

Onderhandelaarsakkoord voor de verlengde CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg 2021

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversverenigingen ActiZ, Zorgthuisnl en de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg en Welzijn, FBZ en NU'91, is op 23 juni 2021 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de verlenging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2019- 2021.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden. De teksten van dit akkoord gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog te worden vertaald.

De volgende afspraken voor de verlengde cao zijn gemaakt:

Met deze afspraken geven cao-partijen uitvoering aan de afspraken die in het protocol van de cao 2019-2021 zijn gemaakt op de onderdelen Balansbudget en de mogelijkheid om na 45 jaar werken in de sector zorg en welzijn tot stoppen met werken.

1. Stoppen met werken na 45 jaar

In het Pensioenakkoord tussen kabinet en sociale partners uit 2019 is afgesproken dat van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 onder voorwaarden regelingen ingevoerd kunnen worden die het mogelijk maken om eerder te stoppen met werken voor mensen voor wie langer doorwerken (om gezondheidsredenen) te zwaar valt.

Sociale partners in de VVT hebben hieraan invulling gegeven door een regeling te maken die medewerkers de mogelijkheid biedt hun carrière af te sluiten na 45 jaar gewerkt te hebben in zorg/welzijn. Deze regeling treedt in werking op 1 september 2021.

De maandelijkse uitkering die de werkgever aan de werknemer maximaal zal betalen, is qua hoogte te vergelijken met de maandelijkse AOW-uitkering (2021: ca. € 1.847 bruto per maand). De totale uitkering is niet hoger dan het maandelijkse van RVU-boete vrijgestelde bedrag, vermenigvuldigd met het aantal maanden tot aan de AOW-datum.

Het gaat om medewerkers

- die aantoonbaar 45 jaar (=540 maanden) hebben gewerkt in zorg en welzijn en
- Minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep;
- die niet langdurig ziek zijn of zicht hebben op toekenning van een WIA-uitkering op moment van uitdiensttreding.

Financiering van de regeling

De regeling wordt gefinancierd door de werkgeversbijdrage op jaarbasis die is gebaseerd op de wettelijke regeling die de RVU-boete buiten werking stelt.

Partijen hebben afgesproken dat er een uitkering bij faillissement aan de werknemer is gegarandeerd.

Deze regeling is opgenomen in bijlage 1 en maakt integraal deel uit van het onderhandelaarsakkoord.

2. BalansBudget

Het BalansBudget is een regeling voor verlofsparen, waarmee de werknemer vanaf 1 september 2021 maximaal 100 weken (naar rato van de omvang van het dienstverband) kan sparen om in alle fasen van de loopbaan tijdelijk minder of niet te gaan werken, of het werk af te bouwen aan het einde van de carrière.

Vóór 1 september 2022 zullen cao-partijen een voorstel voorleggen voor een oplossing van de risico's van deze regeling.

In de regeling wordt vastgelegd dat elke organisatie bronnen benoemd waaruit gespaard kan worden.

Deze regeling is opgenomen in bijlage 2 en maakt integraal deel uit van het onderhandelaarsakkoord.

3. Protocol

In het protocol wordt de agenda opgenomen voor de volgende meerjarige cao waarvoor het overleg in september 2021 wordt gestart. Deze bevat in ieder geval de volgende punten:

- Cao-partijen zetten zich in om, in lijn met het SER-advies "Aan de slag voor de zorg", te komen tot middelen voor het repareren van de loonachterstand zoals deze is geconstateerd in het AWVN-rapport (dat onderdeel is van het SER-advies). Cao-Partijen doen dit gezamenlijk, maar vanuit de eigen rol en eigen verantwoordelijkheid. Cao-partijen maken zich daarbij hard om als er middelen beschikbaar komen, die volledig worden ingezet voor inkomensverbetering. Daarbij wordt ook nadrukkelijk gekeken naar de periode september 2021 - december 2021.
- (Mede) zeggenschap en professionele ruimte
- Thuiswerkregeling
- Premieverdeling PAWW
- Landingsbaan

Cao-partijen hebben de ambitie om binnen de looptijd van de verlengde cao tot afspraak te komen voor een meerjarige cao ingaande 1 januari 2022!

De voortgang van de regelingen inzake de mogelijkheid tot stoppen met 45 jaar en het balansbudget zullen worden gemonitord door cao-partijen in het SOVVT.

Cao-partijen hebben afgesproken een aparte regeling te treffen voor zorgorganisaties die een dispensatie hebben gekregen tot toepassing van de PAWW-cao.

Looptijd

De verlengde cao heeft een looptijd tot en met 31 december 2021.

