

## **24 april 2009, Cao Ziekenhuizen: Onderhandelingsresultaat 23.53 uur**

### **Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 24 maanden: van 1 maart 2009 tot 1 maart 2011.

### **Loonsverhoging**

De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2009 verhoogd met 1%.

Per 1 juli 2010 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 1%.

### **Eindejaarsuitkering**

In 2009 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd naar 6,0%.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd naar 6,73%.

In 2011 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd naar 7,33%.

Per 1 januari 2010 vervalt de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling.

De financiering van de verhoging van de eindejaarsuitkering in 2011, maakt deel uit van dit cao-akkoord.

Per 1 september 2009 wordt een eenmalige uitkering toegekend van 0,3% van twaalf maal het in augustus geldende salaris. Deze eenmalige uitkering bedraagt tenminste €75,00 en is tevens van toepassing op oproepkrachten/nulurencontractanten. Voor hen geldt een referteperiode van zes maanden. Zij ontvangen 0,3% van 12 maal het gemiddelde maandsalaris in de referteperiode. Deze referteperiode geldt eveneens voor de werknemer die in de maand augustus 2009 onbetaald verlof heeft genoten.

### **Verdeling pensioenpremie**

De verdeling van de pensioenpremie wordt als volgt gewijzigd:

met ingang van 1 juli 2009 50% werkgever / 50% werknemer.

### **Invoering Levensfasebudget**

Partijen komen overeen om per 1 januari 2010 een persoonlijk levensfasebudget (PLB) in tijd te realiseren voor alle werknemers vallend onder de Cao Ziekenhuizen. Dit PLB kan aangewend worden voor bestedingsdoelen in tijd. Het PLB wordt als reëel alternatief voor het huidige systeem van leeftijdsgebonden rechten gezien en komt tegemoet aan de uitgangspunten van een gelijke behandeling van werknemers, ongeacht hun leeftijd.

Om de implementatielast bij het invoeren van een PLB zo veel mogelijk te beperken wordt een eenmalige invoering en overgangsregeling gerealiseerd. Het systeem is administratief eenvoudig uitvoerbaar én begrijpelijk én inzichtelijk, voor zowel werknemers als werkgevers.

Met de invoering van het PLB komen de huidige leeftijdafhankelijke verlofregelingen en de ontziebepalingen te vervallen.

Het gaat daarbij om de jeugduren, vergrijzingsuren, 55-plus/lgpb-uren en de vrijwillige keuze van de huidige 55-plussers om af te zien van avond- weekend- en nachtdiensten, bereikbaarheidsdiensten en overwerk.

*De artikelen 6.13, 6.14, 9.2 lid 4 (voor zover het de 55-jarige betreft), 10.2, 11.2 lid 5 en 13.1.3, 13.1.4 komen te vervallen.*

De regeling wordt in een aparte paragraaf in hoofdstuk 13 opgenomen.

Opname van levensfasebudget kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer. De werkgever stemt in met de keuze voor opname tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang (zoals verwoord in art 5.4 lid 2 WAZO) zich daar tegen verzet. De

tekst van art 13.2.3 lid 2 tweede aandachtspunt wordt opgenomen in de paragraaf Levensfasebudget.

Indien de werknemer gebruik wil maken van zijn PLB en er sprake is van een substantiële opname uit het budget wordt dit ten minste 4 maanden voor het tijdstip van de ingang van het verlof schriftelijk verzocht. De tekst van art 13.2.3.lid 2 eerste aandachtspunt wordt opgenomen in de paragraaf Levensfasebudget. Is er geen sprake van een substantiële opname, dan is de 4 maanden periode niet van toepassing.

Bestedingsdoelen zijn bijvoorbeeld (niet limitatief):

- Tijdelijk minder werken
- Verlenging bevallingsverlof
- Gebruik ouderschapsverlof
- Extra studietijd
- Regelmatig langere vakantie
- Structureel minder werken aan het einde van de carrière.

De bestedingsdoelen worden niet in de cao opgenomen.

Cao-partijen spreken af om in de looptijd van de cao te bestuderen of en hoe er mogelijkheden zijn om een opgebouwd PLB mee te nemen naar een werkgever buiten de branche Ziekenhuizen.

