

## **Onderhandelaarsakkoord CAO Gehandicaptenzorg 2007-2008**

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:

### **Loon en looptijd**

#### **Looptijd CAO-GHZ**

In het belang van de rust met betrekking tot arbeidsvoorwaarden komen partijen tot een looptijd van de CAO van 21 maanden, te weten vanaf 1 april 2007 tot 1 januari 2009.

#### **Loonsverhoging**

Op basis van het streven naar een marktconform loonbod en rekening houdend met de reeds uitgekeerde structurele loonsverhoging van 1% op 1 januari 2007, komen partijen als volgt overeen:

#### ***Structurele verhoging:***

- per 1 augustus 2007 een structurele salarisverhoging van 1,9%
- per 1 maart 2008 een structurele salarisverhoging van 2,6%

#### ***Eenmalige uitkeringen:***

- In december 2007 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 31 december 2007 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van de uitkering is 0,30% van het bij de werkgever feitelijk verdiende salaris in de periode van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2007. Het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever is het salaris zoals bedoeld in artikel 1:1 sub d CAO Gehandicaptenzorg.
- In december 2008 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 31 december 2008 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van de uitkering is 0,30% van het bij de werkgever feitelijk verdiende salaris in de periode van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008. Het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever is het salaris zoals bedoeld in artikel 1:1 sub d CAO Gehandicaptenzorg.

### ***Eindejaarsuitkering***

De eindejaarsuitkering wordt, met gelijkblijvende systematiek, per december 2008 verhoogd met 0,2% tot 4,65%.

### **Vakantietoeslag.**

Vanaf 1 juni 2007 wordt de vakantietoeslag ten minste berekend op basis van inpassingsnummer 8.

### **PGGM-premie**

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

### **IZZ**

Partijen komen overeen de werkgeversbijdrage per 1 juli 2007 te verhogen tot €13,67 bruto per maand.

## **Arbeidstijden**

### **Jaaruresystematiek**

Sociale partners komen overeen in de CAO het werken met een jaaruresystematiek per 1 januari 2009 als uitgangspunt te nemen zonder dit verplicht te stellen. Daartoe worden de huidige artikelen 6:1 en 6:2 vervangen door de artikelen zoals opgenomen in bijlage 1 van dit akkoord. Artikel 6:3 evenals de artikelen aangaande overwerk worden gewijzigd in overeenstemming met de bepalingen van bijlage 1. Partijen zullen ter ondersteuning van de invoering van het jaaruresystematiek een informatie- en voorlichtingstraject realiseren.

## **Overige afspraken**

### **Levensfasebewust personeelsbeleid.**

Partijen bij deze cao stellen vast dat door enerzijds de vergrijzing van de arbeidsmarkt en door anderzijds de verwachting dat aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt ontstaan, er (nog) meer aandacht moet zijn voor individueel personeelsbeleid.

Doordat in de komende jaren het aantal werknemers van 55 jaar en ouder sterk zal toenemen, komt de houdbaarheid van bestaande ontzierenregelingen (extra verlof, vrijstelling van diensten) verder onder druk te staan. Partijen zijn het er over eens dat het van belang is te komen tot een nieuw toekomstbestendig levensfasegericht personeelsbeleid gericht op het op goede en gezonde wijze functioneren van medewerkers in alle levensfasen en tot op latere leeftijd.

Partijen komen daartoe overeen door de StAG een studie te laten verrichten naar mogelijkheden om te komen tot een toekomstbestendig levensfasebewust personeelsbeleid en het vergroten van de inzet en professionaliteit van medewerkers. De studie richt zich daarbij ook op de mogelijkheden om de bestaande leeftijdsfasegerichte regelingen op kostenneutrale wijze te hervormen in het licht van dit toekomstige levensfasebewust beleid.

Partijen spreken af de resultaten van de studie en daaruit voortvloeiende adviezen van de StAG te bespreken gedurende de looptijd van deze CAO ten einde in de eerstvolgende CAO Gehandicaptenzorg te komen tot een nieuw systeem van levensfasebewustpersoneelsbeleid.

### **Stagevergoeding**

Partijen komen overeen om de stagevergoeding van artikel 5:7 niet te verstrekken aan stagiaires die een maatschappelijke stage volgen.

### **Vereenvoudigen Meerkeuze systeem Arbeidsvoorwaarden**

Partijen komen overeen om de wijzigingen conform bijlage 2 door te voeren ten aanzien van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.

