

Eindbod NVZ voor Cao Ziekenhuizen afgewezen: acties volgen!

De kaderleden van de gezamenlijke medewerkersorganisaties zijn op 8 december bijeen gekomen. De onderhandelaars krijgen steun van de kaderleden: zij vinden het eindbod van werkgeversorganisatie NVZ voor de cao Ziekenhuizen onaanvaardbaar. Dat betekent dat er voorlopig geen nieuwe cao is. Over een eindbod valt niet verder te onderhandelen: nu het eindbod is afgewezen, zullen we via acties een beter resultaat afdwingen.

Wat is er gebeurd?

De cao Ziekenhuizen liep tot 1 maart 2014. De onderhandelingen over een nieuwe cao zijn gestart in het voorjaar van 2014. Na 10 moeizame onderhandelingsronden zijn de onderhandelingen op 26 november abrupt afgebroken. Nadat vakbonden dachten dat ze de werkgevers (NVZ) dicht waren genaderd en een akkoord binnen handbereik was, legde de NVZ een eindbod op tafel. Dit eindbod kan het daglicht niet kan verdragen. Op geen enkele manier willen de werkgevers in de ziekenhuizen hun medewerkers tegemoet komen.

Waar gaat het cao-conflict over?

De baanzekerheid in de zorg is niet meer wat deze geweest is, ook in ziekenhuizen. Werkgevers leggen de risico's die op ze afkomen voor een groot deel neer bij medewerkers. Daar moet een einde aan komen. De inzet van de werknemersorganisaties is: meer zekerheid over werk en inkomen!

In de cao staat dat iedere medewerker in principe een vast contract krijgt. Op dit moment nemen ziekenhuizen nieuw personeel bijna uitsluitend aan op een flexibele basis: contracten bepaalde tijd, nulurencontracten of kleine contracten met veel meer uren (voor parttimers).

In de cao is aan de flexibele inzet een maximum gesteld (4%), maar dit wordt door de werkgevers niet nageleefd. Hierdoor is de werkzekerheid voor jonge collega's en zij-instromers vrijwel nihil. Deze collega's hebben we de komende jaren keihard nodig. Maar zij hebben nu nauwelijks perspectief.

Hoe staat het met jouw WW-rechten?

De WW gaat vanaf 2016 veranderen: de maximum duur gaat terug naar 24 maanden. Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken dat cao-partijen de huidige WW-duur van 38 maanden mogen repareren. In de praktijk betekent dit dat werkgevers dan kosten maken voor medewerkers met meer dan 10 dienstjaren. De NVZ zegt hiertoe bereid te zijn, maar (materieel) stelt een afspraak hierover pas iets voor als zoveel mogelijk medewerkers een vast contract hebben. Alleen dan hebben ze uitzicht op 10 dienstjaren of meer. Bovendien willen werkgevers dat we hiervoor de wachtgeldregeling inleveren.

Nu hebben ziekenhuizen honderden medewerkers in de flexibele schil. Die collega's vloeien als eerste af en hiervoor zullen de werkgevers nauwelijks kosten maken. Een extra prikkel voor werkgevers om een grote flexibele schil te houden. Het risico ligt weer bij de medewerker! Wij willen vaste banen!

Ben jij fit voor de arbeidsmarkt?

De gevolgen hiervan zijn groot, ook voor jou. De meeste medewerkers met een vaste baan denken nu veilig te zijn. Maar is dat wel zo? Wat als een reorganisatie jou treft? Ook jij krijgt dan bij een andere werkgever hooguit een contract voor bepaalde tijd. Is er de afgelopen jaren voldoende geïnvesteerd in jouw scholing? Ben jij, als het nodig is, fit voor de arbeidsmarkt? Een ding is zeker: medewerkers met een contract voor bepaalde tijd krijgen meestal geen of weinig scholing.

De werkgevers willen graag dat medewerkers meer flexibel inzetbaar worden en mobieler zijn. Binnen het eigen ziekenhuis of als het moet 'van werk naar werk'. Werkgevers investeren op dit moment veel te weinig in hun personeel. Als jij straks niet 'fit voor de arbeidsmarkt' bent, ben je kwetsbaar als je een andere baan moet zoeken. Ook hier leggen werkgevers alle risico's bij de medewerker.