### **Overgangsrecht**

1. Elke werknemer, inclusief de werknemer die gebruik maakt van artikel 6.13, behoudt in ieder geval recht op zijn huidige niveau aan leeftijdsafhankelijk verlof. De toekomstige aanspraken op leeftijdsafhankelijk verlof vervallen met ingang van 31 december 2009.
2. De leeftijdsgroep 50 tot 55 jaar krijgt bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd, een extra recht toegekend conform de staffel die hieronder is uitgewerkt.
3. De werknemer van 45-49 jaar ontvangt een eenmalige storting in zijn budget.
4. Overgangsrecht is van toepassing op werknemers die op 1/1/2009 in dienst waren bij een werkgever onder de Cao Ziekenhuizen. De datum voor de leeftijd bepaling, ten behoeve van de overgangsregeling, wordt vastgesteld op 31/12/2009.
5. De hoogte van het toegekende verlof conform het overgangsrecht, met uitzondering van de bepaling in lid 3 van dit artikel, is inclusief de verlofuren uit het persoonlijk levensfasebudget.

### **Uitgangspunten verlofsysteem**

1. Het PLB wordt uitgedrukt in uren voor een voltijd werknemer. Voor deeltijd werknemers geldt de aanspraak naar rato van het dienstverband. Bij indienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het verlof naar rato toegekend over het aantal maanden dienstverband.
2. De werkgever voert de administratie van het PLB. Bij wijziging van het dienstverbandpercentage en bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer een nieuw overzicht van zijn opgebouwde budget.
3. Bij de opbouw van het PLB worden de fiscale uitgangspunten gerespecteerd. (geen cao-tekst).
4. Het PLB en het overgangsrecht kan niet worden ingezet in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.

5. Het PLB wordt in geval van ziekte /arbeidsongeschiktheid opgebouwd over het laatste half jaar van de ziekte. Hierbij geldt dat in geval van volledige arbeidsongeschiktheid een volledige opbouw plaats vindt. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitsluitend opbouw plaats over het gedeelte dat de werknemer arbeidsgeschikt is. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte.
6. Het PLB-verlof kent geen verjaringstermijn.
7. Het PLB verlof kan niet worden verzilverd. Uitsluitend bij einde dienstverband/overlijden kan sprake zijn van een uitbetaling van opgebouwde rechten.
8. Bij einde dienstverband wordt het PLB, indien de werknemer daarom verzoekt, overgedragen aan een nieuwe ziekenhuiswerkgever. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van de afkoop. De totale waarde kan ook, deels, worden gestort in een levensloopregeling.

#### **Uitwerking van de PLB-regeling**

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie, een persoonlijk levensfasebudget van **20** uur voor dat kalenderjaar. Per 1 januari 2011 ontvangt elke werknemer een PLB van **30** uur voor dat jaar. Per 1 januari 2012 ontvangt elke werknemer een PLB van **35** uur voor dat jaar.

#### **Overgangsrecht 60 of ouder op 31-12-2009**

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie, een persoonlijk levensfasebudget van **180** uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

#### **Overgangsrecht 55-59 op 31-12-2009**

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie, een persoonlijk levensfasebudget van **165** uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

#### **Overgangsrecht 50-54 op 31-12-2009**

Iedere werknemer die op 31 december 2009 50 jaar maar nog geen 55 jaar is, ontvangt per 1 januari 2010 een persoonlijk budget van 30 uur (in plaats van 20 uur). In 2011 ontvangt deze werknemer een persoonlijk budget van 30 uur. In 2012 ontvangt deze werknemer een persoonlijk budget van 35 uur. Vanaf het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de overgangsregeling zoals hieronder staat toegepast.

