

Onderhandelaarsakkoord CAO-GHZ 2005-2007

Partijen bij de CAO Gehandicaptenzorg, te weten:

Werkgeversorganisaties:

- Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
- MEE Nederland

en

Werknemersorganisaties:

- ABVAKABO FNV
- CNV Publieke Zaak
- FBZ
- Nu'91

Komen hierbij het volgende onderhandelaarsakkoord overeen:

Looptijd CAO-GHZ

27 maanden vanaf 1 januari 2005 tot 1 april 2007.

Loonsverhoging

Incidenteel per december 2005: 1% (basis feitelijk verdiende salaris 2005 conform eindejaarssystematiek).

Structureel per 1-1-2006: 1,80%

Structureel per 1-1-2007: 1,00%

Eenmalig bedrag

Elke werknemer in dienst op 1 juni 2006 ontvangt in de maand juni van het jaar 2006 een uitkering van 400 euro bruto op fulltimebasis. Parttimers naar rato van hun dienstverband. Het eenmalige bedrag telt niet mee in de grondslag voor toeslagen, de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

PGGM-premie

Partijen herbevestigen de afspraak om de premiestijgingen op basis van 50-50 te verdelen tussen werkgever-werknemer.

IZZ invoering basisverzekering

Partijen komen overeen de CAO per 1 januari 2006 aan te passen aan de gevolgen van de sinds één januari 2006 ingevoerde stelselwijziging ziektekostenverzekeringen. Daartoe komen de huidige CAO-regelingen met betrekking tot de ziektekostenverzekering te vervallen. Hiervoor in de plaats komt er een nieuw artikel 2.11. Ziektekostenregeling IZZ. Naast de wettelijke verplichte vergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage verstrekt de werkgever enkel en alleen nog een bijdrage

in de kosten van de basisaanvullende regeling van de collectieve ziektekostenregeling IZZ. Deze werkgeversbijdrage wordt per 1 juli 2006 verhoogd tot € 12,57 bruto per maand.

Reiskosten dienstreizen

Partijen komen overeen om artikel 9:2 lid 4 per 1 juli 2006 te wijzigen in die zin dat, indien de in lid 1 en 2 van artikel 9:2 bedoelde regeling niet tot stand komt, de werknemer voor dienstreizen per auto een vergoeding voor 0,29 cent bruto per kilometer ontvangt.

Het meerkeuzesysteem wordt aangevuld met de mogelijkheid voor de werknemer om binnen de fiscale grenzen een eindejaarsuitkering uit te ruilen tegen de vergoeding reiskosten.

Sociaal partnerschap

De faciliteiten van de werknemersorganisaties worden uitgebreid door de volgende afspraken:

Vakbondsverlof

Het lid van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, heeft recht op 1 verlofdag per kalenderjaar voor het bijwonen van activiteiten georganiseerd door de werknemersorganisatie in kwestie. Op verzoek van de werkgever toont de werknemer de uitnodiging voor de vakbondsactiviteit in kwestie.

Vakbondsconsulenten

Artikel 14:3 wordt in die zin gewijzigd dat het aantal vakbondsconsulenten per instelling als volgt wordt bepaald:

Aantal werknemers	Maximum aantal vakbondsconsulenten
< 250	Geen verplichting
250-1000	3
1001-2500	4
2501 en meer	5

Meerkeuzesysteem contributie beroepsverenigingen

Per 1 januari 2006 kan de werknemer, mits dit fiscaal gefaciliteerd wordt door een voor werkgever en werknemer voordelige fiscale regeling, de contributie van de beroepsorganisatie van zijn brutosalaris laten inhouden.

Per 1 juli 2006 komt artikel 9:10 kwaliteitsbijdrage beroepsverenigingen te vervallen.

Medezeggenschap

In plaats van de huidige artikelen 14:1 en 14:2 wordt het in de bijlage Medezeggenschap geformuleerde hoofdstuk opgenomen in de CAO.

Sociaal beleid

Hoofdstuk sociaal beleid

Partijen komen overeen een hoofdstuk sociaal beleid, zoals verwoordt in bijlage Hoofdstuk Sociaal Beleid in de CAO op te nemen.

Vergoeding Verklaring omtrent Gedrag in het kader van preventie sexueel misbruik

De werkgever vergoedt aan de gerede eindkandidaat in een sollicitatieprocedure de legeskosten van een verklaring omtrent gedrag¹, indien de werkgever de kandidaat verzocht heeft een dergelijke verklaring aan te vragen en te overleggen.

Wachtgeldregeling

De wachtgeldregeling wordt door partijen gemoderniseerd en aangepast aan de inmiddels door de Tweede Kamer aangenomen wetsvoorstellen 'Wijziging Werkeloosheidswet en enige andere wetten in verband met afschaffing kortdurende uitkering en aanscherping wekeneis' en 'Wijziging WW-stelsel en ontslagrecht'. Partijen komen daartoe overeen de directe koppeling te herstellen tussen het recht op wachtgeld en het recht op een uitkering op basis van de Werkeloosheidswet (verder te noemen WW) met als gevolg dat geen recht op wachtgeld bestaat indien en voorzover de (voormalig) werknemer geen recht op een werkeloosheidsuitkering heeft. Tevens herbevestigen partijen dat de wachtgeldregeling tot doel heeft de WW-uitkering te suppleren.

