

Inhoud

Conversie nieuwe schalen CAO VVT
VOG verklaring in de zorg
Werkloosheid stijgt, maar minder hard
AOW partnertoeslag
Doorwerkbonus

Extra personeel voor de zorg
Via Twitter de cao onderhandelingen volgen
Einde arbeidsovereenkomst bij 65 jaar
Dekkingsgraad pensioenfonds Zorg en Welzijn
Uitrol SDB*ZorgPlanner



Conversie nieuwe schalen CAO VVT

In de vorige nieuwsbrief is een toelichting gegeven op de conversie naar de nieuwe schalen van de CAO VVT per 1 juli 2009. Naar aanleiding van dit artikel zijn diverse vragen gesteld waarvan wij een deel hierna zullen behandelen.

Salarisgarantie functiegroep 35 en hoger

In het oude salarisgebouw van de Verpleeg- en verzorgingshuizen waren de periodieken aan het begin van de schalen vaak twee inpassingsnummers groot. In het nieuwe loongebouw van de CAO VVT is bij een aantal schalen de stap verkleind naar één inpassingsnummer. De vraag die een aantal werkgevers heeft gesteld is of de salarisgarantie ook voor de toekenning van deze periodieken geldt. Het antwoord daarop is 'nee'. Actiz heeft nogmaals bevestigd dat de salarisgarantie uitsluitend geldt voor de schalen 5 tot en met 30. Als toelichting volgt hierna een voorbeeld:

Een werknemer was in juni ingeschaald in V&V schaal 35-01 (inpassingsnummer 12). In augustus zou deze werknemer de jaarlijkse periodiek ontvangen en doorschuiven naar schaal 35-02 (inpassingsnummer 14 = bedrag € 1.961,24). Echter de conversie per 1 juli maakt dat schaal 35-01 wordt geconverteerd naar schaal 35-02 in de reeks CAO VVT (blijft inpassingsnummer 12). Het salaris van de werknemer wijzigt dus niet. In augustus ontvangt de werknemer de jaarlijkse periodiek en wordt ingeschaald in 35-03 (inpassingsnummer 13 = € 1.899,01). Kortom, vanaf dat moment ontvangt de werknemer als gevolg van het nieuwe salarisgebouw € 62,23 op fulltime basis minder en voor deze situatie geldt geen salarisgarantie. De werknemer kan op grond van de salarisgarantieregeling ook geen extra periodiek claimen.

Overgang jeugdschaal en aanloopschaal

In de nieuwe CAO VVT wordt het begrip 'aanlooperperiodiek' nog heel summier genoemd. Op de vraag of de oude voorwaarden ten aanzien van het aantal functiejaren in de aanloopschalen uit de sector V&V nog van toepassing zijn, heeft Actiz geantwoord dat het onderscheid aanloopschaal – functionele schaal en de daaraan gekoppelde voorwaarde van functiejaren per 1 juli 2009 is komen te vervallen. Oftewel, vanaf 1 juli wordt aangesloten bij de schaalopbouw volgens de voormalige CAO Thuiszorg. Die CAO kende slechts twee aanlooperperiodieken.

Dit heeft als consequentie dat werknemers in de jeugdschalen bij het bereiken van de 21-jarige leeftijd ingeschaald moeten worden in de eerste trede van de functionele schaal. Deze trede komt overeen met de aanlooperperiodiek 0. In tegenstelling dat wat in de vorige nieuwsbrief werd gemeld, worden de aanlooperperiodieken dus niet overgeslagen. De salarisreeks in SDB*Salaris is op dit punt aangepast zodat werknemers automatisch vanuit de jeugdschaal in de periodiekmaand worden overgeplaatst naar de functionele schaal met de aanlooptrede 0.

Combifunctie

SDB*Salaris biedt de mogelijkheid om een werknemer met een combifunctie een gemiddeld salaris toe te kennen. Daartoe kan gebruik gemaakt worden van de invoercodes 534 en 535: *Schaal en trede 1*, de invoercodes 539 en 540: *Schaal en trede 2* en invoercode 542: *Procentuele verdeling*.

Deze methodiek is alleen toepasbaar als beide reeksen uit dezelfde cao-tabel komen. Door de conversie naar het nieuwe salarisgebouw kan zich een probleem voordoen. Als namelijk de eerste schaal kleiner of gelijk aan

schaal 30 was (dus is daarop de garantieregeling van toepassing) en de tweede schaal hoger dan schaal 30 was, zal na de conversie zowel de reeks uit de cao-tabel 02 (CAO V&V garantiereeks) als de reeks uit de cao-tabel 20 (CAO VVT) moeten worden aangeroepen. En dat is dus niet mogelijk. In die gevallen zal de salarisadministratie moeten kiezen om ofwel zelf een nominaal salaris toe te kennen of een inschaling te kiezen die de gewenste situatie benadert.