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 50 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 80 uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 51 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 100 uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 52 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 120 uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 53 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 135 uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 54 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 150 uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

### **Overgangsregeling oude 55-plusregeling**

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt de werknemer die gebruik maakt van de oude 55-plusregeling de onderstaande uren:

36 uur (100%) = 208 uur  
35 uur (97,2%) = 172 uur  
34 uur (94,4%) = 136 uur  
33 uur (91,7%) = 100 uur

### **Overgangsrecht 45 – 49 jaar op 31-12-2009**

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 45 jaar maar nog geen 50 jaar is, ontvangt in de maand waarin hij 55 jaar wordt een eenmalige extra storting in het PLB van 200 uur.

Voorwaarde voor de toekenning van de storting is dat de werknemer op 31 december 2009, 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkings sfeer PFZW). Voor een beroep op de storting meldt deze werknemer, na een oproep daartoe door de werkgever, zich voor 1 december 2009 bij de werkgever teneinde het dienstjarencriterium te kunnen verifiëren.

### **Ontziebepalingen (wijziging per 1 juli 2009)**

Alle werknemers kunnen worden ingeroosterd voor het werken op inconveniënte uren (weekend, feestdagen, avonddiensten), het doen van bereikbaarheidsdienst aanwezigheidsdienst en consignatiedienst (bac-diensten) en een opdracht krijgen om overwerk te verrichten.

Per 1 januari 2011 vervalt het recht van werknemers van 55 en 56 jaar om een beroep te doen op de ontziebepaling om af te zien van nachtdiensten. Voor de werknemer van 57 jaar of ouder blijft deze ontziebepaling bestaan, tenzij hij aangeeft geen bezwaar te hebben tegen het verrichten van nachtdiensten. Indien de 57-jarige of oudere werknemer afziet van het recht op vrijstelling van nachtdiensten ontvangt hij 40 uur (pt naar rato). Deze 40 uur wordt in mindering gebracht op het aantal te werken jaaruren.

Partijen doen tijdens de looptijd van de cao een onderzoek naar mogelijke alternatieven om de uit de ontziebepalingen met betrekking tot nachtdiensten voortvloeiende bedrijfsvoeringsproblemen op te lossen. Als dit leidt tot voor beide partijen acceptabele maatregelen, vervalt per 1 januari 2011 de afspraak om de ontziebepaling voor nachtdiensten van 55 jaar naar 57 jaar op te schuiven. Bij het genoemde onderzoek wordt de rusttijd tussen een avonddienst en een vroege dienst betrokken.

### **Flankerend beleid**

Partijen spreken af om in de StAZ een project te initiëren waarin de problematiek van het zo doelmatig en doeltreffend mogelijk organiseren van nachtdiensten nader onder de loep wordt genomen. Hiermee wordt bedoeld op een mogelijke vormgeving van flankerend beleid aangaande dit onderwerp, waarbij de volgende thema's kunnen worden ingebracht:

- verbetering van arbeidsverdeling tussen oudere en jonge werknemers (mentorschap)
- toepassing van informatie- en communicatietechnologie (domotica)
- onderzoek en invoering van innovatieve werkwijzen (arbocatalogus)
- onderzoek naar invoering van kortere en flexibele diensten (meer hersteltijd)

### **Overgangsregeling huidige 55-plussers**

Alle werknemers die, op grond van hun leeftijd, reeds in 2009 gebruik maken van de huidige ontziebepaling voor nachtdiensten kunnen aangeven van deze optie gebruik te willen blijven maken.

De werknemer van 55-59 jaar, die geen gebruik maakt van de huidige ontziebepaling ontvangt 40 uur extra betaald verlof (pt naar rato). Deze 40 uur wordt in mindering gebracht op het aantal te werken jaaruren.

### **Gevolgen ontziebepalingen voor de cao**

- Artikel 9.2 lid 4 met betrekking tot de 55-plusser komt te vervallen.
- Artikel 10.2 lid 2 komt te vervallen.
- Artikel 11.2 lid 5 komt te vervallen.
- Nieuw artikel: artikel 10.2 lid 2 bevat ontziebepalingen voor werknemers van 58 jaar en ouder.

### **Cao-partijen**

De navolgende beroepsverenigingen zijn afgemeld als cao-partij: VHIG, V&VN, alsmede de vakbond De Unie.

De navolgende beroepsverenigingen worden aangemeld als cao-partij: NVDA, PURUS, VMDG.

