

Onderhandelaarsakkoord Cao Ziekenhuizen

Inleiding

Een belangrijk doel van sociale partners is het realiseren van een goed functionerende arbeidsmarkt die adequaat aansluit bij de veranderingen in de zorg. Dat is nodig om de continuïteit en kwaliteit van patiëntenzorg in de ziekenhuizen te waarborgen.

Behoud van (relatief) schaars, specifiek en goed opgeleid zorgpersoneel staat hierbij centraal. Met als uitgangspunt dat deze zorgwerknemers bij vrijwillige of onvrijwillige mobiliteit, binnen de branche actief blijven. Sociale partners willen dat bereiken door te investeren in opleiding en ontwikkeling en in een mobiliteitsaanpak waarbij het principe van werk-naar-werk leidend is.

Voor de aanpak van werk-naar-werktrajecten wordt gebruik gemaakt van de bestaande goed functionerende infrastructuur en overleg op lokaal en regionaal niveau. Primair ligt de focus op het bevorderen van mobiliteit binnen de intrasectorale regionale setting. Daar waar mogelijk kan ook op intersectoraal niveau verbinding gezocht worden, mogelijkerwijs in de vorm van pilots zoals genoemd in het recente SER-advies over de arbeidsmarktinfrastructuur. Hiertoe zullen concrete initiatieven worden genomen waarbij de verantwoordelijkheid ligt bij sociale partners. In voorkomende situaties zal het initiatief voor het starten van een pilot worden genomen. Ter ondersteuning worden middelen beschikbaar gesteld vanuit de StAZ.

Het overleg dat sociale partners periodiek hebben in het Regulier Overleg Ziekenhuizen (ROZ) en de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) zal daarbij een stimulerende en aanjagende rol vervullen. Dat doen sociale partners door initiatieven en ontwikkelingen te monitoren en daar waar nodig en gewenst te voorzien in instrumentarium, uitwisseling en implementatieondersteuning van 'good practices' en uitwisseling van relevante kengetallen en sturingsinformatie.

Naast een actief arbeidsmarktbeleid is het van belang te blijven investeren in de kwaliteit en professionaliteit van werknemers. Scholing en ontwikkeling is voor werknemers belangrijk om wend- en weerbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Investeren in employability vergroot het perspectief op werkzekerheid, nu en in de toekomst.

Zekerheid over werk en inkomen wordt ook verkregen door het gebruik van flexibele tijdelijke contracten en nulurencontracten in de ziekenhuizen met behulp van de concrete afspraken in dit akkoord, te verminderen. Met het uitgangspunt '*vast werk leidt tot vaste banen*' hebben cao-partijen hierover afspraken gemaakt.

De regionale vakbondsvertegenwoordigers en de bestuurder overleggen jaarlijks over de feitelijke en te verwachten werkgelegenheidsvraagstukken binnen de organisatie en de arbeidsmarktontwikkelingen binnen de regio.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 34 maanden; van 1 maart 2014 tot 31 december 2016

Loonsverhoging

De salarisschalen en de salarissen worden:

- per 1 januari 2015 structureel verhoogd met 1,5%
- in juli 2015 vindt een eenmalige uitkering plaats van 0,5% met een bodem van € 400,-
- per 1 januari 2016 structureel verhoogd met 1,5%
- in juli 2016 vindt een eenmalige uitkering plaats van 0,5% met een bodem van € 125,-

Eenmalige uitkering

De eenmalige uitkering op 1 juli 2015 met een bodem van € 400,- geldt ter compensatie voor het niet doorvoeren van een loonsverhoging in 2014. Deze uitkering geldt voor iedere werknemer in dienst op 1 juli 2015 en werkzaam vanaf 1 maart 2014 op basis van een voltijd dienstverband. Voor een deeltijd dienstverband geldt dit naar rato van het dienstverband.

In juli 2016 volgt een eenmalige uitkering van 0,5%. Deze eenmalige uitkering kent een bodembedrag van € 125,- euro bruto. Deze uitkering geldt voor iedere werknemer in dienst op 1 juli 2016. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband geldt deze afspraak naar rato van het dienstverband.

