

Aan: de onderhandelingsdelegatie Cao Jeugdzorg van Jeugdzorg Nederland
Via: Secretaris OAJ
de heer J. Ketelaars

Geachte dames en heren,

Op 20 februari as. starten de onderhandelingen om te komen tot een nieuwe Cao Jeugdzorg. Bijgaand treft u onze (wijzigings)voorstellen voor die cao aan.

De onderhandelingen over een nieuwe cao starten in een voor de jeugdzorg hectische tijd. Het wettelijk kader voor de jeugdzorg gaat de komende jaren ingrijpend wijzigen. Alhoewel de kaders voor de nieuwe Jeugdwet inmiddels redelijk bekend zijn is er nog veel onzekerheid over hoe een en ander in de praktijk vormgegeven zal worden en of de invoeringsdatum van de nieuwe wet 1 januari 2015 is of toch later wordt. Daarnaast wordt de jeugdzorg zoals bekend geconfronteerd met bezuinigingen als gevolg van verminderde budgetten vanuit de centrale overheid en bezuinigingsoperaties bij lagere overheden.

Deze ontwikkelingen brengen voor werknemers veel onzekerheid met zich mee. Onzekerheid op het gebied van werkgelegenheid, maar ook over de vraag hoe die werkgelegenheid na de transitie zal zijn georganiseerd. Dit wordt nog versterkt door de door het kabinet aangekondigde ingrepen in de sociale zekerheid. We willen graag met u bezien hoe we deze onzekerheid zoveel als mogelijk kunnen wegnemen. Daarbij staat voor ons vast dat werken in de jeugdzorg voor werknemers aantrekkelijk en uitdagend moet blijven. Daar hoort een goed pakket van arbeidsvoorwaarden bij. In de afgelopen jaren is er voor werknemers sprake geweest van koopkrachtverlies: de loonsverhogingen uit de cao liepen niet gelijk op met de inflatie en daarnaast werden werknemers geconfronteerd met lastenverhogingen op het gebied van pensioenen, ziektekosten en bijvoorbeeld gemeentelijke lasten. Onze voorstellen zijn erop gericht om verder koopkrachtverlies te voorkomen.

De vorige cao-onderhandelingen hebben lang geduurd. We streven er naar om snel met u tot afspraken te komen voor een goede cao met een looptijd van één jaar in een fors veranderende omgeving. Bij afspraken over de toekomst van de Cao Jeugdzorg horen wat ons betreft ook goede afspraken met 'aanpalende branches'. In onze voorstellen hebben we ook rekening gehouden met de sessies die in het najaar hebben geleid tot de trend- en visiekaarten arbeidsverhoudingen in de jeugdzorg.

We rekenen op constructieve gesprekken en zien de uitkomst van die onderhandelingen met vertrouwen tegemoet.

Met vriendelijke groet,

De onderhandelingsdelegatie van werknemersorganisaties
Oscar Overbeek, CNV Publieke Zaak
Lilian de Groot en Joyce Kuijpers, FBZ
Danielle Wiek en Gert Noortman, Abvakabo FNV

Zoetermeer, 13 februari 2013

INZET Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en FBZ voor de cao Jeugdzorg 2013 – 2014

0. Algemeen

Gezien alle ontwikkelingen in de Jeugdzorg stellen we voor om een cao aan te gaan met een looptijd van 1 jaar. Dat betekent dat we een cao overeen willen komen voor de periode 1 mei 2013 tot en met 30 april 2014.

1. Beloningsbeleid

- Wij stellen voor de salarissen met ingang van 1 mei 2013 structureel met 2,5 % te verhogen.
- Wij stellen voor te komen tot een wijziging van de verdeling van de pensioenpremie. Uiteindelijk willen wij komen op een premieverdeling waarbij de werknemer 1/3 aan pensioenpremie bijdraagt en de werkgever 2/3 voor haar rekening neemt. Bij deze cao willen wij een stap daartoe zetten. Dat dient voor ons een forse te zijn. Wij zijn van mening dat de consequenties van de komende pensioenpremie verhoging, welke door de financiële crisis is veroorzaakt, niet op het conto van de koopkracht van werknemers kan worden geschreven.
- Wij stellen voor dat de directie van een jeugdzorgorganisaties (of in voorkomende gevallen de Raad van Bestuur) zich ten aanzien van de eigen salariëring conformeert aan de maximale loonstijging zoals overeengekomen bij deze cao.

2. Vergoedingen

- Werknemers hebben recht op een fatsoenlijke vergoeding voor reiskosten voor woon- werkverkeer en voor dienstreizen. Wij stellen voor de eigen bijdrage voor woon- werkverkeer te schrappen. Ook stellen we voor om de in de cao genoemde maximumafstand die voor vergoeding in aanmerking komt (20 kilometer) te schrappen voor medewerkers die aantoonbaar met Openbaar Vervoer reizen.

