

CAO inzet Ziekenhuizen 2023 e.v.

De leden van CNV die werkzaam zijn in de algemene ziekenhuizen en revalidatie instellingen spreken zich uit voor een cao die beter aansluit bij de wensen van werknemers. Waardering, werkdruk en zeggenschap over werk zijn cruciaal. In de ogen van werknemers kijkt men in de sector vaak eerst naar het belang van patiënten, vervolgens naar de belangen van de organisatie en komt het personeel op de laatste plaats. Onze leden wijzen erop dat zij vaak kosten moet maken om te komen werken, ZZP-schap aantrekkelijker is qua inkomen, roosters en werkinhoud dan een vaste baan en werknemers moeten vechten om vrij te kunnen krijgen maar wel om de haverklap extra diensten moeten draaien.

Betere waardering, en niet alleen in financiële zin, is cruciaal om voldoende collega's te behouden en de elkaar versterkende effecten van slechte roosters, werkdruk, ziekteverzuim en verloop te doorbreken. Daarvoor is het nodig de medewerker op de eerste plaats te zetten en daarin ook stevige keuzes durven te maken. Wij doen hiertoe de volgende voorstellen:

1. Salaris

CNV vraagt een loonsverhoging die is gericht op koopkrachtbehoud, eventueel in combinatie met andere afspraken. Wij willen daarbij zeker aandacht voor de werknemers in de laagste schalen die het meeste lijden onder de stijging van de vast lasten. Gezien de onzekerheid rond de inflatie, stellen wij een cao voor met een looptijd van een jaar.

2. Reiskosten en andere onkostenvergoedingen

De reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer is aan herziening toe. Wij willen dat de vergoeding beter aansluit op de daadwerkelijke kosten en dat ziekenhuizen groene alternatieven stimuleren binnen hun mobiliteitsbeleid. We stellen concreet voor om de kosten voor reizen met OV volledig te vergoeden, de kilometervergoeding verhogen naar het maximale belastingvrije tarief en de beperking van het maximale aantal kilometers te schrappen. Voor de berekening van reiskostenvergoeding woon-werk willen we dat werknemers 1 standplaats hebben. Voor reizen naar andere locaties geldt de dienstreizenvergoeding en is reistijd werktijd.

Wij willen bevorderen dat ziekenhuizen een mobiliteitsbeleid ontwikkelen dat gebruik maken van groene alternatieven als OV en (elektrische) fiets stimuleert. Maar ook slim gebruik maken van de mogelijkheden voor hybride werken.

Wij willen dat werknemers met ingang van de nieuwe cao geen kosten meer hoeven te maken om te komen werken. Dat betekent dat er voor personeel geen parkeerkosten worden gevraagd, geen kosten zijn voor werkkleding, communicatiemiddelen, maaltijden e.d. en.

3. Tijd en geld

De roostering en planning gaat op veel plaatsen niet goed. De werkdruk is enorm, er zijn veel te veel wisselingen in de roosters en het is moeilijk om vrije tijd op te nemen. In de laatste cao zijn ook een aantal afspraken gemaakt die verdere uitwerking en aanpassing vragen.

CNV wil dat de werknemer aan het roer staat. Met dat uitgangspunt in gedachten, stellen we de volgende afspraken voor:

- De werknemer geeft aan op welke momenten hij beschikbaar is voor werk. Met ingang van 2023 bepaalt de werknemer zijn basisrooster. De werkgever kan verzoeken om aanpassing van het basisrooster. De werknemer kan dit weigeren als dit vanwege de werk-privé balans niet goed uitkomt.
- Het recht op onbereikbaarheid wordt in de cao opgenomen: op momenten dat de medewerker niet is ingeroosterd, hoeft hij niet bereikbaar te zijn voor werkgever of collega's.
- De werknemer bepaalt wanneer hij zijn opgebouwde PLB, verlof en/of gespaarde uren wil inzetten. De werkgever kan hier alleen op basis van een zwaarwegend bedrijfsbelang gemotiveerd van afwijken. In dat geval krijgt de werknemer 100 euro netto per afgewezen aanvraag.

- De werknemer bepaalt of hij de compensatie voor BAC-diensten (bereikbaarheid, aanwezigheid en consignatie), overwerk en meeruren in tijd of in geld vergoed wil krijgen. Dit geldt ook voor de uren die iemand daadwerkelijk opgeroepen wordt.
- Bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten vallen voortaan onder de werktijd in het kader van de arbeidstijdenwet.
- Geen onderscheid in deeltijd en voltijd waar het gaat om vergoeding van overwerk. Wie boven zijn contracturen overwerk verricht krijgt hiervoor de overwerkvergoeding.
- Wij willen dat de maximering voor de berekening van ORT verhoogd wordt van ip32 naar ip41.

4. Vakantie en verlof

Wij willen meer verlof voor werknemers door het PLB te verhogen met 16 uur voor werknemers met een dienstverband boven de 30 uur en 8 uur bij een dienstverband tussen de 20 en 30 uur.

Wij willen de feestdagencompensatie aanpassen voor werknemers die niet onregelmatig werken. Voor deze werknemers pakt de feestdagencompensatie in de JUS vaak in hun nadeel uit. Voor hen is die procedure ook niet nodig: hun werkdagen zijn bekend en de feestdagen ook. Zij kunnen voor de feestdagen die op hun werkdagen vallen dus gewoon verlof krijgen voor het aantal uren dat zij normaal zouden werken.