De eenmalige uitkeringen worden berekend over twaalf maal het in juni van dat jaar geldende salaris. Voor de werknemer die in de maand juni van de betreffende jaren onbetaald verlof heeft genoten, geldt voor het vaststellen van het maandsalaris een referteperiode van zes maanden.

Onregelmatigheidstoeslag (per 1 januari 2015)

Partijen spreken af om het recht op financiële compensatie van de werknemer die werkt op inconveniënte uren te verbreden. De werknemer krijgt hiermee vanaf 1 januari 2015 recht op betaling van een onregelmatigheidstoeslag (ort) gedurende de periode van vakantie.

Vanwege de noodzakelijke aanpassingen van de salarissystemen wordt deze ort voor het jaar 2015 als volgt bepaald: iedere werknemer die recht heeft op een compensatie voor onregelmatig werken tijdens vakantie, ontvangt bij het salaris van januari 2016 een eenmalige uitkering. Deze uitkering wordt gebaseerd op het gemiddelde ort-percentages gemeten over de laatste zes maanden van 2015. De toeslag wordt betaald over de in 2015 opgenomen vakantie-uren met een maximum van 144 uur op basis van een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijd afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato beginsel toegepast.

Met ingang van 1 januari 2016 wordt over opgenomen vakantie-uren het uurloon verhoogd met het gemiddelde ort-percentages over de afgelopen zes maanden. De verhoging geldt over maximaal 144 uur op basis van een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijd afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato beginsel toegepast.

Balans flexibiliteit en werkzekerheid

Partijen bevorderen dat in de organisatie flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans zijn. Tevens vinden partijen het van belang dat werknemers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige patiëntenzorg hebben partijen afgesproken dat investeren in werknemers door middel van scholing een belangrijke randvoorwaarde is voor brede- en hoogwaardige inzetbaarheid van werknemers en daarmee de beste garantie biedt voor een bestendige arbeidsrelatie en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Werkgever en werknemer dragen hiervoor beide verantwoordelijkheid. Partijen hebben afspraken gemaakt over de wijze waarop flexibel werken beter mogelijk kan worden gemaakt door gebruik te maken van een flexpool. Daarnaast zijn er scholingsafspraken gemaakt.

Het uitgangspunt van partijen is dat vast werk leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar. Partijen spreken af dat externe flexibiliteit zoveel mogelijk wordt omgezet in interne flexibiliteit. Het gevolg hiervan is dat de afhankelijkheid van externe flexibiliteit (uitzendbureau, zzp-ers) aantoonbaar wordt tegengegaan, maar ook de inzet van nulurencontracten wordt verminderd.

Hiervoor is het nodig dat onder andere door middel van scholing de inzetbaarheid van werknemers in de flexpool wordt vergroot en daarmee ook de wendbaarheid van de organisatie.

Nulurencontracten

Partijen spreken af dat het gebruik van nulurencontracten tot het uiterste wordt beperkt door deze contracten alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties.

Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van:

- opvang van onvoorziene en ongeplande ziekenhuisactiviteiten of
- opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel

die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.

Werknemers met een nulurencontract die structureel werkzaam zijn, krijgen het recht op een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar. Vanaf 31 december 2014 is voor werknemers met een nulurencontract die een jaar binnen de instelling werkzaam zijn afgesproken dat zij de werkgever kunnen verzoeken om het nulurencontract om te zetten in een contract als (flexpool)werknemer. De werkgever zal dit verzoek honoreren tenzij een zwaarwegend bedrijfseconomisch belang zich daartegen verzet. De arbeidsovereenkomst van deze (flexpool)werknemer heeft de omvang van het gemiddeld gewerkte aantal uren van het kalenderjaar waarin de werknemer werkzaam is geweest. De Cao Ziekenhuizen is van toepassing op dit contract. De werknemer is als (flexpool)werknemer verplicht om aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. De intentie van deze afspraak is dat nulurencontracten de vastgestelde structurele formatie niet mogen verdringen. Met deze wijzigingen komt artikel 3.2.9 te vervallen.

