiteindelijk het niveau van een 13^e maand bereikt. De bodem voor het bepalen van de eju wordt ip-nummer 21.
- Artikel 4:6 als volgt te wijzigen:
 - de eindejaarsuitkering wordt bij uitdiensttreding op basis van het feitelijk verdiende salaris naar rato van het aantal maanden dat de werknemer na december van het vorige jaar in dienst is geweest, berekend.
 - het begrip 'premie behoud' wordt geschrapt.
- Te komen tot de volgende verdeling van de pensioenpremie: werknemers 48% / werkgevers 52%;
- Salarisschaal 35 uit te breiden met een 10de periodiek.
- Aan werknemers die het einde van hun loonschaal hebben bereikt een extra trede toe te kennen, vijf jaar nadat zij het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt.
- Dat de leden van de Raad van Bestuur zich conformeren aan de maximale structurele loonsverhoging zoals overeengekomen bij deze cao.

2. Wetgeving en sociale zekerheid

Werkkostenregeling (WKR): Wij stellen voor op cao-niveau kaderafspraken te maken over de invoering van de werkkostenregeling, met daarbij als uitgangspunt dat de mogelijkheden van de WKR zo optimaal mogelijk voor alle werknemers worden aangewend.

Vakantiewetgeving: Mede als gevolg van jurisprudentie en het wetsvoorstel vakantiewetgeving stellen wij voor tot aanpassing te komen van de huidige daarmee verband houdende cao-regelingen, waaronder het PBL.

Sociale Zekerheid en Arbeidsongeschiktheid: Wij stellen voor in de cao te regelen dat de WGA-premie geheel voor rekening van de werkgever komt.

FVP- regeling: In 2011 wordt de FVP- regeling afgeschaft en kunnen werknemers die werkloos worden geen gebruik meer maken van de voortzetting van hun pensioenopbouw via FVP. Wij stellen voor dat medewerkers die werkloos worden gedurende de in de FVP overeengekomen periode hun pensioenopbouwrechten behouden. De premiebetaling worden door de werkgever overgenomen.

3. Vergoedingen

- Naast het opnemen van de mogelijkheid tot salderen, stellen wij voor om, mede aan de hand van de mogelijkheden die een optimale toepassing van de werkkostenregeling en/of het fiscaal regime in deze biedt, tot een verbetering voor de werknemer te komen van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen. Werknemers hebben recht op een fatsoenlijke vergoeding voor kosten woon-werkverkeer en dienstreizen. Wij stellen voor de eigen bijdrage woon-

werkverkeer in zijn geheel te schappen (art. 9:1.4 ad € 47,57 per 1-1-2010). Daarnaast stellen wij voor de vergoeding van gemaakte reiskosten in dienstreizen en bac- diensten te verhogen naar 36 cent per kilometer.

- Wij stellen voor de verhuiskostenvergoeding ook van toepassing te laten zijn voor de werknemer die bij indiensttreding richting zijn arbeidsplaats wenst te verhuizen. Daarnaast dient deze aanspraak er ook te zijn bij standplaatswijziging van werknemers als gevolg van een reorganisatie.
- Wij stellen voor de ORT te verbeteren door het plafond voor de berekening te verhogen van ip-nummer 19 naar 21 (art. 7:11).
- Wij stellen voor te komen tot een verbetering in de vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, nachtaanwezigheids-, consignatie- en consultatiediensten (art. 7:14, 7:15 en 7:19).
- Wij stellen voor de vergoeding voor arbeid verricht tussen 22.00 en 06.00 uur op maandag t/m vrijdag (art. 7:4, 7:11 en 7:15) en de vergoeding voor arbeid verricht tussen 22.00 en 06.00 uur op zaterdag (art. 7:11) te verhogen tot 55%.
- Wij stellen voor te komen tot jaarlijkse indexering van de vergoedingen in art 3:5 (vergoeding schade), art 5:7 (stagevergoeding), art 9:7 (herinrichtingskosten), art 9:8 (IZZ- bijdrage), art. 9:10 (contributie beroepsverenigingen) en de werkgeversbijdrage.
- Wij willen komen tot een verhoging van de werkgeversbijdrage in de ziektekostenregeling IZZ. Daarnaast willen wij afspreken dat de werknemer, bij toepassing van de werkkostenregeling, ervoor kan kiezen om deze brutobijdrage vanuit de vrije ruimte netto uitgekeerd te krijgen.

