



per e-mail: a.beens@nvz-ziekenhuizen.nl
c.c. w.vermeulen@nvz-ziekenhuizen.nl

AANGETEKEND

Aan het bestuur van de NVZ
T.a.v. mevrouw drs. B.J.M. Gallé
Postbus 9696
3506 GR UTRECHT

Onderwerp: Ultimatum
Datum: 12 juni 2019
Contactpersoon: Elise Merlijn
Kenmerk: LBN-190612001
Bijlage: 1

Geachte mevrouw Gallé,

De vakbonden FNV, FBZ, NU'91 en CNV hebben maandag 3 juni jl. kennis genomen van het eindbod van de NVZ zoals door u aan de bonden in persoon is overhandigd. In dit eindbod is aangegeven dat uiterlijk 24 juni a.s. op dit eindbod gereageerd kan worden. Zoals u reeds mondeling van de bonden heeft vernomen op 3 juni jl., kunnen wij niet akkoord gaan met dit eindbod van de NVZ.

De onderhandelingen voor een nieuwe Cao Ziekenhuizen zijn gestart op 19 maart 2019. Vervolgens heeft er overleg plaatsgevonden op 1 april, 11 april, 10 mei, 21 mei en 3 juni. Op 3 juni hebben de bonden geconstateerd dat de onderhandelingen zijn vastgelopen. Het eindbod, waaronder het loonbod, staat te ver af van de looneis en andere punten die de bonden hebben voorgesteld.

In deze brief wordt, omwille van de zorgvuldigheid, nog éénmaal uiteengezet waarom onze eisen niet meer dan redelijk zijn. Tevens kondigen we in deze brief aan dat collectieve acties zullen worden gevoerd, indien u niet bereid bent om op zeer korte termijn afspraken te maken over een goede cao Ziekenhuizen.

Aanvankelijk hebben de bonden op 19 maart jl. ieder voor zich een inzetbrief overgelegd aan de NVZ. Na het eerste overleg hebben de bonden elkaars voorstellen bijeen gebracht en hebben de bonden als zodanig op basis hiervan gezamenlijk de cao-onderhandelingen met de NVZ gevoerd op basis van een gezamenlijk uitgangspunt zoals verwoord in de bijlage. Op basis hiervan hebben de bonden een eerste gezamenlijke voorstel van de bonden aan NVZ overhandigd op 10 mei. Hierna zijn over en weer door NVZ en door de gezamenlijke bonden nog voorstellen gedaan. Op 3 juni jl. heeft de NVZ gereageerd met een tegenbod dat vervolgens als eindbod is voorgelegd aan de bonden.

Redelijke eisen bonden

Per thema hebben wij uitgebreide en redelijke voorstellen gedaan om te komen tot toekomstgerichte afspraken in een nieuwe cao Ziekenhuizen, waarbij zowel de arbeidsvoorwaarden als de arbeidsomstandigheden voor werknemers in de sector ziekenhuizen deels worden behouden en deels worden verbeterd en aantrekkelijker worden gemaakt.

De voorgestelde verbeteringen zijn alleszins redelijk en noodzakelijk om voor werknemers in de ziekenhuizen te komen tot arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn en blijven aan arbeidsvoorwaarden in andere sectoren. Bijkomend maar ook belangrijk doel is dat de ziekenhuizen een aantrekkelijke werkgever is en blijft. Dat is van belang gelet op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel en behoud van personeel te borgen.

Wij dienen helaas te constateren dat uw eindbod daaraan geenszins voldoet.

Toelichting op het afwijzen eindbod

Van de zijde van bonden zijn diverse pogingen gedaan om dichterbij elkaar te komen qua loonbod en andere eisen. Hierbij hebben de bonden flinke stappen gemaakt onder andere qua looneis. Van uw zijde is daarbij - om de kosten te spreiden - aangedrongen op een meerjarige cao. Echter, het loonbod voor het eerste, maar meer nog voor het tweede en derde jaar blijft in het eindbod van de NVZ dermate achter dat dit leidt tot een onoverbrugbaar verschil voor de bonden. Dit laatste geldt temeer daar ook aantal andere eisen van de bonden niet terugkomen in het eindbod en de IZZ-vergoeding dient te worden ingeleverd.

In het onderstaande zullen wij nader ingaan op uw eindbod en toelichten waarom wij hierover nog niet tot overeenstemming hebben kunnen komen.