Ten minste eenmaal per jaar overlegt de werkgever met de ondernemingsraad over de inzet van nulurencontracten.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Partijen komen, in de geest van de Wet werk en zekerheid, overeen om doorstroming te realiseren van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een vaste baan. Onder een vaste baan wordt verstaan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar.

Hiertoe is afgesproken dat een contract voor bepaalde tijd in principe wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij normaal/goed functioneren krijgt de werknemer die tot dan toe werkzaam was op basis van een contract voor bepaalde tijd, aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar aangeboden. Voorwaarde daarbij is dat de betreffende functie op dat moment wordt gerekend tot de vaste formatie. Alvorens een contract voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt, wordt tijdig nagegaan of het hier om vast werk gaat.

Met deze afspraken willen partijen gedurende deze cao-periode bewerkstelligen dat de verhouding tussen flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans wordt gebracht. Dit is gericht op een afname van het aantal 'onzekere contracten' (waaronder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en nulurencontracten) zonder toename van inhuur of andere vormen van externe flexibiliteit.

Flexpool

Partijen willen de interne flexibiliteit vormgeven door het realiseren van het gebruik van een interne flexpool met breed en hoogwaardig opgeleide werknemers. Uitgangspunt is dat deze flexpoolwerknemers een vaste arbeidsovereenkomst met een aantal overeengekomen werkuren per jaar hebben waarop de Cao Ziekenhuizen van toepassing is.

De omvang van de flexpool in relatie tot de gewenste bezetting dient, naast afwezigheid door verlof, rekening te houden met het gemiddeld percentage ziekteverzuim, planbare afwezigheid vanwege scholing en de mogelijkheid van het opnemen van PLB-uren door werknemers. Daarbij wordt op het niveau van de instelling vastgesteld of er ten behoeve van werknemers van de flexpool aanvullende scholing vereist is om de inzetbaarheid binnen de instelling te vergroten.

Formatieplaatsentool

Partijen stellen vast dat de zorgvraag aan veranderingen onderhevig is. Ter ondersteuning voor de instellingen (RvB, HR, leidinggevend en ondernemingsraden) wordt een formatieplaatsentool ontwikkeld die het capaciteitsmanagement van de organisatie ondersteunt. Deze tool voorziet in het in kaart brengen van kwantitatief en kwalitatief benodigde personele formatie waarbij de (toekomstige) personeelsvraag en –aanbod inzichtelijk wordt gemaakt. Deze formatieplaatsentool is op 1 augustus 2015 beschikbaar voor de branche.

Met behulp van de binnen de instelling beschikbare (operationele) planningtools waarbij de uitkomsten van de formatieplaatsentool als aanvullende informatie kunnen worden gebruikt, kan het aantal fte van zowel benodigde werknemers met een arbeidsovereenkomst met onbepaalde tijd als van de behoefte aan

flexpoolwerknemers (werknemers met een vast contract met een flexibele inzet) in kaart worden gebracht. Op deze manier kan de formatiebehoefte zoveel mogelijk door werknemers met een arbeidsovereenkomst met onbepaalde tijd worden ingevuld. Hierdoor zijn nulurencontracten alleen nog noodzakelijk als er geen vaste werknemers beschikbaar zijn (gehele capaciteit is al ingezet) en er derhalve sprake is van onvoorziene en onplanbare situaties.

Duurzame werkgelegenheid

Partijen wensen de (directe) brede inzetbaarheid van werknemers, de mobiliteit en arbeidsmarktfitheid te versterken. Door een goed opleidingsniveau wordt de interne flexibiliteit bevorderd en voor de werknemers de kansen op de (externe) arbeidsmarkt vergroot.