### **Opschonen hoofdstuk 4 tav invoering FWG 3.0.**

De partijen bij deze cao gehandicaptenzorg stellen vast dat de regelingen met betrekking tot de invoering van FWG per 1 april 2007 kunnen komen te vervallen. Daarnaast zullen partijen afspraken maken over stroomlijning van FWG-procedures.

### **Kinderopvang**

Nu het recht op tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang wettelijk is geregeld komen sociale partners overeen de CAO-bepaling ten aanzien van de vergoeding van de kosten voor kinderopvang (artikel 9:12) met ingang van 1 april 2007 te laten vervallen.

### *Hardheidsclausule*

Ten aanzien van kinderopvangregeling wordt een hardheidsclausule opgenomen in de CAO inhoudende dat ter beoordeling van de werkgever in gevallen van kennelijk onredelijkheid de werkgever een aanvullende vergoeding kan verstrekken.

### **Reikwijdte CAO**

De StAG doet een onderzoek naar de zich ontwikkelende vormen van dienstverlening, waarna de StAG aanbevelingen zal doen over de reikwijdte en de toepasbaarheid van de cao.

### **Werkgeversbijdrage**

Partijen komen overeen de werkgeversbijdrage voor werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, te verhogen van €12,50 naar €15,00 binnen de bestaande afspraken, per 1 januari 2008.

### **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 1-4-2007 (tenzij in de tekst van de technische wijzigingen een andere datum staat aangegeven).

## Bijlage 1

Jaarurensystematiek: de huidige artikelen 6:1 en 6:2 worden vervangen door onderstaande artikelen. De huidige artikelen 6:3 e.v. worden zo nodig aangepast en omgenummerd.

Artikel 1:1:

e. Het uurloon:

Het bedrag dat wordt verkregen door het salaris zoals gedefinieerd in artikel 1:1 sub d, bij een volledig dienstverband te vermenigvuldigen met 12 en te delen door 1878. (Bij een contract van 38 uur delen door 1983 en bij een contract van 40 uur delen door 2087 uren).

f. Volledig dienstverband:

Een dienstverband van 1878 uur per jaar (zijnde gemiddeld 36 uur per week).

Artikel 6:1 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week = voltijdnorm).
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan een arbeidsduur worden overeengekomen van maximaal 2087 uur per jaar (gemiddeld 40 uur per week). De werknemer heeft het recht om één keer per jaar de arbeidsduur tot gemiddeld 1878 uur terug te brengen.
3. Met de leerling die de voltijd BBL-opleiding volgt, mag geen hogere arbeidsduur worden overeengekomen dan 1878 uur per jaar inclusief lestijd. Gedurende een praktijkleerjaar mag de leerling met een voltijd arbeidsduur van 1878 uur, gemiddeld 1718 uren (gemiddeld 32 uur per week gedurende 40 weken) voor arbeid worden ingezet.
4. In afwijking van lid 1 geldt voor de assistent-geneeskundigen in opleiding tot arts verstandelijk gehandicapten een arbeidsduur van 1983 uur per jaar.
5. De indeling van de werktijden is zodanig, dat de leerling-werknemer in staat wordt gesteld het theoretisch deel van de opleiding te volgen.
6. In afwijking van lid 1 kan de arbeidsduur voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week bedragen op basis van een regeling die de werkgever daartoe met instemming van de OR is overeengekomen. Deze gemiddelde 36-urige werkweek bij een volledig dienstverband dient gerealiseerd te worden over een periode van 1 kalenderjaar.

Artikel 6.2. Jaarurensystematiek

1. Het aantal te werken uren op jaarbasis (netto) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto) te verminderen met vakantie-uren, betaald verlof en feest- en gedenkdaguren (artikel 6.4).
2. Het netto te werken aantal uren, vermeerderd met vakantie-uren, wordt vastgelegd in een individuele werktijdregeling. Deze uren worden ingeroosterd op (contractueel) overeengekomen dagen, waarbij de gemaakte afspraken op moment van invoering worden gerespecteerd.
3. In overleg met de werknemer wordt de indeling van zijn arbeidspatroon bepaald. Het overleg vindt ten minste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming. Indien de individuele wensen niet sporen met het instellingsbelang, prevaleert het instellingsbelang.

