

Zoetermeer, 7 februari 2011

Geachte heer van der Plank,

In verband met het expireren per 1 maart 2011 van de huidige cao GGZ treft u ten behoeve van de binnenkort te starten onderhandelingen voor een nieuwe cao, hierbij de voorstellen van de zijde van werknemersorganisaties aan. Werknemersorganisaties zijn de afgelopen weken volop bezig met de voorbereidingen om tot een inzet voor een nieuwe cao GGZ te komen. Werknemersorganisaties willen zich tijdens de komende onderhandeling inzetten om het werk aantrekkelijker te maken. Daar hoort een goede cao bij. Deze brief geeft een overzicht van de punten die hiertoe kunnen bijdragen.

Werknemersorganisaties komen op basis van het economisch beeld tot de conclusie dat de ruimte voor verbeteren van arbeidsvoorwaarden in 2011 komt op 3%. Maximaal 2% van deze ruimte is voor verhoging van de lonen, de overige ruimte is voor afspraken over goed werk. We verwachten hiermee boven het inflatie niveau te komen.

Boeien en binden zijn belangrijke thema's bij deze onderhandelingen. We willen voor werknemers afspraken maken die leiden tot een duurzame inzet van zowel oud als jong. Wij willen voor de werknemer die werkzaamheden verricht in de flexibele schil van de instellingen afspraken maken tot meer zekerheid. Zij zijn gebaat bij een vast contract met voldoende uren om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien. Voor alle generaties geldt dat goede afspraken over werk en rusttijden gemaakt moeten worden. Voor jongeren die stage lopen binnen uw instellingen geldt dat afspraken worden gemaakt voor een goede stage, met een geïndexeerde vergoeding en een vergoeding van kosten.

De kern van het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden is voor werknemersorganisaties duurzaam ondernemen met visie voor de toekomst, slimmer werken en investeren, zodat je in elke levensfase kunt ontwikkelen. Scholing is daarbij voor werknemers essentieel om zich te kunnen ontwikkelen en daarbij de betrokkenheid bij het werk of gewenste mobiliteit te vergroten.

CAO- INZET GGZ 2011 – 2012, gezamenlijke werknemersorganisaties

1. Beloningsbeleid

- Wij stellen voor de salarissen met ingang van 1 maart 2011 structureel met 2% te verhogen.
- Wij stellen voor de eindejaarsuitkering verder uit te bouwen zodat deze uiteindelijk het niveau van een 13e maand bereikt. Er komt een bodem bij het bepalen van de eindejaarsuitkering op het niveau inpassingstabel nummer 21.

- Wij stellen voor de ORT (onregelmatigheidstoeslag) te verbeteren door het plafond voor de berekening te verhogen van ip (inpassings)-nummer 19 naar 21.
- Wij stellen voor afspraken te maken voor werknemers die het einde van hun loonschaal hebben bereikt. Het voorstel is: werknemers na 5 jaar op het maximum van hun salarisschaal een extra trede toe te kennen.
- Wij stellen voor te komen tot een verdeling van de pensioenpremie waarbij van werknemers een bijdrage van 48% en werkgevers 52% van de premie voor hun rekening nemen.
- Wij stellen voor dat de leden van de Raad van Bestuur zich conformeren aan de maximale loonstijging zoals overeengekomen bij deze cao.
- Wij stellen voor de salarisschaal voor aios uit te breiden met drie periodieken (ip nr. 48, 50 en 52) en een afspraak te maken ter voorkoming van salarisachteruitgang van aios die de opleiding gaan doen.
- De eindejaarsuitkering wordt bij uitdiensttreding op basis van het maandsalaris bij einde dienstverband naar rato van het aantal maanden dat de werknemers na december van het vorige jaar in dienst is geweest berekend.

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, wat er onder andere op neer komt dat als werknemers met het openbaar vervoer reizen dit volledig door de werkgever, via een jaartrajectkaart wordt vergoed.
- Wij stellen voor de gemaakte reiskosten in dienstreizen, bereikbaarheidsdiensten en consignatie diensten of overwerk te verhogen naar 36 cent per kilometer De vergoeding voor nachtarbeid moet worden verhoogd tot 55% (H 10 A, artikel 3 en B, artikel 4 en C, artikel 6)
- Wanneer op jaarbasis meer dan 5% van het aantal gewerkte diensten afwijkt van het oorspronkelijke rooster door wijzigingen door de werkgever, ontvangt de werknemer een bijzondere beloning in de vorm van een geldbedrag.

