

Toelichting afspraken en aanbod cao VGZ

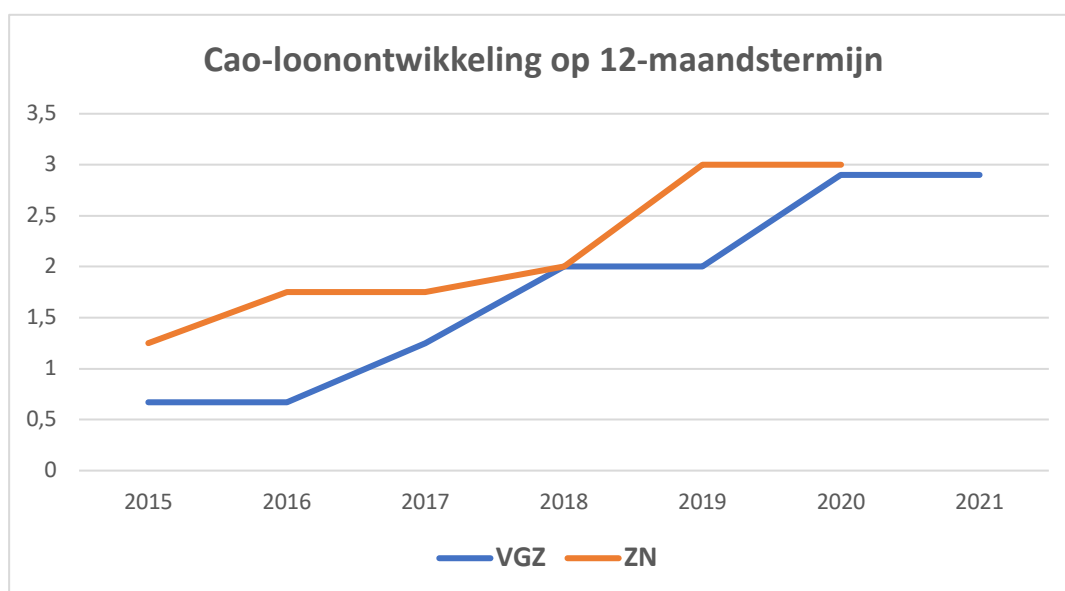
Looptijd

VGZ vindt het belangrijk om op basis van het pakket aan afspraken een looptijd overeen te komen van 24 maanden (1 januari 2020 tot en met 31 december 2021).

Collectieve loonsverhoging

Gedurende de looptijd van de cao stelt VGZ voor om op twee momenten een structurele loonsverhoging te laten plaatsvinden van totaal 5,8%. Op 1 januari 2020 vindt er een loonsverhoging plaats van 3% en op 1 januari 2021 een loonsverhoging van 2,8%.

Toelichting vakbonden: Op basis van dit voorstel constateren wij dat het voorstel van VGZ weer onder het niveau uitkomt van de cao voor de Zorgverzekeraars. Sinds dat VGZ in 2015 over is gegaan naar een eigen volwaardige cao, is de cao-loonontwikkeling achter gebleven ten opzichte van de cao voor de Zorgverzekeraars. Hierdoor zijn de cao-loonschalen in de cao voor de Zorgverzekeraars hoger dan in de cao VGZ.



Overige arbeidsvoorwaarden

Nog voordat het cao-overleg was gestart, heeft VGZ nadrukkelijk al twee wensen op tafel neergelegd. Er moest een alternatief komen voor de extra verstrekkingen vanuit de collectieve zorgverzekering en VGZ wilde de wijze waarop de individuele loonsverhoging wordt vastgesteld veranderen.

Extra verstrekkingen

Voor de extra verstrekkingen is er een alternatief gevonden. Enerzijds zal de maandelijkse werkgeversbijdrage van 50 euro bruto per maand worden verhoogd en in het eerste jaar zal VGZ de volledige eigen bijdrage voor Fot Boutiqs voor haar rekening nemen. Deze investering wordt volledig gefinancierd vanuit het bestaande budget van de extra verstrekkingen.

Individuele loonsverhoging

VGZ wil af van het systeem dat de individuele loonsverhoging vastgesteld wordt op basis van de geleverde prestaties. Men wil dit vervangen door een jaarlijkse vaste periodiek. CNV Vakmensen heeft hier geen bezwaar tegen en we kunnen het met VGZ eens worden over een grotere periodiek dan VGZ eerst voorstelde. Deze afspraak is slechts voor ongeveer de helft van de medewerkers van belang. De overige 50% van de medewerkers ontvangt al het salarismaximum en komt dus niet in aanmerking voor een individuele loonsverhoging.