Salaris, toeslagen en vergoedingen:

- U bent niet bereid de voorgestelde loonsverhoging van 5% over te nemen;
- U stelt daarbij voor de IZZ-vergoeding af te schaffen. Deze netto vergoeding afschaffen raakt werknemers direct in hun portemonnee.
- Om bestaand personeel te behouden en hun loyaliteit te waarderen hebben wij voorgesteld om werknemers die langer dan 5 jaar aan het einde van hun schaal zitten te belonen met 2 extra IP nummers. Dit vinden wij niet terug in uw eindbod.
- U bent niet bereid de reiskostenvergoeding en vergoeding dienstreizen van werknemers te verbeteren.
- U bent niet bereid de stage vergoeding te verhogen naar 400 euro.
- U bent niet bereid een stagevergoeding aan co-assistenten toe te kennen. Co-assistenten die stage lopen bij een UMC ontvangen wel een stagevergoeding.
- U bent niet bereid een gratificatie toe te kennen bij een 45- en 50 jarig dienstverband.
- U bent niet bereid om in artikel 3.2.6 lid 3 NAPA toe te voegen als vereniging die een kwaliteitsregister voeren alsmede artikel 3.2.6 lid 2 aan te vullen met registers SRC (apothekers), CRT (klinisch psychologen) en RTS (tandartsen).

Balans werk en privé:

- U bent niet bereid de pauze door te betalen in de nacht. Uw tegenvoorstel komt de werknemer daarin onvoldoende tegemoet en is te geclausuleerd.
- U bent niet bereid de overwerkvergoeding gelijk te trekken voor voltijders en deeltijders.
- Wij hebben voorgesteld dat werknemers binnen een bestendig arbeidspatroon recht hebben op vaste vrije dag(en) in hun basisrooster. Hoe kleiner het contract hoe meer

vaste vrije dagen. Hiertoe wordt artikel 6.2, lid 6, van de cao Ziekenhuizen zodanig aangepast dat het binnen de JUS (jaarurensystematiek) het 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. In uw eindbod komt u ons onvoldoende tegemoet.

Werkdruk en arbeidsmarkt:

Met betrekking tot het generatiebeleid zien wij graag dat een modelregeling betreffende het Generatiebeleid wordt opgenomen in de cao Ziekenhuizen. Wij zijn geen voorstander van het voorstel 'Studie flexibele inzet van vaste medewerkers'. Wij hebben tijdens de onderhandelingen herhaald aangegeven dat indien de cao-afspraken daadwerkelijk door ziekenhuis werkgevers worden nagekomen er voldoende flexibel gewerkt kan worden. De huidige cao bepalingen en de door ons in onze inzet opgenomen voorstellen bieden voldoende ruimte om de flexibiliteit terug te dringen.

Aanvullende afspraken:

Tenslotte zien wij niet het nut en noodzaak van het schrappen van de verhuiskosten regeling en de bepaling en het schrappen van de bevorderingsbepaling ex artikel 7.1.9 van de cao Ziekenhuizen.

Onze conclusie

Uw eindbod is gezien het bovenstaande ontoereikend en dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn thans voor een aanvaardbaar onderhandelingsresultaat. Wij kunnen derhalve niet anders dan vaststellen dat thans een onoverbrugbaar verschil bestaat in wederzijdse standpunten. Gezien de ontstane situatie en in overleg met onze leden hebben wij besloten u een ultimatum te stellen. In een uiterste poging alsnog tot een cao-akkoord voor onze leden te komen. Namens onze achterban stellen wij u nog éénmaal in de gelegenheid om op onze voorstellen c.q. eisen in te gaan zoals hieronder aangegeven.

Eisen van FNV, FBZ, NU'91 en CNV

Wij stellen u in de gelegenheid om uiterlijk woensdag 19 juni 2019 om 12:00 uur onze onderstaande eisen in te willigen.

Looptijd

De Cao Ziekenhuizen heeft een looptijd van 1 april 2019 tot 1 april 2021

Salaris en beloning

- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 april 2019 verhoogd met 5% en 1 april 2020 van 5%
- De onregelmatigheidstoeslag wordt berekend op IP 23
- Na vijf jaar in de laatste periodiek komt de medewerker in aanmerking voor uitloop met twee IP nummers
- Reiskosten: De vergoeding voor dienstreizen gaat omhoog van 30 naar 37 cent per kilometer. De vergoeding voor reiskosten woon-werk verkeer gaat naar 18 cent per kilometer en de maximale afstand naar 50 kilometer.
- Het verhogen van de stage vergoeding naar 400 euro
- De stagevergoeding en de vergoeding reiskosten geldt ook voor co-assistenten
- Ervaringsjaren opgedaan voor het artsexamen tellen mee bij inschaling van basisartsen en arts assistenten
- Een procesafpraak om te komen tot een afspraak voor profiel-artsen en aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren over een (inconvenienten) toeslag wegen grote toename onregelmatig werken
- Artikel 3.2.6 lid 3 toevoegen van NAPA en NVZA als verenigingen die een kwaliteitsregister voeren

- Artikel 3.2.6 lid 2 aanvullen met registers SRC (apothekers), CRT (klinisch psychologen) en RTS (tandartsen)

