

Een CAO, noodzakelijk maar niet eenvoudig



ALV WVF 17 februari 2022



Wat gaan we vanavond bespreken?

1. Procesbeschrijving:

- Een cao vanuit historisch perspectief
- De stappen in het CAO traject
- Het belang van Missie & Visie document
- Onderhandelingsproces, daarom gestaakt!

2. De CAO een noodzakelijk belang, voor rechtzekerheid en verdienmodel!

3. Financiële paragraaf

- Kostprijsonderzoek en benchmark (Gupta, Fys'Optima en BDO)
- Voorstel WVF en voorstel FDV
- Onderhandelingsproces november, december en januari

4. De concept CAO in hoofdlijnen “so far”

5. De alternatieven voor een toekomstige CAO



Een CAO vanuit historisch perspectief

Procesbeschrijving

Laatste CAO 2003

Laatste concept CAO
2009

Prijsindex 2003
(2299,7)

Prijsindexcijfer 2021
(3080,8) 35%

Tarieven lang op
nullijn, lichte stijging

Al ruim 15 jaar
uitholling
verdienmodel

Tallose
beloningsconstructies
ontstaan

Nieuwe wetgeving
(WWZ, WAB)



CAO-traject

Procesbeschrijving





Het belang van Missie & Visie document

Procesbeschrijving

Missie en visie document, wat leg je hiermee vast?

Hoe ga je als sociale partners de branche verder helpen rekening houdend met de (arbeids)marktontwikkelingen en wetgeving, wat wil je samen bereiken?

Waarom missie & visie? Om koers aan te geven voor de toekomst maar ook om terug te grijpen naar de overkoepelende afspraken als je als sociale partners er niet meer uitkomt.

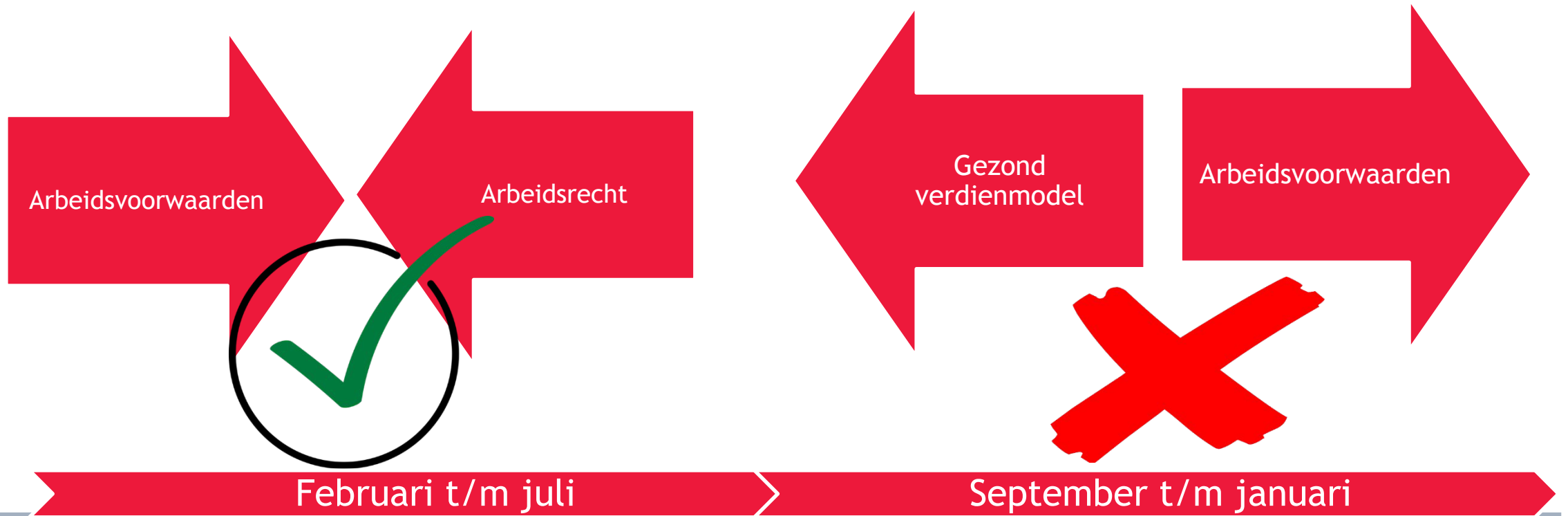
Wat waren de belangrijkste afspraken?