### **Stage (wijziging per 1 juli 2009)**

Artikel 7.2.9 lid 4 wordt als volgt gewijzigd:

De stagevergoeding volgens artikel 7.2.9. Stage wordt per 1 september 2009 verhoogd bij een voltijd stage naar € 300,= met behoud van de indexeringsafpraak.

### **Stagevergoeding**

Partijen is gebleken dat de redactie onduidelijk is. Artikel 7.2.9 lid 5 wordt daarom als volgt gewijzigd: De stagevergoeding is inclusief de gemaakte onkosten van de stagiair. Lid 6 wordt: 'De kosten voor noodzakelijke inentingen worden door de overheid of de werkgever vergoed.'

### **Leer-arbeidsovereenkomst (wijziging per 1 september 2009)**

Partijen spreken af dat de bedoeling van het huidige artikel 7.2.3 is dat de lestijd van een BBL-leerling door de werkgever wordt betaald. De lestijd wordt vastgesteld op gemiddeld 208 uur per jaar te meten over de gehele opleidingsperiode.

Artikel 7.2.3 lid 2 komt te vervallen.

Artikel 6.1 lid 3 wordt als volgt gewijzigd:

Met de leerling die een voltijd BBL-opleiding volgt, mag geen hogere arbeidsduur worden overeengekomen dan 1878 uur per jaar inclusief lestijd. De opleidingstijd van een BBL-leerling bedraagt gemiddeld 4 uur per week (208 uur per jaar) te meten over de totale opleidingsperiode. De lestijd gedurende de opleidingsduur wordt als werktijd aangemerkt, waarbij een lesuur gelijk wordt gesteld aan een arbeidsuur.

De BBL-leerling die verplicht werd een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 36 uur aan te gaan omdat de cao geen ruimte bood voor een voltijd contract, wordt met ingang van het nieuwe studiejaar (1 sept. 2009) in de gelegenheid gesteld het contract te verhogen naar een voltijd arbeidsovereenkomst. De leerling die geen gebruik wil maken van deze mogelijkheid behoudt het deeltijd dienstverband.

## **Onderzoek**

Cao-partijen spreken af dat in het kader van de StAZ onderzoek wordt gedaan naar:

1. In hoeverre er door organisaties gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad afspraken te maken met betrekking tot artikelen 3.2.1 lid 8 en 3.2.18.
2. Wat hebben organisaties te ondersteuning van initiatieven nodig om artikel 3.2.1 lid 8 en artikel 3.2.18 vorm en inhoud te geven.

## **Jaargesprek**

Cao-partijen hebben vastgesteld dat het houden van jaargesprekken verplicht is opgenomen in de cao, maar dat deze gesprekken niet overal worden gevoerd. Voor een goed personeelsbeleid is een jaargesprek echter noodzakelijk.

Om het houden van jaargesprekken te stimuleren wordt aan artikel 3.2.2 lid 3 een nieuwe bullit toegevoegd ten aanzien van de besteding van het levensfasebudget.

Er wordt in artikel 3.2.8 lid 2 een nieuwe bullit toegevoegd

De werkgever rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het aantal gevoerde jaargesprekken en op hoofdlijnen over de manier waarop uitvoering is gegeven aan de afspraken die gemaakt zijn tussen leidinggevende en werknemer.

## **Sociaal plan**

In artikel 15.4 lid 2 worden twee nieuwe aandachtspunten toegevoegd.

Het aandachtspunt 1 is de positie van de oproepmedewerker en aandachtspunt 2 de positie van de (mogelijk toekomstige) ZZP-er.

Toevoeging van deze aandachtspunten heeft tot gevolg dat in de gesprekken om te komen tot een sociaal plan deze categorieën werknemers niet worden vergeten.

Het heeft echter niet tot gevolg dat deze werknemers meetellen voor de bepaling of er sprake is van een organisatiewijziging die voor meer dan 20 werknemers gevolgen heeft. Zowel de oproepmedewerker als de ZZP-er valt niet onder het werknemersbegrip van de cao.

