

# Onderhandelaarsakkoord CAO Gehandicaptenzorg

3 maart 2014

De gehandicaptenzorg staat aan de vooravond van grote veranderingen. De hervorming van de langdurige zorg en de wijzigingen in het arbeidsrecht en de sociale zekerheid vragen om een herbezinning op de huidige cao. Partijen willen dit proces zorgvuldig aanpakken en gaan hierover in 2014 afspraken maken. Voor de tussenperiode sluiten partijen een cao af, waarin enkel noodzakelijke wijzigingen worden doorgevoerd.

De volgende wijzigingen zijn overeengekomen:

## Looptijd CAO-GHZ

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 maart 2014 tot 1 maart 2015.

## Loonsverhoging structureel

Per 1 oktober 2014 wordt een structurele loonsverhoging toegepast van 1%.

## Eenmalige uitkering

In juni 2014 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 1 juni 2014 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van de uitkering is 0,7% van het bij de werkgever feitelijk verdiend salaris in de periode van 1 juni 2013 tot en met 31 mei 2014. Het feitelijk verdiend salaris bij de werkgever is het salaris zoals bedoeld in het artikel 1:1 sub d CAO Gehandicaptenzorg.

## Eindejaarsuitkering

Per december 2014 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,30% naar 7,05%.

## IZZ

Per 2015 geldt dat de werknemer die verzekerd is bij IZZ, recht heeft op de werkgeversbijdrage voor de aanvullende ziektekostenverzekering Zorg voor de Zorg van IZZ voor maximaal zichzelf en zijn/haar partner.

De tekst van artikel 2:11 en 9:8 wordt aangepast:

Artikel 2:11 laatste zin komt te luiden: De werkgever verstrekt aan de werknemer een werkgeversbijdrage conform de bepalingen van artikel 9:8 van deze CAO.

Artikel 9:8 lid 1 komt te luiden:

De werknemer ontvangt een werkgeversbijdrage in de premie voor het aanvullende pakket "IZZ Zorg voor de Zorg" voor zichzelf en eventueel voor zijn meeverzekerde echtgenoot/echtgenote of relatiepartner.

## Persoonlijk Budget Levensfase (PBL)

In 2010 is het Persoonlijk Budget Levensfase ingevoerd met het doel werknemers te faciliteren in duurzame inzetbaarheid gedurende alle levensfasen.

Partijen komen overeen de regeling aan te passen omdat:

- ten gevolge van de wijziging van de levensloopregeling per 2013 een belangrijk onderdeel van de PBL-regeling is komen te vervallen;
- de keuzemogelijkheden van medewerkers kunnen worden verruimd.



Daarnaast spelen voor werkgevers de volgende overwegingen:

- de regeling kan leiden tot problemen met betrekking tot de balanspositie van organisaties;
- de administratieve belasting van de regeling voor organisaties is hoog.

Partijen komen overeen de mogelijkheden van uitbetaling te verruimen zodanig dat:

1. De werknemer de werkgever kan verzoeken de in enig kalenderjaar niet genoten PBL-uren te laten uitbetalen aan het eind van het kalenderjaar. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien deze laatste situatie zich voordoet vindt de uitbetaling van de PBL-uren op een nader te bepalen tijdstip plaats doch uiterlijk binnen 6 maanden na indiening van het verzoek van de werknemer.
2. Na afloop van de indexatietermijn van 5 jaar worden aan het eind van het kalenderjaar de betreffende PBL-uren uitbetaald aan de werknemer. Indien de werknemer dit wenst komen de werknemer en de werkgever anders overeen op basis van een gemotiveerd voorstel van de werknemer in het kader van zijn duurzame inzetbaarheid.

Hoofdstuk 8A wordt hiertoe aangepast.

### **Sociaal akkoord**

- **Wet werk en zekerheid**

Partijen komen overeen dat zij in de periode tot 1 januari 2015 door middel van concrete maatregelen nadere invulling geven aan afspraken om doorgeschoten flexibiliteit terug te dringen. De bepalingen uit de Wet werk en zekerheid zijn daarbij leidend.

