



Aan de voorzitter en leden van de onderhandelingsdelegatie NVZ
t.a.v. mw. drs. B. J. M. Gallé
Postbus 9696
3506 GR Utrecht

Datum
13 maart 2019

Briefnummer
LBN-190313-001

Dossier
4100

Behandeld door
Noud Lubbers

Doorkiesnummer
088 3681506

Bijlage(n)
-

Betreft: inzet cao Ziekenhuizen

Geachte mevrouw Gallé,

We staan aan de vooravond van zeer belangrijke besprekingen over een nieuwe cao voor ruim 200.000 werknemers in ziekenhuizen en revalidatiecentra. Een grote verantwoordelijkheid rust op ons aller schouders. Door de stand van de conjunctuur, met daaruit voortvloeiende verwachtingen bij werknemers, en de groeiende spanningen op de arbeidsmarkt is zelden de druk op het tot stand komen van een goed resultaat van onderhandelingen zo groot geweest.

Voor de FNV geldt dat zij constructieve onderhandelingen wil voeren aan de hand van een aantal thema's en concrete voorstellen voor verbetering. De belangrijke thema's staan hieronder weergegeven:

Instroom en behoud van medewerkers

- a. Het aantrekkelijk maken van het werk, het behouden van medewerkers en het interesseren van nieuwe medewerkers voor een baan in het ziekenhuis of revalidatiecentrum staat bovenaan.
M.b.t. de arbeidsmarkt, behoud van werk bij afnemende productie en met het oog op de toekomst voldoende instroommogelijkheden voor nieuwkomers nu de opleidingen niet meer altijd vol lopen het volgende. Medewerkers kiezen minder lang voor een baan in de ziekenhuizen/revalidatiecentra. Het verloop neemt toe, de uitstroom in de WIA vanaf 60 jaar neemt onverantwoorde vormen aan. Goed personeelsbeleid, meer specifiek in helder strategische personeelsbeleid, tijdig en voldoende opleiden en een gedegen zichtbaar en noodzakelijk generatiebeleid zijn hierbij onmisbaar.

Altijd beschikbaar zijn!

- b. Er heerst vaker en meer het gevoel dat medewerkers steeds altijd maar beschikbaar moeten zijn. Om duurzaam inzetbaar te zijn, en om de balans tussen werk en privé te verbeteren, moeten er afspraken worden gemaakt ter bescherming van arbeids- en rusttijden.
Langer werken is één ding, maar het is van groot belang dat dit op een gezonde en plezierige manier gebeurt. Het eerdergenoemde generatiebeleid, het tijdig

opleiden en het zorgen voor voldoende personeel ten opzichte van het aantal patiënten, zijn noodzakelijk.

Loonsverhoging 5 %

- c. In lijn met het FNV arbeidsvoorwaardenbeleid eisen wij 5% salarisverbetering op jaarbasis.

Onze voorstellen zijn:

a. Instroom en behoud van medewerkers

Wij stellen voor dat medewerkers zichzelf weerbaar kunnen maken op de arbeidsmarkt met de focus op werk en zekerheid. Hier past een leven lang leren bij als een belangrijk middel om positie op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren. Ook de inzet van scholings- en ontwikkelingsfaciliteiten is hierbij essentieel. Het uitgangspunt is dat alle medewerkers in de gelegenheid worden gesteld om hieraan te werken. Voor zover dit al is geregeld, doen wij een dwingend beroep op de werkgevers hier afspraken over te maken met werknemers. Aanvullend hier op willen wij dat concreet vertalen in de volgende voorstellen:

