

Partijen bij de CAO Thuiszorg, Z-org, BTN, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, Unie Zorg en Welzijn, FBZ en NU'91 hebben, onder voorbehoud van definitieve goedkeuring door de leden, overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO Thuiszorg met een looptijd van 1 januari 2005 tot 1 oktober 2006.

De CAO Thuiszorg wordt ongewijzigd voortgezet met uitzondering van de uit de navolgende afspraken ontstane wijzigingen:

1. Primaire arbeidsvoorwaarden

Salarissen

De salarissen en salarisschalen worden per 1 december 2005 structureel met 0,8% verhoogd.
De salarissen en salarisschalen worden per 1 juni 2006 structureel met 1,0% verhoogd.

Eindejaarsuitkering

Het peildatumsysteem bij de eindejaarsuitkering zal met ingang van 1 januari 2006 wijzigen naar een opbouwsysteem.

Structurele eindejaarsuitkering

De structurele eindejaarsuitkering wordt per 1 december 2005 verhoogd met 1% naar een totaal van 1,5%.

Premieverdeling PGGM

Met ingang 1 januari 2006 wordt de pensioenpremieverdeling gewijzigd. Het in artikel 79a genoemde percentage van 60% dat door de gezamenlijke werkgevers op de werknemers wordt verhaald, wordt vanaf dat tijdstip gewijzigd in 50%.

2. Werkingsfeer CAO Thuiszorg

Partijen hebben afgesproken om de werkingsfeer per 1 januari 2006 aan te passen, dit in die zin dat WMO-activiteiten (HVZ) onder de werkingsfeer worden gebracht. Uitbreiding met de functie verblijf wordt besproken in het gezamenlijke overleg met de partijen bij de CAO V&V dat voorzien is op 29 november 2005. Inzet van partijen is te komen tot een adequate oplossing voor deze uitbreiding waarbij voor beide CAO's een AVV mogelijk is. ("spiegelbeeldconstructie").

3. Arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling bij ziekte

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

De ingangsdatum van de afspraken is 1 januari 2006.

1. In het tweede ziektejaar heeft de werknemer (bovenwettelijk) bij de loondoorbetaling recht op tenminste het wettelijke minimumloon. Een periodieke verhoging in het tweede ziektejaar vindt bij volledige arbeidsongeschiktheid in het tweede jaar niet plaats.

2. Voor uren die binnen de contractuele arbeidsduur worden besteed aan op reïntegratie gerichte arbeid dan wel aan overige reïntegratieactiviteiten en waarover werkgever en werknemer afspraken hebben gemaakt, is de loondoorbetaling 100% van het salaris dat geldt bij de in de arbeidsovereenkomst afgesproken functie.

3. Als technische wijziging wordt in artikel 36 de anti-cumulatiebepaling (lid 2 sub b) vereenvoudigd door de reeks daarin genoemde wetten/PGGM-regeling te vervangen door een algemene zinsnede met als inhoud, dat de loondoorbetaling wordt verminderd met uitkering(en) waarop de werknemer aanspraak kan maken op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge een pensioenregeling. Lid 1 sub b wordt redactioneel aangepast per 1 september 2006 conform de wijziging die in het BW heeft plaatsgevonden.

In artikel 36, lid 4 sub b (en naar analogie artikel 33 lid 3 sub b) worden de daar genoemde afzonderlijke regelingen en wetten eveneens vervangen door, zover mogelijk, een algemene aanduiding, te weten dat als overige loonbestanddelen worden beschouwd die bestanddelen die in de wettelijke regelingen rond ziekte en arbeidsongeschiktheid als loon worden aangemerkt.

Daar waar nu nog in artikel 36 uitgegaan wordt van een netto salaris, zal de systematiek worden omgezet naar bruto. Deze wijziging zal eerst in een technische werkgroep op zijn merites worden beoordeeld.

4. Meerkeuzesysteem

Met betrekking tot het MKS-systeem (artikel 7a Uitvoeringsregeling L) hebben partijen het volgende afgesproken.

Aan de bestaande doelen wordt het doel “vakbondscontributie/ contributie beroepsverenigingen” toegevoegd.

De MKS regeling zal worden beschouwd als een minimum voor wat betreft de bronnen en doelen. Instellingen kunnen zelf nieuwe bronnen en doelen, uiteraard met inachtneming van de wettelijke (en fiscale) regels, aan het MKS toevoegen. Het blijft de keuze van de werknemers zelf om al dan niet van het MKS gebruik te maken.

