

Onderhandelaarsakkoord cao ambulance!

Beste leden,

Mede dankzij jullie inzet en acties is op dinsdagavond 27 oktober na een marathonzitting een onderhandelaarsakkoord bereikt voor een geharmoniseerde cao voor de gehele ambulancesector!

De gezamenlijk geformuleerde inzet met de 6 bekende hoofdpunten bleken taai en lastig te zijn, maar onder dreiging van vastlopen van het overleg op en na 5 oktober en met jullie inzet hebben sociale partners hun verantwoordelijkheid genomen. Dit heeft geleid tot een eindbod met voor beide partijen bereikte compromissen. Wij zijn van mening dat het onderhandelaarsakkoord, onder de gegeven omstandigheden en onder grote druk, een goed resultaat en het hoogst haalbare is.

De nieuwe sector-cao zal ingaan op 1 juli 2010 met een looptijd tot en met 31 december 2012. Voor de ruim 4800 medewerkers is met deze cao gedurende het vergunningentraject zowel de werkgelegenheid als het FLO-overgangsrecht gegarandeerd en krijgt een ieder onder andere een loonsverhoging en een nieuw levensfasebudget. De lonen zullen in 2011 en in 2012 structureel met 1 procent stijgen en daarnaast wordt stapsgewijs de eindejaarsuitkering verhoogd naar een volledige 13^e maand in 2012!

In afwachting van de uitwerking van dit akkoord in concrete teksten, informeren wij jullie hierbij alvast over de belangrijkste gemaakte inhoudelijke afspraken:

A) Beloning

De loonafpraak is goed te noemen. Zeker in relatie tot de huidige en de te verwachten economische omstandigheden. Tot aan 1 juli 2011 wordt de CAR/UWO gevolgd. Daarna wordt een structurele loonsverhoging gegeven van 1% per 1 juli 2011 en 1% per 1 juli 2012.

De huidige eindejaarsuitkering van 5% gaat in 2010 met 2,33% omhoog naar 7,33% en deze stijgt in 2011 naar 7,88% en in 2012 naar een volledige 13^e maand (=8,33% van het salaris)!

Een totale stijging van 5,33% dus!. Hierbij een maar: de medewerkers met een werkgeversbijdrage levensloop leveren deze in. Dit zijn medewerkers met een niet-bezwarende functie en medewerkers met een bezwarende functies die na 31/12/05 in dienst zijn getreden (ongeveer 15% van alle medewerkers).

B) Ingangsdatum, looptijd en werkgarantie

De nieuwe cao gaat per 1 juli 2010 in loopt op 31 december 2012 af (=2,5 jaar looptijd). Doordat we één cao hebben, zal minister Klink aan de vergunning de voorwaarde verbinden dat de nieuwe vergunninghouder al het personeel dient over te nemen!!

Er geldt direct een werkgarantie op het moment dat bekend wordt wie de vergunning krijgt. Vanaf het moment dat de vergunning in werking treedt, is het sociaal kader van kracht waarin een werkgarantie is opgenomen voor de duur van 9 maanden. Indien dan sprake is van boventaligheid wordt in deze periode een passende functie aangeboden die maximaal 1 loonschaal lager is gewaardeerd. Deze werknemer behoudt dan wel het dan geldende salaris dat mee blijft stijgen met de loonsverhogingen.

C) Lokale afspraken en verlofregelingen

Hoe met de bestaande lokale regelingen bij de publieke diensten moest worden omgegaan is lang en breed onderwerp van onderzoek, rekenwerk en discussie geweest. Zoals bekend was er eerder een sociaal akkoord gesloten met als richtlijn: kostenneutraal harmoniseren richting een standaard-cao. Met name de werkgevers koersten op afschaffing van alle regelingen om een gelijk speelveld te creëren. Onze inzet was om de lokale regelingen die op meerdere plekken bestonden op een of andere manier overeind te houden en de specifieke lokale zaken in een lokaal sociaal plan op te nemen.

De publieke diensten kennen allerlei verschillende en lokaal overeengekomen verlofregelingen, waaronder seniorenverlof. Daarnaast bestaat er een variëteit aan puur lokale afspraken. Uiteindelijk hebben we de volgende afspraken kunnen maken:

C 1) Persoonlijk levensfasebudget

Met de nieuwe cao ontvangt iedere werknemer die geboren is vanaf 1960 per ingangsdatum van de cao een persoonlijk verlofbudget van 35 uur per jaar. Werknemers die geboren zijn vóór 1960 krijgen een verlofbudget van 55 uur. Dit kan naar eigen inzicht worden besteed of worden opgespaard. Hiermee krijgen werknemers meer zeggenschap over de verdeling van hun tijd tussen werk en privéleven.