Pensioen

VGZ heeft aangegeven dat op basis van de huidige afspraken over de financiering van de pensioenregeling en de aangekondigde premieverhoging, het opbouwpercentage in 2020 omlaag moet. Hierdoor bouwt de medewerker vanaf 2020 minder pensioen op. Wij willen graag met VGZ praten of er een oplossing gevonden kan worden om dit te voorkomen. Dit kan betekenen dat de huidige cao-afspraken over pensioen gewijzigd moeten worden. VGZ is bereid om hierover met ons in gesprek te gaan.

Persoonlijk opleidingsbudget

In de cao hebben we een afspraak gemaakt dat elke medewerker in 2018, 2019 en 2020 een persoonlijk opleidingsbudget krijgt van 500 euro. Deze afspraak is destijds gemaakt in relatie met de afspraken die we gemaakt hebben over het sociaal plan. Daarbij is aangegeven om na 2020 deze afspraak voort te zetten, tenzij uit de evaluatie iets anders zou blijken. Deze evaluatie is inmiddels afgerond. VGZ heeft op basis van de evaluatie aangeboden het Persoonlijk opleidingsbudget ook na 2020 voort te zetten.

Geboorteverlof

Op dit moment heeft de medewerker wettelijk recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. In de cao hebben we een ruimere afspraak gemaakt. Elke medewerker bij VGZ die geboorteverlof opneemt heeft recht op drie weken betaald verlof. Per 1 juli 2020 wordt de wettelijke regeling rondom geboorteverlof verruimd. Je blijft dan recht houden op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. Vervolgens heb je recht om vijf weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. Tijdens het aanvullend geboorteverlof heb je recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon. Deze uitkering is gemaximeerd tot 70% van het maximumdagloon. Met VGZ zijn we overeengekomen om in de nieuwe cao een ruimere afspraak op te nemen dan de wettelijke regeling. Elke medewerker die geboorteverlof opneemt heeft recht op zes weken verlof met behoud van het volledige salaris.

Overige afspraken

Naast bovengenoemde afspraken hebben we afspraken gemaakt van tekstuele aard.

Conclusie

Als we naar het bod van VGZ kijken concluderen wij dat de collectieve loonsverhoging achterblijft ten opzichte van de cao voor de Zorgverzekeraars. Hierdoor wordt het verschil in de cao-loonschalen tussen de cao voor de Zorgverzekeraars en de cao VGZ alleen maar groter. Als we geen afspraak weten te maken over de herfinanciering van de pensioenregeling, moet het opbouwpercentage voor 2020 worden verlaagd. De pensioenregeling van VGZ wordt hiermee een mindere regeling dan de pensioenregeling in

de cao voor de Zorgverzekeraars. De investering in de overige arbeidsvoorwaarden zijn minimaal. We concluderen dan ook dat het arbeidsvoorwaardenpakket bij VGZ achterblijft ten opzichte van haar concurrenten. Ook VGZ merkt dat er krapte is op de arbeidsmarkt. In tijden dat het financieel voor de wind gaat is het dan ook nu juist het moment om te investeren in medewerkers.

Voorstel vakbonden

Het voorstel wat we als gezamenlijke vakbonden voor de nieuwe cao bij VGZ hebben ingediend behelst het volgende:

- Looptijd 12 maanden (1 januari 2020 tot 1 januari 2021);
- Collectieve loonsverhoging van 3,5% per 1 januari 2020;
- Afspraak herfinanciering pensioenregeling;
- Akkoord met het alternatief voor de extra verstrekkingen;
- Akkoord met de invoering over nieuwe wijze waarop de individuele loonsverhoging wordt vastgesteld;
- Akkoord nieuwe afspraak geboorteverlof.

Zoals je kunt zien zitten de ideeën van de vakorganisaties en VGZ nog ver of redelijk ver uit elkaar. Zowel de vakorganisaties als VGZ hebben aangegeven dat we aan het eind van ons onderhandelingsmandaat zitten. We hebben daarom aangegeven eerst met de leden te willen praten, voordat we de cao-onderhandelingen voortzetten. Wat wil jij dat we voor jou bereiken?