

Cao Gezondheidscentra/AHG maakt plaats

De Cao Gezondheidscentra/AHG wordt ontmanteld omdat die niet meer past bij het huidige en toekomstige werkveld van gezondheidscentra. Het geeft gezondheidscentra een ongunstige positie in de eerste lijn, waardoor de doelen van multidisciplinaire samenwerking eerder benadeeld dan gestimuleerd worden. Tijd voor nieuwe afspraken dus. Anoeska Mosterdijk, directeur van InEen, legt uit hoe dit proces eruit ziet en waartoe het zal leiden.

Eind september werd de Cao Gezondheidscentra/AHG 2018 afgesloten. Een cao met een looptijd van 1 januari 2018 tot 1 maart 2019. Naar het zich laat aanzien de laatste voor deze doelgroep. De werkgevers zijn het er namelijk over eens dat deze cao niet bijdraagt aan de toekomstbestendigheid van gezondheidscentra met medewerkers in loondienst. “De arbeidsvoorwaarden van sommige disciplines sluiten niet meer aan bij de tarieven die voor deze beroepsgroepen gehanteerd worden door zorgverzekeraars”, zegt Mosterdijk. “Het meest prangende voorbeeld is de fysiotherapie, waarin sprake is van veel loondienstverbanden. In je loonafspraken moet je als werkgever alle disciplines meenemen, maar in veel paramedische beroepen blijven de tarieven achter bij de loonafspraken. Je krijgt daarmee verlieslatende disciplines in je gezondheidscentrum. Het gevolg is dat

het mogelijk was geweest om afspraken te maken over gedifferentieerde loonontwikkeling binnen de cao. Dat kon echter niet op draagvlak bij de werknemersorganisaties rekenen, die wilden niet dat binnen een *collectieve* arbeidsovereenkomst de ene beroepsgroep er meer op vooruit zou gaan dan een andere.”

Ontmanteling

Dit betekent dus dat de bestaande cao wordt ontmanteld. Volgens de berichtgeving worden de medewerkers van de gezondheidscentra ‘voor zover mogelijk’ ondergebracht bij aanpalende cao’s. Is dit een beslissing die voor geen enkele van de betreffende groepen nadelig uitvalt? “Nieuwe medewerkers gaan onder de aanpalende cao’s vallen, voor bestaande medewerkers geldt dat we in de komende periode gaan kijken hoe we op een nette manier van A naar B

dat die in de cao huisartsenzorg hoger ingeschaald is en er dus op vooruitgaat. Daarover maak je dan afspraken met de bond: doe je dat in één keer of stapsgewijs over een wat langere periode? Of kun je dingen uitruilen tegen elkaar om te voorkomen dat een andere groep er juist op achteruitgaat in plaats van vooruit? Dat gaan we nu met de werknemersorganisaties bespreken. Met de voorbereidingen hiervoor zijn we al voor de zomer begonnen. Nu de cao tot 1 maart 2019 er ligt, kunnen we daar gas op geven.”

Andere oplossingen

Maar ‘voor zover mogelijk’ betekent dat niet iedereen in aanpalende cao’s kan worden ondergebracht. Voor degenen op wie dit betrekking heeft, wordt gekeken welke mogelijkheden dan aan de orde zijn. Bijvoorbeeld een nieuwe cao of een adviesregeling. Mosterdijk legt uit: “Voor doktersassistenten bestaat een aanpalende cao, voor apothekersassistenten en apothekers in loondienst ook. Maar voor veel paramedische beroepen niet, bijvoorbeeld omdat daarbij loondienst buiten het ziekenhuis niet zo vaak voorkomt. Voor fysiotherapeuten in loondienst bijvoorbeeld, is de cao enige jaren geleden vervallen. Voor hen denken we aan een adviesregeling, die we bij voorkeur samen met werknemersorganisatie FBZ opstellen. De bestaande fysiotherapeuten in loondienst behouden natuurlijk hun rechten, maar die adviesregeling kan gezondheidscentra helpen om tot afspraken te komen met nieuwe fysiotherapeuten die ze willen aannemen. Er ontstaat dus beleidsvrijheid.”

