

Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen
Onderhandelingsdelegatie cao Ziekenhuizen
T.a.v. mevrouw G. Galle
Postbus 9696
3506 GR Utrecht

Utrecht, 13 maart 2019

Geachte mevrouw Galle,

De zorgsector heeft te maken met personeelstekorten en in de ziekenhuizen merken medewerkers de effecten hiervan dagelijks. De werkdruk is hoog, werknemers ervaren een steeds grotere druk om ongunstige aanpassingen op hun roosters te accepteren en verlof aanvragen staan onder druk. CNV vindt het van belang dat ziekenhuizen juist nu inzetten op goed en aantrekkelijk werkgeverschap, niet alleen om aantrekkelijk te zijn voor nieuwe instroom, maar zeker ook voor het behoud van werknemers. Daarbij is het van belang dat alle werknemers in het ziekenhuis in beeld zijn en werkgevers niet alleen kijken naar de beroepen waar nu de tekorten zich het meest voordoen.

CNV wil in de cao-onderhandelingen van 2019 afspraken maken over investeren in goede arbeidsvoorwaarden, waardering voor de medewerkers en ruimte voor ontwikkeling. Hieronder geven wij aan welke verbeteringen wij willen afspreken in de cao.

Met vriendelijke groet,

Joost Veldt, Bestuurder Zorg
Lya Speksnijder – Den Besten, tweede onderhandelaar

1. Salaris

Om aantrekkelijk te zijn en te blijven is een stevige structurele loonsverhoging nodig. Het CNV wil daarom een loonstijging die minimaal in lijn is met de loonstijging in de rest van de sector. Dit is niet alleen van belang om aantrekkelijk te zijn voor nieuwe instroom in de sector, maar juist ook voor het behoud van werknemers.

Om het werk ook voor werknemers met langere dienstverbanden aantrekkelijk te houden, willen dat werknemers na 5 jaar in de laatste periodiek in aanmerking kunnen komen voor uitloop in een hogere schaal.

We willen dat de Onregelmatigheidstoeslag voortaan wordt gebaseerd op het werkelijke salaris.

We willen dat de reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer wordt verbeterd. De huidige vergoeding staat in geen verhouding tot de kosten die werknemers maken. We willen de vergoeding verhogen naar 18 ct per kilometer en de maximale afstand naar 50 kilometer.

2. Behoud van werknemers

Investeren in personeel en goed werkgeverschap is de kern waar het voor ziekenhuizen de komende jaren om zal draaien. Ziekenhuizen hebben niet alleen te maken met concurrentie vanuit andere zorgsectoren om schaars personeel, maar ook het onderwijs en de techniek zijn hard bezig om mensen te trekken. De cao zou in dat verband een succesfactor kunnen zijn. Daartoe willen we een aantal afspraken maken.

We willen dat vast personeel merkt dat zij gewaardeerd worden voor hun (extra) inzet en betrokkenheid. Veel werknemers draaien momenteel regelmatig extra diensten, schuiven met diensten of worden acuut opgeroepen voor werk. Er is ontevredenheid over de vergoedingen die daar tegenover staan, zeker gezien de bedragen die aan ZZP-ers worden betaald. Concreet denken we aan de volgende afspraken:

- Werknemers met een deeltijdaanstelling krijgen dezelfde vergoeding voor werken tijdens een bereikbaarheidsdienst, aanwezigheidsdienst of consignatiedienst.
- 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%
- De geconsigneerde pauze in de nacht schrappen.

Overwerk dient beperkt te worden. We willen een aanvulling op art 8.3 lid 2 waarin komt te staan dat, wanneer vacatures niet vervuld worden binnen 2 maanden er maatregelen moeten worden getroffen die ertoe leiden dat het overwerk onder de norm van 110% blijft. Hieronder verstaan wij nadrukkelijk ook het verminderen van de hoeveelheid werk door bedden te sluiten.

In een aantal ziekenhuizen moeten werknemers zelf kosten maken om hun werk te kunnen doen. Te denken valt aan vergoedingen voor kleding, maar ook parkeerkosten. Wij willen dat werknemers volledig gecompenseerd worden voor dit soort kosten.

3. Jaaruresystematiek en roosters

Binnen de jaaruresystematiek veroorloven ziekenhuizen zich veel ruimte. De overlegbepaling krijgt onvoldoende inhoud en binnen veel ziekenhuizen is het de werkgever die bepaalt. Wij horen veel klachten over werkgevers die voortdurend schuiven met roosters, sterk wisselende ureninzet per week, werknemers met deeltijdcontracten die veel dagen moeten werken, etc.