4. De spreiding van het aantal te werken uren over het jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon dienen zowel de te werken uren als geclusterde vrije tijd duidelijk herkenbaar te zijn.
5. Een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon kan in overleg tussentijds worden aangepast.
6. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.
7. De werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen het aantal in het kader van de jaarurensystematiek vastgestelde uren te werken. Indien de werknemer niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld het aantal vastgestelde uren te werken, mag dit tekort aan uren niet als vakantie worden aangemerkt.
8. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt verzilverd of verrekend met vakantie-uren dan wel ingehouden op het laatste salaris.

#### Artikel 6.3. Jaarurensystematiek en vakantie

Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens werktijdregeling een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

(In plaats van artikel 8:22 het volgende) artikel 6.4. Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen

1. Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feest- en gedenkdag niet vallend op zaterdag of zondag.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato beginsel toegepast met betrekking tot de inzetbaarheid op feestdagen en met betrekking tot bepaalde in lid 1.
3. Voor werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, geldt de vermindering op grond van de in het resterend kalender jaar voorkomende feestdagen.
4. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.
5. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in dit artikel. Indien geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in dit artikel van toepassing.
6. Indien geen jaarurensystematiek van toepassing is op basis van artikel 6:1 lid 5 geldt dat de werknemer recht heeft op verlof met behoud van salaris voor feestdagen als genoemd in artikel 1:1 sub g.

#### Artikel 6.5. Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal doorbetaalde ziekte-uren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon.
2. Wanneer geen arbeidspatroon is overeengekomen, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.
3. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet verricht, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

## Bijlage 2

### **Vereenvoudiging meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden wordt vereenvoudigd conform onderstaande bepalingen. Partijen komen overeen de huidige artikelen 6:8 en 6:9 van de CAO te laten vervallen en nadere afspraken te maken over in te zetten tijdsbronnen.

#### **Artikel 12:1 Uitrusten van arbeidsvoorwaarden**

1. De werknemer kan de in dit hoofdstuk genoemde tijd- en/of geldbronnen uitrusten tegen de in dit hoofdstuk genoemde tijd- en/of gelddoelen.
2. De werknemer geeft schriftelijk aan welke bronnen hij tegen welke doelen (in het volgend kalenderjaar) wil uitrusten.
3. De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
4. De werkgever is verplicht de werknemer van te voren te wijzen op de gevolgen van zijn keuze.

#### **Artikel 12:2 Bronnen**

1. De werknemer kan de volgende tijdsbronnen uitrusten:
  - a. de voor hem, op grond van artikel 8:1 geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 uren (=20 x 7,2 uur) overstijgt;
  - b. de op grond van artikel 6:8 extra gewerkte uren;
  - c. resterende bovenwettelijke vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren;
2. Tijdsbronnen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden ingezet. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.
3. De werknemer kan de volgende geldbronnen uitrusten:
  - a. het bruto salaris;
  - b. de bruto vakantietoelage met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag;
  - c. de eindejaarsuitkering;
  - d. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 4:9 respectievelijk de waarnemingstoelage als bedoeld in artikel 4:12.
4. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitbreiden met extra bronnen.

#### **Artikel 12:3 Doelen**

1. De werknemer kan de bronnen ruilen tegen de volgende doelen:
  - Langdurig betaald verlof;
  - maximaal zeven extra vakantiedagen;
  - geld;
  - spaarloonregeling;
  - vergoeding reiskosten;
  - de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplan regeling;
  - sparen voor levensloop;

- een aanvullend pensioen
  - de contributie van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO of van een beroepsvereniging
2. Tijddoelen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden gekozen. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.
  3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitbreiden met extra doelen.

Artikel 12:3 (spaarverlof) wordt om genummerd tot 12:4 en verwijzingen naar in te zetten tijdsbronnen worden aangepast zonder afbreuk te doen aan het uitgangspunt 'tijd voor tijd'.

De huidige artikelen 12:4 t/m 12:11 komen te vervallen.

Aldus overeengekomen te Utrecht, 20 november 2007

Namens werkgeversorganisaties

J. Fidder

VGN

MEE Nederland (vertegenwoordigd door de VGN-delegatie)

Namens werknemersorganisaties:

H.P. Moerman  
ABVAKABO FNV

E.C.M. Smits  
CNV Publieke Zaak

B.H.G. Steehouder  
FBZ

J. den Engelsman-Volmer  
Nu'91