

Principe-onderhandelaarsakkoord CAO AMBULANCEZORG

3 november 2015

Inleiding

De zorg ondergaat de laatste jaren ingrijpende veranderingen. "Zorg dichtbij" is een hierbij passend etiket, waarbij de eerste en tweede lijns-zorg in een nieuwe verhouding tot elkaar komen te staan. De ambulancezorg vormt letterlijk de verbindende schakel tussen de vele actoren die in deze transitie van rol veranderen.

In dit kader erkennen partijen dat een nieuwe cao ondersteunend dient te zijn aan wat van de ambulancesector en zijn medewerkers in dit " transitie-geweld" gevraagd zal worden. Twee centrale thema's springen daarbij in het oog.

Allereerst verschuivende werkvelden en veranderende werkprocessen van ambulanceprofessionals. Dit vraagt om investeringen in het **HR- en kwaliteitsbeleid**, waardoor de sector kan blijven leveren wat van de ambulancemedewerkers gevraagd zal (gaan)worden.

Vervolgens: de **positie van de ambulancesector op de arbeidsmarkt** t.o.v. andere aantrekkelijke werkgevers in het zorgdomein. Het is onontkoombaar dat de ambulancesector steeds meer kijkt naar wat in andere sectoren wordt geboden in een krappere wordende arbeidsmarkt, waarin langer doorgewerkt zal moeten worden.

Beide aandachtspunten, HR- en kwaliteitsbeleid en de positie van de ambulancesector op de arbeidsmarkt, komen herkenbaar in de nieuwe cao tot uitdrukking.

Partijen zijn het volgende overeengekomen in een principe-onderhandelaarsakkoord:

Looptijd en werkgelegenheidsgarantie

De nieuwe cao Ambulancezorg heeft een looptijd van 4 jaar: 1 januari 2015 tot 1 januari 2019. Partijen verlengen de afspraak over de werkgelegenheidsgarantie (artikel 11.1) gedurende de looptijd van de cao.

Jaarlijks verlof met behoud van loon.

Partijen spreken af dat loondoorbetaling tijdens het opgenomen jaarlijks verlof, conform artikel 7.1, moet worden geregeld in aansluiting op de Europese wetgeving en jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie bij uitleg van Artikel 7 lid 1 van de Arbeidstijdenrichtlijn. De werknemer krijgt hiermee recht op loondoorbetaling tijdens het jaarlijks opgenomen verlof per 1 januari 2015. Over de wijze van uitbetaling wordt een nadere afspraak gemaakt. Artikel 4.9 lid 1 en 4.10 worden hierop aangepast.

Tevens spreken partijen af een regeling ter finale kwijting te treffen over loondoorbetaling tijdens opgenomen verlof in het verleden. Werknemers krijgen van werkgevers op vrijwillige basis een individuele vaststellingsovereenkomst aangeboden in de vorm van een eenmalige afkoop over de periode 1 juli 2012 tot 1 januari 2015. De werknemer die deze individuele vaststellingsovereenkomst ondertekent ziet af van verdere loonvorderingen in dit verband. Partijen bevelen deze regeling aan bij hun leden. De werknemersorganisaties verlenen geen gerechtelijke ondersteuning aan werknemers die de vaststellingsovereenkomst zijn aangegaan. Effectuering van de uitvoering van de regeling zal uiterlijk 1 maart 2016 plaatsvinden.

Loonsverhoging

De afspraken loonsverhoging worden in samenhang met de hierboven staande afspraak over doorbetaling loon tijdens verlof in beeld gebracht. Het beslag op de loonruimte van doorbetaling loon tijdens verlof bedraagt gemiddeld 1,25% structureel per jaar. Voor de regeling afkoop doorbetaling loon tijdens verlof gedurende 2,5 jaar voor ingang van de cao bedraagt het beslag op de loonruimte gemiddeld 3% incidenteel.

De volgende afspraken worden gemaakt ten aanzien van de structurele en incidentele loonontwikkeling over de periode van de nieuwe cao, 2015, 2016, 2017 en 2018.

