

Onderhandelaarsakkoord CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamzorg en Jeugdgezondheidszorg 2013-2014

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversvereniging ActiZ en de werknemersorganisaties CNV Publieke Zaak, FBZ en NU'91, is op 4 december 2013 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden.

1. Looptijd CAO

De CAO heeft een looptijd van 1 september 2013 tot 1 september 2014.

2. Loon

- December 2013: de werknemer ontvangt een eenmalige uitkering van 0,80% over het jaarsalaris. Voor werknemers die in de loop van 2013 in dienst zijn getreden wordt de eenmalige uitkering naar rato toegekend;
- 1 januari 2014: een algemene loonsverhoging van 1,00%;
- Vanaf 1 juli 2014: een verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,20%.

3. Flexibele inzet personeel

De regelingen onder dit punt treden in werking op de per regeling voorziene datum. De regelingen vervallen echter, zonder nawerking, op 1 juli 2014, als op die datum bij of krachtens de inwerking getreden Wet werk en zekerheid in de branche VVT verdergaande beperkingen of een verbod wordt opgelegd ten aanzien van hetgeen cao-partijen met onderstaande cao-afspraken zijn overeengekomen.

Tevens vervallen reeds bestaande cao-bepalingen, zoals artikel 4.5 CAO-VVT, voor zover deze vanaf het moment van inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid verdergaand worden beperkt of verboden.

Uitgezonderd van het vervallen als in de voorgaande bedoeld zijn:

- de regeling inzake de dialoog over en diagnose van werktijden en contracten en
- de verduidelijking van de tekst van artikel 5.3.3 CAO-VVT.

Gebruik nulurencontracten wordt beperkt

- Met ingang van 1 juli 2014 is het de werkgever niet toegestaan om gebruik te maken van de zogenaamde voorovereenkomst (de overeenkomst waarbij per oproep een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de duur van de oproep);
- Het gebruik van nulurencontracten wordt per 1 juli 2014 beperkt tot onvoorzienbare en onplanbare situaties.

Onder onplanbaar en onvoorzien wordt verstaan:

Onvoorziene en onplanbare cliëntvraag of onvoorziene en onplanbare uitval personeel, waarvan de opvang niet met of slechts door onevenredige aantasting van de geplande roosters of andere contracten mogelijk is.

Reset inzet nulurencontracten

De invoering beperking van de nulurencontracten vindt als volgt plaats:

- De beperking van nul uren contracten gaat in op 1 juli 2014;
- Werknemers, die op een nulurencontract werken, ontvangen, zoveel als mogelijk, vanaf 1 juli 2014 doch uiterlijk 31 december 2014 van de werkgever een aanbod voor een contract met een concrete arbeidsduur.

De CAO bepaling betreffende de uitsluiting loondoorbetaling wordt beëindigd

De uitsluiting loondoorbetaling als geen werk voorhanden is bij min/maxcontracten en nulurencontracten (artikel 3.1.17 CAO-VVT) voor de kraamzorg wordt geschrapt op 1 juli 2014.

Dialogo over en diagnose van werktijden en contracten

- Op verzoek van de ondernemingsraad (OR) is de werkgever verplicht, met gebruikmaking van de Werkbalans-tool, met de OR een diagnose uit te voeren van de werktijden en contractenmix binnen de organisatie. Op basis van deze diagnose gaat de werkgever in dialoog met de OR. Deze verplichting geldt tot 1 januari 2015.
- CAO-partijen zullen actief voorlichting geven over de toepassing van de Werkbalans-tool om de dialoog op organisatieniveau over de uitgangspunten en randvoorwaarden die worden gehanteerd bij de werktijden te bevorderen.

Het aantal dagen dat werknemers maximaal kunnen worden ingezet wordt verduidelijkt

De tekst van artikel 5.3.3. (maximum aantal oproepen tijdens wachtdienst) wordt hiertoe als volgt gewijzigd:

1. Voor kraamverzorgenden geldt in een aaneengesloten tijdruimte van 11 maal 24 uur een onafgebroken rusttijd van tenminste 72 uur. Aan kraamverzorgenden mag tijdens de voorgeschreven periodes van onafgebroken rust geen wachtdienst worden opgedragen (= huidige tekst art. 5.1 lid 6 voor zover betreft de kraamverzorgende).
2. Een kraamverzorgende kan als onderdeel van de wachtdienst ten hoogste tweemaal worden opgeroepen voor een partusassistentie, waarvan slechts eenmaal voor een partusassistentie plus verzorging. Bovendien kan aan de kraamverzorgende maximaal drie aaneengesloten dagen een wachtdienst worden opgedragen. Indien de kraamverzorgende twee respectievelijk drie aaneengesloten dagen een wachtdienst wordt opgedragen en hierbij niet wordt opgeroepen, wordt de tweede respectievelijk de tweede en de derde wachtdienst geacht niet te behoren tot de wekelijkse onafgebroken rusttijd zoals bedoeld in lid 1. (= huidige tekst art. 5.3.3).