Het afschrikkende effect van dit soort praktijken is groot. Ziekenhuizen ontmoedigen hiermee niet alleen potentiële nieuwe werknemers, maar zorgen er ook voor dat huidige werknemers worden weggejaagd. De voornaamste reden waarom werknemers kiezen om als ZZP-er te gaan werken is dat zij zelf iets te zeggen willen hebben over hun roosters en niet altijd maar inzetbaar willen zijn. Een nadere duiding en aanscherping van een aantal afspraken in de JUS voorkomt uitwassen.

Roosters dienen passend te zijn bij het aantal contracturen. De cao stelt dat er een bestendig arbeidspatroon moet zijn, de uitwerking daarvan verdient concretisering.

- Een bestendig arbeidspatroon betekent dat je in principe op vaste dagen werkt. We willen dat werknemers in ieder geval recht hebben op een vaste vrije dag en naar mate je een kleiner contract hebt, meerdere vaste vrije dagen. Zo heb je bij een contract van 24 uur of minder recht op 2 dagen per week, bij 18 uur of minder 3 dagen en bij 12 uur of minder 4 dagen.
- Wij willen een heldere afspraak dat binnen de JUS het zonder instemming van de werknemer niet mogelijk is om een werknemer met een voltijdscontract meer dan 5 dagen per week in te zetten. Deze bepaling geldt naar rato voor werknemers met een kleinere arbeidsduur.

De jaaruresystematiek betekent ook dat aan het eind van het jaar een verrekening plaats moet vinden. Dat betekent geen automatische uitbetaling van plusuren. In principe is dit vrije tijd en is het aan de werknemer om te bepalen of hij dit wenst te laten uitbetalen. In dat kader willen we de afspraak dat plusuren aan het eind van het kalenderjaar worden omgezet in PLB-uren, tenzij werknemer kiest voor uitbetaling. Minuren die aan het eind van het kalenderjaar nog niet zijn ingeroosterd vervallen. Bij einde dienstverband geldt hetzelfde.

De verplichting in de JUS-afspraken om rekening te houden met de privé-situatie van werknemers, legt het vaak af tegen de bepaling dat het bedrijfsbelang uiteindelijk prevaleert. Wij willen een aanscherping van het begrip bedrijfsbelang.

Een werkgever kan slechts met instemming van de Ondernemingsraad aanpassing van de roostersystematiek invoeren, zoals langere of kortere diensten, invoering of van avond-, nacht of weekend diensten, wijziging van begin- en eindtijden. Hij dient in de instemmingsaanvraag aan te geven welke gevolgen er zijn voor de werknemers en met welke flankerende maatregelen de gevolgen voor werknemers worden ondervangen. Bovenstaande laat onverlet de bepaling in de JUS over de aanpassing van bestaande arbeidspatronen.

Artikel 6.2.5 willen we uitbreiden met de bepaling dat er een termijn geldt van 3 maanden om privé-situatie aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden.

Werknemers die door de wijziging extra kosten voor bijvoorbeeld woon-werk verkeer of kinderopvang moeten maken, krijgen deze kosten gedurende twee jaar vergoed.

4. Investeren in personeel/scholing

Er komen veel signalen binnen dat scholingswensen van werknemers regelmatig worden afgewezen. CNV wil dat binnen het opleidingsbudget van de ziekenhuizen, iedere werknemer per jaar aanspraak kan maken op scholing gericht op functie en of employability. Als de kosten hiervoor onder de 1000 euro blijven, wordt de scholing sowieso toegekend.

Werknemers moeten in de praktijk steeds meer scholing in eigen tijd doen. Wij willen daarom een verheldering van de afspraak over functionele scholing (waaronder ook e-learning) en de tijd die daarbij beschouwd moet worden als werktijd. Functionele scholing omvat niet alleen de bij- en nascholing, maar ook andere scholing in opdracht van de werkgever en scholing die nodig is om aan eisen voor beroepsregistraties te kunnen voldoen.