Recht op scholing

In het jaargesprek wordt expliciet aandacht besteed aan de scholingsbehoefte van de werknemer. Werkgever en werknemer dragen er zorg voor dat elke werknemer een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan (bijvoorbeeld een POP) opstelt waarin is opgenomen waaruit zijn toekomstige scholingsbehoefte bestaat. Dit kan zowel functiegerichte scholing als employability gerichte scholing zijn. Door het opstellen van het plan wordt iedere werknemer medeverantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. Van de werkgever wordt instemming verwacht voor het uitvoeren van het scholingsplan tenzij er gemotiveerd kan worden aangegeven waarom de voorgestelde scholing niet kan worden aangeboden. De werknemer kan tegen een eventuele afwijzing bezwaar maken bij de werknemersklachtencommissie zoals bedoeld in artikel 3.2.3. van de cao.

De 'Kwaliteitsimpuls Personeel Ziekenhuiszorg 2014-2017' (KIPZ) geeft instellingen een tijdelijke extra financiële impuls ten behoeve van deskundigheidsbevordering van werknemers. Een voorwaarde voor het krijgen van de bijdrage is dat instellingen een strategisch opleidingsplan hebben. Dit strategische opleidingsplan helpt instellingen te bepalen hoe zij hun opleidingsgelden inzetten.

Partijen onderstrepen het belang van regionale afstemming over de totale capaciteitsontwikkeling in de regio en de daaraan gekoppelde opleidingsactiviteiten. Afspraken over een leven lang leren en continue professionele ontwikkeling kunnen daarom zowel op instellingsniveau als binnen de bestaande regionale structuren op de arbeidsmarkt een plaats krijgen.

Deze benadering sluit aan bij de regionale ramingen naar aanleiding van de opleidingsbehoeften zoals opgesteld door de (regionale) samenwerkingsverbanden binnen de branche ziekenhuizen in het kader van het Fonds Ziekenhuis Opleidingen (FZO). Deze gegevens worden met ondersteuning van het Capaciteitsorgaan (CO) geaggregeerd en vertaald naar landelijk beleid.

Partijen komen overeen de jaarlijks op te stellen monitor rond de verantwoording van de KIPZ-regeling alsmede de (periodieke) ramingen voor het FZO en Capaciteitsorgaan ter bespreking te agenderen in het regulier overleg van sociale partners. Het gaat hierbij om het zichtbaar maken van de kwaliteit en volledigheid van de strategisch opleidingsplannen, de uitvoering en de resultaten daarvan, alsmede de realisatie van de doelen die sociale partners zich hebben gesteld in de inleiding van dit cao-akkoord. Partijen zijn van mening dat de instelling, ook na de ommekomst van de KIPZ-regeling, dient te beschikken over een strategisch opleidingsplan.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen van de individuele instellingen, om een duurzaam en strategisch personeels- en opleidingsbeleid gericht op doelgericht en planmatig investeren in de permanente opleiding (leven lang leren) en ontwikkeling van *alle* werknemers; zowel vaste als tijdelijke krachten, maar ook jong en oud en werkzaam in alle functies binnen de instelling.

Rekening houdend met de specifieke situatie van de instelling stelt de werkgever jaarlijks een percentage van 3% van de loonsom beschikbaar voor scholingsactiviteiten die door de werkgever worden vergoed/bekostigd.

Scholing die bijdraagt aan "van-werk-naar-werktrajecten"

Cao-partijen willen bevorderen dat zoveel mogelijk wordt ingezet op het versterken van de interne mobiliteit (doorstroom en flexibele inzetbaarheid binnen de instelling) respectievelijk daar waar nodig, de externe mobiliteit via werk-naar-werktrajecten.

Voor dit laatste benadrukken partijen de noodzaak om op instellingsniveau te anticiperen op mogelijk baanverlies teneinde werk en inkomen zeker te stellen. Door in een vroeg stadium aandacht te besteden aan mogelijke her-of bij scholingsbehoeften kan gedwongen ontslag zoveel mogelijk worden voorkomen en een traject om van werk-naar-werk begeleid te worden, zo snel mogelijk worden gestart en ondersteund.

