

Ultimatum zorgvakbonden aan werkgeverskoepel NVZ

De vakbonden FNV, FBZ, NU'91 en CNV hebben maandag 30 januari jl. kennisgenomen van het eindbod voor een nieuwe cao Ziekenhuizen van de NVZ. Op 31 januari heeft u dit eindbod aan de bonden in persoon overhandigd. In dit eindbod is aangegeven dat uiterlijk 1 maart a.s. op dit eindbod gereageerd kan worden. Zoals u reeds mondeling van de bonden heeft vernomen op 30 januari jl., kunnen wij niet akkoord gaan met dit eindbod van de NVZ.

De onderhandelingen voor een nieuwe Cao Ziekenhuizen zijn gestart op 26 september 2022. Vervolgens heeft er overleg plaatsgevonden op 31 oktober 2022, 18 november 2022, 22 december 2022, 13 en 20 januari 2023. Op 30 januari 2023 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 alsnog afspraken te maken over een goede cao Ziekenhuizen.

Aanvankelijk hebben de bonden op 26 september jl. ieder voor zich een inzetbrief overgelegd aan de NVZ. Na een aantal overlegonden hebben de bonden elkaars voorstellen bijeengebracht en vervolgens de cao-onderhandelingen met de NVZ gevoerd op basis van een gezamenlijk uitgangspunt zoals verwoord in de bijlage. Dit gezamenlijke voorstel van de bonden is aan de NVZ overhandigd op 22 december jl. Hierna zijn over en weer door NVZ en door de gezamenlijke bonden nog voorstellen gedaan. Op 30 januari 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 aantrekkelijke werkgevers zijn en blijven. Dat is van belang gelet op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel en om behoud van personeel te borgen.

Wij dienen helaas te constateren dat uw eindbod daaraan geenszins voldoet en beschouwt u de verbetering van de arbeidsvoorwaarden die wij voorstellen niet als een kwaliteitsimpuls maar als een adering.

Toelichting op het afwijzen eindbod

Van de zijde van bonden zijn diverse pogingen gedaan om dichterbij elkaar te komen qua loonbod en andere voorstellen. Hierbij hebben de bonden flinke stappen gemaakt onder andere qua loon. 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 jaar blijft in het eindbod van de NVZ dermate achter dat dit leidt tot een voor de bonden onoverbrugbaar verschil. Dit laatste geldt temeer daar ook andere voorstellen van de bonden niet terugkomen in het eindbod en u vasthoudt aan een pakket van verslechtingen.

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 bij een looptijd van één jaar van 10% met een bodem van 100 euro over te nemen;
- U stelt daarbij voor de vergoeding van de verschoven diensttoelage en de extra dienst te versoberen. Deze maatregel raakt werknemers direct in hun portemonnee.
- Om bestaand personeel te behouden en hun loyaliteit te waarderen hebben wij voorgesteld om de onregelmatigheidstoelage te betalen over het volledig uurloon en de grens om onregelmatigheidstoelage te beperken tot functiegroep 65 los te laten.
- U bent niet bereid om de toeslagen voor het werken op zaterdag tussen 08.00 uur tot 12.00 uur te verhogen naar 38% en 22% vergoeding toe te kennen voor het werken in onregelmatigheidsdienst van maandag tot en met vrijdag vanaf 18.00 uur. Dit alles volgens de grondslagen die gelden voor de berekening voor de onregelmatigheidstoelage
- U bent niet bereid de volledige reiskosten die de werknemer die met het openbaar vervoer reist te vergoeden. Tevens bent u niet bereid de reiskostenvergoeding en vergoeding dienstreizen van werknemers voldoende te verbeteren.
- U bent niet bereid de parkeerkosten te vergoeden voor werknemers indien zij deze parkeerkosten zelf moeten betalen op hun werkplek.
- U bent niet bereid om alle WO-stagiaires en coassistenten onder de regeling stagevergoeding te brengen.

Verbeteren arbeidsomstandigheden

Het verbeteren van arbeidsomstandigheden houdt in dat werkdruk wordt teruggedrongen en dat duurzame inzetbaarheid van werknemers wordt vergroot. Hierbij staan een goede balans tussen werken en vrije tijd centraal. Het is de werknemer die bepaalt of hij de keuze maakt voor vergoedingen in geld of tijd.