4. Scholing en persoonlijke ontwikkeling

Wij stellen voor:

- Tenminste 2% van de loonsom aan scholing te besteden.
- Met u te bespreken welke opleidingen vanuit het scholingsplan kunnen worden gefinancierd. Het budget dient afgestemd te worden op en besteed te worden aan beroepsgerichte, functiegerichte en op employability gerichte scholing. Het budget kan niet besteed worden aan scholing en training in het kader van bedrijfsvoering, wettelijke verplichtingen, overhead- en/of vervangingskosten (zoals de opleidingsfunctionaris of de werktijd).
- Tenminste 0,5% van de loonsom te reserveren voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaanbeleid.
- OR'en te ondersteunen bij het invullen van scholingsplannen en persoonlijk ontwikkelingsbeleid.

Ouderen lopen het risico sneller uit te vallen door verzwaring van het werk, minder rustmomenten en bezuiniging op aangepaste arbeidsplekken. De werkgever moet extra maatregelen treffen om langer doorwerken fysiek en mentaal mogelijk te maken. Werknemers voor wie binnen de eigen instelling geen lichter/passend werk voorhanden is, moeten voor de zorg behouden blijven.

Wij stellen voor:

- Opleiding en ontwikkeling van deze werknemers ook buiten de eigen functie of organisatie te faciliteren, met als doel het verlichten van de werkbelasting in de toekomst

Wet BIG: Wij stellen voor dat de werkgever aan de werknemer vergoedt de kosten voor verplichte (her)registratie in het kader van de Wet BIG, zowel in het kader van art. 3 als art. 13 en 14 van de wet BIG (zie artikel 9:9. cao GHZ).

5. Studenten en leerlingen

Lestijd=werktijd: Wij stellen voor:

- Het in de huidige cao genoemde maximum van 160 uur op jaarbasis (artikel 5:3.2). voor het zogenoemde binnenschools leren op te heffen.
- De (terugkomdag-)lestijd van de arts verstandelijk gehandicapten in opleiding en de gezondheidszorgpsycholoog in opleiding aan te merken als werktijd;

Arbeidsovereenkomst: Werkgever biedt de werknemers met een leer- arbeidsovereenkomst en de BOL- leerlingen die hun stage op de instelling hebben gelopen, een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde tijd voor tenminste 32 uur per week.

6. Arbeidstijden en contracten

- Strategische personeelsplanning is een voorwaarde om de kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de toekomst tegemoet te treden. Wij willen via de STAG stimuleren dat alle werkgevers aan strategische personeelsplanning doen en dat zij de input daarvoor met een vakinhoudelijke commissie bespreken. Deze wordt gehangen onder de ondernemingsraad.
- Wij willen dat de werkgever volwaardige arbeidscontracten van in beginsel 24 uur per week of meer aanbiedt. Indien de werknemer dat wenst kan een contract van minder dan 24 uur per week worden overeengekomen.
- De eigen inbreng van de werknemer bij de totstandkoming van dienstroosters moet in de cao worden gegarandeerd.
- De voltijdwerknemers krijgen het recht om twee voorkeurdagen per week aan te geven, waarop deze niet mag worden ingezet. Voor een deeltijder geldt dit naar rato.
- Voorafgaand aan de bij rooster vastgestelde vrije dagen, mogen geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten worden opgedragen.
- Werknemers worden op vrije dagen niet meer opgeroepen.
- Wij willen de passage uit artikel 6:6.8. over de gebroken diensten *'tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet'* schrappen.
- De werknemer heeft voor iedere periode (binnen de reguliere dienst) van minder dan drie uur, waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
- Indien men vaker dan incidenteel moet worden opgeroepen, zal de werkgever een bereikbaarheidsdienst in het leven roepen.
- Het 21-dagen-criterium voor bekendmaking van de arbeids- en rusttijdenregeling (art. 6:6) wordt gewijzigd in tenminste 28 dagen (conform de ATW).
- De rusttijd na een nachtelijke oproep moet altijd tenminste 6 uur zijn. De rusturen die samenvallen met de daarop volgende werktijd worden als werktijd beschouwd (toevoegen aan artikel 7:16).
- De vergoeding van arbeid tijdens slaapdiensten moet worden verbeterd: de werkzaamheden tijdens oproepen die de 60 minuten overschrijden (artikel 7:18) worden als werktijd vergoed.
- Het minder dan de contractuele arbeidsduur inroosteren van een werknemer moet alleen mogelijk zijn, als hij de te weinig gewerkte uren redelijkerwijs tijdens zijn opzegtermijn kan compenseren.
- Thuis-/telewerken dient als werktijd te worden betaald.