Loontoeslag of garantietoeslag

Via de invoercodes 547: *Loontoeslag* en 549: *Garantietoeslag* kan een werknemer een vaste toeslag op het salaris toegekend worden. Vaak is de toeslag gebaseerd op een toezegging of loongarantie. Door de conversie naar het nieuwe salarisgebouw kan een werknemer een hoger salaris gaan verdienen dan vóór 1 juli. Het is dan de vraag of ook niet de loontoeslag of de garantietoeslag moeten worden aangepast. Daarom het advies, in het geval deze invoercodes worden gebruikt, de toeslagen te toetsen aan de afspraken en zonodig bij te stellen.

VOG verklaring in de zorg

Mensen die in de zorg willen gaan werken zullen straks moeten beschikken over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG verklaring), of zoals dat in de volksmond heet, een Verklaring van goed gedrag. De ministeries van VWS en Justitie werken aan dit plan, maar het is zo goed als zeker dat een verplichte VOG voor de hele zorg er gaat komen.

Deze verplichting was eind 2008 al toegezegd aan de Tweede Kamer maar medio juni heeft staatssecretaris Bussemaker tijdens het Algemeen Overleg over de toekomst van de AWBZ aangegeven dat het de bedoeling is dat de maatregel op korte termijn ingevoerd zal gaan worden. Aanvankelijk was het de gedachte om deze verplichting alleen aan artsen en verpleegkundigen (ingeschreven in het BIG-register) op te leggen, maar nu lijkt het er op dat de kring aanzienlijk wordt uitgebreid tot alle medewerkers.

Een Verklaring Omtrent Gedrag moet de medewerker persoonlijk aanvragen bij de gemeente. Uit de verklaring moet dan blijken dat de persoon geen voor de functie relevante strafbare feiten heeft gepleegd.

Werkloosheid stijgt, maar minder hard

Sinds begin 2009 vertoont de werkloosheid in ons land weer een stijgende lijn. Het CBS meldde dat in de maand mei de arbeidsmarkt opnieuw verslechterd is. Eind mei is 4,6% van de beroepsbevolking werkloos. In bijna alle sectoren is de dreiging van werkloosheid groter geworden. Er zijn uitzonderingen, want de gezondheidszorg lijkt voorsnog in gunstige omstandigheden te blijven verkeren. Hoewel veel werknemers wel een

andere baan zouden willen, is het logisch dat de meesten de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt afwachten.

Veel deskundigen menen dat na de zomervakantie de werkloosheid fors gaat toenemen. Gesproken wordt over aantallen van honderdduizenden. Het CPB noemt zelfs 730.000 werklozen in 2010, een aantal dat wij sinds de jaren tachtig niet meer hebben gekend. En laten wij eerlijk zijn, er zijn signalen genoeg om te verwachten dat deze voorspelling gaat uitkomen. De vraag in de sector vervoer is sterk gedaald. De bouw zegt weinig opdrachten meer te hebben en vrees na de bouwvak tienduizenden werknemers te moeten ontslaan. Ook andere sectoren noemen de zomervakantie het keerpunt in de werkvoorraad. Het UWV Werkbedrijf meldt een forse stijging van het aantal ontslagaanvragen en de uitzendbranche zegt het dieptepunt nog niet te hebben bereikt. Alom kommer en kwel, zo lijkt het.

Hoe ernstig en hoe lang die ontslaggolf gaat worden, is moeilijk te voorspellen. Te meer omdat tussen de sombere voorspellingen er ook signalen zijn die de vrees doen afzakken. Zo meldde het CBS dat de stijging van de werkloosheid in mei is afgevlakt ten opzichte van de voorafgaande maanden. Steeg de werkloosheid in de eerste maanden van dit jaar nog met 20.000 per maand, in mei was de stijging 'slechts' 8.000. De deeltijd WW blijkt een succes te zijn en houdt veel werknemers aan het werk. De miljardeninvesteringen van het kabinet in bijvoorbeeld de infrastructuur zullen stilaan effect gaan krijgen op de economie. En macro-economisch gezien stijgen de grondstofprijzen (wat duidt op een toenemende productie) en beginnen bedrijven hun inmiddels geslonken productvoorraden weer aan te vullen. Kortom, signalen die er op duiden dat de donkere wolken beginnen te breken. Daarmee is de ontslagdreiging nog niet gekeerd, maar toch, er gloort hoop.