Partijen zien de looptijd van deze CAO als een overgangsperiode waarbinnen ruimte is om van huidige flexibele contractsvormen over te gaan naar een invulling conform de dan geldende wetgeving. Op verzoek van de werknemer worden nulurencontracten voor onbepaalde tijd omgezet in een contract met vaste uren tenzij het bedrijfs-economisch belang dit in de weg staat.

- **WW en ontslagrecht**

De wijzigingen in de WW zullen, nadat er een definitief advies over dit onderwerp van de SER beschikbaar is, onderwerp zijn van overleg tussen partijen.

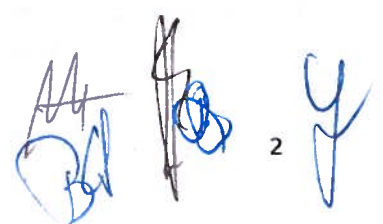
### **Participatiewet**

CAO-partijen willen conform de bedoeling van de participatiewet bevorderen dat zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking deelnemen aan het arbeidsproces. Partijen komen het volgende overeen:

De werknemer van wie is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijdse arbeid 100 procent van het WML te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden heeft, ontvangt het voor hem geldende WML.

Voor mensen met een arbeidsbeperking die met een bepaalde aanpassing op de werkplek in staat zijn om meer dan 100% WML te verdienen - en dus niet in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie (of loonsuppletie) - blijven de reguliere loonschalen van toepassing.

Aan artikel 4:1 wordt een uitzondering toegevoegd voor de doelgroep van de participatiewet.



2

### **Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden**

Per 1 januari 2015 wordt de Werkkostenregeling verplicht ingevoerd. De werkkostenregeling gaat uit van (onbelaste) vergoedingen en verstrekkingen en van een collectieve vrije ruimte. Als gevolg van eerdere wetswijzigingen is een aantal doelen uit het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden niet of nauwelijks meer inzetbaar: spaarloon, aanvullend pensioen en levensloop.

Partijen komen overeen dat het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden uit hoofdstuk 12 vervalt per 1 januari 2015.

### **Werkkostenregeling**

De invulling van de vrije ruimte wordt door de werkgever vastgesteld met instemming van de OR met als gezamenlijke inzet dat de vrije ruimte optimaal benut wordt. De contributie van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO maakt hiervan onderdeel uit.

Partijen zullen voorlichtingsactiviteiten ondernemen over de mogelijkheden van de werkkostenregeling.

Om de mogelijkheid van het sparen, kopen en verkopen van uren te behouden wordt daartoe in de CAO een aparte regeling opgenomen. Uren kunnen slechts worden gekocht voor opname in het kalenderjaar van aankoop. Deze uren komen niet voor verkoop in aanmerking. De regeling van artikel 12:4 lid 4 blijft onderdeel uitmaken van de CAO.

### **Indexatie**

Partijen spreken af voor de CAO 2015 te bekijken of de volgende onderwerpen in aanmerking komen voor indexatie, zonder dat daarmee een verplichting tot indexatie wordt overeengekomen.

- Artikel 3:5 maximale vergoeding materiële schade toegebracht door een cliënt
- Artikel 5:7 stagevergoeding
- Artikel 9:1 reiskosten woon-werkverkeer
- Artikel 9:2 reiskosten dienstreizen
- Artikel 9:7 verhuiskosten
- Artikel 9:8 werkgeversbijdrage IZZ
- Artikel 9:10 contributie beroepsverenigingen
- Werkgeversbijdrage (vakbondstientje)

### **CAO-partijen**

De volgende verenigingen worden in federatieverband bij de CAO aangemeld:

- Nederlandse Associatie Physician Assistants (NAPA)
- Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck (VvOCM)

### **Toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden gehandicaptenzorg**

Partijen willen de cao aanpassen aan belangrijke ontwikkelingen zoals de stelselwijzigingen en bezuinigingen in de zorg, veranderingen in de sociale zekerheid, demografische ontwikkelingen, arbeidsmarktontwikkelingen, veranderende arbeidsverhoudingen en toenemende administratieve lastendruk.

Partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de CAO-2014 projectmatig toe te werken naar de totstandkoming van een eigentijdse en toekomstbestendige CAO per 2015. Daarbij zullen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid in ieder geval de volgende thema's aan de orde komen:

- *Toepassing van de CAO*  
Onderdeel van dit thema zijn de omschrijving van de werkings sfeer van de CAO, ontheffings- en dispensatiebepalingen en de algemeen verbindend verklaring van de CAO.
- *Balans tussen flexibiliteit en (werk)zekerheid*  
Partijen willen bevorderen dat in arbeidsrelaties flexibiliteit en zekerheid zorgvuldig in balans zijn mede ten behoeve van de kwaliteit van de zorg. Daarnaast vinden partijen het van belang dat werknemers en organisaties het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en dat werknemers perspectief geboden wordt op werk en inkomen (echte banen).
- *Bevorderen wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers*  
De afgelopen jaren hebben partijen onder andere door het programma Overstag bijgedragen aan de bevordering van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Partijen willen voortgaan met het stimuleren van de wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In dit kader wordt gezien in hoeverre de huidige arbeidsvoorwaarden de duurzame inzetbaarheid van medewerkers stimuleren dan wel belemmeren en welke aanpassingen wenselijk zijn.
- *Decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming met aandacht voor medezeggenschap*  
Partijen stimuleren volwassen arbeidsrelaties waarin medewerkers en organisaties verantwoordelijkheid en regie nemen en er voldoende ruimte is voor maatwerk en keuzevrijheid voor werknemers. Dit laat onverlet dat partijen het belang van collectieve afspraken erkennen, zeker ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden.
- *Kwaliteit van arbeid*  
Partijen vinden het behoud van kwaliteit van arbeid van belang en realiseren zich dat dit door de hervormingen in de langdurige zorg onder druk staat. De gevolgen hiervan zijn onderwerp van gesprek.

Partijen zullen gezamenlijk een projectplan 'Toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden gehandicaptenzorg' opstellen, waarin de aanpak beschreven staat. Het projectplan maakt onlosmakelijk onderdeel uit van dit onderlaarsakkoord.

### **Algemeen Verbindend Verklaren**

Partijen zullen na totstandkoming van de definitieve CAO gezamenlijk een verzoek tot algemeen verbindend verklaring indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

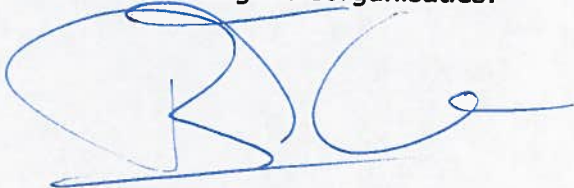
### **Tekstwijzigingen en technische uitwerking**

Naast de wijzigingen voortvloeiend uit dit akkoord wordt de tekst van de CAO gewijzigd als daar aanleiding dan wel noodzaak toe is als gevolg van verstreken data, naamswijzigingen, technische omissies etc.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 3 maart 2014.



Namens werkgeversorganisaties:

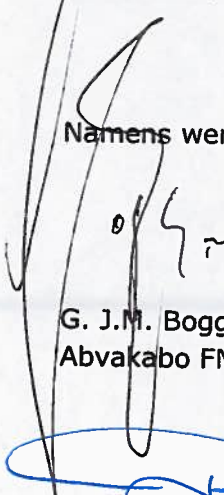


B.F. Groeneweg

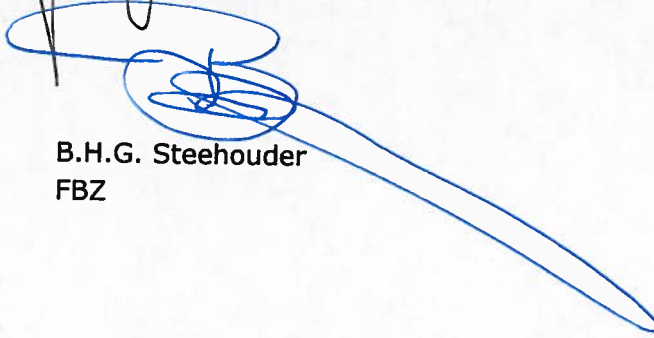
VGN

MEE Nederland (vertegenwoordigd door de VGN-delegatie)


Namens werknemersorganisaties:



G. J.M. Boggia  
Abvakabo FNV



B.H.G. Steehouder  
FBZ



A. Mellema  
CNV Publieke Zaak



J. den Engelsman-Volmer  
NU'91

