

Samenvatting eindrapportage Vergelijking Arbeidsvoorwaarden in sector Schippersinternaten

Om een overgang naar een andere CAO (Jeugdzorg) mogelijk te maken, heeft de **Human Capital Group (HCG)** in opdracht van de sociale partners, verenigd in het Overleg Arbeidsvoorwaarden Schippersinternaten (OAS), een onderzoek verricht dat bestaat uit de volgende onderdelen:

- De functies die deel uitmaken van het functiegebouw van de CAO voor de Internaten van Schippersjeugd zijn vergelijkend ingedeeld in het functiegebouw van de CAO Jeugdzorg;
- Het inzichtelijk maken van de relatieve salarispositie van deze functies uit de CAO voor Schippersinternaten ten opzichte van de CAO Jeugdzorg en vergelijkbare CAO's;
- Een vergelijking van de secundaire arbeidsvoorwaarden binnen de CAO voor de Internaten en de hierboven genoemde CAO's;
- De eindrapportage waarin de bevindingen en analyses zijn weergegeven.

Doel van de eindrapportage is het inzichtelijk maken van de positie van de CAO Schippersinternaten ten opzichte van de (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden in de CAO Jeugdzorg.

De relatieve salarispositie van de (18) functies in de Schippersinternaten is ten opzichte van de volgende CAO's in beeld gebracht:

- CAO Jeugdzorg
- CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening
- CAO Kinderopvang
- CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Daarnaast is ook de positie ten opzichte van de trendlijnen in Zorg en Welzijn bij deze vergelijkingen betrokken.

Analyse van bevindingen

Ten aanzien van de beloning kan gesteld worden dat de functies aan de onderkant van de salarisstructuur redelijk aansluiten bij de CAO's waarmee een vergelijking is gemaakt. De beloningsverschillen zijn beperkt. Dit geldt ook voor de functie aan de bovenkant, met uitzondering van de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen die hier duidelijk beter beloont. Het minimum ligt wel vaak lager. Opmerkelijk is dat de CAO Schippersinternaten voor een aantal leidinggevende functies erg lange schalen kent.

In het midden van de salarisstructuur ligt de beloning ten opzichte van alle CAO's waarmee is vergeleken *beduidend lager*. Hier bevinden zich de belangrijke functies in het primaire proces. Het gaat dus om een grote groep werknemers.

Ter vergelijking: Het maximum jaarsalaris van de Pedagogisch Medewerker II bij de Schippersinternaten bedraagt € 29.812 terwijl een Pedagogisch Medewerker B in de Jeugdzorg een vergelijkbare functie uitoefent waarmee hij € 34.657 verdient. Voor de Pedagogisch Medewerker III (maximum jaarsalaris € 32.226), vergelijkbaar met de Pedagogisch Medewerker A in de Jeugdzorg (maximum jaarsalaris € 37.648), is het verschil nog iets groter.

Ten opzichte van de totale referentiemarkt Zorg & Welzijn komt het totale beeld naar voren dat de beloning in de genoemde CAO's zich aan de onderkant van deze markt bevindt. De beloning in de sector Schippersinternaten ligt nog eens onder het niveau van deze CAO's en bevindt zich daarmee voor een groot aantal functies onder de markt.

Het werknemersdeel PGGM-premie ligt in de CAO Schippersinternaten hoger dan in de andere CAO's. Dit betekent dat de lasten voor de werkgever nu lager zijn. Het verschil met de CAO Jeugdzorg bedraagt 2,7% van het pensioengevend salaris.

Het extra verlof voor oudere werknemers is in de CAO Schippersinternaten is minder dan in de andere CAO's. De overige verlofregelingen zijn vergelijkbaar of beter.

Gevolgen overgang naar de Jeugdzorg

Het inpassen van de 8 laagste functies in de schalen 3 tot en met 6 van het salarisgebouw voor de Jeugdzorg brengt beperkte kosten met zich mee. Het beloningsniveau is voor 5 van deze functies weliswaar hoger in de Jeugdzorg, maar de verschillen zijn klein.

Het inpassen van de 9 midden functies in de schalen 7 tot met 11 van het salarisgebouw voor de Jeugdzorg leidt tot hoge kosten. Het beloningsniveau voor al deze functies is hoger in de Jeugdzorg. Voor een aantal functies zijn de verschillen erg groot. Het aantal medewerkers in de functies Pedagogisch Medewerker II en III is relatief groot: 67,92% van het totaal fte's.

Het inpassen van de hoogste functie (Instellingsdirecteur) in schaal 12 voor de Jeugdzorg zal beperkt tot kosten leiden. Het beloningsniveau is nagenoeg gelijk en het aantal medewerkers in deze functie is relatief klein. Door de lengte van de schaal ontstaan vooral kosten bij het inpassen van medewerkers onderin de huidige schaal.

Het verlagen van het werknemersdeel van de PGGM-premie leidt tot een aanzienlijke kostenstijging. Bij een jaarsalaris van 30.000 Euro stijgen de kosten voor de werkgever met 2,5%.

De verlofregeling in de CAO Jeugdzorg is voor werknemers van 55 jaar en ouder aanzienlijk ruimer dan de regeling in de CAO Schippersinternaten. Bij een relatief ouder personeelsbestand zullen de kosten fors toenemen.

Een oordeel over de gevolgen van een overgang naar de CAO Jeugdzorg voor de kosten voor onregelmatigheidstoelagen is moeilijk te geven. Door de verschillende opbouw van de beide regelingen is dit niet inzichtelijk te maken. De vergoeding voor slaapdiensten is in de CAO Jeugdzorg hoger en wordt in tijd gegeven. Dit leidt tot een kostenstijging en mogelijk tot roostertechnische problemen.

Het rapport is vanaf 11 september 2007 in zijn geheel beschikbaar via de websites van CENSIS en van de vakorganisaties ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en RMU.

www.censis.org

www.abvakabofnv.nl

www.cnvpubliekezaak.nl

www.rmu.org

Den Haag, 10 september 2007.