De inzet van werknemersorganisaties is helder: wij willen harde afspraken over (meer) vaste banen. Vast werk = een vaste baan! Ook willen we de werkzekerheid en de kwaliteit en inzetbaarheid verbeteren door meer scholing.

Het eindbod en onze inzet

Na maanden onderhandelen moeten we constateren dat in het eindbod van de werkgevers nauwelijks iets van de voorstellen van de bonden terug te vinden is. Als je naar bijgevoegd overzicht kijkt waarin de voorstellen van de vakbonden tegenover het eindbod van de werkgevers wordt gezet, zie je meteen dat het eindbod van de werkgevers op vrijwel alle punten onvoldoende is.

Wat we gaan doen: nieuwe acties!

De handtekeningactie waarbij jullie meer dan 30.000 handtekeningen hebben opgehaald, heeft nog niet het gewenste effect gehad. Nieuwe acties, waarbij we maximale druk gaan zetten, zijn daarom nodig. De vakbonden kunnen acties organiseren en faciliteren, maar voor het actievoeren hebben we jullie nodig.

Op maandag 8 december hebben we met de kaderleden van alle betrokken werknemersorganisaties besloten dat er nieuwe acties komen. De aanwezige kaderleden vinden dat ze genoeg geduld hebben gehad en dat actie nu niet meer te vermijden is. Het eindbod van de werkgevers is ver onder de maat. De NVZ noemt haar eindbod "een aantrekkelijk pakket arbeidsvoorwaarden dat uitgaat van een volwaardige arbeidsrelatie met de medewerker", dat is natuurlijk onzin! Door middel van acties in de instellingen kan de druk op de NVZ worden vergroot om open en reële onderhandelingen te voeren.

Binnenkort sturen de gezamenlijke bonden de NVZ een ultimatum waarin we eisen dat de NVZ de onderhandelingen hervat. Als de NVZ daar niet op ingaat, roepen we jullie op om met ons in actie te komen.

Wat kun jij doen?

Met jullie steun en actiebereidheid kunnen we een vuist maken. Sluit je daarom aan bij de initiatieven die in verschillende ziekenhuizen worden genomen.

- **Actiecomités en –ideeën**

Er zijn in de nodige instellingen alvast actiecomités gevormd of in voorbereiding. Wil jij comitélid worden of heb je een goed actie-idee, laat ons dat weten via: actiesziekenhuizen@abvakabo.nl, actiesziekenhuizen@cnpubliekezaak.nl, hardnodig@nu91.nl en bureau@fbz.nl

- **Kerstkaartenactie**

De kerstperiode is het vaak een periode van bezinning. Een mooi moment om aandacht voor onze wensen te vragen en die bij de Raden van Bestuur onder de aandacht te brengen. Daag hen uit hun hart te laten spreken en te kiezen voor een goede cao. Dat slechte eindbod van de NVZ moet van tafel en zij kunnen hier hun invloed voor aanwenden. Dus: kies jouw kerstkaart via <http://acties.abvakabofnv.nl/kerstkaartziekenhuizen/> stuur hem naar jouw ziekenhuisdirectie en daag jouw collega's uit hetzelfde te doen!

- **Informeer collega's**

Geef jouw collega's ook de informatie door. Deze brief, de bijlage en kijk op de websites van de werknemersorganisaties.

- **Gebruik jouw OR**

Vraag jouw OR of jullie Raad van Bestuur de NVZ onder druk kan zetten om een goed arbeidsvoorwaardenpakket af te spreken voor hun medewerkers.

Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak, NU'91 en FBZ blijven gaan voor vaste banen, werkgarantie en kwaliteit door scholing. En natuurlijk voor een beter salaris. Dat is hard nodig. Dus sluit je aan voor een goede cao!

12 december 2014

HARD + NODIG

A graphic of a red heart with a white cross inside, connected to a stethoscope. The heart is positioned between the words 'HARD' and 'NODIG' in the main headline.