## **65-jarigen**

Partijen zijn overeengekomen om artikel 3.1.6 derde aandachtspunt als volgt te wijzigen:

Het dienstverband eindigt op de eerste van de maand waarin de werknemer de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.

Met deze wijziging verdwijnt het verschil tussen het moment van het verkrijgen van AOW/pensioen en het einde van het dienstverband.

Het gevolg is dat de 65-jarige die een afspraak heeft gemaakt om tot een nader overeengekomen moment door te werken al zijn arbeidsvoorwaarden conform cao behoudt.

De werknemersdefinitie wordt aangepast. De bepaling dat de cao niet van toepassing is op werknemers van 65 jaar of ouder komt te vervallen.

Dit heeft ook effect voor een eventuele nieuwe sollicitant van 65 jaar of ouder. Met deze nieuwe werknemer kan een contract voor bepaalde tijd worden aangegaan.

Artikel 3.1.2. lid 1 is in deze situatie niet van toepassing.

### **Kostenregistratie beroepsverenigingen**

Artikel 3.2.6 lid 1 wordt als volgt aangepast:

Aan de werknemer die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 Wet BIG worden de kosten verbonden aan de initiële registratie vergoed, indien de werknemer de functie daadwerkelijk uitoefent.

De kosten verbonden aan de herregistratie worden één maal in de vijf jaar vergoed.

### **Kwaliteitsregister**

Partijen hebben afgesproken de registratielasten voor de kwaliteitsregisters, te beperken tot de huidige beroepsverenigingen, aangesloten bij een cao-partij, die op het moment van het sluiten van het cao-akkoord een kwaliteitsregister voerden.

In de looptijd van deze cao worden geen nieuwe kwaliteitsregisters toegelaten. Indien een beroepsvereniging, die nu in de cao als cao-partij wordt aangemerkt, een kwaliteitsregister gaat voeren wordt de toepassing van artikel 3.2.6 uitgebreid met het nieuwe register in de volgende overeen te komen cao. De kosten voor de uitbreiding worden meegenomen in het cao-overleg.

Op dit moment hebben de volgende beroepsverenigingen een kwaliteitsregister dat voor kostenvergoeding in aanmerking komt: KNGF, NVD, NVO, NVLF, NVMBR, NVvO.

Het cao-artikel blijft ongewijzigd.

### **Artsen in opleiding tot een niet medische specialisatie**

In artikel 3.1.2 van de cao zijn afwijkingen opgenomen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Hiermee wordt voorkomen dat in beschreven situaties een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Deze regeling wordt uitgebreid met alle artsen die een erkende medische vervolgopleiding volgen.

Artikel 3.1.2 lid 4 wordt als volgt gewijzigd:

Het is de werkgever toegestaan in de navolgende limitatief benoemde situaties, een contract voor bepaalde tijd aan te gaan, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat:

Eerste aandachtspunt:

Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als arts niet in opleiding tot specialist (anios) eindigt, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als arts in opleiding tot specialist (aios), of als de arts in opleiding tot een erkende medische vervolgopleiding, worden aangegaan voor de duur van de opleiding.

### **Arbeidsduur apothekers, klinisch chemici en klinisch fysici**

In artikel 6.1 Arbeidsduur wordt een nieuw lid 3 opgenomen:

In afwijking van lid 1 en 2 eerste zin, zal voor de ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus en klinisch fysicus, op zijn verzoek, een arbeidsduur overeengekomen worden van in ieder geval 2087 uur per jaar (gemiddeld 40 uur per week).

## **Vitaliteitsbeleid**

Bijlage H wordt als volgt aangepast:

Algemeen: de zin 'Per 1 juli.....in te richten' wordt geschrapt.

Uitgangspunten en aanbevelingen

Het eerste lid luidt als volgt: de instellingen passen de richtlijnen van de arbocatalogus toe. Voor de onderwerpen die niet gemeld staan in de arbocatalogus geldt de Arbo-wet.

Aan lid 5 wordt een bullit toegevoegd. Aanbieden van instrumenten ter bevordering van mentale en fysieke weerbaarheid.

Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen. De zinnen 'Uitgangspunt is ....genoemde aanbevelingen' worden geschrapt.