4. Reiskostenregeling

- De cao-vergoedingen voor reiskosten zoals opgenomen in de artikelen 9.2 , 9.3.2, 9.4.1 en 9.4.2 CAO VVT worden jaarlijks vanaf 1 januari 2014 geïndexeerd met de prijsontwikkelingen volgens de Consumenten Prijs Index (CPI afgeleid);
- Aan de artikelen 9.3.2 en 9.4.2 lid 1 wordt een bepaling toegevoegd dat parkeerkosten, tolgelden en veerkosten volledig worden vergoed;

Agenda reiskosten

In aanvulling op het, door het in opdracht van CAO-partijen door PGGM HR-Advies uitgevoerde onderzoek, hebben partijen het volgende afgesproken:

Tijdens de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen ten behoeve van het volgende CAO-overleg data verzamelen die tot doel hebben inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van cao-voorstellen betreffende wijzigingen van de reiskostenregeling op centraal en/of decentraal niveau.

5. FWG

Handreiking aan werkgevers, werknemer en gemeenten FWG toepassing op hulp bij het huishouden WMO

Op de functies van hulpen bij het huishouden (HbH) in de WMO is de FWG systematiek, als onderdeel van de CAO VVT, van toepassing. Met FWG worden de taken die een werknemer feitelijk uitvoert gewaardeerd en in een bepaalde FWG groep ingedeeld. De CAO VVT koppelt de FWG indeling aan cao-schalen. Per gemeente worden verschillende eisen en voorwaarden gesteld aan de levering van HbH. CAO-partijen constateren dat de vertaling van deze eisen in taken tot discussies leidt tussen betrokken gemeenten, werkgevers en werknemers.

Om aan deze onduidelijkheid een einde te maken stellen CAO partijen een handreiking op. Dit document heeft ten doel dat de in de CAO-VVT voorgeschreven FWG normering wordt verduidelijkt zodat de FWG waardering op correcte wijze wordt toegepast. De handreiking zal voor alle betrokkenen op toegankelijke wijze worden geformuleerd.

Hiertoe worden in de handreiking de ijkfuncties uit het FWG systeem, de waardering en de honorering opgenomen. Daarnaast worden meerdere voorbeelden opgenomen van functies die door werkgevers gehanteerd worden respectievelijk waarvan de taken gebaseerd zijn op de eisen die gemeenten in de praktijk stellen.

De handreiking is mede bedoeld als een aanvulling op de handreiking reële basistarieven die in overleg tussen VWS, VNG en ActiZ tot stand is gekomen. Beide hebben tot doel te komen tot tarieven op basis van reële kostprijzen van onderscheidenlijke vormen van hulp bij het huishouden en de daaraan gekoppelde juiste functiewaardering en beloning.

Deskundigenadvies

Partijen zullen met betrekking tot de procedures inzake de waardering en indeling in FWG een voorstel uitwerken waarin een beroep kan worden gedaan op de deskundigheid van het FWG-bureau. De basis voor dit advies vormt de functiebeschrijving waarover overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer. Het advies heeft de status van zwaarwegend advies.

Bij de uitwerking van deze afspraak, die uiterlijk 1 maart 2014 gereed zal zijn, worden de volgende elementen betrokken:

- de rol van werknemersorganisaties bij het vragen van advies
- de toegankelijkheid
- de kosten(verdeling).

6. Vakantieverlof

In de tabel opgenomen in artikel 6.1.2 (invoeringspad extra bovenwettelijke vakantie-uren) wordt de tekst in de laatste regel als volgt gewijzigd: 55 t/m 64 wordt 55 t/m de pensioengerechtigde leeftijd.

