

Onderhandelaarsakkoord cao ambulancezorg

Tussen de onderhandelingsdelegaties van werkgeversorganisatie Ambulancezorg Nederland en werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn en CNV Zorg en Welzijn is op 20 mei 2020 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de cao ambulancezorg. De gemaakte afspraken worden ter goedkeuring voorgelegd aan de leden. De teksten van het onderhandelaarsakkoord gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog te worden vertaald.

De volgende cao-afspraken zijn gemaakt:

Looptijd

De cao ambulancezorg krijgt een looptijd van 1 januari 2020 tot 1 juli 2021.

Salarissen en eenmalige uitkering

De salarisverhoging en eenmalige uitkering die zijn overeengekomen in de Cao Ziekenhuizen (onderhandelaarsresultaat 14-12-2019) worden overgenomen in de cao ambulancezorg. Voor de looptijd van deze cao betekent dit dat de salaris-/inpassingstabellen van de Cao Ziekenhuizen 2019-2021 worden toegepast, die de volgende salarisverhoging kennen:

De salarissen worden per 1 januari 2020 verhoogd met 5%¹

De salarissen worden per 1 januari 2021 verhoogd met 3%²

Tevens betekent dit dat de eenmalige uitkering van deze Cao Ziekenhuizen is overgenomen: de medewerkers die op 1 april 2019 én op 1 december 2019 aaneengesloten in dienst zijn bij een instelling die de cao ambulancezorg of cao ziekenhuizen verplicht toepast, ontvangen in januari 2020 (reeds nabetaald in februari 2020) over het jaar 2019 een eenmalige uitkering van 1200 euro bruto bij een voltijd dienstverband. Medewerkers met een deeltijd dienstverband ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband op 1 december 2019.

Onregelmatigheidstoeslag vanaf 1 oktober 2020

De cao bepalingen over de berekening van vergoeding van onregelmatigheidstoeslag in de Cao Ziekenhuizen worden overgenomen. Per 1 oktober 2020 wordt de vergoedingsregeling van artikel 9.3 en 9.4 Cao Ziekenhuizen overgenomen. De regeling voor doorbetaling tijdens verlof blijft vooralsnog ongewijzigd tijdens de looptijd van de cao.

Voor medewerkers waarvoor dit onverhoopt nadelig uitpakt geldt een tijdelijke compensatieregeling gedurende drie jaar. In februari 2022 wordt de ORT 2021 vergeleken met de ORT 2019 en als het nadeel toe te schrijven aan deze cao-wijziging meer dan 2% bedraagt, dan wordt het verschil gecompenseerd door een eenmalige uitkering ter hoogte van dit verschil. In februari 2023 wordt de ORT 2022 vergeleken met de ORT 2019 en als het nadeel toe te schrijven aan deze cao-wijziging meer dan 2% bedraagt, dan wordt het verschil gecompenseerd door een eenmalige uitkering ter

¹ Daarbij geldt dat de salarissen tot en met IP-nr. 37 worden verhoogd met 5%. De salarissen boven IP-nr.37 worden verhoogd met 4% plus 37 euro per maand (1% van het bruto maandbedrag behorende bij IP 37).

² Daarbij geldt dat de salarissen tot en met IP-nr. 37 worden verhoogd met 3%. De salarissen boven IP-nr.37 worden verhoogd met 116 bruto per maand (3% van het bruto maandbedrag behorende bij IP 37).

hoogte van dit verschil. In februari 2024 wordt de ORT 2023 vergeleken met de ORT 2019 en als het nadeel toe te schrijven aan deze cao-wijziging meer dan 2% bedraagt, dan wordt het verschil gecompenseerd door een eenmalige uitkering ter hoogte van dit verschil.

Functiebeschrijving en –waardering

Het vastgestelde basis- en implementatieprotocol functiewaardering en bijbehorende cao-bepalingen, met verwijzing naar het functieboek, zijn vastgesteld en worden, met uitsluitend technische aanpassing, in de cao opgenomen.