Aldus overeengekomen en in zesvoud opgemaakt te Utrecht, d.d. 23 juni 2021

Namens ActiZ

T. Prins

Namens Zorgthuisnl

H. Wiekart

Namens FNV Zorg en Welzijn

B. de Haas

Namens CNV Zorg en Welzijn

J. de Bruin

Namens NU'91

R. de Wilde

Namens FBZ

J. Kuijpers

Kern van de regeling

In het Pensioenakkoord tussen kabinet en sociale partners uit 2019 is afgesproken dat van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 onder voorwaarden regelingen ingevoerd kunnen worden die het mogelijk maken om eerder te stoppen met werken voor mensen voor wie langer doorwerken (om gezondheidsredenen) te zwaar valt.

Sociale partners in de VVT hebben hieraan invulling gegeven door een regeling te maken die medewerkers de mogelijkheid biedt hun carrière af te sluiten na 45 jaar gewerkt te hebben in sector Zorg en Welzijn.

De maandelijkse uitkering die de werkgever aan de werknemer maximaal zal betalen, is qua hoogte te vergelijken met de maandelijkse AOW-uitkering (2021: ca. € 1.847 bruto per maand). De totale uitkering is niet hoger dan het maandelijkse van RVU-boete vrijgestelde bedrag, vermenigvuldigd met het aantal maanden tot aan de AOW-datum.

Het gaat om medewerkers:

- die aantoonbaar 45 jaar (=540 maanden) hebben gewerkt in zorg/welzijn en
- minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep als gedefinieerd onder 1;
- die niet langdurig ziek zijn of zicht hebben op toekenning van een WIA-uitkering op moment van uitdiensttreding.

1. Reikwijdte van de regeling

1. Door cao-partijen wordt onderkend dat werken in de sector Zorg en Welzijn, waaronder de branche VVT, wordt gekenmerkt door zware beroepen, die met name gepaard gaan met fysieke belasting. Voor werknemers die langdurig deze zware beroepen uitoefenen, bestaat een verhoogd risico op overbelasting en voortijdige uitval. Daarom bieden cao-partijen deze werknemers de gelegenheid om vervroegd uit te kunnen treden op grond van de hieronder in dit artikel bepaalde, cumulatieve voorwaarden.
2. Je hebt als werknemer aantoonbaar 45 dienstjaren gewerkt bij een werkgever in de [sector](#) Zorg en Welzijn, zoals beschreven in artikel 3;
3. Je hebt als werknemer minimaal 20 jaren gewerkt in een functie die voldoet aan het gestelde in dit lid.

De onder dit lid vallende functies zijn in ieder geval: uitvoerende medewerkers in de directe zorgverlening, huishoudelijke hulpen, individuele en groepsbegeleiding, medische en paramedische functies, activiteitenbegeleiding en dagbesteding, facilitaire diensten, zoals schoonmaak, was- en linnenverzorging, technische dienst en onderhoud, keuken, magazijnbeheer, meewerkende hoofden/teamleiders en meewerkende coördinatoren en met deze omschrijving gelijk te stellen functies;

4. Niet onder de regeling vervroegd uittreden vallende functies zijn: staf en management en niet direct-cliëntgebonden ondersteunde functies, zoals locatiedirecteuren, systeembeheer, P&O/HRM, controllers, medewerkers administratie, beleidsmedewerkers en adviseurs, niet meewerkende hoofden/teamleiders en coördinatoren en met deze omschrijving gelijk te stellen functies, tenzij je tenminste 20 jaren een functie hebt uitgeoefend die valt onder lid 3.
5. Indien werkgever en werknemer-het oneens zijn over de vraag of er gewerkt is in een zwaar beroep, kan de werknemer-zich, via de vakbond partij bij deze cao, wenden tot de beoordelingscommissie_als bedoeld in artikel 8, die hierover een bindende uitspraak zal doen.
6. Je kan vanaf 1 september 2021 tot en met 31 december 2025 een beroep doen op de regeling vervroegd uittreden na 45 dienstjaren. Je moet hiervoor uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk het gebruik van de regeling van dit artikel met je werkgever overeen zijn

gekomen. Met gebruikmaking van deze regeling treedt je met wederzijds goedvinden vervroegd uit dienst. Je hebt dan geen recht op de transitievergoeding van artikel 9.7 CAO-VVT.