- Creëren rechtszekerheid
 - Fatsoenlijke lonen en arbeidsvoorwaarden op basis van een gezond verdienmodel werkgever
 - Onderkant arbeidsvoorwaarden repareren
-



Het onderhandelingsproces, daarom is het nu gestaakt

Arbeidsrechtelijk en arbeidsvoorwaarden overeenstemming, op financieel vlak verschil te groot!!





CAO is van groot belang

Bieden rechtszekerheid

Fysiotherapiebranche kent (te)veel soorten arbeidsovereenkomsten:

Omzet/garantieloon (irt Wab)

All - in uurloon (een bom onder de branche).

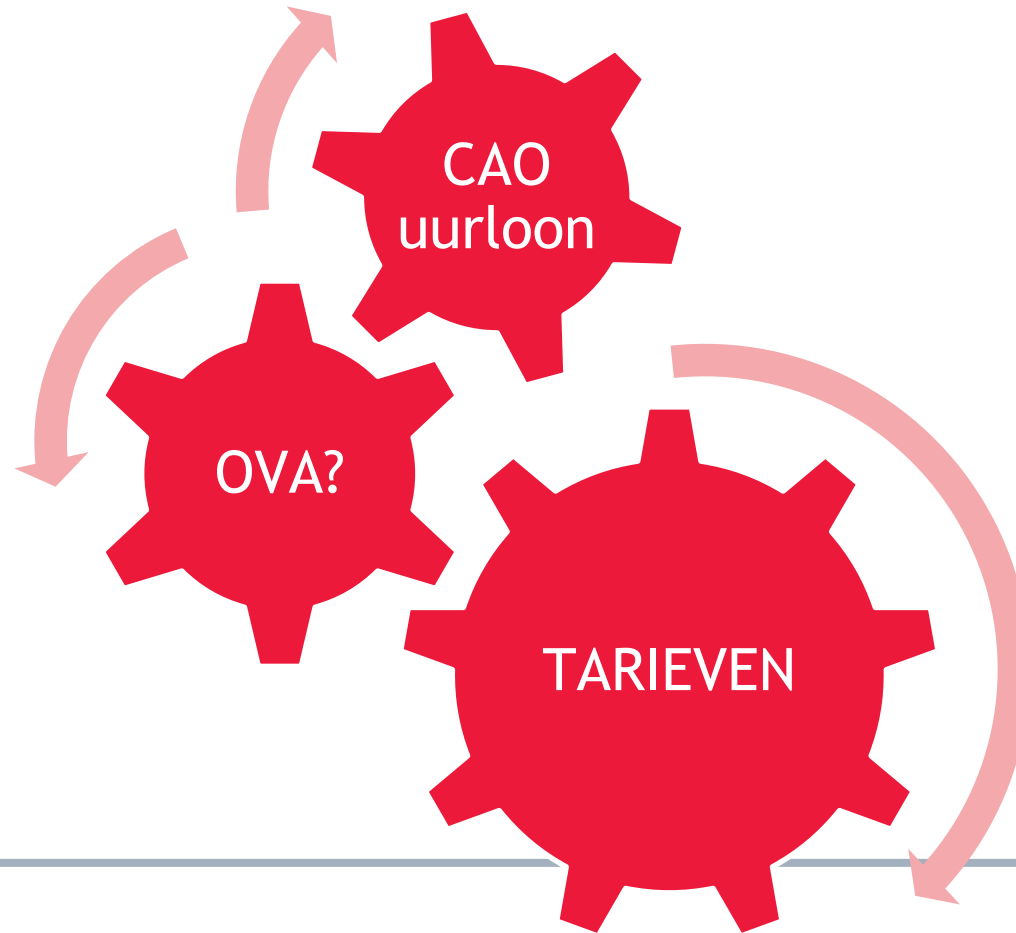
Lage WW premie (vaste beloning/vaste omvang)

Veel discussie, draagt niet bij aan de rechtszekerheid!!!



CAO is ook van groot belang voor verdienmodel

Tarieven en lonen houden elkaar in de houtgreep





CAO van groot belang

Naast gezonde arbeidsvoorwaarden over arbeidsduur, pensioen, verlof, scholing, ziekte en rechtszekerheid

Draagt een CAO op termijn bij aan gezond verdienmodel!