- In december 2015 vindt een eenmalige uitkering plaats van 750 euro bruto. Deze eenmalige uitkering geldt voor medewerkers in dienst per 1 november 2015 en werkzaam op 1 januari 2015 op basis van een voltijds dienstverband. Voor een deeltijd dienstverband geldt dit naar rato van het dienstverband. Voor medewerkers die na 1 januari 2015 in dienst zijn gekomen en op 1 november 2015 dienst zijn geldt een bedrag van 500 euro bruto. Voor een deeltijd dienstverband geldt dit naar rato van het dienstverband.

Structureel worden de salarissen en salarisschalen als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2016 met 1 % over het bruto basisloon; plus de afspraak inzake doorbetaling loon tijdens verlof van gemiddeld 1,25%.
- per 1 januari 2017 met 1,2% over het bruto basisloon, plus de afspraak inzake doorbetaling loon tijdens verlof van gemiddeld 1,25%.
- per 1 januari 2018 met 1,5% over het bruto basisloon, plus de afspraak inzake doorbetaling loon tijdens verlof van gemiddeld 1,25%.
- Tijdens de looptijd van de cao treden partijen in overleg over de ontwikkelingen (zoals het overheidsloonakkoord) die van invloed zijn op de pensioenregelingen van ABP en PFZW.

Toekomstagenda

Partijen hebben een gezamenlijke intentie ten aanzien van strategisch HR-beleid/ duurzame inzetbaarheid, loopbaanbeleid en veilig en gezond werken in de ambulancezorg.

Er wordt gekeken naar hoe andere sectoren, zoals de ziekenhuissector, de huisartsenzorg, thuiszorg, maar ook aanpalende sectoren zoals de politie en brandweer met het thema omgaan.

Bovendien zal gekeken worden hoe meer structuur kan worden gegeven aan goed werkgeverschap en moderne arbeidsverhoudingen in de ambulancesector, kijkend ook hoe dit in andere sectoren wordt vorm gegeven. Daarbij hoort een afspraak over de naleving van cao-afspraken. Er wordt een voorziening getroffen waardoor klachten over het niet of evident onjuist naleven van cao-afspraken aangekaart kunnen worden. Er wordt hiertoe een gezaghebbend en onafhankelijk persoon van buiten de sector aangezocht die effectief kan opereren in de sector. Cao-partijen benoemen deze persoon gezamenlijk en maken hiertoe uitvoeringsafspraken.

Er wordt 10.000 euro per jaar beschikbaar gesteld door de werkgevers aan elke werknemerspartij gedurende de looptijd van de cao. Dit als ondersteuning voor de benodigde beleidsfacilitering van werknemerspartijen voor de toekomstagenda.

Partijen hebben een afspraak gemaakt tot het per 1-1-2019 gaan volgen van onderdelen van de cao Ziekenhuizen. Er is een volgende procesafpraak gemaakt:

1. In het jaar 2016 wordt een vergelijkende studie gedaan tussen de cao Ambulancezorg en de cao Ziekenhuizen en worden de onderwerpen bepaald die gevolgd gaan worden.
2. Daar waar het niet wenselijk is de cao Ziekenhuizen te volgen worden sectorspecifieke afspraken gemaakt.
3. Per 1-1-2019 gaat de ambulancesector op de aldus nader te bepalen onderdelen de cao Ziekenhuizen volgen.
4. Het onderscheid tussen private en ambtelijke status blijft in beginsel gehandhaafd; nagegaan wordt wat de gevolgen zijn van de invoering van de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren.
5. Er komt voor de uitvoering van dit traject een paritaire regiegroep onder onafhankelijk voorzitterschap.

Duurzame Inzetbaarheid

Sociale partners hechten veel waarde aan het thema Duurzame inzetbaarheid. Partijen maken hierover de volgende afspraken in de cao.