Los van de invoeringsdatum van de wijzigingen van de WW, zijn partijen de volgende aanpassingen per 1 juli 2006 overeengekomen:

- recht op wachtgeld alleen bij feitelijk ontvangen van een WW-uitkering als gevolg van het ontslag in kwestie;
- Artikel 15:1 sub c wordt nader ingevuld met de tekst:
"onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, als gevolg van ontwikkelingen in de organisatie of ten aanzien van zijn functie dan wel beroep, die buiten de persoon van de werknemer liggen. Onder onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid wordt niet verstaan arbeidsongeschiktheid."
- de voormalig werknemer in de wachtgeldregeling wordt na 9 maanden wachtgeld te hebben ontvangen de mogelijkheid geboden de resterende aanspraak op wachtgeld, zijnde de suppletie op de WW-uitkering, te kapitaliseren tegen een rentevoet gelijk aan de alsdan geldende wettelijke rente en het aldus bepaalde bedrag uitgekeerd te krijgen. Op het moment dat de voormalig werknemer gebruik maakt van deze mogelijkheid vervalt daarmee de resterende aanspraak. De voormalig werknemer kan, mits fiscaal gunstig gefaciliteerd voor de voormalig werknemer en werkgever, het uit te keren bedrag benutten voor hetzij directe aanwending, hetzij een storting in een levensloopregeling hetzij een reïntegratiebudget. Deze mogelijkheid ontstaat per 1 april 2007.

¹ De legeskosten bedragen in 2006 het bedrag van 30,05 euro.

Leerlingen en stagiaires

Partijen komen het volgende overeen:

- het quotum van het aantal leerlingen, zoals genoemd in artikel 5:2, wordt verhoogd van 3% naar 4% leerlingen, inclusief het aantal BOL-leerlingen;
- het wijzigen van het recht om arbeid te onderbreken voor binnenschools leren, artikel 5:3 lid 2, in 4 uur maal 40 weken op fulltimebasis;
- de hoogte van stagevergoeding is gebaseerd op stages van 36 uur per week, stages van minder uren per week hebben recht op een vergoeding naar rato;
- het recht op stagevergoeding geldt pas als de stage een minimale omvang heeft van 150 uur;

Salarisschalen

Partijen komen overeen per 1 juli 2006 de jeugdschalen af te schaffen. Hiertoe worden aan de onderkant van de aanloopschalen tot en met functiegroep 35 twee periodieken toegevoegd. Tevens zullen de relevante artikelen over jeugdschalen (art. 4.2. lid 1, art. 4.4 lid 1 en art. 4.8 lid 3) worden aangepast. Werknemers die op 30 juni 2006 zijn ingeschaald in de jeugdschalen worden per 1 juli 2006 overgeschaald naar een trede in de per 1 juli 2006 gewijzigde aanloopschaal waarbij de inpassing plaatsvindt op hetzelfde salarisbedrag (dan wel, indien dit salarisbedrag niet voorkomt, in het naasthogere in de aanloopschaal voorkomende salarisbedrag).

Bevorderingsregel

Partijen komen overeen dat bevordering van een werknemer, ingedeeld in een aanloopschaal, naar een hogere functiegroep ook kan plaatsvinden naar de bij die hogere functiegroep behorende aanloopschaal

Bijzondere salarisbepaling

Artikel 4:5, aangaande het minimumsalaris voor werknemers van 55 jaar en ouder, vervalt per 1-7-2006.

Arbeidsomstandigheden

Artikel 11.1. wordt vervangen door:

Art. 11.1. Maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid

1. De werkgever dient een samenhangend beleid met betrekking tot het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, de reductie van het ziekteverzuim en de spoedige reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers tot stand te brengen.
2. De werkgever en de ondernemingsraad spannen zich in een actief preventie beleid te voeren om het risico op psychische - en fysieke belasting en werkdruk terug te dringen. Hiertoe wordt een arbomanagementsysteem ingericht en een plan van aanpak opgesteld gericht op het terugdringen van de arbeidsrisico's zoals deze uit de RI&E en eventueel aanvullende diagnose instrumenten naar voren komen.
3. Op basis van de RI&E wordt indien noodzakelijk de werkdrukmeter, de tilthermometer of een plan van aanpak inzake agressie en emotionele belasting ingevoerd in een bepaalde organisatie-eenheid.
4. De resultaten van de RI&E en eventueel noodzakelijke invoering van de genoemde instrumenten in lid 3 worden in het werkoverleg bekendgemaakt en besproken.