7. Mantelzorg

- In de cao wordt een bepaling opgenomen met het doel "mantelzorg" die wordt verricht door werknemers op de agenda te zetten. Onder mantelzorg wordt in dit kader verstaan: *zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere leden van diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie.*
- De bepaling heeft tot doel overbelasting bij die mantelzorgers te voorkomen respectievelijk te signaleren die meer dan 8 uur per week en meer dan 3 maanden mantelzorg bieden. In dit kader wijzen partijen op het artikel 6.2.4 cao (zorgverlof bij zeer ernstige ziekte).
- CAO-partijen zullen een algemene brochure ontwikkelen betreffende mantelzorg als onderdeel van het HR beleid van organisaties.

8. Bevorderen draagvlak van de cao

- Om het draagvlak van de cao te bevorderen zal voor de nieuwe cao de tekst gelden die door de werkgroep "Leesbaarheid cao" is ontwikkeld.
- Op organisatieniveau kan op verzoek van cao partijen, in overleg met de werkgever, voorlichting over het CAO-akkoord worden gegeven. Deze bijeenkomst wordt door hen gezamenlijk georganiseerd. De bijeenkomst vindt plaats tot drie maanden na het bereiken van een CAO-akkoord.

9. Wettelijk minimum (jeugd) loon (WMJL)

De salarisbedragen in de schalen vanaf schaal 10, kunnen in een aantal gevallen voor werknemers lager zijn dan het wettelijk minimum (jeugd)loon. In dit geval heeft de werknemer recht op het hogere wettelijk minimum(jeugd)loon. Om dit te verduidelijken zal in de CAO hiertoe een aparte bepaling worden opgenomen. Tevens zal dit bij de schalen worden aangegeven.

Werkgelegenheidsplan en een toekomst bestendig arbeidsvoorwaardenbeleid in de VVT

In het CAO-overleg is aan alle partijen het aanbod gedaan om gezamenlijk in te zetten op een werkgelegenheidsplan voor met name de hulp bij het huishouden. Ook zijn afspraken gemaakt voor een gezamenlijk overleg over een toekomstig arbeidsvoorwaardenbeleid in de VVT. CAO-partijen hebben dit onderschreven, maar gezien de verslechterende situatie in de Hulp bij het Huishouden hebben cao-partijen de mogelijkheid opengelaten dat AbvaKabo FNV en BTN (niet zijnde CAO-partijen bij deze CAO VVT) zich alsnog zullen aansluiten bij dit plan.

Bijlage: Agenda voor een werkgelegenheidsplan en een toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenbeleid in de VVT

Aldus overeengekomen en in zesvoud opgemaakt te Utrecht op 4 december 2013

Namens ActiZ

M. Meerdink

Namens CNV Publieke Zaak

A. Mellema

Namens FBZ

J. Kuijpers

Namens NU'91

R. de Wilde

Bijlage bij onderhandelaarsakkoord CAO VVT d.d 4 december 2013

Agenda voor een werkgelegenheidsplan en een toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenbeleid in de VVT”

In de VVT branche zijn ruim 500.000 personen werkzaam. Hiervan zijn 460.000 in dienst van zorgaanbieders en 50.000 in dienst van burgers. De branche staat aan de vooravond van ingrijpende veranderingen. Sociale partners beseffen dat veranderingen noodzakelijk zijn als gevolg van de maatschappelijke veranderende opvattingen bij cliënten en professionals betreffende de zorg – en dienstverlening en de stijgende collectieve lasten als gevolg van demografische ontwikkelingen. De veranderingen stellen nieuwe eisen aan de organisaties en hebben ook gevolgen voor de arbeid. Het Kabinet heeft een aantal wetsvoorstellen betreffende een herziening van de langdurige zorg ingediend, die leiden tot een versnelling van deze veranderingen.

In licht van deze veranderingen hebben sociale partners een beleidsagenda opgesteld die zowel ziet op maatregelen voor de korte termijn als op een discussie die moet leiden tot het tot stand brengen van een arbeidsvoorwaardenbeleid voor de langere termijn. Een beleid dat past op de ontwikkelingen die in de branche (gaan) plaatsvinden en rekening houdt met de belangen van cliënten, werknemers en de organisaties.

Werkgelegenheidsplan VVT

De door het Kabinet voorgestelde herzieningen in de langdurige zorg zijn rigoureuus en moeten binnen zo’n kort tijdsbestek ingevoerd worden, dat de continuïteit van zorg in het gedrang kan komen en er tienduizenden medewerkers ontslagen zullen worden. Met het werkgelegenheidsplan willen sociale partners – waar mogelijk – de gevolgen van de bezuinigingen op de werkgelegenheid in de hulp bij huishouden (HbH) verminderen en mensen die met ontslag worden bedreigd naar ander werk begeleiden. Het werkgelegenheidsplan bestaat uit vijf onderdelen.