Blijven voldoende (toekomstig) fysiotherapeuten zich aangetrokken voelen bij de vrijgevestigde praktijk

En zijn de verzekeraars sneller bereid de rol van de fysiotherapeut serieus te nemen, kijkend naar de ontwikkelingen in de zorgmarkt “Zorg op de juiste plek” en de preventieve zorg van de toekomst.



Kostprijsonderzoek Gupta en benchmark Fys'Optima o.a. basis voor BDO discussion paper

Cao sector	UMC	Ziekenhuizen	GGZ	GHZ	VVT	Gezondheidscentra
Salarisschaal	schaal 9	fwg 55	fwg 55	fwg 55	fwg 55	schaal 9
Uren voltijd werkweek	36	36	36	36	36	38
Salaris per:	1-8 2020	1-1-2021	1-6 2021	1-6-2021	1-7 2021	1-1 2018
Min. bruto maandsalaris	3.050	2.882	2.607	2.853	2.700	2.656
Max. bruto maandsalaris	4.200	4.227	4.218	4.211	4.287	3.792
Bruto vakantietoeslag	8%	8,33%	8%	8%	8%	8%
Bruto eindejaarsuitkering	8,30%	8,33%	8,33%	8,33%	8,33%	6%
Bruto jaarsalaris voltijd	€ 58.615	€ 59.175	€ 58.882	€ 58.784	€ 59.842	€ 51.875
Bruto Jaarinkomen obv 40u	€ 65.121	€ 65.743	€ 65.417	€ 65.309	€ 66.484	€ 57.633
WG lasten 16,25% v aok	€ 75.704	€ 76.426	€ 76.048	€ 75.922	€ 77.288	€ 66.998
WG lasten 21,25% t aok	€ 78.960	€ 79.713	€ 79.319	€ 79.187	€ 80.612	€ 69.880

Gupta

39,2
uur

€65,k



De dagomzet is van meerdere factoren afhankelijk

Op basis van Gupta: basis fysiotherapie

Werkuren	Prod. Decl	uren	min per zittingen		tarief	omzet	praktijk kst		loonkst werkb		kosten per dag	Resultaat	Jaarbasis
			zitting	#			uren 14,6	uren 35					
7,6	74%	5,6	20	17	31,75	536,41	110,96	266	376,96	159,45	€	39.384	
7,6	74%	5,6	25	14	31,75	429,13	110,96	266	376,96	52,17	€	12.885	
7,6	74%	5,6	28	12	31,75	383,15	110,96	266	376,96	6,19	€	1.529	
7,6	74%	5,6	30	11	31,75	357,61	110,96	266	376,96	-19,35	€	-4.780	



Conclusies BDO discussion paper

- Tarieven en loon houden elkaar al meer dan 10 jaar in de houtgreep, de tarieven blijven achter op de prijsindexcijfers
- Risico bestaat op te veel (over)werk voor praktijkhouder en therapeut, hetgeen ongezonde situatie is
- Op termijn is een duurzaam zorgsysteem met loonruimte en gezond rendement mogelijk
- Langer proces om stapsgewijs de tarieven dmv de cao en ova te laten stijgen, data om dit voor de lange termijn van de branche te monitoren ontbreekt.



Gemiddelde totale loonkosten (brutoloon wg/lasten/overige)

Per gedeclareerd uur, per werkbaar uur en per uur naar bruto loon

Gegevens									
Uur per week	38,0			Personeelskosten niet loon, per 1 fte:					
Contracturen per jaar	1.976,0			Afstand enkele reis WW	15,0	aanname			
Verlof	190,0	5 weken, afspraak CAO		Reiskosten ww	€ 833	Afspraak 19 ct per km			
Feestdagen	45,6	gemiddeld aantal feestdagen op werkdag		Registratie	€ 250	binnen CAO max afgesproken			
ziekteverzuim%	3%	aanname		Studie/opleiding	€ 500	aanname, geen afspraak binnen CAO			
Verzuim	59,3			Geschenken/uitjes	€ 100	aanname, geen afspraak binnen CAO			
Studie	15,2	aanname							
Werkbare uren per jaar	1.665,9			WG lasten WW hoog	21,25%				
				WG lasten WW Laag	16,25%				
Productiviteit	74,1%	obv discussion paper / Gupta rapport		Percentage tijdelijk personeel	40%	aanname			
Declarebele uren per jaar (1 fte)	1.234,4			Verwachte WG lasten	18,25%				
Zittingsduur in minuten	28	obv discussion paper / Gupta rapport		Vakantiegeld	8%	opgenomen in de CAO			
				EJU	0%	opgenomen in de CAO			
ZV tarief per 1000 code	€ 31,75								
Praktijkkosten per werkbaar uur	€ 14,60	obv discussion paper / Gupta rapport							
Verwacht rendement partij	10%	aanname							



