

CAO-inzet VVT 2023 - 2024

In het vroege voorjaar van 2022 hebben bonden en werkgevers een grote stap gezet in de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden binnen de VVT. Met een volledig herschreven cao-tekst, harmonisering van verschillen tussen medewerkers die praktisch hetzelfde werk doen en belangrijke stappen op het gebied van rooster-afspraken. Ook de coalitie van sociale partners in de VVT heeft naar de mening van CNV Zorg en Welzijn mooie resultaten opgeleverd.

Op het moment van het maken van de afspraken konden wij echter niet vermoeden wat de gevolgen van de inval van Rusland in Oekraïne zouden hebben voor de wereldeconomie en daarmee ook voor de koopkracht van de werknemers in de VVT. Deze buitengewone omstandigheden leiden ertoe dat CNV het noodzakelijk acht om met een aanvullende looneis binnen de VVT te komen voor 2023, nog tijdens de looptijd van de huidige cao. Dit doen wij binnen de context van vervroegde onderhandelingen over een nieuwe cao die per 1 januari 2024 in moet gaan.

Naast koopkrachtherstel en behoud hebben wij uiteraard een bredere agenda voor deze onderhandelingen. Waardering, verlaging van de werkdruk en verdere verbeteringen in de zeggenschap over werk zijn cruciaal om de sector een aantrekkelijke werkgever te laten zijn. Onze leden wijzen erop dat zij vaak kosten moet maken om te komen werken, ZZP-schap nog steeds aantrekkelijker is qua inkomen, roosters en werkinhoud dan een vaste baan en werknemers moeten vechten om vrij te kunnen krijgen maar wel om de haverklap extra diensten moeten draaien.

Betere waardering, en niet alleen in financiële zin, is cruciaal om voldoende collega's te behouden en de elkaar versterkende effecten van te hoge werkdruk, ziekteverzuim en verloop te doorbreken. Daarvoor is het nodig de medewerker op de een te blijven zetten en daarin ook stevige keuzes te durven maken. Wij doen hiertoe de volgende voorstellen:

1. Salaris

Al sinds het najaar van 2022 zijn wij met de werkgevers binnen de VVT in gesprek over een aanvulling op de loonafspraken van de huidige cao. Tot op heden is dit echter nog niet gelukt. CNV vraagt om een loonsverhoging, al dan niet in een aantal stappen, die zorgt voor koopkrachtherstel in 2023 en daarna koopkrachtbehoud in 2024. Wat ons betreft moet de eerste substantiële verhoging zo snel mogelijk in 2023 gerealiseerd worden. Wij willen daarbij extra aandacht voor de werknemers in de laagste schalen die het meeste lijden onder de stijging van de vaste lasten. Dit kan bijvoorbeeld door een bodem in de loonafspraken in te bouwen. Gezien de onzekerheid rond de inflatie, stellen wij een cao voor met een looptijd tot uiterlijk eind 2024. Met daarin een afspraak dat bij onverwachte pieken in de inflatie, de cao kan worden opengebrouwen voor verbeteringen in de loonontwikkeling.

2. ORT en beleid rond min-uren

Wij stellen voor om het uurloon voor de ORT gelijk te trekken met het daadwerkelijke uurloon van betrokken medewerker. Daarnaast willen wij dat de ORT mee gaat tellen voor berekening van het vakantiegeld.

Het beleid rond min- en plusuren blijft een lastig punt in de sector. Wij hopen dan ook op mooie uitkomsten van de huidige werkgroep op dit onderwerp. Wij stellen voor om eventuele verbetervoorstellen zo snel mogelijk door te voeren, eventueel al tijdens de looptijd van komende cao. Daarnaast willen wij graag de praktijk rond min-uren bij (langdurige) ziekte verbeteren, door af te spreken dat tijdens ziekte geen nieuwe min-uren kunnen ontstaan.

3. Reiskosten

De reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer is aan verbetering en vergroening toe. We stellen voor om de kosten voor reizen met OV volledig te vergoeden, om de keuze voor het OV aantrekkelijker te maken. Daarnaast willen we de kilometervergoeding verhogen naar het maximale belastingvrije tarief en de beperking van het maximale aantal kilometers schrappen.