Een **Sectorplan** voor de verpleeg-verzorgingshuizen en thuiszorg dat binnenkort wordt aangeboden aan de staatssecretaris van VWS en de minister van SZW. Daarin staan voorstellen voor mobiliteitsbevordering (van werk naar werk) en om-, bij- en nascholing voor onder andere medewerkers in de hulp bij het huishouden.

Daarnaast bevat het (werkgelegenheid)plan een onderzoek naar mogelijke invoering van 'dienstencheques' zoals deze in België worden gebruikt: gesubsidieerde coupons waarmee cliënten bijvoorbeeld huishoudelijke hulp kunnen inkopen. Een onlangs gepubliceerd onderzoek naar dienstencheques levert daar een goede onderbouwing voor. Vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt kan daarmee veel verlies aan werkgelegenheid worden voorkomen en kan zwart werk wit worden gemaakt.

Sociale partners gaan ook in overleg met andere werkgevers(organisaties) over de **overname van personeel**, onder meer op het gebied van facilitaire dienstverlening.

Daarenboven hebben sociale partners verdere afspraken gemaakt over het WMO domein. De werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden in de WMO, waaronder in het bijzonder de HbH, staan onder druk respectievelijk komen verder onder druk te staan. De oorzaak en de oplossing van dit vraagstuk kan niet los worden gezien van politieke/ maatschappelijke keuzes ten aanzien van de prijsvorming, respectievelijk van de vormgeving van activiteiten binnen het WMO domein. Bij de oplossing van dit vraagstuk zijn meerdere partijen (o.a. cao-partijen, VWS, SZW en gemeenten) betrokken. Sociale partners hebben daarom de afspraak gemaakt om **gezamenlijk overleg**, te voeren met alle betrokken partijen en verantwoordelijke overheden, ten einde te komen tot een oplossing van het vraagstuk. Uitgangspunten bij dit overleg zijn:

- Het voorkomen van loondumping
- De overname van personeel bij aanbesteding/ contractering door gemeenten;
- De positie van alfavulpen

In dit overleg is mede te betrekken de positie van de alfavulpen en de Regeling persoonlijke Dienstverlening en de bevindingen van de Commissie Kalsbeek.

Verder is de inzet van sociale partners op **duurzame inzetbaarheid** van medewerkers onderdeel van het werkgelegenheidsplan. Op verschillende onderdelen van duurzame inzetbaarheid is in de afgelopen jaren al beleid ontwikkeld en uitgevoerd en zijn resultaten geboekt. Intensivering hiervan is noodzakelijk om duurzame inzetbaarheid onderdeel te laten zijn van het HR- beleid van organisaties.

Vernieuwing arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden

Een veelheid van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen leiden de komende jaren tot ingrijpende wijzigingen in de VVT branche. De sociale partners beoordelen de ontwikkelingen logischerwijze vanuit hun eigen perspectief en baseren daarop hun standpunten in het onderhandelingsproces.

Sociale partners hebben echter de verantwoordelijkheid om antwoorden te vinden op de gevolgen van die ontwikkelingen voor de arbeidsrelaties, voor de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarkt in de VVT.

Voor een constructieve bijdrage van beide kanten in het omgaan met de ontwikkelingen is het essentieel dat de verschillende visies wél worden gedeeld. Niet om tot compromissen te komen, of om het per sé eens te zijn, maar om te onderzoeken en elkaar te begrijpen. Voor beide partijen geldt immers dat er een gedeeld belang is, namelijk dat van cliënten en van medewerkers. Vanuit gedeelde belangen kunnen gemeenschappelijke uitgangspunten worden geformuleerd die richting geven aan gesprekken over toekomstige arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Het overleg hierover vindt plaats naast de "cao-tafel" en zal met alle partners – al dan niet partij bij de cao VVT 2014 plaats vinden.

Beoogd wordt een toekomstagenda voor de volgende cao onderhandelingen.

Vanuit hun verantwoordelijkheid zullen sociale partners hiertoe het komend jaar een aantal bijeenkomsten organiseren waarin partijen hun visie op de ontwikkelingen delen en proberen tot formulering van gemeenschappelijke belangen en uitgangspunten te komen.