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.
- De werknemersdefinitie wordt aangepast. De bepaling dat de cao niet van toepassing is op werknemers van 65 jaar of ouder komt te vervallen. Dit heeft ook effect voor een eventuele nieuwe sollicitant van 65 jaar of ouder. Met deze nieuwe werknemer kan een contract voor bepaalde tijd worden aangegaan.

- Wij stellen voor in Hoofdstuk 9 aanvullend op te nemen dat de loondoorbetaling, tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, ook van toepassing is bij de arbeidsongeschikte werknemer die in het kader van zijn re-integratieplan, op arbeidstherapeutische basis werk verricht, stage loopt of scholing volgt.

4. Persoonlijke ontwikkeling

Een levenlang leren is een belangrijk middel voor werknemers om hun positie op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren. Daarom is het belangrijk dat werkgevers en werknemers zich inzetten voor meer scholing- en ontwikkelingsfaciliteiten. Wij stellen voor om afspraken te maken waarin het traditionele arbeidspatroon wordt doorbroken. Dit door werknemers die zich willen omscholen, in alle fases van hun leven, daartoe in de gelegenheid te stellen. Voor alle medewerkers dienen in de instellingen op de persoon toegewezen scholingsbudgetten beschikbaar te zijn.

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.
- Voor alle stagiaires wordt een stage overeenkomst afgesloten.
- De stagevergoeding wordt geïndexeerd op basis van de structurele contractloonsstijging.
- Voor stagiaires die geen OV studentenkaart hebben geldt dat zij een reiskostenvergoeding ontvangen op basis van de cao reiskostenvergoeding.

6. Arbeidstijden

- Wij stellen voor, voorafgaande aan de bij rooster vastgestelde vrije dagen, dat aan de medewerker geen bereikbaarheid- aanwezigheid en consignatiediensten worden opgedragen.
- Wij stellen voor dat werknemers op hun vrije dag niet meer worden opgeroepen.
- Wij stellen voor een onderzoek te doen om te bezien in hoeverre thuis/telewerken kan worden ingevoerd.
- Er wordt steeds meer over gegaan tot het inzetten van korte diensten. Hierdoor moeten parttimers vaker komen. Fulltimers hebben vrijwel nooit meer drie dagen vrij op deze manier. Het aanbieden van grote contracten en het werken in een 36-urige werkweek dienen aantrekkelijk te blijven. De inzetbaarheid per werkweek per werknemer dient in verhouding te staan tot de omvang van het arbeidscontract, waarbij een maximum geldt van vijf werkdagen per kalenderweek.
- De zin “tenzij de werkzaamheden verbonden aan de functie hiertegen verzet” uit Hoofdstuk 6, artikel 3 lid 3 komt te vervallen.

Overige voorstellen:

- Er is steeds meer te bespreken op instellingsniveau. Daarom willen we dat vakbondsfaciliteiten verbeteren. Wij wensen binnen afzienbare termijn te komen tot een werkgeversbijdrage die is gebaseerd op de overeengekomen modelregeling tussen AWWN en vakcentrales. In dit kader stellen wij voor de werkgeversbijdrage te verhogen.
- Wij zijn van mening dat vakbondswerk geen strikt nationale aangelegenheid is. Wij onderhouden contacten met diverse internationale organisaties en we onderhouden contacten met zusterorganisaties in het buitenland. Wij willen met u afspraken maken over een financieringsbron ter ondersteuning van het werk dat in dezen wordt verricht.
- Wij stellen voor als gevolg van het wetsvoorstel vakantiewetgeving te komen tot aanpassing van de huidige daarmee verband houdende cao regelingen, waaronder het LFB.

Werkings sfeer Wij zijn voor gelijk(waardig)e arbeidsvoorwaarden en tegen oneerlijke concurrentie. Wij stellen voor cao voor te leggen voor algemeen verbindend verklaren.

Looptijd

Wij stellen voor de looptijd van de nieuwe cao voor een jaar overeen te komen, vanaf 1-3-2011 tot 1-3-2012

De volgende verenigingen willen wij in federatieverband van de FBZ aanmelden bij de cao GGZ. NVLKNF, VPH Zorg en NVBT, NVDAT, NVDT en NVvMT.

Tot zover de voorstellen. 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.

Ik wens ons onderhandelingen in een constructieve sfeer.

Namens werknemersorganisaties,

Elise Merlijn, Bestuurder Zorg Abvakabo FNV