We willen graag snel voortgang maken met de afspraak uit de vorige cao om te praten over de verschillende regelingen voor reiskosten in de cao. In dat verband willen we met u bespreken of en in hoeverre de afspraak in artikel 29.7 van de cao werkt waarbij de vergoeding dienstreizen, binnen gestelde kaders, is overgedragen naar het overleg tussen werkgever en medezeggenschap.

- We stellen voor om de tegemoetkoming in de premie van de zorgverzekering (artikel 29 lid 8) te verhogen naar € 30,- bruto per maand

3. Wetgeving en sociale zekerheid

- Voor mensen met een handicap is het nog moeilijker om zich een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Wij stellen voor om tenminste 1 arbeidsgehandicapte per

100 werknemers aan te nemen. In samenwerking met het UWV Werkbedrijf worden arbeidsgehandicapten gezocht welke in aanmerking komen voor vacatures van functies die gegeven de individuele competenties en vaardigheden realistisch zijn. Waarbij voldoende begeleiding gegarandeerd is.

- De wachtgeldregeling dient te worden aangepast aan de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Nu wordt in de beide wachtgeldregelingen nog uitgegaan van 65 jaar.

4. Persoonlijke ontwikkeling

- Employability en arbeidsmarktfitheid worden met alle ontwikkelingen in de komende jaren steeds belangrijker. In dat kader stellen we voor om het percentage van de loonsom dat ten minste moet worden gebruikt voor opleidings- en loopbaanbeleid te verhogen naar 2%
- We vinden dat de kosten (inclusief tijd) voor de verplichte wettelijke (her)registratie en de daarbij behorende scholing voor rekening moeten komen van de werkgever.

Daarnaast wensen we dat de verplichte scholing voor MBO-ers op HBO-functies als gevolg van deze registratieverplichting voor rekening van de werkgever komt.

Ook willen we met u zoeken naar een oplossing voor de registratie op het opleidingsniveau voor die werknemers die nu een functie vervullen onder hun opleidingsniveau.

- In de huidige cao is op enkele plaatsen de intentie uitgesproken om thuiswerk en niet plaats- en tijdgebonden werken te stimuleren. Tegelijkertijd komt van deze intenties op dit moment nog niet zoveel terecht. Graag overleggen we met u hoe we deze zaken kunnen stimuleren bijvoorbeeld door het actualiseren van de voorbeeldregeling die eerder gemaakt is en het stimuleren van het maken van een regeling op lokaal niveau.
- Mindfulness als arbeidsvoorwaarde is een stap in de verdere ontwikkeling van gezondheidsmanagement t.b.v. de mentale weerbaarheid en persoonlijke ontwikkeling van de jeugdwerker. De goede resultaten uit de pilot Mindfulness rechtvaardigen een structureel aanbod van Mindfulness voor de werknemers in de Jeugdzorg.

5 Studenten en leerlingen

- Jongeren moeten aan het begin van hun loopbaan meer kansen krijgen om zich een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Daarvoor zijn goede stageplaatsen van groot belang. Wij willen ons sterk maken voor 1 stage plek per 50 werknemers. Goede begeleiding is hier van vitaal belang.
- De stagevergoeding wordt geïndexeerd conform de structurele contractsalarisstijging.

6. Flexibele contracten

- We willen graag met u afspraken maken over de flexibele schil binnen de jeugdzorgorganisaties. Daarbij beogen wij om de werknemers die in de flexibele schil werken eerder dan nu in de vaste formatie op te nemen.

7. Arbeidsomstandigheden

- We ontvangen van onze leden veel signalen over toename van werkdruk en werkstress. Ook uit onderzoeken van de arbeidsinspectie, en uit eigen waarnemingen van jeugdzorgorganisaties blijkt steeds weer sprake van een zeer forse werkdruk en allerlei elementen die tot werkstress kunnen leiden. We willen graag met u overleggen hoe we hier afspraken over kunnen maken.

8. Verlofregelingen

- We willen graag met u afspraken maken over een uitbreiding van het vaderschapsverlof naar 10 dagen
- de huidige partnerdefinitie in de cao gaat uit van het samenwonen op hetzelfde adres. Dat heeft onder andere consequenties voor de verlofregelingen in artikel 23 en 24 van de cao. We stellen voor om deze definitie zodanig te redigeren dat ook verlof kan opgenomen indien de partners niet op hetzelfde adres wonen.

9. Werkgeversbijdrage

- We willen met u afspraken maken over een werkgeversbijdrage richting de werknemersorganisaties. Daarbij willen we met u bekijken hoe we kunnen toegroeien naar de AWWN-norm voor deze werkgeversbijdrage.

10. AVV

- We zijn voor gelijk(waardige) arbeidsvoorwaarden en tegen oneerlijke concurrentie en stellen daarom voor de cao voor te leggen voor algemeen verbindend verklaren.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen, aan te vullen of 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.