Het neemt niet weg dat het heel vervelend blijft voor diegenen die hun baan hebben verloren of in de komende tijd hun baan gaan verliezen. Hoewel de werkloosheid nog steeds laag is, moet de economie eerst flink aantrekken voordat de vraag naar personeel weer op gang zal gaan komen. En dat kan nog wel een tijdje duren. Wellicht wordt eind dit jaar het omslagpunt bereikt.

AOW partnertoeslag

In 2015 wordt de partnertoeslag in de AOW afgeschaft. Deze afschaffing betekent dat werknemers die op of na 1 januari 2015 65 jaar worden, geen toeslag meer ontvangen voor hun jongere partner. Nu krijgen partners die nog geen 65 jaar zijn en geen of weinig inkomen hebben, een toeslag van maximaal 50% van het minimumloon. In 1996 is al besloten om de toeslag af te schaffen omdat steeds meer vrouwen economisch zelf-

standig zijn. Bovendien stimuleert het ontbreken van de toeslag de arbeidsparticipatie van de huwelijkspartners. Maar het blijkt dat slechts weinig mensen deze maatregel kennen en daar hun maatregelen voor treffen.

De politiek vreest dat straks veel gepensioneerden met een jongere partner niet in staat zullen zijn rond te komen van uitsluitend hun AOW en pensioen. En wie financieel niet rond kan komen, zal een beroep moeten doen op de bijstand. Een weinig aantrekkelijk vooruitzicht want iedereen weet dat dan eerst het eigen vermogen (de eigen woning) 'opgegeten' moet worden.

Deze constatering is voor staatssecretaris Klijnsma aanleiding om nog dit jaar ruim 1 miljoen inwoners een persoonlijke brief over dit onderwerp te sturen. Zij hoopt dat de mensen daarna hun maatregelen gaan treffen.

Doorwerkbonus

Om het doorwerken te stimuleren, heeft het kabinet eind 2008 besloten een doorwerkbonus te introduceren. Deze is bestemd voor mensen die doorwerken na hun 62e levensjaar. Deze bonus moeten de oudere werknemers claimen bij hun aangifte inkomstenbelasting. De bonus is afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in de loop van het jaar bereikt en de hoogte van de inkomsten uit tegenwoordige arbeid.

Werknemers kunnen via de levensloopregeling geld voor verlof sparen. Dat mogen ze ook opnemen aan het einde van hun loopbaan als vroegpensioen. Gedurende dit verlof krijgen zij hun salaris doorbetaald. Het gevolg is dat ook zij, ondanks dat zij feitelijk al zijn gestopt met werken, in aanmerking kunnen komen voor de doorwerkbonus. Dit is tegen de zin van minister Donner en staatssecretaris De Jager. Zij hebben zich gebogen over het probleem en zijn met een oplossing gekomen. Vanaf 2010 moet de uitkering uit de levensloopregeling bij mensen van 61 jaar en ouder worden aangemerkt als 'inkomen uit vroegere dienstbetrekking' (dus niet langer 'inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking'). Daarmee komen zij, net als mensen met een prepensioen regeling, niet meer in aanmerking voor de doorwerkbonus.

Let wel, deze regeling gaat gelden vanaf 2010. Over 2009 kunnen werknemers van 62 jaar en ouder die geld opnemen uit de levensloopregeling nog gewoon een doorwerkbonus claimen.

Extra personeel voor de zorg

Het UWV en de zorgsector moeten meer en beter gaan samenwerken om nieuw personeel te werven voor de zorg. Gezien de vergrijzing van de samenleving en de stijging van de zorgvraag die daarvan het gevolg zal zijn, neemt de vraag naar personeel in de zorg aanzienlijk toe. Juist nu veel mensen hun baan kwijt raken of dreigen kwijt te raken, acht de politiek de tijd rijp om

mensen te interesseren voor een baan in de zorg. Om die reden wordt 5 miljoen euro beschikbaar gesteld om meer mensen naar de zorgsector te krijgen.

Via Twitter de cao onderhandelingen volgen

Een nieuw fenomeen in de wereld van de cao-besprekingen: leden die via Twitter op de hoogte worden gehouden van de onderhandelingen en in de gelegenheid worden gesteld om te reageren op de voorstellen die op tafel komen. Dat is sinds 25 juni de realiteit bij de onderhandelingen voor de CAO Woningcorporaties. Door deze aanpak wil het CNV de werknemers meer bij de onderhandelingen betrekken en daarmee het draagvlak voor het te bereiken akkoord vergroten. Als deze aanpak succesvol is, moet niet worden uitgesloten dat het navolging zal krijgen bij andere cao onderhandelingen.

Einde arbeidsovereenkomst bij 65 jaar

Veel werkgevers gaan er van uit dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd automatisch eindigt bij het bereiken van de 65 jarige leeftijd. Ten onrechte, want daar is geen wettelijke grondslag voor.