De invoering van FWG zal in sommige gevallen leiden tot een hogere of lagere indeling. Afsproken is dat positieve salarisgevolgen terugwerken tot 1 januari 2020. Hierover worden de volgende afspraken in de cao opgenomen:

- Bij de inpassing in de nieuwe salarisschaal in geval van een hogere functiegroep geldt het naast hogere bedrag van de nieuwe salarisschaal. De periodiekdatum blijft behouden. Dit betekent dat de medewerker die in FWG 55 periodiek 12 is ingeschaald, per 1 januari 2020 naar FWG 60 periodiek 7 gaat. Daarna volgt in 2020 op zijn/haar periodiekdatum (datum indiensttreding) de volgende periodiek (bijvoorbeeld op 1 mei 2020 naar FWG 60 periodiek 8).
- Bij de inpassing in de nieuwe salarisschaal in geval van een lagere functiegroep blijft de huidige functiegroep inclusief oude perspectief behouden. Dit betekent dat de medewerker die in FWG 55 periodiek 12 is ingeschaald, per 1 januari 2020 een salarisgarantie behoudt en een inschaling in FWG 55 periodiek 12 behoudt. De medewerker die in een lagere periodiek in FWG 55 is ingeschaald maar wel perspectief had tot het maximum van de schaal, behoudt dit salarisperspectief en krijgt jaarlijks zijn periodiek tot het maximum van FWG 55 is bereikt.
- De medewerker die het salarismaximum in de oude schaal nog niet had bereikt en per 2019 in een tijdelijk IP-nummer is ingedeeld, behoudt eveneens het oude salarisperspectief. Bij de medewerker die het salarismaximum in de oude schaal bereikt had en per 2019 in een tijdelijk IP-nummer is ingedeeld, wordt in geval van een lagere indeling het salaris bevroren op het dan geldende IP-nummer. De IP-nummers worden geïndexeerd met de algemene loonaanpassingen van deze cao. Bijvoorbeeld: een medewerker was voor 2019 ingeschaald in schaal 6 trede 11. Conform cao 2019 is dit IP 24 geworden. Stel de nieuwe indeling wordt FWG 35 waarbij het maximale salaris IP 22 is. De medewerker blijft dan in IP 24 ingeschaald waarbij het salaris verhoogd wordt bij algemene loonaanpassingen van de cao.

Gezien de ontwikkelingen in de sector en de verwachting daarbij dat de functie van verpleegkundig centralist volop in ontwikkeling zal zijn, spreken partijen af met FWG bureau om tijdens de looptijd van de cao functieonderzoek te blijven doen. Zoals hiervoor aangegeven heeft de nieuwe indeling geen negatieve salarisgevolgen voor medewerkers en doet dit recht aan de waardering voor hun belangrijke werk binnen de ambulancezorg.

Eerder stoppen of minder werken voor de AOW-leeftijd vanaf 1 juli 2021

De huidige praktijk in de sector ambulancezorg leert dat doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd niet voor iedereen realistisch is. In het pensioenakkoord wordt de mogelijkheid geboden aan sociale partners om een regeling toe te passen om eerder te kunnen stoppen met werken. Partijen hebben zich tot elkaar verplicht om een regeling tot stand te brengen met drie onderdelen:

- Vrijwillige vertrekregeling (zware beroepen regeling - eerder stoppen voor de AOW-leeftijd)
- Vitaliteitspact (minder werken voor de AOW-leeftijd)
- Spaarverlof vanuit eigen bronnen (tijd sparen voor later)

Partijen gaan de komende maanden in het reguliere paritaire overleg deze regeling uitwerken waarvoor een invoeringsdatum van 1 juli 2021 is afgesproken. Hierbij wordt geanticipeerd op de (toekomstige) fiscale wet- en regelgeving in het kader van het in 2019 afgesloten pensioenakkoord. In de bijlage behorende bij dit principeakkoord zijn de eerste contouren van de toekomstige regeling opgenomen naar aanleiding van de eerste verkenning aan de cao-tafel.

Vitaliteitspact vanaf 1 september 2020

In de periode vanaf 1 september 2020 tot 1 juli 2021 zijn onderstaande afspraken gemaakt, zodat medewerkers ook al tijdens de looptijd van deze cao minder kunnen werken voor de AOW-leeftijd.

Het vitaliteitspact is tot 1 juli 2021 als volgt ingevuld:

- het vitaliteitspact staat open voor alle werknemers van 63 jaar of ouder in alle functies, die geen recht hebben op een bestaande overgangsregeling, mits zij voldoen aan de overige voorwaarden opgenomen in de regeling die partijen zullen vaststellen;
- bij deelname aan het vitaliteitspact wordt de arbeidsduur teruggebracht. De werkgever betaalt het salaris over de helft van de vrijgestelde uren. Over de andere helft van de vrijgestelde uren ontvangt de werknemer geen salaris. De werknemer kan deze achteruitgang in salaris financieren vanuit eigen middelen (gespaard verlof, levensloop, loon, e.d.);
- voor de omvang van het aantal werkuren kan een minimale omvang gelden, in ieder geval wanneer dit voor de bekwaamheid of vanuit fiscale regels vereist is;
- alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' uit de cao worden teruggebracht naar het gekozen aantal nieuw te werken uren. Arbeidsvoorwaarden 'in geld' uit de cao worden aangepast aan de nieuwe salarisbetaling;
- de werknemer heeft de keuze om zijn pensioenopbouw aan te passen aan de nieuwe (= lagere) salarisbetaling, of zijn pensioenopbouw te houden op 100% van zijn oude contractuele arbeidsomvang (= de bestaande premiebetaling voortzetten). De verdeling van de premiebetaling voor de pensioenregeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd volgens de cao ingehouden worden;
- werknemers die voor 1 juli 2021 gebruik maken van dit vitaliteitspact krijgen eenmalig de gelegenheid om in juli 2021 over te stappen naar de nieuwe vrijwillige vertrekregeling;
- de mogelijkheid van een afspraak per leeftijdscohort vanaf 60 jaar is tijdens de looptijd van deze cao nog onderwerp van bespreking.

Partijen stellen voor 1 augustus 2020 de uitwerking van dit vitaliteitspact vast.

Gezondheidsbeleid

De werkgever voert een actief gezondheidsbeleid waar het accent op preventie ligt. Eén van de hiervoor beschikbare instrumenten is de PAM (Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor) waarbij een verplichtend karakter is afgesproken vanaf 40 jaar. Deze verplichting en dit instrument komen vanaf 1 januari 2021 te vervallen. Werknemers worden, conform de Arbowet, met een PMO in de gelegenheid gesteld om periodiek een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Sociale partners zullen voor 1 december 2020 nagaan of een nieuw gemeenschappelijk instrumentarium voor de PMO gewenst is.

De aanstellingskeuring zoals opgenomen in de cao ambulancezorg blijft behouden. De functie- en belastbaarheidseisen (bijlage VII cao) en de protocollen voor de bedrijfsartsen worden geactualiseerd voor 1 januari 2021.

Aanpassingen aan veranderde wet- en regelgeving

Cao-bepalingen met verwijzingen naar de ambtelijke aanstelling en publieke cao vaststelling worden aangepast aan de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Dit betreft artikel 1.1.b, artikel 1.2, artikel 1.7, artikel 2.1. lid 2 en artikel 3.1 lid 5. Aan artikel 1.7 bezwarenprocedure wordt toegevoegd dat de werkgever zich ook kan aansluiten bij een externe regionale bezwarencommissie. Daarnaast worden de gevolgen van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) en de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) doorgevoerd in de cao.

Tot slot

Bovenstaand onderhandelaarsakkoord zal in het reguliere paritair overleg technisch nog verder moeten worden uitgewerkt. De nieuwe cao ambulancezorg zal weer algemeen verbindend worden verklaard om alle huidige en toekomstige Regionale Ambulance Voorzieningen onder de werkingssfeer van de cao te brengen, teneinde oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

Aldus overeengekomen en getekend,

Zwolle, 20 mei 2020

Namens cao-delegaties,

Bert Benthem
Ambulancezorg Nederland

Marco Dons
CNV Zorg & Welzijn
Onderdeel van CNV Connectief

Cor de Beurs
FNV Zorg en Welzijn

BIJLAGE – REGELING EERDER STOPPEN OF MINDER WERKEN

Partijen hebben zich tot elkaar verplicht om een regeling tot stand te brengen met daarin drie onderdelen. Hieronder zijn de eerste contouren voor een samenhangend geheel van de toekomstige regeling met ingangsdatum 1 juli 2021 opgenomen naar aanleiding van de eerste verkenning aan de cao-tafel.

Vrijwillige vertrekregeling voor de AOW-leeftijd met ingang van 1 juli 2021 (zware beroepen regeling - eerder stoppen met werken voor wie het niet volhoudt)

Binnen het pensioenakkoord is er ruimte om uiterlijk drie jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een boetevrije uitkering te doen van maximaal het AOW-bedrag per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan dit AOW-bedrag. Deze uitkering is niet naar rato van het aantal contracturen, maar niet meer dan het bruto jaarsalaris van een werknemer. De regeling is volgens het pensioenakkoord mogelijk gedurende vijf jaar. Het is de deelnemer niet toegestaan om gedeeltelijk door te werken, omdat dit niet past in het doel van de regeling. Binnen de kaders van de wet wordt bepaald of de deelnemer ontslag neemt of in dienst kan blijven.

