



Hoofdpijnen onderhandelingsresultaat Cao Gehandicaptenzorg 2016

Salarisontwikkeling

Per 1 januari 2016 wordt het salaris structureel verhoogd met 1,4%.

In januari 2016 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,6% van het feitelijk in 2015 verdiende salaris als u op 1 januari 2016 in dienst bent bij de werkgever.

De Wachtgeldregeling omgezet in een Garantie- en Inkomensbeschermingsregeling

De huidige wachtgeldregeling wordt op 1 januari 2016 vervangen door een nieuwe Garantie- en Inkomensbeschermingsregeling (zie ook de bijlage: art. 15.1 t/m 15.3). Werknemers kunnen op deze regeling een beroep doen bij reorganisaties of vermindering van werk. De regeling geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en is alleen van toepassing in geval van ontslag als gevolg van een reorganisatie, dan wel niet te verwijten onbekwaamheid niet zijnde arbeidsongeschiktheid (art 15.1 lid 4).

Voor de hoogte van de vergoeding zijn twee dingen bepalend: de hoogte van de oude Wachtgelduitkering van de Cao 2014-2015 en de hoogte van de wettelijke transitievergoeding, die sinds juli dit jaar van kracht is. Als de berekende transitievergoeding hoger is dan de oude Wachtgelduitkering, ontvangt de werknemer de transitievergoeding. Als de oude Wachtgelduitkering hoger uitpakt, ontvangt de werknemer deze als aanvulling op de transitievergoeding (art. 15.1). Voornoemde bruto vergoeding wordt bij ontslag (in beginsel in één keer) uitbetaald (15:1 lid 6).

In kolom B van art. 15.3 wordt vervolgens berekend wat de hoogte van dit Garantieright is bij werknemers die meer verdienen dan het maximum dagloon van de WW. Deze is, omdat het maximum dagloon uit meer looncomponenten dan alleen salaris bestaat, gesteld op IP- (inpassings)nummer 41 van de cao-salaristabel (€ 3.819; per 2016: € 3.872).

De hoogte van het Garantieright is op basis van art. 15.1 lid 8 echter wel gemaximeerd op 75.000 euro (naar analogie van de transitievergoeding), dan wel één jaarsalaris.

Op zowel de Wachtgelduitkering als de transitievergoeding kan alleen boven het vastgestelde inkomensbeschermingsniveau (op basis van art. 15.2 en kolom A van art. 15.3) en met instemming van de werknemer of via een afspraak in een sociaal plan, een verrekening door de werkgever plaatsvinden van de voor u gemaakte inzetbaarheids- en/of transitiekosten.

Voor het gebruikersgemak zal door cao-partijen, in afstemming met PGGM, een handzame toegankelijke rekentool worden ontworpen.

Flexibiliteit en Werkzekerheid

Tegenover een grotere mate van flexibiliteit voor het vaste personeel staat een grotere mate van (werk)zekerheid voor het personeel werkzaam in de flexibele schil van de organisatie.

Zo worden contracten voor bepaalde tijd, indien het werk structureel van aard is, omgezet in vaste banen en zijn nul-urencontracten alleen nog in uitzonderlijke gevallen mogelijk.

Over de keten van arbeidsovereenkomsten is geen uitbreiding bij cao afgesproken en dus zal de Wet werk en zekerheid worden gevolgd (3 arbeidsovereenkomsten, max. 24 maanden).

Wel zal/zullen de standplaats(en), oftewel de plek(ken) waar vanuit u uw werkzaamheden verricht, nog steeds genoemd moeten worden in uw arbeidsovereenkomst

ORT tijdens vakantieverlof

Het op basis van de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag (ORT) berekende percentage wordt ook uitbetaald tijdens het (wettelijk) vakantieverlof.

Helaas is het (nog) niet gelukt dit ook al van toepassing te verklaren op de toeslagen tijdens de overige (BAC)-diensten (Bereikbaarheids- Aanwezigheids- en Consignatiediensten). Wel is dit onderwerp van overleg worden in de fundamentele discussie die cao-partijen hierover in 2016 gaan voeren.

Pensioenaftopping

Werknemers met een bruto salaris van meer dan € 100.000 die per 1 januari 2015 door de pensioenaftopping zijn getroffen, krijgen het werkgeversdeel in de pensioenpremiebijdrage terug. Die teruggave wordt in 2016 structureel verwerkt in de salarisschalen (vanaf IP nummer 88). Deze afspraak is maar voor een beperkte groep werknemers relevant, maar wel erg belangrijk. Met het maken van deze afspraak wordt namelijk een belangrijk precedent geschapen voor mogelijke toekomstige verlagingen van de pensioenaftoppingsgrens naar bijvoorbeeld € 80.000 of € 60.000. De LAD vindt dat de werkgeversbijdragen in de pensioenpremie, ook bij verlaging van de grens van pensioenopbouw, beschikbaar moet blijven voor de werknemers die het betreft.

Decentralisatie arbeidsvoorwaarden, FWG en Derde WW-jaar

De door VGN per 2016 gewenste decentralisatie, lees het grotendeels uit de cao halen en (zo nodig) op lokaal niveau (met u of de OR) laten regelen van regelingen op het gebied van Bijzonder Verlof (art 8:13 en volgende), Arbeids- en Rusttijden en Roosteren, is gedurende de onderhandelingen ingetrokken dan wel omgezet in een door cao-partijen nog te ontwikkelen (pilot)project. Ditzelfde geldt voor een traject om te komen tot een vereenvoudiging van FWG 3.0. functiewaarderingsstelsel.

Over het verzekeren van het 3^e WW-jaar (de wettelijke WW wordt immers ingekort naar twee jaar) hebben partijen de intentie uitgesproken dit te gaan regelen.