5. Generatiebeleid / PLB

In de vorige cao is een start gemaakt met Generatiebeleid in ziekenhuizen. In bijna de helft van de ziekenhuizen nog geen regeling ingevoerd. Niet omdat daar geen behoefte is. Het lijkt wel juist een probleem te zijn in die ziekenhuizen waar een regeling het meest nodig is. De onvrede hierover is groot bij onze achterban en de roep om een verplichte regeling klinkt al. Wij willen de huidige afspraak dan ook uitbreiden met een standaardregeling, die enerzijds ter inspiratie dient voor de ziekenhuizen die hiermee aan de slag willen gaan, maar ook gaat gelden per 2022 als er binnen een ziekenhuis dan nog geen eigen maatwerkregeling is gemaakt.

In het kader van duurzame inzetbaarheid is het ons een doorn in het oog dat werknemers hun PLB-uren niet altijd op kunnen nemen. In de meeste ziekenhuizen gelden beperkingen voor verlofaanvragen in drukke periodes rond de Kerst en de zomerperiode. In sommige gevallen wordt de zomerperiode opgerekt tot bijna een half jaar en gelden ook beperkingen voor andere schoolvakanties. Verlofaanvragen worden op grote schaal geweigerd vanwege personeelstekorten. Zeer onwenselijk. De werkdruk loopt hier op, terwijl voor de nodige rust geen ruimte wordt geboden.

Wij willen ten aanzien van PLB een aantal afspraken maken:

- Ook in dit verband is een aanscherping en vooral een beperking van het begrip dienstbelang noodzakelijk. Verlofaanvragen weigeren kan alleen in echte uitzonderingssituaties, alleen een krappe bezetting is niet voldoende.
- Werknemers hebben recht op een verlof van 3 weken aaneengesloten, dit moet ook in de zomer mogelijk zijn.
- De zomerperiode loopt van 1 juli tot 31 augustus, de Kerstperiode van 24 december tot 2 januari. Buiten deze periodes gelden geen beperkingen voor verlofaanvraag, tenzij dit met de OR is afgesproken.
- Wij willen ook in de regeling Generatiebeleid een aanvulling, dat de verplichting om PLB vooraf op te nemen, vervalt als werkgever daar aantoonbaar geen gelegenheid voor heeft gegeven.

We willen een jubileumuitkering bij 50-jarig dienstverband, door artikel 7.1.11 aan te vullen met:

* een volledig salaris bij een dienstverband van 50 jaar

6. Vergoeding werknemerspartijen bij organisatieveranderingen

Door het afsluiten van sociale plannen voorkomen werknemers (juridische) procedures en daarmee tijd en kosten voor de werkgever. De inspanningen van werknemersorganisaties binnen ziekenhuizen en revalidatie instellingen rechtvaardigen een passende vergoeding. In dat kader vragen wij een verhoging van de werkgeversbijdrage van 5%.

Technische aanpassingen:

Art 3.1.7

Lid 3 - opzegvergunning is sinds WWZ veranderd in toestemming UWV of rechter

Art. 4.2 lid 3

Aanvullen met de bepaling dat activiteiten in het kader van het tweede spoor, zoals sollicitatie trainingen e.d. ook onder werkzaamheden zonder loonwaarde vallen.

- Bijlage C, art. 1.2: toevoegen lid 5, dat luidt: Wanneer de werkgever in het kader van de onderwerpen beschreven in dit protocol binnen termijn van 30 dagen geen besluit neemt, wordt het besluit geacht negatief te zijn, zodat werknemer eventueel in bezwaar kan gaan. Tenzij in dit protocol een andere reactietermijn is afgesproken.

- Bijlage C, art. 2.3 lid 3: aanvullen met: Indien de werknemer geen bezwaar maakt, is het voorlopige besluit na verloop van de bezwaartermijn automatisch omgezet in een definitief besluit.

- Bijlage C, art. 2.6 lid 1: ipv lid d of e, lid 4 of 5- Bijlage C, art. 2.6 lid 2, toevoegen: Werkgever reageert binnen 30 dagen na ontvangst van een verzoek van werknemer om een herindelingsprocedure te starten.

- Bijlage C, art. 2.7 lid 5: aanvullen met: ...danwel de werkgever een definitief besluit heeft genomen.

- bijlage C, art 1.2 lid 1: Verwijzing naar de bijlage E uit de cao 1999 – 2001 vervangen door integraal deze bijlage in de cao op te nemen.

- Bijlage C, art. 2.8: “in positieve zin worden afgeweken” vervangen door: “een kortere termijn worden afgesproken”.