## **Klokkenluiderregeling**

Er wordt een nieuw artikel 3.2.22 opgenomen in de cao.

Nieuwe artikel 3.2.22

De werknemer kan op een veilige wijze melding doen van eventuele vermoedens van misstanden in de instelling. Voor de procedure wordt verwezen naar de Regeling melding misstanden.

## **Ouderschapsverlof**

Door de wettelijke verlenging van het ouderschapsverlof komt artikel 13.3.4 te vervallen.

In artikel 13.3.1 wordt ouderschapsverlof opgenomen.

Art 13.3.5 en volgende worden omgenummerd.

## **Pensioenfonds Zorg en Welzijn**

### **Artikel 3.3.2 Pensioen**

Artikel 3.3.2 wordt als volgt gewijzigd:

1. In beginsel zijn alle werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst verplicht verzekerd voor hun pensioen bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
2. De werkingssfeer alsmede de rechten en de verplichtingen van de werkgever en werknemer, met betrekking tot het pensioen, worden geregeld in de statuten en het pensioenreglement.

De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer bedraagt met ingang van 1 juli 2009 50% werkgever en 50% werknemer.

## **Opt-out**

Cao-partijen spreken af dat zij voor 1 augustus 2009 komen tot een deugdelijk plan van aanpak zoals aangegeven door het Ministerie SZW.

Partijen komen overeen de tijdelijke overgangsmaatregel van 52 uur op te nemen in het plan van aanpak.

De maatwerkregeling (opt-out) wordt definitief buiten werking gesteld.

Art 11.2 lid 1 tweede volzin wordt aangepast. (schema bijlage C aanpassen).

## **Vakbondsconsulenten (wijziging per 1 juli 2009)**

Artikel 5.7 komt te vervallen.

Artikel 5.3 lid 5 wordt als volgt gewijzigd: 'Voor de werknemer die vakbondsconsulent is in een instelling met 1500 werknemers of meer, geldt een vrijstelling van 8 uur.

Voor de vakbondsconsulent in een instelling met tenminste 500 werknemers, maar geen 1500 werknemers, geldt een vrijstelling van 4 uur. Per instelling kunnen maximaal twee vakbondsconsulenten 'één per werknemersorganisatie' worden vrijgesteld.'

### **Kinderopvang**

Door de invoering van een wettelijk geregelde bijdrage voor kinderopvang komt de huidige cao-afspraken te vervallen. Door de wettelijke afspraken komt het Reglement Kinderopvang (bijlage F) te vervallen.

### **Arbeidsmarkt**

Wij stellen voor met betrekking tot arbeidsmarktbeleid maximaal 0,03% van de bruto loonsom te reserveren. Premievaststelling vindt jaarlijks voor 1 maart plaats door het StAZ-bestuur op basis van jaarplan, begroting en kaspositie. Heffing vindt plaats door het CAOP. Bij een kassaldo van 3 mln euro of meer vindt geen heffing plaats.

### **Werkings sfeer**

Cao-partijen zijn voornemens voor 1 september 2009 de cao algemeen verbindend te laten verklaren voor ziekenhuiszorgtaken die binnen instellingen worden verricht. Doel van het algemeen verbindend verklaren is om alle ziekenhuizen (m.u.v. academische ziekenhuizen en geestelijke gezondheidszorg), ZBC's (zorgverzekeringswetzorg) en privéklinieken die voor 50% of meer verzekerde zorg aanbieden onder de werkingssfeer van de cao te brengen.

De uitwerking vindt plaats in een technische werkgroep.

De huidige cao-bepaling met betrekking tot de door de NVZ-lidinstelling opgerichte rechtspersonen komt te vervallen voor zover deze activiteiten van deze rechtspersonen onder de werkingssfeer van een andere cao vallen.

### **Detacheringsbureaus**

Het artikel 2.5 inzake uitzendkrachten wordt uitgebreid met de detacheringsbureaus.