Overige voorstellen

Werkgeversbijdrage: Wij stellen voor de werkgeversbijdrage ingaande 2011 te verhogen en daarnaast op termijn te komen tot een werkgeversbijdrage gebaseerd op de modelregeling AWWN- vakcentrales.

Faciliteiten VBC's: Wij willen het aantal uren voor vakbondsconsulent vaststellen op 4, 16, 20 en 24 uren per week voor instellingen ter grootte van resp. minder dan 250, 1.000, 2.500 en meer dan 2.500 werknemers, gelijk te verdelen over het aantal in de instelling aanwezige vakbondsconsulenten.

Vakinhoudelijke inspraak: Gezondheidszorgers moeten over wat hun vak aangaat kunnen meepraten op het hoogste niveau binnen de organisatie. Wij willen dat een vakinhoudelijk orgaan tenminste jaarlijks overlegt met de RvB over: waarborgen professionele autonomie door permanente scholing en ontwikkeling, verantwoorde normen als input van strategische personeelsplanning, innovaties binnen professionele ruimte, verhoging van het aantal patiëntgebonden uren.

Artikel 4.13: de OBU is vervangen door het flexpensioen en het flexibel pensioen. Het niet noemen van deze termen kan leiden tot misverstanden over het al dan niet betalen van de ½ maandsalarisgratificatie bij het (gedeeltelijk) beëindigen van het dienstverband.

Sociaal overleg: Wij willen het uitnodigen van de werknemersorganisaties voor overleg bij een reorganisatie beter regelen (art 10:2).

Internationale contacten: Vakbondswerk is geen strikt nationale aangelegenheid. Wij onderhouden contacten met diverse internationale organisaties en met buitenlandse zusterorganisaties. Wij willen afspraken maken over een financieringsbron ter ondersteuning van het werk dat hierbij wordt verricht.

Sociale veiligheid: Wij stellen voor binnen de STAG een project op het gebied van veiligheid te doen, gericht op het stimuleren van het melden van agressie-incidenten.

Mantel- en respijtzorg: Veel gezondheidszorgers zijn belast met mantelzorg. Wij willen dat zij voor de professionele zorg behouden blijven ook als de druk vanuit niet-betalde zorg toeneemt. Wij stellen voor dat de werkgever in overleg met de OR een mantelzorgregeling opstelt, waarin onder meer compensatie in vrije tijd wordt vastgelegd.

PBL: N.a.v. de lopende evaluatie kunnen wijzigingen op het PBL-dossier worden voorgesteld.

Werkingsfeer en AVV

- Voorgesteld wordt om de werknemer die dat wil ook na zijn 65^e door te laten werken bij zijn werkgever en dit te doen onder de vigeur van de cao Gehandicaptenzorg.
- Wij zijn voor gelijk(waardig)e arbeidsvoorwaarden en tegen oneerlijke concurrentie. Wij stellen voor de ingezette weg naar het algemeen verbindend verklaren van de cao door te zetten.
- De volgende verenigingen willen wij in federatieverband aanmelden bij de cao Gehandicaptenzorg:
 - FBZ: NVvO, OVN, VHP Zorg, NVBT, NVDAT, NVDT en NVvMT
 - ABVAKABO FNV: NVOI