Onregelmatige diensten en overwerk

- In artikel 8.3 lid 2 wordt opgenomen dat er binnen 2 maanden maatregelen genomen worden die ertoe leiden dat het overwerk onder de norm van 110% blijft.
- De overwerkvergoeding wordt gelijk voor voltijders en deeltijders.
- Na een nachtdienst geldt een rusttijd van 14 uur (de uitzonderingsbepaling wordt geschrapt). De hersteltijd na werken in een bereikbaarheidsdienst in de nacht (art 10.2 lid 4) wordt met twee uur uitgebreid van 6 uur naar 8 uur.
- Indien sprake is van arbeid in een dienstrooster met 24 uur bedrijfstijd per etmaal, wordt de pauze in de nacht doorbetaald.
- Werknemers die een oproep krijgen om binnen drie dagen een extra dienst te doen, krijgen hiervoor een vergoeding conform de regeling overwerk. Deze regeling geldt voor zowel deeltijders als voltijders.
- De huidige regeling voor verschoven diensten wordt verruimd van 24 naar 72 uur.

Jaarurensystematiek

- In de jaarurensystematiek staat dat het arbeidspatroon in overleg met de werknemer wordt vastgesteld, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden buiten arbeid (art. 6.2 lid 3). Wanneer werkgever meent dat het instellingsbelang moet voor gaan op de individuele wensen van werknemer, dient hij dit voortaan schriftelijk te motiveren.
- Werknemers hebben binnen een bestendig arbeidspatroon recht op vaste vrije dag(en) in hun basisrooster. Hoe kleiner je contract hoe meer vaste vrije dagen. Hiertoe wordt artikel 6.2 lid 6 zodanig aangepast dat het binnen de JUS het 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.
- Bij - in overleg - aanpassing van het arbeidspatroon krijgt de werknemer 3 maanden de tijd om werk en privé aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden en krijgt de werknemer de extra kosten vanwege die wijziging (voor bijvoorbeeld woon-werk verkeer of kinderopvang) gedurende twee jaar vergoed.
- Verrekening van JUS aan het einde van het kalenderjaar en bij einde dienstverband: Meeruren worden uitbetaald, min-uren vervallen.
- Art. 12.4.4. langdurig zorgverlof uitbreiden dat dit recht ook geldt voor een zelfstandig inwonende ouder, en toevoegen onder 2 dat de termijn wordt gewijzigd in maximaal 12 weken.
- Werknemers hebben het recht op hun PLB te genieten op het moment dat zij dat wensen. Langere periodes van verlof worden in overleg met de werkgever afgesproken. Voor de zomerperiode (van 1 juli tot en met 31 augustus) en de periode rond Kerst en Oud & Nieuw (15 december tot en met 2 januari) geldt dat de werkgever met de Ondernemingsraad afspraken kan maken over een vakantieplanning.

Generatiebeleid/duurzame inzetbaarheid.

- Voortzetten van de afspraken met betrekking tot het generatiebeleid en te komen tot een model regeling van toepassing voor alle ziekenhuizen
- Partijen willen opnamen van PLB uren bevorderen. In die zin dat werknemers plannen maken voor opname van deze uren. Zie cao artikel 12.2.2. lid 3.
- Artikel 13.4 lid 1 aanvullen na "werkloosheidswet" met ".....of een uitkering op basis van de ziektewet, WAO, WIA, Wajong
- Vergoeding voor coaching als onderdeel van preventieve maatregelen ter begeleiding en voorkoming van uitval door burn-out.

Voor de overige punten en nadere toelichting verwijzen we naar onze voorstellen zoals verwoord in onze gezamenlijk voorstel zoals verwoord in de bijlage bij deze brief.

Indien u onverhoopt niet **uiterlijk woensdag 19 juni 2019 om 12.00 uur** integraal aan onze eisen tegemoet bent gekomen en er derhalve voor ons geen aanvaardbaar onderhandelingsresultaat tot stand is gekomen, zijn wij genoodzaakt door middel van collectieve acties een aanvaardbaar resultaat af te dwingen. Over de aard en omvang van de acties zullen wij de betrokken werkgevers separaat berichten. Wij hopen echter dat het zo ver niet hoeft te komen en dat alsnog op korte termijn overeenstemming kan worden bereikt en acties voorkomen kunnen worden.

Voor nadere informatie en overleg kunt u zich wenden tot de onderhandelaar van FNV Zorg en Welzijn, Elise Merlijn, telefoonnummer 06-20539228.

In afwachting van uw reactie,

Hoogachtend,



Zakaria Boufangacha
Arbeidsvoorwaardencoördinator FNV



Elise Merlijn
Bestuurder FNV Zorg en Welzijn



Anneke Westerlaken
Voorzitter CNV Zorg & Welzijn



Joost Veldt
Bestuurder CNV



Drs. M. (Maarten) Faas
Voorzitter FBZ



Rob Koster
Onderhandelaar Arbeidsvoorwaarden FBZ



Stella Salden
Voorzitter NU'91