De bestaande teksten worden als volgt gewijzigd:

Uitvoeringsregeling L Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden komt te vervallen en artikel 7a wordt gewijzigd, zodanig dat instellingen het meerkeuzesysteem zelf (verder) kunnen ontwikkelen.

Artikel 7a komt als volgt te luiden:

1. De werknemer kan arbeidsvoorwaarden (in dit artikel verder aangeduid als “bron”) ruilen voor andere arbeidsvoorwaarden (in dit artikel verder aangeduid als “doel”).
2. De werknemer kan de volgende arbeidsvoorwaarden inzetten als bron:
 - a. verlofuren;
 - b. meer gewerkte uren;
 - c. overwerkuren;
 - d. extra gekochte uren;
 - e. salaris;
 - f. vakantietoeslag;
 - g. eindejaarsuitkering;
 - h. bijzondere toeslagen;
 - i. toelage inconveniente uren;
 - j. vergoeding wachtdienst kraamverzorgenden
 - k. spaarverlof.
3. De werknemer kan, binnen de geldende wettelijke kaders, de in het vorige lid genoemde bronnen inzetten voor de volgende doelen:
 - a. betaald spaarverlof/levensloopregeling;
 - b. extra verlofuren;
 - c. geld;
 - d. spaarloonregeling;
 - e. fiets;
 - f. kinderopvang;
 - g. extra pensioen, waarbij de waarde van het uurloon gelijk wordt gesteld aan 115% van het actuele uurloon op het moment van de inwisseling in een pensioenaanspraak;
 - h. contributie voor vakbond en/of beroepsvereniging.
4. De werkgever kan –in overleg met de ondernemingsraad– het meerkeuzesysteem inrichten, alsmede bronnen en/of doelen toevoegen aan het meerkeuzesysteem zoals dat binnen de instelling wordt gebruikt.
5. Bij de aanwending van tijdbronnen, zoals genoemd onder lid 2, sub a, b, c en j, wordt de geldswaarde van deze bronnen berekend op basis van het alsdan geldende uurloon.
6. Indien de werknemer het spaarverlof opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep of loopbaan wordt het aantal uren als genoemd onder lid 2 sub a en b vermeerderd met 20%.
7. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden van het meerkeuzesysteem wordt, voor zover van toepassing, salaris ten behoeve van de berekening van de vergoeding op grond van artikel 3 en 4 uitvoeringsregeling B Overwerk en de toelage inconveniente uren op grond van artikel 2 uitvoeringsregeling C Inconveniente uren zodanig vastgesteld als ware het bruto loon niet verlaagd.

De invoering van de wijziging is 1 januari 2006.

4b. Levensloop

In de CAO wordt de volgende tekst opgenomen.

Per 1 januari 2006 wordt de levensloopregeling ingevoerd. In het kader van de introductie van de levensloopregeling hebben partijen het volgende afgesproken. De levensloopregeling wordt toegevoegd aan het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. De werknemer kan binnen de geldende wettelijke kaders sparen uit de bronnen die uit het meerkeuzesysteem beschikbaar zijn.

Partijen hebben verder afgesproken:

- dat bij betaling van pensioenpremie tijdens het verlof de werknemer het werknemersdeel betaalt en de werkgever het werkgeversdeel, indien tijdens de verlofperiode de werknemer tenminste een inkomen uit de levensloop heeft van 70% van het laatstgenoten salaris. (Op voorwaarde van goedkeuring van de vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen /PGGM).
- indien de werknemer verlof op wil nemen dan dient hij dit vier maanden voor de eerste verlofdag schriftelijk bij de werkgever aan te vragen onder opgave van de gewenste periode van verlof en het aantal verlofuren per week. Kan uit een oogpunt van instellingsbelang in redelijkheid niet van de werkgever verlangd worden dat hij op een bepaald tijdstip verlof verleent dan neemt de werkgever na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit.

5. Kinderopvang

Met ingang van 1 januari 2006 wordt in de CAO vastgelegd dat de werknemer een (bovenwettelijk) recht heeft op een werkgeversbijdrage van 1/6 ter vergoeding van de kosten van de erkende kinderopvang conform het gestelde in de Wet Kinderopvang. Deze vergoeding is gekoppeld aan het maximum uurtarief zoals dit jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld. Artikel 38c (Loonsomdeel voor andere decentrale afspraken over arbeidsmarktbeleid) komt hiermee met ingang van 1 januari 2006 te vervallen.