2. Voorwaarden om gebruik te maken van de regeling

1. Op moment van aanspraak op de regeling is de medewerker minimaal 5 jaar op basis van een arbeidscontract werkzaam bij een VVT-organisatie en vallend onder de cao VVT.
2. Werknemer heeft aantoonbaar in totaal 540 maanden (exclusief onderbrekingen) op een arbeidscontract gewerkt in de sector Zorg en Welzijn. Ook leer-arbeidsovereenkomsten vallen hieronder. Dit geldt ook voor coschappen tijdens de opleiding en specialisatie. Perioden van onbetaald verlof tellen mee, zolang het arbeidscontract in stand is gebleven.
3. Om aan te tonen of er 540 maanden is gewerkt in de sector Zorg en Welzijn kan in ieder geval gebruik worden gemaakt van het overzicht van "Mijn PFZW" (Beschikbaar vanaf de leeftijd van 25 en soms eerder), opleidingsdocumenten, arbeidscontracten, loonstroken en de personeelsadministratie van de huidige werkgever. Andere documenten kunnen ook aangevoerd worden en zijn ter beoordeling van de werkgever of beoordelingscommissie.
4. Er is sprake van een vrijwillige keuze van de werknemer, geen 'gedwongen ontslag' of opzegging door werkgever.
5. Het dienstverband met de werknemer wordt met een vaststellingsovereenkomst beëindigd, waarbij de werknemer verklaart geen betaalde arbeid in dienstverband te zullen aanvaarden in de periode waarover hij een werkgeversbijdrage ontvangt. Ook wordt vastgelegd dat de werkgeversbijdrage door de ex-werkgever kan worden teruggevorderd tot het bedrag dat werknemer zo mogelijk door het desondanks aanvaarden van betaalde arbeid gaat verdienen in de periode waarover een werkgeversbijdrage is verstrekt. De werknemer zal geen aanspraak maken op een WW-uitkering. Een model-vaststellingsovereenkomst wordt bij deze regeling gevoegd.
6. In het geval dat een medewerker meer dan 3 jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd al 540 maanden heeft gewerkt, komt ook deze medewerker in aanmerking voor deze regeling, de werkgever zal dan ook de kosten voor de RVU-boete voor het meerdere op zich nemen.

3. Welke branches vallen onder de sector Zorg en Welzijn

1. Alle branches die vallen onder de werkingssfeer van PFZW (statuten PFZW), tenzij een of meerdere branches expliciet in de regeling worden uitgesloten.
2. Naast de in 3.1 genoemde branches, worden ook de volgende branches meegerekend om vast te stellen of er is gewerkt in Zorg en Welzijn, mits er sprake is geweest van een dienstverband:
 - UMC's
 - Huisartsenzorg
 - Apotheken
 - fysiotherapie
 - Verloskundige zorg
 - Diëtisten
 - Ergotherapie
 - Oefentherapie Cesar/Mensendieck
 - Podotherapie

- Radiodiagnostiek
 - Tandprothetici
 - Chiropractors
3. De volgende branches tellen niet mee om vast te stellen of is gewerkt_ in Zorg en Welzijn:
- Optometristen, orthoptisten
 - Behandelaars alternatieve geneeswijzen
 - Audiciens

4. De uitkering

1. De uitkering wordt maandelijks verstrekt in 12 gelijke termijnen en er is geen sprake van vakantiegeld of eindejaarsuitkering.
2. De bruto-uitkering bedraagt maximaal het wettelijk van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (in 2021 € 1847 per maand), tot de maximale hoogte van het pensioengevend salaris zoals wordt gehanteerd door PFZW, naar rato van de omvang van het dienstverband.
3. De peildatum voor de berekening van het pensioengevend salaris is de dag voor ingang van de regeling, tenzij lid 4.5, 4,6 of 4,7 van toepassing is.
4. De omvang van het dienstverband wordt bepaald als het gemiddelde van de 18 maanden voor ingang van de regeling zoals doorgegeven aan PFZW voor de pensioenopbouw.
5. Indien de werknemer in de 18 maanden voor het ingaan van de regeling een contractuitbreiding heeft gehad, wordt de omvang van het dienstverband vastgesteld als de contractuele omvang voor de uitbreiding.
6. Indien de werknemer in de 18 maanden voor het ingaan van de regeling een promotie heeft gemaakt, en/of een uitbreiding van de arbeidsomvang heeft gehad, wordt de uitkering berekend alsof de promotie/uitbreiding van arbeidsomvang niet heeft plaatsgevonden.
7. Indien er door het toepassen van de peildatum uit lid 4.3 een evident onredelijke situatie ontstaat, bijvoorbeeld omdat er sprake is van een demotie met loonsverlaging, of een vermindering van de arbeidsomvang in de 5 jaar voor ingaan van de regeling, wordt voor de hoogte van de uitkering uitgegaan van een voortzetting van de situatie voor demotie of vermindering van arbeidsomvang. Als werkgever en werknemer hier niet uitkomen, kan dit worden voorgelegd aan de beoordelingscommissie voor een bindend advies.
8. De uitkering wordt geïndexeerd met de indexatie van de RVU-vrijstelling. Hiervoor wordt bij het ingaan van de regeling bepaald welk percentage van het vrijgestelde bedrag een werknemer ontvangt (met een maximum van 100%).
9. De uitkering stopt bij het bereiken van de AOW-leeftijd van de deelnemer _of na de laatste dag van de 3e maand na de maand waarin de deelnemer is overleden.