In de meeste cao's is een pensioenbeding opgenomen, een artikel waarin bepaald wordt dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt (zie bijv. art. 2.4 CAO VVT), zonder dat daartoe opzegging vereist is. Maar de kantonrechters Delft en Amsterdam hebben onlangs aangegeven, gegeven de discussie over het langer doorwerken, dat het helemaal niet zo vanzelfsprekend is dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ook niet als er sprake is van een pensioenbeding. Ten aanzien van het pensioenbeding in veel van onze CAO's is in Europees verband twijfel over de vraag of dit überhaupt wel toegestaan is.

De conclusie is dat werknemers die door willen werken na het bereiken van de 65 jarige leeftijd, niet op grond van het pensioenbeding kunnen worden afgewezen. Een werkgever die het dienstverband niet wil voortzetten met een 65 jarige medewerker zal daarom tijdig een ontslagaanvraag bij het UWV moeten indienen. Met nadruk op tijdig, want een ontslagaanvraag na het bereiken van de 65 jarige leeftijd heeft weinig kans van slagen.

Dekkingsgraad pensioenfonds Zorg en Welzijn

De dekkingsgraad van het pensioenfonds Zorg en Welzijn is eind mei weer boven de 100 procent gekomen. Dit is acht procentpunt hoger dan de stand van eind 2008. Die stijging is voor een groot deel toe te wijzen aan de waardeverhoging van de beleggingen. De beleggingen vertegenwoordigden eind mei een waarde van 74,4 miljard euro.

Uitrol SDB*ZorgPlanner

Toen SDB in 2001 startte met de webapplicatie van SDB*Salaris waren de technische mogelijkheden van internet nog betrekkelijk beperkt. Maar sinds die tijd zijn de ontwikkelingen op het gebied van internet heel snel gegaan. Technisch gezien is er nu veel meer mogelijk dan enkele jaren geleden. En die ontwikkelingen wil SDB nu vertalen naar de webtoepassingen. Begin 2008 is gestart met de bouw van een nieuw roostersysteem. Er is gekozen voor het roostersysteem omdat met name in de matrix van het werkrooster technisch gezien veel nieuwe functionaliteiten mogelijk zijn.

Deze opvolger van SDB*Rooster heeft de naam SDB*ZorgPlanner gekregen. De bouw- en testfase van de applicatie wordt begin juli afgesloten, waarna de uitrol vanaf begin augustus zal gaan starten. Alle gebruikers van SDB*Rooster zullen in de komende maanden op een zelf gekozen moment geconverteerd worden naar SDB*ZorgPlanner. Het is een automatische conversie die vanuit SDB Groep in de nacht wordt uitgevoerd zodat u daar als gebruiker het minste last van heeft. Na de conversie heeft het oude SDB*Rooster plaatsgemaakt voor SDB*ZorgPlanner.

Een algemene voorlichting of handleiding zijn beslist niet voldoende om met het nieuwe roostersysteem te kunnen werken. Met name het werkrooster is in SDB*ZorgPlanner zoveel anders en zoveel uitgebreider dan in SDB*Rooster, dat het noodzakelijk wordt geacht om een hands-on uitleg / training op de locatie van de gebruiker te geven. Daarbij nemen de gebruikers plaats achter het eigen systeem en krijgen zij van een SDB consultant in hun live omgeving uitgelegd wat alle mogelijkheden zijn en hoe deze kunnen worden aangeropen en afgesloten. Daarbij krijgen zij een handleiding en een aantal factsheets waarin de meest gebruikte functionaliteiten in een aantal stappen worden uitgelegd. Bijzonder handig om deze in de dagen daarna er nog eens bij te pakken. Tijdens die training kunnen ook de zaken besproken worden die specifiek voor de eigen organisatie zijn. Omdat die training vrij intensief en individueel is, kunnen maar maximaal 3 personen er aan deelnemen.

De gebruikers van SDB*Rooster hebben inmiddels een schrijven ontvangen met daarbij de vraag op welk moment zij de conversie naar SDB*ZorgPlanner willen laten uitvoeren. Het bijgevoegde formulier moet minimaal 3 weken voor de gewenste conversieweek worden ingestuurd, met als uiterste datum vrijdag 11 september 2009.

SDB Groep BV

Weigelia 25 2260 AB Leidschendam
Postbus 302 2260 AH Leidschendam

*Heeft u vragen of opmerkingen over de inhoud van deze nieuwsbrief, dan kunt u contact opnemen met SDB*SalarisService tel. 070-3570888*

Deze nieuwsbrief is met grote zorgvuldigheid samengesteld. SDB Groep aanvaardt geen aansprakelijkheid voor welke schade dan ook als gevolg van de toepassing van de informatie uit deze nieuwsbrief.