- Verlenging van de afspraken met betrekking tot het generatiebeleid indien gedurende de looptijd van deze cao de termijn van vijf jaar zoals overeengekomen bij de cao 2015 ev. wordt overschreden met opnieuw vijf jaar tot 2028.
- Een aanvulling op artikel 7.1.11 lid 1. Dienstjaren gratificatie. Wij stellen voor een volledig salaris bij een dienstverband van 45 en 50 jaar toe te voegen aan dit artikel. Zulks met terugwerkende kracht, die op het moment van ingang van deze aanvulling de jubileumdatum reeds gepasseerd zijn en nog steeds in dienst.
- Het opheffen van de blokkade om opgebouwde PLB-uren mee te kunnen nemen naar een andere werkgever binnen het concern, coöperatie c.q. holding indien men door wijziging van werkzaamheden van cao verandert. De werknemer kan dan ook daar gezond oud worden en geregeld uren opnemen. De mobiliteit van de werknemer kan zo ook aan het einde van de carrière worden vergroot. Verder willen wij afspreken dat, naast de verlofuren, ook de overuren onderdeel van de PLB uren uitmaken, zoals omschreven bij artikel 12.2.2.
- De mogelijkheid om PLB-uren op te nemen te benaderen als een recht.
- Artikel 12.4.4. langdurend zorgverlof onder 1 uit te breiden met het recht dat dit ook geldt voor een zelfstandig uitwonende ouder van de werknemer en onder 2 de termijn wijzigen in maximaal 12 weken
- Artikel 13.4.1 Aanvullen na "werkloosheidswet" met "....of een uitkering op basis van de ziektewet, WAO, WIA, WAJONG...." Het verdubbelen van de huidige (ten indexeren) stagevergoeding van € 335 naar € 670.

b. Beschikbaarheid en vrije tijd vraagt een goede balans tussen werk en privé

Er wordt steeds meer overgegaan tot het inzetten van korte diensten. Hierdoor moeten parttimers vaker komen werken. Voltijders hebben vrijwel nooit meer drie dagen vrij op deze manier. Het inzetten van grote contracten en het werken in een 36-urige werkweek moeten aantrekkelijk blijven. Wij stellen voor:

- Het schrappen van de consignatiedienst in de nacht. In veruit de meeste gevallen blijken de huidige geconsigneerde pauzes te verdampen in het verrichten van arbeid. In nachtdiensten worden alle uren betaald en er wordt een doorbetaalde pauze in die dienst ingelegd.
- Niet alleen wanneer werknemers vanaf 57 jaar vrijwillig nachtdiensten draaien ontvangen zij 40 uur extra per jaar, ook wanneer zij vanaf 58 jaar vrijwillig bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten blijven draaien, geldt dat 40 uur per jaar wordt verminderd op de jaaruren van betreffende medewerker.
- Werknemers die worden opgeroepen om binnen een week te komen werken op een moment dat zij volgens het rooster vrij zijn, ontvangen daarvoor een compensatie in tijd en een toeslag van 100%.
- Artikel 10.1.3 als volgt te wijzigen: Onder consignatie wordt verstaan een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in *uitzonderlijk* geval van *calamiteiten* op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
- Wij willen een heldere afspraak dat het binnen de JUS niet mogelijk is om een werknemer met een voltijdscontract meer dan 5 dagen per week in te zetten zonder instemming van de werknemer. Deze bepaling geldt naar rato voor werknemers met een kleinere arbeidsduur.
- Overwerk dient beperkt te worden. We willen een aanvulling op artikel 8.3 lid 2, waarin komt te staan dat wanneer vacatures niet vervuld worden er binnen 2 maanden maatregelen genomen moeten worden, die ertoe leiden dat het overwerk onder de norm van 110% blijft. Hieronder verstaan wij nadrukkelijk óók het verminderen van de hoeveelheid werk door het sluiten van bedden.
- Wij willen een instrument (laten) ontwikkelen wat de netto beschikbare personele bezetting aanpast op de aanwezige cliëntenpopulatie om op deze wijze de werkdruk te verminderen, daardoor het ziekteverzuim te beperken en de kwaliteit van behandeling te waarborgen.