Het resultaat van werk-naar-werktrajecten kan worden vergroot door afstemming en samenwerking op regionaal en sectoraal niveau. Daartoe zullen partijen initiatieven op het terrein van intra- en intersectorale mobiliteit in de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) ondersteunen. Ook zal de StAZ bijdragen aan het uitwisselen van ervaringen, praktijkvoorbeelden en het opbouwen van kennis over regionale afstemming.

Aanvullende afspraken voor kwetsbare werknemers

Voor werknemers met een employability achterstand en een kwetsbare arbeidsmarktpositie die met ontslag bedreigd worden geldt, tenzij in het kader van een binnen de instelling overeengekomen sociaal plan anders geregeld, de volgende aanvullende afspraak:

Werknemers waarvan op het moment van boventallig verklaren vaststaat dat sprake is van een aantoonbare employability-achterstand waardoor ze onbemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt, blijven in dienst en worden eerst bijgeschoold en bemiddeld. Pas daarna kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. De duur van het in dienst blijven is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt (individueel maatwerk) en bedraagt maximaal 12 maanden. De werknemer die aantoonbaar verwijtbaar een employability-achterstand heeft komt niet voor deze regeling in aanmerking. Gedurende deze periode blijft deze werknemer beschikbaar voor arbeid, bijvoorbeeld via de flexpool. De ingezette middelen voor bijscholing en bemiddeling komen ten laste van de wettelijke transitievergoeding.

De adviescommissie sociale begeleiding geeft een advies aan de werkgever indien er verschil van inzicht bestaat tussen de werkgever en de werknemer over de vraag of er sprake is van onbemiddelbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt ten gevolge van een aantoonbare employability-achterstand.

Vervanging wachtgeldregeling door activeringsregeling

Partijen hebben afgesproken de huidige wachtgeldregeling met ingang van 1 juli 2015 te laten vervallen. Per 1 juli 2015 wordt in hoofdstuk 14 een nieuwe activeringsregeling ingevoerd. De nieuwe tekst van hoofdstuk 14 is opgenomen als bijlage bij dit akkoord.

Werknemers waarmee al voor 1 juli 2015 afspraken zijn gemaakt met betrekking tot de wachtgeldregeling, behouden deze toezeggingen.

Wet werk en zekerheid

Het gebruik van aaneengesloten contracten voor bepaalde tijd wordt door de invoering van de Wet werk en zekerheid gewijzigd op 1 juli 2015 waardoor is afgesproken dat de afwijking in artikel 3.1.2 lid 2 en 4 vanaf de invoeringsdatum komt te vervallen.

Na inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid wordt ten aanzien van de ketenbepaling (1 juli 2015) gebruik gemaakt van de wettelijke mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten die overwegend zijn aangegaan in het kader van educatie uit te zonderen van de ketenbepaling.

Met de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid wordt de wettelijke transitievergoeding geïntroduceerd. Deze regeling is van kracht voor werknemers vallend onder de Cao Ziekenhuizen. Voor de werknemer die valt onder de werking van Hoofdstuk 14 van deze cao, kent de wettelijke transitieregeling een bodembedrag.

Partijen spreken af om te onderzoeken of het mogelijk is voor de contracten die worden gesloten voor het doen van wetenschappelijk onderzoek en promotie een uitzondering in de cao te maken. Zodra de wet

deze nuancering kent spreken partijen af dat hiervan gebruik kan worden gemaakt. Dit wordt in het ROZ vastgesteld.

Omdat door een wetwijziging in de Wet werk en zekerheid de Ragetlieregels is gewijzigd, spreken partijen af op te nemen dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De huidige verlengingsafpraak komt te vervallen.

Indien er na de AOW-gerechtigde leeftijd aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan is de cao eveneens van toepassing op de nieuwe arbeidsovereenkomst. Nadat nieuwe wetgeving rond dit thema is geïmplementeerd spreken partijen af de consequenties van de aanpassing van de wetgeving op deze cao-afspraken in het Regulier Overleg Ziekenhuizen (ROZ) te agenderen.

Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt

Mede naar aanleiding van de invoering van de Participatiewet en de ervaringen met het StAZ-project 'Functiecreatie' wordt in de preambule van de Cao Ziekenhuizen, ten aanzien van mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, een paragraaf opgenomen waarbij de intentie van partijen wordt onderstreept te bevorderen dat instellingen arbeidsplaatsen in reguliere functies voor deze werknemers beschikbaar stellen.

Partijen spreken af, conform de afspraak uit het Sociaal Akkoord, dat elke instelling binnen de branche ziekenhuizen haar bijdrage levert aan de landelijke afspraak rond het realiseren van 100.000 garantiebanen voor arbeidsgehandicapten in 2025.

De werknemer van wie is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijdarbeid 100% van het WML te verdienen, maar die wel arbeidsmogelijkheden heeft, ontvangt het voor hem geldende WML. Voor werknemers met een arbeidsbeperking die met een aanpassing op de werkplek in staat zijn om meer dan 100% van het WML te verdienen, en dus niet in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie (of loonsuppletie), blijven de reguliere loonschalen van toepassing.

Via de StAZ ontvangen cao-partijen periodiek informatie over de inzet van werknemers in de branche ziekenhuizen die vallen onder de criteria van de Participatiewet.

Persoonlijk Levensfase Budget

Het in 2009 ingevoerde Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) is een instrument dat de duurzame inzetbaarheid van werknemers vergroot en een mogelijkheid biedt om persoonlijke wensen met betrekking tot alle levensfasen te faciliteren.

Het PLB-budget wordt (nog te) vaak opgespaard zonder dat duidelijk is voor welk doel en op welk moment dit wordt aangewend. Ook zijn werknemers niet altijd in de gelegenheid om PLB-uren in te zetten omdat de formatie niet toereikend is om vervanging te organiseren.

Partijen zijn overeen gekomen dat elke werknemer een gemotiveerd voorstel indient voor de inzet van zijn PLB-uren. In dit voorstel wordt nader uitgewerkt op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van de werknemer wordt vergroot passend bij zijn persoonlijke behoeften. Uitbetalen van de jaarlijkse opbouw van PLB-uren kan onderdeel uitmaken van het werknemersplan. Van een verplichting tot uitbetaling kan geen sprake zijn. Jaarlijks wordt het PLB-plan besproken in het jaargesprek. De personeelsformatie dient zodanig te zijn dat elke werknemer in de gelegenheid is zijn PLB-uren daadwerkelijk op te nemen.

Het opnemen van alle opgebouwde PLB-uren voorafgaand aan de aow-gerechtigde leeftijd kan uitsluitend op basis van een goedgekeurd plan. Ontbreekt de goedkeuring dan dient PLB te worden opgenomen conform de huidige cao-afspraken in artikel 13.2.2. lid 2 laatste bullet.

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)

In verband met de verplichte invoering van de werkkostenregeling op 1 januari 2015 spreken cao-partijen af het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden te actualiseren.

De werknemer heeft het recht de werkgever te verzoeken de vakbondscontributie en/of contributie van zijn beroepsvereniging te voldoen uit zijn brutoloon. Dit verzoek kan door de werkgever niet worden afgewezen.

Met gebruik maken van het meerkeuzesysteem kan geld worden ingezet voor tijd en tijd worden geruild voor geld, voor zover wet en cao dit toestaat. Met deze aanpassingen komt hoofdstuk 8 per 1 januari 2015 te vervallen.

IZZ

Partijen hebben afgesproken om de bijdrage in de ziektekostenregeling IZZ, per 1 juli 2015, te beperken tot de (voormalige) werknemer en zijn partner. Hiertoe wordt in lid 1 van artikel 3.3.1. het begrip 'mededeelnemer(s)' vervangen door 'partner'.

Arbeidsvoorwaarden Medisch Specialisten

De NVZ, LAD en OMS hebben een akkoord bereikt over een toekomstbestendige AMS. Deze nieuwe AMS wordt als hoofdstuk 16 opgenomen in de cao. AMS-partijen maken voor deze cao eenmalig afspraken over invoeringsdata van specifieke onderdelen uit de nieuwe AMS-regeling.