5. Vaste dienstverband gaat voor inhuur van ZZP

Ziekenhuizen huren op grote schaal ZZP-ers in, betalen die fors hoger dan de salarissen van de vaste medewerkers, laten ZZP-ers hun diensten kiezen en passen de inzet van vaste medewerkers daarop aan. Het is tegen die achtergrond niet verwonderlijk dat steeds meer werknemers kiezen voor ZZP. Wij willen dat Ziekenhuizen artikel 2.5 van de cao naleven en ervoor zorgen dat ingehuurd krachten conform de cao worden beloond. Een beloning die afwijkt van de functionele FWG-schaal is op grond daarvan niet toegestaan. Verder willen we dat vaste werknemers eerste keuze krijgen bij invulling van diensten.

6. Een persoonlijk opleidingsbudget

Opleiding en ontwikkeling zijn van betekenis voor de duurzame inzetbaarheid en spelen een rol bij het behoud van werknemers. Toch horen we nog te vaak dat scholingswensen niet worden gehonoreerd. 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.

7. Beloning leerlingen boven de 21 jaar

Wij stellen voor dat de status van leerling geldt tot de leeftijd van 21 jaar. Zij ontvangen minimaal het wettelijk minimumloon met een toeslag van 10%. Leerlingen worden vanaf 21 jaar voor hun salariëring behandeld als zij-instromer. Voor hen wordt aan de salarisschalen een instapperiodiek toegevoegd, tot de medewerker aantoonbaar bekwaam is ontvangt hij deze inschaling. Wanneer een leerling vanuit een baan in de zorg in de opleiding instroomt en daarmee een hoger salaris had dan de leerlingenperiodiek, wordt de werknemer als zij-instromer op basis van het oude salaris ingeschaald.

8. Generatiebeleid

In de huidige cao is een verplichte regeling voor Generatiebeleid afgesproken. De formulering van deze afspraak is door een aantal werkgevers zodanig uitgelegd, dat zij ruimte zagen om via een afspraak met de OR aan de regeling te tornen. Wij willen de regeling daarom nu ondubbelzinnig vastleggen in de cao. Gezien de ervaringen met generatiebeleid in het afgelopen jaar, achten wij het noodzakelijk om aan Hoofdstuk 2 artikel 2.2. toe te voegen dat, waar afwijken van de cao is toegestaan, dit alleen kan in positieve zin voor de werknemer.

Wij willen daarnaast een onderzoek naar de behoefte en het gebruik van de RVU-regeling.

9. Diversiteit

Ondanks de krappe arbeidsmarkt blijven ook in de ziekenhuizen kansen onbenut. CNV stelt voor om van diversiteit en het tegengaan van discriminatie een thema te maken in het HR beleid van ziekenhuizen.

10. Vangnet bij ziekte

Werknemers die tijdens en/of vanwege hun werk ziek of arbeidsongeschikt zijn geworden, bijvoorbeeld vanwege een covid-besmetting of wegens een (agressie)-incident, behouden tijdens de eerste twee ziektejaren hun volledige salarisdoorbetaling. Tevens verlengd de werkgever het dienstverband met minimaal een jaar ten behoeve van re-integratie. Ten behoeve van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt raken, willen wij werkgevers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering treffen.

11. Vakbondsfaciliteiten en medezeggenschap

- De werkgever vergoed de vakbondscontributie.
- Vakbondsconsulenten krijgen dezelfde bescherming als een OR-lid en OR-leden krijgen minimaal 8 uur per week om hun werk goed uit te voeren.
- De werkgeversbijdrage wordt verhoogd naar het niveau van de AWWN-regeling

12. Functieherwaardering

Wij stellen voor dat wanneer een functieherwaardering ertoe leidt dat een functie in een hogere FWG-schaal wordt gewaardeerd, de bevorderingssystematiek geldt zodat werknemers er minimaal 1 periodiek op vooruitgaan.

13. Rouwverlof

Werknemers, die geconfronteerd worden met verlies van een dierbare, verdienen aandacht en begeleiding van de leidinggevenden. De aandacht en begeleiding van werknemers, die geconfronteerd worden met een ingrijpend verlies, is maatwerk. Van belang is dat een werknemer voldoende verlof kan nemen. Daarom willen we dat iedere werknemer tien dagen betaald rouwverlof kan inzetten in verband met het verwerken van het overlijden van een partner, kind of familielid. Daarnaast willen we dat in de cao verwezen wordt naar de handreiking voor het begeleiden van werknemers die te maken krijgen met een ingrijpend verlies.

14. Afspraak t.b.v. vrouwen in de overgang

CNV vindt het belangrijk om de werksituatie en inzetbaarheid van vrouwen in de overgang te verbeteren en het onderwerp uit de taboesfeer te halen. Het informeren over en bespreekbaar maken van klachten van de overgang en gevolgen daarvan kunnen mogelijk (langdurig) verzuim voorkomen. Sociale partners zetten via de StAZ een project op om dit onderwerp op de HR-agenda te krijgen en praktische handvatten te bieden voor organisaties.

Technisch:

- Artikel 5.1, lid 2, eerste bolletje: het gebruik van publicatieborden *en intranet* ten behoeve van informatie en aankondigingen van werknemersorganisaties;
- Artikel 12.2.2. lid 9: Bij beëindiging van het dienstverband wordt *het saldo PLB-uren* op verzoek van de werknemer overgedragen aan de nieuwe ziekenhuiswerkgever. *De werknemer krijgt dit saldo aan uren bijgeschreven bij de nieuwe werkgever.* De overdracht moet betrekking hebben op ten minste 50 PLB-uren.[...]
- Aan art, 12.1.4 lid 3, wordt toegevoegd dat werkgever hiervan niet bepaalde perioden in het jaar kan uitsluiten.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe punten in te brengen.