Terugrekenen (gemiddelde) maandsalaris/uurloon op basis van rendement

<u>Berekening (1fte)</u>	
Omzet	€ 83.986
Praktijkkosten	€ 24.322
Resultaat 10%	€ 8.399
Personeelskosten	€ 51.265
<i>Personeelskosten per uur</i>	€ 25,94
<i>Personeelskosten per werkbaar uur</i>	€ 30,77
<i>Personeelskosten per declarabel uur</i>	€ 41,53
Loonkosten	€ 49.582
Bruto jaarloon excl VT en EJU	38.824
Bruto loon per uur (excl VT en EJU)	19,65
Maandsalaris 1 fte (excl VT en EJU)	3.235



Gemiddelde personeelskosten (brutoloon, wg/lasten, overige)

Per gedeclareerd uur, per werkbaar uur en per uur naar bruto loon

Gemiddelde	Gupta	Fysoptima	uurloon o.b.v. 10%
Per gedeclareerd uur	€ 47,2		€ 41,53
Per werkbaar uur	€ 35		€ 30,77
Per uur (vakantie en verzuim en vakantietoeslag) (x44,1/52)	€ 29,7	€ 28,60	€ 25,94
Per uur (zonder overige 3,2% incl. wg lasten)	€ 28,78	€ 27,71	€ 25,13
Bruto uurloon incl vakantietoeslag (zonder wg lasten 18,25%)	€24,33	€ 23,43	€ 21,25
Bruto uurloon excl 8% vakantietoeslag	€ 22,52	€ 21,69	€ 19,65



Uiteindelijke voorstel FDV en WVF

Salaris vergelijking FDV, FWG 55 en WVF

Salarisschalen per 01-11-2021*			
Trede	FT1	FT2	FT3
0	€ 2.609,16		
1	€ 2.741,56		
2	€ 2.953,89		
3	€ 3.027,58		
4	€ 3.182,45		
5	€ 3.343,57		
6	€ 3.513,44		
7	€ 3.602,12	€ 3.602,12	
8	€ 3.690,80	€ 3.690,80	
9	€ 3.780,72	€ 3.780,72	
10	€ 3.873,15	€ 3.873,15	€ 3.873,15
11	€ 3.968,07	€ 3.968,07	€ 3.968,07
12	€ 4.065,50	€ 4.065,50	€ 4.065,50
13		€ 4.165,42	€ 4.165,42
14		€ 4.266,58	€ 4.266,58
15		€ 4.371,50	€ 4.371,50
16		€ 4.478,91	€ 4.478,91
17			€ 4.588,83
18			€ 4.701,24
19			€ 4.816,14

Functiegroep 55
 salarisschaal 55
 CAO ziekenhuizen
 0 2882
 1 3025
 2 3175
 3 3322
 4 3477
 5 3622
 6 3774
 7 3845
 8 3917
 9 3998
 10 4077
 11 4157
 12 4227

Trede	FT1	FT2
0	2.634	
1	2.739	
2	2.849	
3	2.963	
4	3.052	3.052
5	3.143	3.174
6	3.206	3.301
7	3.270	3.433
8	3.336	3.536
9	3.369	3.642
10	3.403	3.715
11	3.437	3.789
12	3.471	3.865
13		3.904
14		3.943
15		3.982
16		4.022
17		
18		
19		

FDV

FWG 55

WVF



Voorstel FDV en WVF van financiële aard

Voorstel FDV

- Drie loongebouwen gemiddelde hoger bruto uurloon van €2,22 en €4,8 en €6,6
- Dagvenster (doordeweeks tussen 7:00 en 20:00 uur)
- Toeslag buiten dag venster: zon/f 100%, zat 75% en maandag buiten 20:00 uur 50% toeslag
- Eindejaarsuitkering
- Overwerk met een toeslag van 25% op het overeengekomen, naast de 100% toeslag
- Loon bij ziekte 100% per half jaar
- WIA/Wvca dekking voor rekening werkgever
- Pensioen voor werknemer volledig vergoed door werkgever
- Scholing en master volledig voor rekening werkgever