Het huidige artikel 2.4 over de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten wordt als volgt aangepast:

Artikel 2.4. Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)

Artikel 2.4 komt te vervallen in de Cao Ziekenhuizen.

Artikel 2.4 nieuw luidt: De AMS maakt als hoofdstuk 16 deel uit van de Cao Ziekenhuizen, met dien verstande dat met de AMS een volledige arbeidsvoorwaardelijke regeling is beoogd en geen aanspraak kan ontstaan op arbeidsvoorwaarden uit andere hoofdstukken van de Cao Ziekenhuizen.

Hoofdstuk 7 Salariëring en vakantiebijslag

Partijen hebben Hoofdstuk 7 herschreven. De nieuwe tekst is opgenomen als bijlage bij dit akkoord.

FWG

Partijen hebben de bijlagen FWG herschreven. De nieuwe tekst is opgenomen als bijlage bij dit akkoord.

Levensloop

De mogelijkheid om gebruik te maken van de wettelijke levensloopregeling is vervallen. Uitsluitend werknemers die voldoen aan de overgangsbepalingen kunnen nog gebruik maken van het recht hun levenslooprechten in te zetten. Cao-partijen spreken af om artikel 13.3.3 te laten vervallen. Werknemers die op basis van het overgangsrecht nog aanspraak hebben op de levensloopregeling behouden dit recht, hetgeen individueel wordt vastgelegd in het personeelsdossier. Dit recht vloeit voort uit de mogelijkheden die de wetgever heeft bepaald en behoeft geen nadere regeling in de Cao Ziekenhuizen.

AVV in relatie met de werkgeversdefinitie

Cao-partijen hebben in de vorige cao afspraken gemaakt die tot doel hebben om alle instellingen die ziekenhuiszorg bieden onder de werking van de Cao Ziekenhuizen te brengen. Partijen spreken af om deze cao opnieuw voor AVV voor te leggen.

Deze afspraak wordt als volgt verwoord in de werkingsfeerdefinitie van de Cao Ziekenhuizen.

Consequenties voor artikel 1.1.1 Werkingsfeer Cao Ziekenhuizen

A1) De werkgever: De rechtspersoon die, en/of een organisatorisch verband dat, ten doel heeft ziekenhuiszorg te bieden, dan wel organisaties die op het moment van inwerkingtreding van deze cao lid zijn van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen.

A2) De rechtspersoon die, en/of een organisatorisch verband dat, ziekenhuiszorgactiviteiten verricht en waarbij het meerderheidsbelang (50% of meer) of een overwegende mate van zeggenschap ligt bij de werkgever(s) als bedoeld onder 1.

A3) De rechtspersoon die, en/of een organisatorisch verband dat, op structureel contractuele basis, medisch specialistische zorg biedt ten behoeve van de werkgever(s) als bedoeld onder 1. 'Onder ziekenhuiszorgactiviteiten ...' blijft ongewijzigd.

Toevoegen bij uitzonderingen artikel 1.1: Alle leden van ZKN waarop de Cao ZKN van toepassing is.

Cao-partijen bespreken hoe in voorkomende gevallen voorkomen kan worden dat er een overlap of hiaat ontstaat in de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen en de cao van de academische ziekenhuizen.

Studie-afspraken

Partijen komen overeen gedurende de looptijd van deze cao een studie te doen naar de werkingssfeerafbakening met andere (zorg)-cao's.

Partijen komen overeen om de borging bij faillissement van de uitbetaling van de activeringsregeling (Hoofdstuk 14), conform SER-advies, te monitoren.

Partijen hebben afgesproken in StAZ-verband een handreiking op te stellen ten behoeve van de werknemer die zich niet kan vinden in de afwijzing van een scholingsverzoek door de werkgever. In deze handreiking wordt ook aandacht besteedt aan de rol van de ondernemingsraadsleden in de werknemersklachtencommissie.

