

Sociaal Plan

Afgelopen week zijn er drie medewerkersbijeenkomsten geweest waarin de vakbonden een toelichting hebben gegeven op het Sociaal Plan zoals dat tussen HHP-V en de vakbonden is overeengekomen. Op verzoek van en in afstemming met de vakbonden lichten we de verdere procedure nog even toe.

Vanaf vandaag (4 juli) heb je 14 dagen de tijd (tot en met 18 juli) om, als je lid bent van een vakbond, deze vakbond te laten weten wat je van het Sociaal Plan vindt. We vragen je om alleen te reageren naar je vakbond als je niet in wilt stemmen met het Sociaal Plan. Als je geen lid bent van een vakbond, dan kun je reageren naar hhpvsecretariaat@pantein.nl.

Het concept Sociaal Plan staat sinds vanmiddag op Care Assist.

Waarom een Sociaal Plan?

Het Sociaal Plan regelt de maatregelen en afspraken die van toepassing zijn gedurende de reorganisatie en de periode daarna.

HHP-V moet helaas gaan reorganiseren. Door Rijksbeleid en beleid van de gemeentes komt er minder werk voor onze organisatie. We moeten de hoeveelheid medewerkers aanpassen op de vraag aan huishoudelijke hulp. Een deel van de medewerkers zal hierdoor boventallig worden als gevolg van de noodzakelijke krimp van de organisatie. Daarnaast wordt er steeds minder werk geïndiceerd voor HH2, terwijl veel collega's ingeschaald zijn in FWG 15. Voor de medewerkers die geen HH2 werk meer gaan uitvoeren is er een afbouw van salaris nodig in 4 stappen naar FWG 10. Deze medewerkers bouwen salaris af, maar kunnen wel behouden blijven voor de organisatie.

Alternatief / geen Sociaal Plan

Als er geen Sociaal Plan komt en er niet gereorganiseerd wordt, dreigt HHP-V in de loop van het jaar failliet te gaan. Voor medewerkers betekent dit dat iedereen, alle medewerkers, in de WW terecht komt, zonder dat er wachtgeld uitgekeerd wordt. De werkgever heeft dan namelijk geen geld om aan deze verplichting te voldoen. Er is dan ook geen geld beschikbaar voor opleiding en scholing vanuit HHP-V.

Collega aanbieders van huishoudelijke hulp zijn niet bereid om (onderdelen van) HHP-V over te nemen tegen de huidige arbeidsvoorwaarden, omdat ook zij geconfronteerd worden met de krimp in de huishoudelijke hulp en de te lage tarieven in relatie tot de werkgeverskosten. Indien zij medewerkers aannemen doen zij dit in de vorm van een tijdelijk contract en met altijd een salaris in maximaal FWG 10.

Wachtgeld

Wat is eigenlijk wachtgeld?

Wachtgeld is een aanvulling op een WW-uitkering bij werkloosheid. Wachtgeld wordt betaald door werkgever.

Duur van wachtgeld

Het wachtgeld wordt je toegekend gedurende drie maanden plus drie maanden voor elk vol jaar dat je in dienst was bij HHP-V. De duur van het wachtgeld is gemaximeerd tot de duur van de voor jou geldende loongerelateerde WW-uitkering.

Hoogte van wachtgeld

De hoogte van het wachtgeld (samen met je WW-uitkering) is de eerste zes maanden gelijk aan je laatst verdiende salaris. Vervolgens 3 maanden 80% van je salaris, de daarop volgende 2 jaar 75% van je salaris en vervolgens 70% van je salaris.

De volledige en juridisch uitleg van wachtgeld vind je in de cao VVT vanaf artikel 9.7 en verder.

Tot slot

De vakbonden en HHP-V zijn van mening dat met dit Sociaal Plan het aantal ontslagen beperkt kan worden én dat de medewerker keuzes heeft:

- Scholingsmogelijkheden;
- Vrijwillige vertrekregeling;
- Plaatsmakersregeling;
- Maatregelen om overstap naar andere werkgever te vergemakkelijken;
- Zekerstellen van wachtgeldregeling voor medewerkers die gedwongen vertrekken.

Bij een faillissement of bij een overstap naar een andere aanbieder van huishoudelijke hulp zijn deze regelingen er niet.

Indien de leden van de vakbonden instemmen met het Sociaal Plan, dan wordt het Sociaal Plan door de vakbonden ondertekend.

Vervolgens wordt in de 2^e helft van augustus bekend gemaakt welke medewerkers boventallig worden verklaard als gevolg van de krimp van de organisatie en welke medewerkers boventallig worden in hun functie als gevolg van de verschuiving van het werkaanbod van HH2 naar HH1 en de bijbehorende teruggang in salaris.

De teruggang in salaris wordt gerealiseerd door een afbouw in 4 gelijke stappen in 4 maanden tijd, van september t/m december 2014.

De medewerkers die boventallig worden verklaard als gevolg van de krimp van de organisatie zullen niet eerder dan 1 januari 2015 daadwerkelijk ontslagen worden. Wij hopen daarbij dat door de verschillende maatregelen in het Sociaal Plan deze groep uiteindelijk kleiner wordt dan nu voorzien.

August Mertens
4 juli 2014