

Principe-akkoord CAO Sanquin 2009-2011

Uitgangspunt

De bepalingen en uitvoeringsregelingen van de CAO Ziekenhuizen vinden in de CAO Sanquin toepassing, tenzij in laatstgenoemde CAO anders overeengekomen. Partijen van beide zijden kunnen binnen 2 maanden na vaststelling van de CAO Ziekenhuizen voorstellen doen voor aanvullingen en/of afwijkingen van de bepalingen van de CAO Ziekenhuizen indien daartoe een aantoonbare noodzaak bestaat. In het bijzonder wordt daarbij rekening gehouden met:

- specifieke bedrijfsprocessen
- arbeidsmarktpositie.

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.

In december 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 Persoonlijk Levensfasebudget (PLB)

Partijen komen overeen om per 1 januari 2010 een persoonlijk levensfasebudget (PLB) in tijd te realiseren voor alle werknemers vallend onder de CAO Sanquin. 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, leeftijdsuren, 55-plus/Igpb-uren en de vrijwillige keuze van de huidige 55-plussers om af te zien van avond- weekend- en nachtdiensten, bereikbaarheidsdiensten en overwerk.

De artikelen 6.11, 6.12, 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.

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 anders dan Sanquin.

Overgangsrecht

1. Elke werknemer, inclusief de werknemer die gebruik maakt van artikel 6.11, 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. Indien de werknemer op grond van de bepalingen van artikel 2.4 lid 3 van de CAO aanspraak kan maken op een groter aantal verlofuren dan volgens de regeling uit hoofdstuk 13 van de CAO, wordt deze aanspraak gehandhaafd voor zover en voor zolang deze uitgaat boven de CAO-regeling.
3. 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.
4. De werknemer van 45-49 jaar ontvangt een eenmalige storting in zijn PLB.
5. Overgangsrecht is van toepassing op werknemers die op 1 januari 2009 in dienst waren bij Sanquin. De datum voor de leeftijdbepaling, ten behoeve van de overgangsregeling, wordt vastgesteld op 31 december 2009.
6. De hoogte van het toegekende verlof conform het overgangsrecht, met uitzondering van de bepaling in lid 4 van dit artikel, is inclusief de verlofuren uit het PLB.

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 aan de werknemer uitbetaald. 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.

Vanaf 1 januari 2012 ontvangt elke werknemer jaarlijks een PLB van 35 uur.

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 of ouder, 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), dan wel bij Sanquin en/of haar rechtsvoorgangers. 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.

De werkgever kan met betrekking tot het dienstjarencriterium een hardheidsclausule toepassen.

Ontziebepalingen (wijziging per 1 juli 2009)

Alle werknemers kunnen worden ingeroosterd voor het werken op inconveniente 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 (parttimers naar rato).

Partijen bij de CAO Ziekenhuizen doen tijdens de looptijd van die 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 partijen bij de CAO Sanquin 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 bij de CAO Ziekenhuizen hebben afgesproken 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).

Partijen bij de CAO Sanquin spreken af de uitkomsten van dit onderzoek af te wachten. Deze uitkomsten kunnen aan de orde worden gesteld in de besprekingen over de volgende CAO Sanquin.

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 (parttimers naar rato).

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.

Over de in de CAO op te nemen CAO-partijen (i.c. SBZorg en de daaronder vallende beroepsverenigingen) vindt nog overleg plaats.

Stage (wijziging per 1 juli 2009)

Artikel 1 van de "Bijlage stagevergoedingen" in hoofdstuk 7 van de CAO wordt als volgt gewijzigd:

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

Stagevergoeding

Partijen bij de CAO Ziekenhuizen is gebleken dat de redactie onduidelijk is.

Daarom wordt aan artikel 1 van de "Bijlage stagevergoedingen" de volgende tekst toegevoegd:

"De stagevergoeding is inclusief de gemaakte onkosten van de stagiair. De kosten voor noodzakelijke inentingen worden door de overheid of de werkgever vergoed."

Onderzoek

Partijen bij de CAO Ziekenhuizen hebben afgesproken 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 CAO Ziekenhuizen.
2. Wat hebben organisaties te ondersteuning van initiatieven nodig om artikel 3.2.1 lid 8 en artikel 3.2.18 CAO Ziekenhuizen vorm en inhoud te geven.