Partijen hebben afgesproken de inzet en effecten van de aanvullende afspraak voor werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te monitoren ter beoordeling van de vraag of eventuele aanpassingen van de afspraak gewenst zijn.

Ten aanzien van het SER-advies over de arbeidsmarktinfrastructuur spreken cao-partijen af dat als er meer duidelijkheid is over eventuele aanvullende regelingen op de publieke WW, partijen hierover nader zullen overleggen in het ROZ.

Aansluiting beroepsverenigingen

Ten aanzien van de aansluiting van beroepsverenigingen gelden de volgende mutaties.

Bij partijen dient te worden gewijzigd:

1. FNV Zorg en Welzijn
2. CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief

Vanuit FBZ:

- VvOCM (Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck) en NAPA (Ned. Associatie van PhysicianAssistants) zijn aangesloten bij de FBZ.
- Bij de AVBZ zijn de verenigingen BMTZ en NVDA aangesloten. NVOA-Vesalius heeft de AVBZ verlaten en wordt uit de cao verwijderd.
- De NVLF/G heeft een naamswijziging ondergaan en heet nu NVLF.

Vanuit NU '91:

- VF&O (Beroepsvereniging Vallen, Fracturen en Osteoporose) en VGN (Verenigde Gipsverbandmeesters Nederland) zijn aangesloten bij NU'91.
- De beroepsvereniging PURUS is per 1 juni 2013 opgeheven.

Technische wijzigingen

- Alle artikelen waarbij staat 'vervallen met Ingang van 1 januari 2012 worden geschrapt.
- Artikel 1.1.1 onder O. Feest en gedenkdagen: Koninginnedag vervangen door Koningsdag.
- De afspraken over de OBU en ruil-OBU dienen te worden aangepast. Deze regeling is in 2014 geëxpireerd. Artikel 3.1.6 lid 1 eerste en tweede bullet komen hiermee te vervallen.
- Artikel 3.3.2 lid 1 wordt toegevoegd dat de werknemer zich als goed werknemer dient te gedragen.

- Artikel 3.3.2 lid 3 'Voor een deel van de branche is de verplicht gestelde pensioenregeling Zorg en Welzijn van toepassing, op grond waarvan de feitelijke premieverdeling werkgever en werknemer ieder 50% is.'
- Hoofdstuk 7 paragraaf 1 wordt gewijzigd (zie bijlage), alsmede Bijlage D van de cao (FWG Procedures).
- In artikel 7.1.12 komen de bepaling met betrekking tot de OBU in lid 2, 3 en 5 te vervallen.
- In artikel 7.2.9 worden de stagebedragen aangepast aan 2014. In lid 5 komt de zin 'zoals dat met ingang van 1 januari 2012 geldt te vervallen.
- Artikel 7.4.1 lid 1 en 7.5.1 lid 2 worden aangepast aan 2014.
- In artikel 7.4.1 komen alle jaartallen te vervallen.
- Bij de salarisschalen van leerlingen (Hoofdstuk 7) vervalt het woord 'bijlage'.
- In artikel 13.2.2 lid 5 komt 'voor het eerst in december 2012 te vervallen.
- Artikel 13.3.1 lid 1 'werktijdregeling' moet worden gewijzigd in 'arbeids- en rusttijdenregeling'.
- Artikel 13.3.5 Kop: 'Betaald of onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen wordt vervangen door: 'Verlof in verband met deelneming aan publiekrechtelijke colleges'. Bijlage B komt te vervallen.
- Bijlage F: bij artikel 2 van de modelovereenkomst wordt een nummer geplaatst. Bij de toelichting wordt opgenomen dat de intentie is dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Partijen bij het onderhandelaarsakkoord Cao Ziekenhuizen:

Namens de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

Mevrouw drs. B.J.M. Gallé

Namens FNV

Mevrouw E.W.M. Merlijn

Namens CNV Zorg & Welzijn

De heer J. Veldt

Namens NU'91

De heer R. de Wilde

Namens FBZ

De heer R. Koster