Zeggenschap van werknemers over tijd en geld

- U bent niet bereid om de werknemer tenminste 1 vaste roostervrije dag per week (artikel 6.2.lid7) toe te kennen.
- U bent niet bereid de overwerkvergoeding gelijk te trekken voor voltijders en deeltijders.
- U bent niet bereid het aantal verlofuren met 40 uur te verhogen op basis van een voltijd dienstverband. Deeltijders naar rato van hun dienstverband.
- U bent niet bereid te komen tot een regeling waarbij de werknemer kan kiezen voor een vergoeding in geld of tijd voor de tijd die hij tijdens bereikbaarheidsdienst, aanwezigheidsdienst of in consignatie beschikbaar moet zijn voor werk. Het voorstel om per dienst een vast bedrag overeen te komen en keuze om dit om te zetten in tijd wijst u af.
- U bent niet bereid om indien de werknemer tijdens een bereikbaarheidsdienst in de nacht werkzaamheden heeft verricht in oproep tussen 23.00 uur en 08.00 uur, acht rusturen toe te kennen die meetellen voor de jaarnorm (1872). En dat deze niet worden ingehaald op een ander moment.
- Daarentegen vraagt u de werknemer via zelfroosteren en meeroosteren zelf verantwoordelijk te zijn voor zijn arbeidspatroon. Verder dan stimuleren dat dit wordt toegepast en een rol voor de Staz wilt u geen resultaatgerichte afspraak om te komen tot minder flex en een aanpak die meer is gericht op duurzame inzetbaarheid.
- U wilt af van de afspraak om te komen tot een kwartaaluren afrekening. Deze afspraak had in de ziekenhuizen moeten worden geïmplementeerd per 1 juli 2022. Dit is echter in veel ziekenhuizen niet eens gebeurd. Bovendien wilt u de bandbreedtenorm die is overeengekomen bij de kwartaalafrekening nu in de jaarurensystematiek inbouwen. Een verslechtering op verslechtering.

Werkdruk en arbeidsmarkt

- Met betrekking tot het generatiebeleid zien wij graag dat de verplichte regeling betreffende het Generatiebeleid ondubbelzinnig wordt opgenomen in de cao Ziekenhuizen, zodat directe werking is gegarandeerd. Wij zijn zeer teleurgesteld dat de overeengekomen afspraken rond de invoering van Generatiebeleid moeizaam van de grond komen in een deel van de ziekenhuizen. Het recht moet daarom onverkort in de cao worden opgenomen zodat op ziekenhuis-niveau discussie over toekennen van dit recht wordt voorkomen.
- U bent niet bereid om scholingsafspraken te maken waarbij zowel functiegerichte scholingen volledig worden vergoed in tijd en geld als wel scholing in het kader van duurzame inzetbaarheid als een employability budget.

Aanvullende afspraken

- U wenst geen goede afspraken te maken over maatwerkafspraken in het kader van rouwverlof en te komen tot 10 extra dagen na het moment van de uitvaart.
- Op onze eisen met betrekking tot de wet Wieg en het ouderschapsverlof gaat u maar gedeeltelijk mee.
- U bent niet bereid om afspraken te maken voor de normatieve werkweek van aios en over uitbreiding van de aios salaristabel.
- U wilt geen afspraken maken over aanvullende regelingen voor profielartsen en aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren.

Onze conclusie

Uw eindbod is gezien het bovenstaande ontoereikend. Wij kunnen derhalve niet anders dan vaststellen dat thans een onoverbrugbaar verschil bestaat in wederzijdse standpunten en zijn dan ook uitonderhandeld. Gezien de ontstane situatie en in overleg met onze leden hebben wij besloten u een ultimatum te stellen ineen uiterste poging alsnog tot een cao-akkoord te komen. Namens onze leden 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 dinsdag 21 februari a.s. om 12:00 uur** onze onderstaande eisen in te willigen.

Looptijd

- Een cao met de looptijd van een jaar; 1 februari 2023 tot 1 februari 2024

Inkomen en vergoedingen per 1 februari 2023

- De salarisschalen worden met 10% verhoogd, waarbij een bodem geldt van € 100,- bruto per maand op fulltime basis.
- De salaristabel voor aios wordt uitgebreid met twee ip-nr 48 en ip-nr 50.
- De kilometervergoeding voor woon-werk verkeer (artikel 11.1.1) is € 0,21 per kilometer en de beperking van het maximale aantal kilometers vervalt.
- Volledige vergoeding van de reiskosten voor de werknemer die met openbaar vervoer reist (op basis van 2e klasse).
- Voor de berekening van reiskostenvergoeding woon-werk geldt dat de werknemer één standplaats heeft. Voor reizen naar andere locaties geldt de dienstreizenvergoeding uit artikel 11.2.2 en is reistijd werktijd.
- De vergoeding van de kosten voor dienstreizen (artikel 11.2.2. lid 1) wordt verhoogd van € 0,30 naar € 0,45 per kilometer.
- De parkeerkosten die de werknemer moet maken, worden volledig vergoed. Regelingen waarbij parkeerkosten door de werknemer aan de werkgever moeten worden betaald, vervallen.
- De stagevergoeding wordt van toepassing op alle stagiair(e)s en coassistenten binnen de ziekenhuizen.