Uitgangspunten Duurzame inzetbaarheid:

- Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de medewerker en de organisatie;
- De huidige praktijk leert dat werkzaam zijn in de rijdende dienst tot de AOW-gerechtigde leeftijd nu naar verwachting niet voor iedereen realistisch is;
- Er wordt daarom ingezet op actief loopbaanbeleid door van meet af aan loopbaangesprekken te voeren om het bewustzijn hierover te vergroten en medewerkers te stimuleren om over alternatieven buiten de sector na te denken. Op deze manier worden vroegtijdig mogelijkheden voor de toekomst besproken en vastgelegd in een individueel loopbaanplan;

- De sector zet in op preventie en innovaties om aantrekkelijk en gezond werken, te bevorderen;
- De medewerker heeft regie over zijn eigen werkende leven en zijn eigen inzetbaarheid. De organisatie zal dit voornamelijk faciliteren;
- Er moet ruimte zijn voor individuele keuzes en maatwerk passend binnen zijn of haar levensfase. Elke medewerker en iedere situatie is namelijk anders.

Concrete afspraken:

- Persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid: Om ruimte te creëren voor individuele keuzes zijn partijen overeengekomen dat medewerkers vrijwillig ervoor kunnen kiezen om het eerder ingevoerde Persoonlijke Levensfase Budget (PLB) om te zetten naar een Persoonlijk Budget voor Duurzame Inzetbaarheid. Als referentie voor de uitwerking hiervan zal de cao Ziekenhuizen worden aangehouden. De tekst van de cao hoofdstuk 7 onderdeel III Persoonlijk Levensfasebudget wordt hiermee aangevuld.
- Gezondheidsbeleid: artikel 9.1 rol OR toevoegen: de werkgever voert "in overleg met de ondernemingsraad" een actief gezondheidsbeleid.
- Nachtdiensten: als onderdeel van het personeelsbeleid voor duurzame inzetbaarheid wordt voor de looptijd van deze cao in beginsel de mogelijkheid geboden aan werknemers van 57 jaar en ouder af te zien van nachtdiensten, en de daarbij behorende ORT, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Flexibiliteit en werkzekerheid:

Algemeen: Partijen bevorderen dat in de organisatie flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans zijn. Tevens vinden partijen het van belang dat medewerkers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Partijen spreken af dat externe flexibiliteit zoveel mogelijk wordt omgezet in interne flexibiliteit.

Hiervoor is het nodig dat de inzetbaarheid en flexibiliteit van medewerkers wordt vergroot en daarmee ook de wendbaarheid van de organisatie behouden blijft, dan wel kan worden vergroot.

De behoefte aan flexibele inzet wordt in principe ingevuld met medewerkers binnen de organisatie.

Flexibele inzet is te organiseren via bijvoorbeeld een interne flexpool of door (intra)sectorale uitwisseling op vrijwillige basis en met adequate rechtspositionele regelingen.

Dienstverbanden: Het uitgangspunt is dat vast werk, als onderdeel van de vaste formatie op basis van de Strategische Personeelsplanning, leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd met een vast aantal overeengekomen uren. Als nog niet bekend is hoe de medewerker functioneert in de functie of als de medewerker nog in opleiding is dan kan in eerste instantie een dienstverband voor bepaalde tijd worden gegeven.

Flexovereenkomsten: Partijen spreken af dat het gebruik van flexovereenkomsten tot het uiterste wordt beperkt door deze contracten alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties of bij (intra)sectorale uitwisseling. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van:

- opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of;
- opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd.

Artikel 3.7 komt hiermee te vervallen.

Algemeen verbindend verklaren

Cao-partijen zijn voornemens deze cao algemeen verbindend te laten verklaren.

Doel van het algemeen verbindend verklaren is om alle huidige en toekomstige Regionale Ambulance Voorzieningen onder de werkingssfeer van de cao te brengen, teneinde oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. AVV geldt niet voor publieke diensten. Deze zullen deze cao weer moeten laten vaststellen als rechtspositie door bevoegd gezag.