Hiervoor is wel het bestaande kortdurend zorgverlof en betaald ouderschapsverlof ingeleverd.

C2) Garantierегeling ORT uit harmonisatie-akkoord

Dit bleek een van de hete hangijzers in de finale van de onderhandelingen; werkgevers wilden er graag van af; het gaat om veel mensen en veel geld. De bonden hebben er hard voor geknokt om deze garantierегeling in de cao op te laten nemen, hetgeen uiteindelijk ook is gelukt!

C3) Aanvullend potje

Er bestaan nog aanspraken (die niet allemaal bekend zijn en) die met de werking van deze standaard-cao verloren gaan. Medewerkers die hierdoor onevenredig hard worden getroffen, kunnen een beroep doen op een aanvulling. Werkgevers stellen hiervoor 0,8% van de loonsom ter beschikking (een kleine miljoen). Een in te stellen commissie van werkgevers en vakbonden zal oordelen over de aanvragen.

D) FLO en pensioen

Met het eerder overeengekomen 'sociaal akkoord' van 19 mei jl. is overeengekomen dat bestaande aanspraken op FLO-overgangsrecht behouden blijven. Een door de minister ingestelde werkgroep werkt op dit moment een regeling hiertoe uit. In de nieuwe cao wordt deze regeling met de garanties opgenomen.

Tijdens de onderhandelingen is het pensioenvraagstuk complex gebleken. Bij welk pensioenfonds moet worden aangesloten? ABP waar de publieke werknemers deelnemer zijn of PfZW waar de private werknemers bij aangesloten zijn? Cao-partijen zijn overeengekomen dat beide pensioenfondsen in deze sector blijven bestaan. Welk pensioenfonds van toepassing wordt, hangt af van aan welk soort werkgever (publiek of privaat) de vergunning wordt verleend. Deze afspraak en een volledig zicht op de effecten daarvan zal de komende periode, maar wel voor ingangsdatum van de cao, nader worden uitgewerkt.

Het kan zijn dat een mogelijke hobbel inzake de premieverdeling dan nog genomen moet worden!

E) CAR-UWO en kostenneutraliteit

De nieuwe cao mocht niet meer kosten dan de huidige rechtsposities, maar moest wat ons betreft heel dicht uitkomen bij het niveau van de CAR-UWO. Wij zijn van mening dat dit is gelukt. De belangrijkste zaken zijn gehandhaafd. Zelfs het tweede loopbaanbeleid is overeind gebleven, maar dan zonder de verplichting om na 20 jaar uit te treden. Ook de extra WW-rechten blijven van kracht. De vakantierechten gaan van 158,4 uur naar 172 uur; maar de extra vrije tijd van 14,4 uur voor roosterdienst vervalt. Er komt een reiskostenregeling woon-werkverkeer; als je meer reist dan 10 km en minder dan 20, ontvang je 19 cent netto per km. Uiteraard zijn er ook een aantal regelingen ingeruild, zoals het betaald ouderschapsverlof, het kortdurend zorgverlof en minder vakbondsverlof.

F) Ambtenarenstatus

Al eerder in dit onderhandelingstraject is overeengekomen dat je ambtenaar kunt blijven als een publieke dienst de vergunning weet te bemachtigen.

Vervolg van het traject

Op dit moment wordt hard gewerkt aan de uitwerking van gemaakte afspraken in (cao)teksten. Op 28 oktober is het onderhandelaarsakkoord aan de kaderleden voorgelegd die dit akkoord hebben bevonden. Op 10 november zullen cao-partijen de beschikbaar gekomen teksten toetsen en na accordering omzetten in een principeakkoord.

Vanaf de 2^e week van november wordt u allen schriftelijk het principeakkoord ter stemming voorgelegd.

In de voorbereiding daarop en ter toelichting van het akkoord nodigen wij u graag uit om **op 12 november a.s. van 10.00 – 13.00 uur** aan onze informatiebijeenkomst deel te nemen in NDC Den Hommel, Kennedylaan 9 te Utrecht.