Inzet vakbonden	Eindbod NVZ	
De vakbonden eisen een loonsverhoging van 3% voor 2014 . De stijgende arbeidsproductiviteit (jullie werken steeds harder) en dalende koopkracht moeten worden gecompenseerd.	In 2014 geen loonsverhoging. Over drie jaar 4,25 % structureel; (let op, zie *) 1% incidenteel	✗✓
Wij gaan voor echte banen! 'Vast werk' = vaste baan. Jongeren en zij-instromers zijn nu de dupe. Ons uitgangspunt is zekerheid en daarom een contract voor onbepaalde tijd.	Boterzachte toezeggingen over terugdringing van flex en 0-urencontracten. Externe flex omzetten naar interne flexpool. De werkgever bepaalt. De werknemer krijgt geen aanbod, maar dient een verzoek in te dienen dat kan worden afgewezen.	✗
Formatieplaatsentool om te komen tot een goede beoordeling van de juiste formatie.	Formatieplaatsentool met te veel speelruimte voor de werkgever.	✗
Het werk in ziekenhuizen verandert. Iedere werknemer moet goed geschoold zijn om intern mobiel te zijn en, indien nodig, kansrijk te zijn op de (externe) arbeidsmarkt. Daarom moet veel meer worden geïnvesteerd in scholing . We willen een recht op scholing voor iedereen en voldoende geld om dit waar te kunnen maken: scholingsbudget minimaal 3% van de loonsom	Geen individueel recht op scholing maar opleidingsplan. De werkgever bepaalt. Wel 3% van de loonsom voor scholing	✗ ✓
Werknemers kunnen hun PLB-uren vaak niet opnemen: er is geen ruimte in het rooster en er zijn te weinig collega's. De formatie moet zodanig op orde zijn dat je PLB-uren kunt opnemen wanneer jij dat wilt .	Verplicht jaarlijks plan voor werknemer over duurzame inzetbaarheid. De inzet van PLB-uren kan hier van onderdeel uitmaken. De werknemer kan zijn vrije tijd ook laten uitbetalen.	✗
Werknemers die vanaf 57 jaar vrijwillig nacht-diensten doen, krijgen daarvoor 40 uur compensatie . Wij willen dit ook afspreken voor werknemers die vanaf 58 vrijwillig BAC-diensten doen. Ook voor hen moet gelden dat 40 uur per jaar wordt verminderd op de te werken jaaruren	Handhaven huidige regeling	✗
Behoud bijdrage IZZ. Nu krijgt iedereen 14 euro bruto per verzekerende voor de aanvullende verzekering.	Afschaffen van de IZZ-werkgeversbijdrage (aanvullende verzekering). Kost voor deelnemers gemiddeld minstens 1% van je loon. *Van de voorgestelde structurele verhoging van 4,25% (gedeeld door 3 jaar) minus deze bijdrage, blijft er maar een structurele verhoging van gemiddeld 1,08% per jaar over!	✗
De WW gaat op termijn terug van 3 naar 2 jaar, maar met kabinet en werkgevers is afgesproken dat dit via de cao wordt gerepareerd . Op 1-7-2015 treedt ook een nieuwe wet in werking die de werkgever verplicht tot het betalen van een ' van werk naar werk '-vergoeding als je baan verdwijnt (transitievergoeding). Wij willen dat deze vergoeding materieel minstens gelijk is aan het niveau van de huidige wachtgeldregeling	Transitieregeling zonder garanties en drastische slechter dan de huidige wachtgeldregeling. Veel lagere opbouw en duur vergeleken met wachtgeldregeling.	✗
Vanwege de grote onduidelijkheid een cao tot 1 januari 2016	Driejarige cao. Dat biedt rust voor de werkgevers.	✗
Verbetering van de grondslag voor de ORT (van IP nummer 19 naar 23)	Handhaven huidige regeling (IP 19)	✗
Wij willen de geconsigneerde pauze in de nacht tegen jouw uurloon laten doorbetalen .	Handhaven huidige regeling, dus pauze is voor eigen rekening medewerkers.	✗
Grip op de regionale arbeidsmarkt vergroten; meer kans op "van werk naar werk"		✗
	Doorbetalen gemiddelde ORT bij vakantie	✗✓