Tot slot willen wij een thuiswerk-vergoeding introduceren van 3,00 euro per thuisgewerkte dag, zodat hier in de hele sector gelijk mee wordt omgegaan.

4. Loongebouw en functiewaardering

Wij willen, na de volledige vernieuwing van de cao, ook afspraken maken over het ontwerpen van een nieuw loongebouw en het tijdspad daar naartoe. Het nieuwe loongebouw moet dezelfde uitgangspunten hebben als de nieuwe cao. Begrijpelijk voor de medewerker en met dezelfde effecten bij promotie, overgang naar een volgende trede of loonsverhoging voor iedereen.

In samenhang hiermee willen we dat de VVT zich inzet voor een actualisering van de functiewaardering binnen FWG en het hanteren van 1 functiewaarderingssysteem voor de hele zorgsector.

5. Vast dienstverband gaat voor inhuur van ZZP

VVT-instellingen huren op grote schaal ZZP'ers in, betalen die soms fors hogere salarissen dan de vaste medewerkers, laten ZZP'ers hun diensten kiezen en passen de inzet van vaste medewerkers daarop aan. Het is tegen die achtergrond niet verwonderlijk dat steeds meer werknemers kiezen voor ZZP. Wij willen dat in de cao wordt vastgelegd dat ingehuurd krachten in overeenstemming met de cao worden beloond. Een beloning die afwijkt van de functionele FWG-schaal is op grond daarvan niet toegestaan.

Verder willen we dat vaste werknemers eerste keuze krijgen bij invulling van diensten en vaststellen van roosters.

6. Generatiebeleid

In de huidige cao is op basis van afspraken in het Pensioenakkoord uit 2019 een afspraak gemaakt over medewerkers die 45 jaar in de zorg hebben gewerkt. Op dit moment wordt in Den Haag gesproken over een eventuele verlenging van de afspraken uit het pensioenakkoord. Wij willen graag tijdens de looptijd van deze cao een evaluatie van de huidige afspraak binnen de VVT en een onderzoek naar de toekomstige mogelijkheden en behoeften bij medewerkers rond vervroegd uittreden in de sector. Bijvoorbeeld in de eventuele volgende tranche van MDIEU.

7. Diversiteit en tegengaan van agressie

Ondanks de krappe arbeidsmarkt blijven ook in de VVT kansen onbenut. CNV stelt voor om van diversiteit en het tegengaan van discriminatie een thema te maken in het HR-beleid van instellingen in de VVT.

Daarnaast krijgen wij van leden te horen dat sprake is van een toename van agressie in de werkomgeving. Wij denken dat dit mede wordt veroorzaakt door tekorten in de zorg en het toenemende beroep op mantelzorgers. Wij stellen voor hier specifiek aandacht aan te besteden en medewerkers enerzijds beter te beschermen en anderzijds te helpen met het omgaan met deze situaties. Medewerkers mogen niet de kop van jut worden van de huidige zorgcrisis.

8. Afspraak t.b.v. vrouwen in de overgang

CNV vindt het belangrijk om de werksituatie en inzetbaarheid van vrouwen in de overgang te verbeteren en het onderwerp verder uit de taboesfeer te halen. Het informeren over en bespreekbaar maken van klachten van de overgang en gevolgen daarvan kunnen mogelijk (langdurig) verzuim voorkomen. Sociale partners zetten via het A+O fonds VVT (via MDIEU) een project op om dit onderwerp op de HR-agenda te krijgen en praktische handvatten te bieden voor organisaties.

9. Disclaimer

Tot slot geven wij hier graag aan dat wij ons het recht voorbehouden om gedurende de onderhandelingen, als ontwikkelingen daarom vragen, nieuwe punten in te brengen. Ook gebruiken wij de onderhandelingen graag om, waar wenselijk, de huidige cao-teksten aan te scherpen en verbeteren op basis van de tot nu toe opgedane ervaringen met de nieuwe tekst.