5. Financiering van de regeling

1. Werkgeversbijdrage op jaarbasis gedurende, die is gebaseerd op de wettelijke regeling die de RVU-boete buiten werking stelt.
2. Er wordt een regeling getroffen waardoor de uitkering aan deelnemers gegarandeerd is bij faillissement van de uitkerende oud-werkgever.
3. Nog nader te bepalen financiering voor werkgevers die relatief veel deelnemers hebben.
4. Tijdelijke Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden¹

6. Administratie van de regeling

1. Werknemer moet aannemelijk maken 45 jaar/540 maanden gewerkt te hebben in Zorg en Welzijn
2. Werkgever en werknemer leggen beëindiging met de randvoorwaarden en vergoeding in het kader van deze regeling vast in een vaststellingsovereenkomst.
3. Aantonen recht op hardheidsclausules

7. Wettelijk kader van de regeling

- Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen²
- Tijdelijke Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

8. Beoordelingscommissie

1. De regeling voorziet in een beoordelingscommissie die onder nader te bepalen voorwaarden een besluit neemt over individuele gevallen. De werknemer kan zich via de vakbond, partij bij deze cao, wenden tot deze commissie.

Toelichting: deze constructie (de vakbonden dienen voor hun leden een verzoek in bij de betreffende commissie) sluit aan bij de systematiek van de cao. Zie bijv. de bijlage naleving en handhaving in de cao.

2. De beoordelingscommissie bestaat uit x namens de werkgevers, x namens de werknemers. Het secretariaat wordt gevoerd door yyy.

9. Bijzondere omstandigheden

1. Zou in de jaren dat de medewerker van deze regeling gebruik maakt een jubileum-gratificatie aan de orde zijn (art. 3.13 en 3.14 van de CAO VVT), dan heeft de medewerker daar geen recht meer op.

Kern van de regeling

Het BalansBudget is een regeling voor verlofsparen, waarmee de werknemer vanaf 1 september 2021 maximaal 100 weken (naar rato van de omvang van het dienstverband) kan sparen om in alle fasen van de loopbaan tijdelijk minder of niet te gaan werken, of het werk af te bouwen aan het einde van de carrière.

Als een werknemer (een deel van) zijn BalansBudget heeft opgenomen dan kan hij opnieuw/verder sparen, totdat het maximum van 100 weken bereikt is.

Deelnemer

- Alle medewerkers met een arbeidscontract vallend onder de CAO VVT kunnen ervoor kiezen om te gaan sparen voor het BalansBudget en worden dan dus deelnemer. Dit kunnen ook leerlingen zijn.
- Er is geen minimale contractsomvang vereist voor deelname.

1. BalansBudget sparen

1. Alle medewerkers met een dienstverband vallend onder de cao VVT kunnen ervoor kiezen om een gedeelte van hun salaris, of andere arbeidsvoorwaarden te sparen tot aan het fiscaal toegestaan maximum van 100 maal de arbeidsduur per week.
2. Naast de spaarbronnen genoemd in 1.1 worden door de werkgever in overleg met het medezeggenschapsorgaan spaarbronnen geselecteerd uit de bronnen die daarvoor op grond van de cao VVT en het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van de werkgever in aanmerking komen.

2. BalansBudget opnemen

1. Opname van het BalansBudget gebeurt op initiatief van de werknemer, maar moet gebeuren met het doel om een betere werk-privébalans te krijgen.
2. De werknemer die verlof wil opnemen vraagt dit tenminste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, bij de werkgever aan.
3. Opname van het BalansBudget moet met een minimale omvang van 3x de arbeidsduur per week, dit mag aaneengesloten of verspreid over een langere periode zijn.
4. Als er sprake is van bijzondere omstandigheden, waardoor het niet mogelijk is om het verlof 4 maanden van te voren aan te vragen, of minimaal 3x de arbeidsduur per week op te nemen, dan gaan de werkgever en werknemer daarover in gesprek om tot een goede maatwerkoplossing te komen
5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer inzake het verlof in, tenzij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet, zodat het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken. Het vervangingsvraagstuk kan in beginsel geen reden zijn om het verzoek niet in te willigen.
6. Als het BalansBudget wordt opgenomen direct voorafgaand aan het pensioen en/of de AOW-datum, moet rekening gehouden worden met de dan geldende fiscale bepalingen omtrent de RVU-boete en met de mogelijkheden van de PFZW-pensioenregeling omtrent deeltijdpensioen en vrijwillig voortzetten van de pensioenopbouw.