### **Studie Beloningsbeleid**

Partijen spreken af om in de looptijd van de cao een studie te willen verrichten die het brede terrein van het beloningsbeleid omvat. Iedere partij aan de cao-tafel kan hier onderwerpen gerelateerd aan het beloningsbeleid voor aandragen. De eindrapportage wordt opgeleverd 4 maanden voor het einde van de looptijd van deze cao. Deze uitkomsten kunnen worden meegenomen in de volgende cao-ronde.

### **Technische punten**

- Art 3.2.18 lid 7 STIP komt te vervallen.
- Art 4.6 in de titel staat per 1 mei 2006. Dit komt te vervallen.
- Partijen hebben bevestigd dat een (telefonische) oproep tijdens een bereikbaarheidsdienst, als zijnde arbeid, voor tenminste een half uur dient te worden vergoed. Het feit dat er niet hoeft te worden gereisd doet hier niets aan af.
- Artikel 3.2.2 lid 3: individuele werktijdregeling → arbeids- en rusttijdenpatroon;
- Artikel 10.1 lid 1: werktijdregeling → arbeids- en rusttijdenregeling;
- Artikel 11.5 lid 3: werktijdregeling → arbeids- en rusttijdenpatroon.
- Artikel 11.7 lid 1 en 2: laatste zinsdeel in beide leden gelijkkluidend formuleren: "..., tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen."
- Artikel 8.3: laatste bolletje 15% verwijderen.

## **FWG Herbeschrijving (Bijlage D)**

Partijen zijn overeengekomen om de procedure van een herbeschrijving in de cao op te nemen. Het artikel biedt de mogelijkheid om, zonder dat er sprake is van een zodanige wijziging in een functie dat er sprake is van indeling in een andere salarisschaal, de functiebeschrijving wel kan worden aangepast. Hiermee wordt aan de wens van vele organisaties voldaan om hun functiehuis te kunnen actualiseren.

In te voegen in paragraaf 2: Indeling en herbeschrijving van een functie.

### **Artikel 2.6 Herbeschrijving van reeds beschreven en ingedeelde functies**

1. Een herbeschrijving van de functie vindt plaats in de volgende situaties:
  - Indien de werkgever, na advies van de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van de organisatiestructuur en deze wijziging rechtstreeks betrekking heeft op de inhoud van reeds beschreven en ingedeelde functies.
  - indien de actuele functie-inhoud (de "daadwerkelijk uitgeoefende functie") niet meer aansluit bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving.
  - indien de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van het format van de bestaande functiebeschrijving(en).
2. Bij het toepassen van de herbeschrijvingsprocedure is geen sprake van een indeling in een andere functiegroep. Wel kan sprake zijn van bijstellingen in (sub)scores op gezichtspunten voor zover de functiegroepindeling ongewijzigd blijft.
3. In het geval werkgever of werknemer van mening is dat ten gevolge van de herbeschrijving de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau zoals deze bij de laatste (her)indeling is vastgelegd, treedt automatisch de herindelingsprocedure (artikel 2.2) in werking.
4. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herbeschrijvingsprocedure starten, echter niet eerder dan een jaar na de datum van het laatste besluit betreffende de vaststelling van de functiebeschrijving voor de betreffende functie.
5. Na advies van de ondernemingsraad kan worden besloten de reikwijdte van het herbeschrijvingsproces uit te breiden tot functies die in een duidelijke relatie staan tot de functie(s) die opnieuw worden beschreven. Dit laatste teneinde de beoogde samenhang in de beschrijving van met elkaar samenhangende functies te (kunnen blijven) waarborgen.
6. De procedure afspraken zoals verwoord in artikel 2.4 zijn van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 2.7 Voorlopige herbeschrijving**

1. De herbeschrijvingsprocedure kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor nader te benoemen functies ook leiden tot een voorlopige herbeschrijving van een bestaande functie.
2. Een bestaande functie wordt door de werkgever voorlopig herbeschreven.
3. De werknemer kan zes maanden na deze voorlopige herbeschrijving een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot bijstelling van de voorlopig herbeschreven functie dan wel tot de start van een herindelingsprocedure indienen.
4. De werkgever start binnen drie maanden na het in lid 3 bedoelde verzoek de herbeschrijvings- dan wel herindelingsprocedure.