Voorstel WVF

- Twee loongebouwen
- Dagvenster (doordeweeks 7:00 uur en 21:00 uur en zat 7:00-13:00 uur)
- Toeslag buiten dag venster 25%, op zond-en feestdagen 50%
- Eindejaarsuitkering
- Overwerk met een toeslag van 25% op het overeengekomen, naast de 100% toeslag (en geen recht op prestatiebeloning)
- Loon bij ziekte (1^{ste} 52 weken tot 100% en tweede 52 weken is 70% dus wettelijk)
- Pensioen basisregeling (25% premie vergoed door wg)
- Masteropleiding (onderling overleg wg wn)
- Verplichte scholing op kosten werkgever/studiekostenregeling

Rendement van -11%

Rendement van circa 8%



Onderhandelingsproces november, december, januari

Sfeer en houding FDV steeds minder in lijn met missie en visie

FDV heeft 1 bod gedaan

WVF heeft twee eindvoorstellen gedaan, in december eindvoorstel met losse eindjes en heeft daarna meerdere malen gesprekken voorgesteld

FDV wilde vanaf januari enkel praten als er substantieel meer bij zou komen!

Onderkant van arbeidsvoorwaarden dicht bij elkaar

WVF bekwam het gevoel dat FDV geen CAO meer wilde hebben, enkel als het vrijwel in lijn was met fgw 55

FDV nieuwsberichten tegen afspraken in en onjuist hetgeen partij op dit moment geen betrouwbare partner maakt

WVF heeft met cijfermatige onderbouwing voorstellen gedaan en meent hierdoor realistisch te hebben gehandeld, FDV heeft geen enkele cijfermatige onderbouwing gedaan

CAO belang is groot, maar CAO moet wel betaalbaar blijven



Wat zijn we in de CAO al overeengekomen

Welke belangrijke hobbels hebben we genomen? En welke nog niet?

WEL

- Preambule: FWG systeem
- Werkweek 38 uur / 40 uur
- Werkingssfeer (werkgever en werknemers)
- *AVV werknemers: fysiotherapeuten en niet fysiotherapeuten*
- Minimum karakter en standaard karakter
- CAO commissie (interpretatie en dispensatie)
- Oproepkrachten
- Einde arbeidsovereenkomst en opzegtermijnen
- Verbod garantieloon (anders dan naar tijdsruimte) en verbod all-in loon

WEL

- Prestatie beloning
- ZZP
- Periodieke verhoging
- Reiskosten
- Kosten kwaliteitsregister
- Vakantie (5x arbeidsuren)
- Disciplinaire maatregelen
- Meerkeuzeregeling

Voorstel WVF

- *Dagvenster (doordeweeks 7:00 uur en 21:00 uur en zat 7:00-13:00 uur)*
- *Uurloon*
- *Overuren (tijd voor tijd, tenzij partijen in geld willen afspreken, dan met toeslag van 25%)(en geen recht bij prestatiebeloning)*
- *Toeslagen (buiten dagvenster 25%, op zondagen en feestdagen 50%)*
- *Eindejaarsuitkering 2,33%*
- *Loon bij ziekte (1^{ste} 52 weken tot 100% en tweede 52 weken is 70% dus wettelijk)*
- *Pensioen basisregeling 25% premie vergoed door wg)*
- *Masteropleiding (onderling overleg wg wn)*
- *Verplichte scholing op kosten werkgever/studiekosten*



Vervolgstep, onderzoek alternatieven

Onderhandelingscommissie, KBG en bestuur komen na ALV bij elkaar om vervolg te bespreken en onderstaande alternatieven te onderzoeken (in deze volgorde):

- ▶ Discrepantie bespreken met stakeholders en zoeken naar gemeenschappelijk belang (tezamen met FDV, KNGF)
- ▶ Andere vakbond raadplegen (invloed AVV)
- ▶ Eenzijdige een CAO gaan doorvoeren, oftewel een “Employers agreement”