c. Beloningsbeleid

- Op het gebied van beloning stellen wij het volgende voor: een verhoging van de lonen gedurende de looptijd van 1 jaar, conform het FNV arbeidsvoorwaardenbeleid, per 1 april 2019 met 5%.
- Een verhoging van de toeslagen voor onregelmatig werk: van inpassingstabel nummer 19 naar inpassingstabel nummer 23. Het minimum (bodem) voor het bepalen van de eindejaarsuitkering op het niveau van inpassingstabel nummer 23.
- Verhogen van de vergoeding dienstreizen van 30 cent naar 37 cent per kilometer.
- We willen dat de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt verbeterd. De huidige vergoeding is niet in verhouding met de werkelijke kosten die werknemers moeten maken. We willen de vergoeding verhogen naar 18 cent per kilometer en de maximale afstand naar 50 kilometer.

d. Overige voorstellen

- Er is meer te bespreken op instellingsniveau. Daarbij is een verhoging van de werkgeversbijdrage verdedigbaar. Wij stellen voor deze te verhogen met het percentage van de overeen te komen loonstijging van deze cao.
- Schade door cliënten aangebracht aan goederen of gezondheid werknemer. In artikel 3.2.19 van de cao Ziekenhuizen wordt m.b.t. de materiële schade uitgegaan van een bedrag van maximaal €2270,-. Wij stellen voor het maximum van dit bedrag in overeenstemming te brengen met het reële, veel hogere, risico op schade.
- Wij willen de ingezette weg om deze cao algemeen verbindend te laten verklaren verder voortzetten en deze cao hiervoor aanbieden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Wij stellen voor een looptijd van deze cao overeen te komen voor 1 jaar; van 1 april 2019 tot 1 april 2020

e. Redactionele wijzigingen

- Wanneer tijdens de bereikbaarheidsdienst in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid is verricht, of ten minste tweemaal gevolg is gegeven aan een oproep naar de instelling te komen, heeft de werknemer recht op ten minste zes uur onafgebroken rust, aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid. Deze uren, die dientengevolge als rusttijd aangemerkt dienen te worden, worden door de werkgever doorbetaald als ware er sprake van arbeidsuren.

Datum
13 maart 2019

Briefnummer
LBN-190313-00

Pagina
5 van 5

- Ook reiskosten voor activiteiten die boven op het rooster worden verricht (werkoverleg) dienen te worden vergoed.
- Functie gerichte scholing en scholing in opdracht van de werkgever worden door de werkgever volledig vergoed. De tijd voor het volgen van deze (E-learning) opleidingen wordt als werktijd aangemerkt. Het naar rato-beginsel wordt niet toegepast.
- De eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd bij de salarisbetaling in november in plaats van in december
- Geboorteverlof vanaf 2019. Per 1 januari 2019 gaat het kraamverlof voor partners van 2 dagen naar eenmaal het aantal werkuren per week. Bijvoorbeeld: bij 5 werkdagen van 6 uur per dag geldt 5 keer 6 uur (30 uur) verlof. De werkgever betaalt dit geboorteverlof. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen, maar moet dit wel doen binnen 4 weken nadat het kind thuis is. Aanvullend geboorteverlof vanaf 2020. Per 1 januari 2020 geldt dat partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Het UWV betaalt deze weken verlof. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt. Ook moet een werknemer het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. Tevens is het mogelijk om minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.
- Indien binnen 24 uur wordt verzocht een extra dienst te draaien wordt deze vergoed als een verschoven dienst. Dat betekent dat er geen verschil is tussen een extra dienst en een verschoven dienst binnen een verzoek of wijziging binnen 24 uur.
- Artikel 1.1.1.o. Feest- en gedenkdagen als volgt te wijzigen: "Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen en een eerder met de vakbonden of ondernemingsraad vastgestelde bijzondere feest- en gedenkdag (zoals een lokale gedenkdag dan wel het x-jarig jubileum van de instelling)."

Met vriendelijke groet, mede namens Wilma Peters



Elise Merlijn
Bestuurder FNV Zorg & Welzijn