Partijen bij de CAO Sanquin spreken af de uitkomsten van dit onderzoek af te wachten. Deze uitkomsten kunnen aan de orde worden gesteld in de besprekingen over de volgende CAO Sanquin.

Jaargesprek (ER-gesprek)

Partijen bij de CAO Ziekenhuizen 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 een nieuw lid 3 toegevoegd, waarin onder andere aandacht wordt besteed aan de besteding van het levensfasebudget:

"3. In deze regeling zal tenminste aandacht worden besteed aan:

- de invulling van het arbeids- en rusttijdenpatroon over het komende kalenderjaar;
- de besteding van het persoonlijk levensfasebudget;
- de wensen van de werknemer gebruik te maken van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voor het komende kalenderjaar;
- het functioneren van de werknemer;
- de werkomstandigheden/klimaat (arbo)."

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 Bijlage B Sociaal Statuut 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 bij de CAO Ziekenhuizen hebben afgesproken de registratiekosten 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. Partijen bij de CAO Sanquin nemen deze afspraak over.

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.

Klokkenluideregeling

Er wordt een nieuw artikel 3.2.20 opgenomen in de CAO: "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 melden van misstanden Sanquin."

Ouderschapsverlof

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

Artikel 13.4.1 wordt toegevoegd en luidt als volgt:

1. "Voorzover in deze paragraaf niet afwijkend is bepaald, gelden de bepalingen van de Wet arbeid en zorg. Voor adoptieverlof, pleegzorgverlof, kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast."

Art 13.3.5 en volgende worden omgenummerd.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn

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

Opt-out

Partijen bij de CAO Ziekenhuizen hebben afgesproken dat zij voor 1 augustus 2009 komen tot een deugdelijk plan van aanpak zoals aangegeven door het Ministerie van SZW.

Partijen bij de CAO Ziekenhuizen zijn overeengekomen 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 D 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 artikel 3.2.1. lid 4 te vervallen.

Detacheringsbureaus

Het artikel 2.5 inzake uitzendkrachten wordt uitgebreid met de detacheringsbureaus.

Studie Beloningsbeleid

Partijen bij de CAO Ziekenhuizen hebben afgesproken in de looptijd van de CAO een studie te willen verrichten die het brede terrein van het beloningsbeleid omvat. Iedere partij aan die 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. Partijen bij de CAO Sanquin spreken af de uitkomsten van dit onderzoek af te wachten. Deze uitkomsten kunnen aan de orde komen bij de besprekingen over de volgende CAO Sanquin.

Actualisering bijlage E "Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg"

De huidige tekst van bijlage E wordt geheel vervangen door de tekst uit bijlage 1 van dit principe-akkoord.

Scholingsplan, loopbaanadvies en facilitering:

Aan artikel 3.1.17 wordt de volgende tekst toegevoegd:

1. "De werkgever stelt jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, het scholingsplan vast en het daarvoor benodigde budget.
2. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en een faciliteitenregeling."

Medezeggenschapsstructuur:

In artikel 5.5. van de CAO zal 'ondernemingsraad' vervangen worden door 'onderdeelscommissie'. In de overige CAO-tekst kan 'ondernemingsraad' blijven staan. De beslissing om zaken aan een Onderdeelcommissie over te dragen is aan de ondernemingsraad en behoeft geen regeling in de CAO.

Betaald verlof in verband met bijzondere omstandigheden:

Aan artikel 13.2.4 lid 1 wordt toegevoegd:

"g. bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg: één dag."

Betaald of onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen:

Aan hoofdstuk 13 wordt het volgende nieuwe artikel 13.2.5 toegevoegd:

1. "De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is verkozen en benoemd.
2. Indien deelname leidt tot verzuim van de in de arbeids- en rusttijdenregeling opgenomen te werken uren, wordt betaald of onbetaald verlof verleend. De keuze voor betaald of onbetaald verlof wordt jaarlijks in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.
3. Bij de keuze voor betaald verlof maakt de werkgever aanspraak op de vergoeding die de werknemer ontvangt voor de werkzaamheden voortvloeiend uit de functie waarvoor verlof is verleend.

Technische punten

- 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 11.7 lid 1 en 2: laatste zinsdeel in beide leden gelijkloidend formuleren: "..., tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen."
- Artikel 8.3 laatste streepje: "met een maximum van 15%" verwijderen.