Medewerkers worden ‘voor zover mogelijk’ ondergebracht bij aanpalende cao’s

veel fysiotherapiepraktijken inmiddels al zijn verzelfstandigd, tot ongenoegen van de gezondheidscentra. Die willen deze praktijken liever in huis houden, omdat dan veel betere multidisciplinaire afspraken kunnen worden gemaakt.” Waren de problemen niet binnen de bestaande structuur op te lossen? “Dat had misschien gekund”, zegt Mosterdijk, “als

kunnen komen. En als er geen andere cao geschikt is, geldt altijd nog de samenwerking van de huidige cao. Bestaande medewerkers kun je vanzelfsprekend niet zomaar rechten ontnemen”, zegt Mosterdijk. “Daarom worden op dit moment alle feiten op een rijtje gezet. Kijk je dan bijvoorbeeld naar de praktijkondersteuner somatiek, dan zie je

voor toekomstbestendiger afspraken



Werkgevers zijn het erover eens dat de cao Gezondheidscentra/AHG niet bijdraagt aan de toekomstbestendigheid van centra met medewerkers in loondienst.

Ontstaat daarmee ook versnippering in het aanbod? Mosterdijk is hier nuchter over. “Dat houd je niet helemaal tegen”, zegt ze, “de bal ligt bij de werkgevers. Je zou kunnen verwachten dat wat concurrentie gaat ontstaan, maar aan de andere kant: de tarieven staan te veel onder druk om echt hogere salarissen te kunnen bieden. En daar waar wel een cao bestaat, wordt bij krapte op de arbeidsmarkt soms ook al een hoger salaristarief geboden. We horen dit bijvoorbeeld over triagisten op de huisartsenpost, om te voorkomen dat ze naar de spoedeisende hulp gaan. Dat gaat de komende tijd sowieso spannend worden: gaan we het arbeidsmarktprobleem regionaal oppakken of wordt het ieder voor zich? Maar ter nuancering: van het totaal aantal mensen waarover het in dit verhaal gaat, is het aandeel zonder cao betrekkelijk klein. De problematiek van versnippering dus ook.”

Aan cao-tafels

InEen vertegenwoordigt in de discussie die nu aan de cao-tafel wordt gevoerd haar leden. “We zijn de vertegenwoordiger van de werkgevers om de overgang van de huidige cao naar de nieuwe situatie in goede banen te leiden”, zegt Mosterdijk. “Dit betekent dus dat we aan meerdere tafels zitten en met andere brancheverenigingen afspraken moeten gaan maken. Natuurlijk speelt de vraag of we erin zullen slagen om alles per 1 maart 2019 voor elkaar te hebben. Het is ook denkbaar dat we voor bepaalde groepen eerst tussenstappen zetten, om vanuit daar naar de eindsituatie toe te werken. Bovendien blijft de huidige cao naverken tot het moment waarop voor een bepaalde groep de nieuwe afspraken geregeld zijn. Dit neemt niet weg dat we er vol op inzetten om het te halen. We voeren daarom al overleggen met diverse cao-partijen, we doen on-

derzoek naar de juridische aspecten van de verandering en de verschillen tussen cao's zijn in kaart gebracht. Er gebeurt dus al heel veel.”

Voor de werkgevers betekent de overgang naar de nieuwe situatie extra administratie. “Dat realiseren ze zich ook”, zegt Mosterdijk, “maar ze hebben dit niet laten opwegen tegen de nadelen van de huidige cao. En vanuit InEen gaan we de leden uiteraard zo goed mogelijk ondersteunen bij deze overgang.” <<

Tekst: Frank van Wijck

Foto: Margriet van Lingen