- De regeling geldt niet voor medewerkers die aanspraak maken op een bestaande overgangsregeling (zoals FLO-overgangsregeling);
- Samenloop met het vitaliteitspact is niet toegestaan, er moet een keuze gemaakt worden tussen beide regelingen;
- Als er na 1 juli 2021 een (dwingende voorgeschreven) vergelijkbare regeling in de cao-ziekenhuizen komt, dan wordt de regeling van de cao-ambulancezorg in overeenstemming gebracht met die van de cao-ziekenhuizen;
- Er komt een regeling om eerder te stoppen met werken passend binnen de kaders van de wet. Naar de mening van de vakbonden zouden er twee voorwaarden moeten gelden om in aanmerking te komen: de eerste is dat de werknemer in de afgelopen 180 maanden minimaal 120 maanden gewerkt heeft in de rijdienst of meldkamer ambulancezorg. De tweede is naar de mening van de vakbonden:
 - 1) dat de werknemer 45 jaar een patiëntgebonden functie in de zorg heeft gewerkt. Die 45 jaar mag onderbroken zijn, als het totaal maar 540 maanden is;OF
 - 2) dat de werknemer in de afgelopen 15 jaar (= 180 maanden) minimaal 10 jaar (= 120 maanden) een dienstverband heeft gehad onder de ambulance cao (of de rechtsvoorgangers daarvan). Dus zzp- of uitzendkracht-tijd telt niet mee.

Binnen AZN zal komende periode de visie van werkgevers afgestemd worden en daarna wordt in overleg door partijen bepaald welke voorwaarden voor deelname zullen gelden.

Vitaliteitspact met ingang van 1 september 2020 (minder werken voor de AOW-leeftijd om het langer vol te houden)

- Het vitaliteitspact beoogt een bijdrage te leveren aan duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers door hen de mogelijkheid te geven op vrijwillige basis minder te gaan werken en

zo doende op gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken. De uren die op deze manier binnen de organisatie vrijkomen worden herbezet;

- De regeling geldt niet voor medewerkers die aanspraak maken op een bestaande overgangsregeling (zoals FLO-overgangsregeling);
- Samenloop met de vrijwillige vertrekregeling is niet toegestaan, er moet een keuze gemaakt worden tussen beide regelingen;
- De looptijd van de regeling en voorwaarden voor deelname na 1 juli 2021 moet worden bepaald. Dit wordt in samenhang met de vrijwillige vertrekregeling en de vergelijkbare regeling in de cao-ziekenhuizen bekeken;
- Wie eenmaal gebruik maakt van de regeling gaat daarmee door tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Gezien de doelstelling van de regeling verplicht de werknemer zich om bij gebruik maken van deze regeling niet elders, of extra uren, te gaan werken;
- De werknemer heeft de keuze tot maximaal een nog te bepalen percentage van zijn contractuele arbeidsuren vrijgesteld te worden van werk. Dit in samenhang met de vraag of er vanwege kwaliteitseisen een minimaal aantal te werken uren per week over moet blijven. Ook de mogelijkheid van een afspraak per leeftijdscohort is nog onderwerp van bespreking. De werkgever betaalt het salaris over de helft van de vrijgestelde uren. Over de andere helft van de vrijgestelde uren ontvangt de werknemer geen salaris. De werknemer kan deze achteruitgang in salaris financieren vanuit eigen middelen (gespaard verlof, levensloop, loon, e.d.);
- Alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' uit de cao worden teruggebracht naar het gekozen aantal nieuw te werken uren. Arbeidsvoorwaarden 'in geld' uit de cao worden aangepast aan de nieuwe salarisbetaling;
- De werknemer heeft de keuze om zijn pensioenopbouw aan te passen aan de nieuwe (= lagere) salarisbetaling, of zijn pensioenopbouw te houden op 100% van zijn oude contractuele arbeidsomvang (= de bestaande premiebetaling voortzetten). De verdeling van de premiebetaling voor de pensioenregeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd volgens de cao ingehouden worden.

Spaarverlof vanuit eigen bronnen met ingang van 1 januari 2021 (tijd sparen voor later)

Binnen het pensioenakkoord is er ruimte om maximaal 100 weken tijd te sparen vanuit eigen bronnen (en 50 weken conform huidige wetgeving).

- Er zullen binnen de kaders van de wet zo veel mogelijk bronnen worden afgesproken waaruit de werknemer tijd kan sparen. Wettelijke vakantie uren kunnen hier niet onder vallen.
- Als een werknemer verlof heeft opgenomen, dan mag hij weer opnieuw gaan sparen tot die 100 weken binnen de kaders van de wet.
- Het gespaarde verlof zal niet verjaren.

- Het gespaarde verlof zal bij uitdiensttreding meegenomen kunnen worden naar een nieuwe werkgever binnen de sector.
- Er zal een redelijke meldingstermijn gelden voor het opnemen van verlof uit deze regeling.