

Principeakkoord CAO Huisartsenzorg

20 mei 2011

Werkgevers en werknemers in de huisartsenzorg hebben een principeakkoord gesloten voor een CAO met een looptijd van 21 maanden: van 1 april 2011 tot 31 december 2012. Het akkoord bevat afspraken over de loonontwikkeling, het scholingsbeleid, de oprichting van een sociaal fonds en een collectieve verzekering tegen inkomensverlies bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

De loonontwikkeling: per 1 april 2011 een algemene loonsverhoging van 1,25% en per 1 april 2012 eveneens een verhoging met 1,25%. De eindejaaruitkering wordt met ingang van 2011 met 0,5% verhoogd tot 5%.

Partijen benadrukken dat verdere professionalisering van de werknemers in de huisartsenzorg in belang van werkgevers en werknemers is. Daarom worden de CAO-bepalingen over scholing en opleiding verbeterd. Er komt een minimum aanspraak van 20 uur per jaar aan scholing, die voor de werknemer ook een verplichting tot scholing met zich mee brengt. De kosten komen voor rekening van de werkgever en de investering in tijd wordt naar rato van de aanstellingsomvang verdeeld tussen werkgever en werknemer. Voor relatief dure en langdurige beroepsopleidingen, die tot een erkend diploma leiden wordt de terugbetalingsregeling uitgebreid. Werkgevers gaan bijdragen in de kosten van (her)registratie van erkende diploma's en BIG-registratie.

Partijen richten een sociaal fonds op waarin zij hun gezamenlijke beleid voor arbeidsmarktonderzoek en arbeidsmarktcommunicatie, scholing en opleidingen en arbeidsomstandigheden gaan uitvoeren. Stagiairs worden voortaan vanuit dit fonds betaald en nieuw is dat ook stagebegeleiders voortaan een vergoeding voor hun werk krijgen. Werkgevers en werknemers leveren gezamenlijk de financiële middelen voor het fonds.

Werkgevers gaan bijdragen aan de contributie van beroepsorganisaties.

Er komt een collectieve (WGA) verzekering die het risico afdekt van mogelijke inkomensachteruitgang bij arbeidsongeschiktheid: 70% van het laatste inkomen, geïndexeerd en voor alle salarisgroepen (zonder plafond), waarvan de premie door werkgevers wordt betaald.

Bij enkele huisartsenposten zal een experiment worden uitgevoerd met zelfroosteren, om uit te zoeken of het mogelijk is werknemers meer invloed te geven op hun eigen werktijden.

Verder wordt aandacht besteed aan de mogelijkheden om de omvang van de arbeidsovereenkomst aan te passen als er structureel meer gewerkt wordt en worden de faciliteiten voor mantelzorgers onderzocht.

De betrokken werknemersorganisaties zijn de NVDA (Nederlandse Vereniging voor Doktersassistenten), Abvakabo FNV, CNV Publieke zaak, NVvPO (Nederlandse Vereniging van Praktijkondersteuners) en de werkgeversorganisaties zijn de LHV (Landelijke Huisartsen Vereniging) en VHN (Vereniging Huisartsenposten Nederland). Onder deze CAO ressorteren ongeveer 21.000 medewerkers in de eerstelijns gezondheidszorg.

Noot: Nadere informatie bij een van de aangesloten partijen