6. CAO-structuur

Voor de in te voeren CAO-structuur per 1 januari 2008 geldt een traject dat gericht is op de zorgvuldige invoering waarbij alle relevante partijen worden betrokken. Deze afspraken zijn vastgelegd in de protocolafpraak bij CAO Thuiszorg 2005 – 2006 omtrent basis-CAO en modernisering. (bijlage)

7. Wachtgeld

De wachtgeldregeling ex artikel 87 en uitvoeringsregeling N wordt met ingang van 1 januari 2006 gewijzigd. Hierbij vindt voor wat betreft de systematiek, de berekening van de duur en de hoogte van de uitkering een gelijktrekking met de regeling van de CAO V&V plaats. In een technische werkgroep wordt de uitwerking van deze afspraak besproken.

8. Stichting Fonds voor Arbeidsmarktbeleid en Opleidingen Thuiszorg

CAO FAOT en inning bij werkgevers

Partijen hebben eerder vastgesteld dat voor 2005 voor arbeidsmarktbeleid een bedrag beschikbaar is van 1,1 miljoen euro op een totale loonsom van 2571 miljoen (stand 2002). Dit komt overeen met een percentage van 0,04% van de loonsom. Voor 2006 en verder is een bedrag beschikbaar van 0,9 miljoen per jaar hetgeen overeenkomt met 0,035%

Partijen hebben afgesproken om 0,04% van loonsom svw voor 2005 en verder (gedurende looptijd CAO FAOT) te hanteren. Dit bedrag zal bij de Z-org en BTN instellingen worden geïnd. Hiertoe zal de CAO FAOT bij het ministerie van SZW worden aangemeld. De looptijd van deze CAO bedraagt vijf jaar, ingaande 1 januari 2005. Of voor bepalingen van deze CAO een algemeen verbindend verklaring zal worden aangevraagd zal door CAO-partijen op een later tijdstip worden besloten. De inning van 2005 en 2006 zal begin 2006 plaatsvinden.

9. Zorgverzekeringswet

Partijen zullen onderzoek doen naar de gevolgen van de invoering van de Zorgverzekeringswet. Dit onderzoek dient zo spoedig mogelijk gereed te zijn.

Afgesproken is dat, uitgaande van een gelijkblijvend aantal verzekerden per 31 december 2005, het daarbij behorende kostenniveau voor de werkgevers (werkgeversbijdrage ZFW en uitkeringen krachtens artikel 72) beschikbaar dient te zijn als werkgeversbijdrage aan de nieuwe wet. Indien sprake is van een bate zal ten behoeve van de aanwending voor ziektekosten een regeling worden opgenomen in de CAO.

Partijen hebben vastgesteld dat als gevolg van invoering van de Zorgverzekeringswet per 1 januari 2006 artikel 72 (en UR G) niet meer toepasbaar is. Om die reden komt deze regeling per die datum te vervallen.

10. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd

Partijen laten in gezamenlijkheid een studie verrichten naar de bepalingen in de CAO Thuiszorg die een direct dan wel indirect onderscheid in leeftijd maken. Deze studie moet in het voorjaar van 2006 worden afgerond. De uitkomsten van betreffend onderzoek worden betrokken bij het eerstkomende CAO-overleg.

11. Overige afspraken die door werkgevers worden voorgesteld:

- Alle bepalingen met betrekking tot de OR/ medezeggenschap zullen in een afzonderlijk hoofdstuk worden ondergebracht, voor zover dat met hoofdstuk X in de huidige CAO niet al is gebeurd;
- Artikel 25 lid 4 (eindejaarsuitkering) wordt verduidelijkt. Dit door de toevoeging dat de 25 verlofuren voor parttimers naar rato geldt.
- overige redactionele wijzigingen; aanpassen vergoedingsbedragen ZKV 2005, gewijzigde namen LVT en FHZ,
- in de CAO zal de aanbeveling inzake de VVAR zoals verwoord in de CAO Thuiszorg 2003-2004 nogmaals als protocolafpraak worden opgenomen.
- In de stichting FAOT zal nader gesproken worden en onderzoek worden gedaan naar het thema kwaliteit van zorg in samenhang met de resultaten van de medewerkerraadpleging. Ondernemingsraden worden bij dit onderzoek betrokken.