- De regeling generatiebeleid wordt opgenomen in de cao en heeft directe toepassing in de instellingen. Er is geen ruimte voor beperkingen, uitzonderingen, differentiatie naar functiegroepen, contractsomvang, aftopping of wat dies meer zij. Duurzame inzetbaarheid is in belang van alle beroepsgroepen.

Roostering en vergoedingen onregelmatige tijden

- Met ingang van 1 februari 2023 wordt de ORT berekend over het geldende uurloon.
- De beperking van het recht op ORT vergoeding tot functiegroep 65 wordt losgelaten.
- De wensen van de werknemer zijn leidend voor de vaststelling van zijn basisrooster. De werkgever kan verzoeken om aanpassing, maar de werknemer kan dit weigeren als dit vanwege de werk-privé balans niet goed uitkomt.
- Het recht op tenminste 1 vaste roostervrije dag per week (artikel 6.2 lid 7) geldt voor alle werknemers.
- Bij de invulling van diensten en roosters krijgen de werknemers als eerste de keuze. Het wijzigen van diensten ten behoeve van een externe kracht, zoals zzp-er of ingeleende, mag door werknemer geweigerd worden.
- Het rooster en de tijdstippen moeten minimaal 3 maanden voor ingangsdatum bij de werknemer bekend zijn.
- De aios mag nooit voor meer dan 38 uur per week (gemiddeld) worden ingeroosterd.
- Er komt een aanvullende regeling naar analogie van de Cao UMC voor profielartsen en aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren.
- De werknemer heeft recht op onbereikbaarheid. Op momenten dat de medewerker niet is ingeroosterd, hoeft hij niet bereikbaar te zijn voor werkgever of collega's. Bij calamiteiten kan de werkgever een beroep doen op de werknemer, maar deze hoeft niet te reageren.
- Overwerk wordt vergoed voor alle uren die meer worden gewerkt dan de overeengekomen contracturen. Dus geen onderscheid tussen deeltijd en voltijd bij de vergoeding van overwerk.
- Het aantal verlofuren wordt met 40 uur verhoogd.
- De werknemer bepaalt of de compensatie voor BAC-diensten (bereikbaarheid- aanwezigheid en consignatie), overwerk en meer-uren in tijd of geld vergoed wordt. Dit geldt ook voor de uren die iemand daadwerkelijk opgeroepen wordt.
- Binnen het opleidingsbudget van de ziekenhuizen kan iedere werknemer per jaar aanspraak maken op scholing gericht op employability. Als de kosten hiervoor onder de 1000 euro blijven, wordt de scholing sowieso toegekend.
- De vergoeding voor een consignatiedienst wordt gelijkgesteld aan de vergoeding van een bereikbaarheidsdienst. De vergoeding voor het werken in bereikbaarheid en consignatie wordt vergoed per dienst:
 - Voor een dienst op erkende feestdagen geldt een vergoeding van € 175,- per dienst, of 7 uur als werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
 - Voor diensten op zaterdag en zondagen geldt een vergoeding van € 150,- per dienst of 6 uur als werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
 - Voor diensten op overige dagen geldt een vergoeding van € 100,- per dienst, of 4 uur als werknemer voor vergoeding in tijd kiest.
 - Voor diensten die langer dan 12 uur duren, worden bovenstaande vergoedingen verdubbeld.
- Indien de werknemer werkzaam is in de bereikbaarheidsdienst in de nacht heeft de medewerker altijd recht op tenminste 8 uur rust, na einde van de bereikbaarheidsdienst, als hij tenminste eenmaal is opgeroepen tussen 23.00 uur en 08.00 uur. Deze (rust) uren tellen mee als arbeidsuren voor de jaarnorm (1872). Deze uren worden door de werknemer niet ingehaald op een ander moment.

Voor de overige eisen en een nadere toelichting verwijzen we naar onze gezamenlijke voorstellen zoals verwoord in het document dat u aantreft als bijlage.

Indien u onverhoopt niet uiterlijk **dinsdag 21 februari a.s. 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 zo nodig 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.