Aan artikel 11:2 wordt toegevoegd:

Ter evaluatie van de maatregelen in het kader van arbeid en gezondheid brengt de ondernemingsraad jaarlijks schriftelijk verslag uit (bijvoorbeeld als onderdeel van het jaarverslag van de ondernemingsraad).

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Partijen komen overeen de CAO-bepalingen met betrekking tot de loondoorbetaling bij ziekte aan te passen aan de verlengde loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Daartoe vervallen de huidige artikelen 11:4 t/m 11:8 per 1 januari 2005. Hiervoor in de plaats komt de regeling zoals opgenomen in bijlage Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Belangrijke onderdelen van deze regeling zijn:

- Loondoorbetaling/suppletie eerste 52 weken tot 100%
- Loondoorbetaling tweede 52 weken 70%
- Loondoorbetaling op basis van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon conform BW inclusief uitbetaalde structurele looncomponenten op basis van de relevante dagloonregelingen wettelijke sociale werknemersverzekeringen (zoals ORT en geldelijke vergoeding bereikbaarheidsdienst)
- Verrekenen van uitkeringen met loonsuppletie;
- ontslagverbod voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt in de zin van de WIA zijn;
- Overgangsbepaling voor effecten invoering van de regeling, in die zin dat indien de werknemer in de periode tussen 1 januari 2005 en 1 mei 2006 een aanvulling heeft ontvangen bij arbeidsongeschiktheid die de aanspraken op grond van de regeling in bijlage Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid overstijgt, de werkgever een dergelijke aanvulling niet als onverschuldigd betaald zal kunnen terugvorderen.

Partijen komen verder overeen om met middelen van de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg een informatieve brochure op te stellen over de rechten en plichten van de werknemer gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.

Arbeidstijden

Partijen komen overeen dat de wijzigingen van de arbeidstijdenwet en het arbeidstijdenbesluit tijdens de looptijd van de CAO niet zullen leiden tot aantasting c.q. wijziging van het bestaande niveau (ruimte voor personele inzet en beschermingsniveau). Partijen formeren een werkgroep die na het formeel van kracht worden van de (wettelijke) wijzigingen, zal bezien of de huidige (on)mogelijkheden worden aangetast door de nieuwe regelgeving en, indien nodig, concrete voorstellen zal doen om het bestaande niveau te handhaven. Indien noodzakelijk komen partijen hiertoe wijziging(en) van de arbeidstijdenregelingen in de CAO overeen tijdens de looptijd van de CAO.

Overig

Beloning topmanagement

Artikel 1:1 sub b van de CAO wordt zodanig aangepast dat alleen degenen die alleen dan wel tezamen met één of meer anderen eindverantwoordelijk zijn voor de dagelijkse leiding van de instelling, geen werknemer zijn in de zin van de CAO.

Toegankelijkheid en ordening CAO

Partijen spreken af de volgende stappen te zetten om de toegankelijkheid van de CAO te vergroten:

- het uitbrengen van een brochure van de CAO Gehandicaptenzorg voor werknemers met middelen van de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg ;
- T.a.v. ordening van de CAO zal door partijen ten behoeve van de volgende CAO-onderhandelingen een ontwerp nieuwe opzet worden ontwikkeld. Een door partijen daartoe samengestelde redactiecommissie legt vóór het verstrijken van de looptijd van deze CAO een gezamenlijk voorstel 'ontwerp nieuwe opzet' aan partijen voor. Bij de nieuwe opzet zullen de verschillende perspectieven van de soorten gebruikers (werknemers, medezeggenschapsorganen en management/P&O) centraal staan.
- Ten behoeve van de CAO 2005-2007 wordt het zakenregister geactualiseerd.

Vergoeding schade aan werknemer

Partijen komen overeen artikel 3:5 van de CAO te wijzigen in die zin dat materiele schade aan goederen van de werknemer op basis van vervangingswaarde aan de werknemer wordt vergoed. De condities van het artikel blijven daarbij conform de huidige tekst in stand. Daarbij wordt toegevoegd dat de werknemer geacht wordt kleding te dragen c.q. goederen bij zich te hebben die dienstig zijn aan de kenmerken en risico's van de cliëntenpopulatie van de instelling.

Levensloopregeling

In het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden wordt de mogelijkheid voor sparen voor de levensloopregeling opgenomen.

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

In werkgroepverband zullen technische wijzigingen nader worden besproken en uitgewerkt en doorgevoerd per 1-1-2005 (tenzij in de tekst van de technische wijzigingen een andere datum staat aangegeven).

Aldus overeengekomen te Utrecht, 10 april 2006,

Namens werkgeversorganisaties

G. Gerding

VGN

MEE Nederland (vertegenwoordigd door de VGN-delegatie)

Namens werknemersorganisaties

H.P. Moerman
ABVAKABO FNV

S.J. Franken
CNV Publieke Zaak

B.H.G. Steehouder
FBZ

J. den Engelsman-Volmer
Nu'91: