

CAO PROTOCOL 2019 - 2021

Ondergetekenden,

1. de **Stichting Ziekenverpleging Aruba**, exploitant van het Dr. Horacio E. Oduber Hospitaal, vertegenwoordigd door de heer E.M. Cilié, lid Raad van Bestuur, hierna te noemen SZA,

en

2. **Fundacion Salud Mental Aruba Respaldo**, vertegenwoordigd door de heer L. de Jong, hierna te noemen Respaldo,

en

3. **Fundacion Servicio Laboratorio Medico Aruba**, vertegenwoordigd door de heer E.M. Cilié, lid Raad van Bestuur, hierna te noemen FSLMA,

gezamenlijk te noemen Werkgevers

en

4. de **Arubaanse Bond van Werknemers in Verplegende Instellingen**, vertegenwoordigd door mevrouw G.C. Maduro (voorzitter), mevrouw M. Lo-A-Njoe (secretaris) en mevrouw N. Geerman (penningmeester), hierna te noemen ABV of de Bond,

Overwegende dat,

- de vigerende CAO op 30 juni 2018 is afgelopen;
- op 3 december een CAO protocol 1 juli 2018 – 31 december 2018 is getekend;
- partijen de geldende voorwaarden wensen voort te zetten en op bepaalde onderdelen wensen te verbeteren;
- uniformering van de verschillende CAO's voor Arubaanse zorginstellingen, zoals onder andere SZA, IMSAN, Respaldo, FSLMA en Bloedbank gewenst is, maar dat gelijktrekking van de arbeidsvoorwaarden met de huidige beschikbare middelen slechts in kleine stapjes kan plaatsvinden.

Komen als volgt overeen:

1. Partijen sluiten een Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021. De bepalingen van deze CAO zijn gelijk aan die van het laatst gesloten protocol met uitzondering van de onderstaande wijzigingen.

2. Pensioen

De pensioenbijdrage van de werkgever en de werknemers wordt als volgt aangepast:

Werkgevers bijdrage:

- a. per 1 januari 2020 van 9.00% naar 9.25%
- b. per 1 januari 2021 van 9.25% naar 9.50%
- c. per 1 januari 2022 van 9.50% naar 10.00%

Werknemersbijdrage:

- d. Per 1 januari 2020 van 2.5% naar 4.0%
- e. Per 1 januari 2021 van 4.0% naar 5%

3. Eindejaarsgratificaties

De beschikbare ruimte voor individuele eindejaarsgratificaties wordt in 3 jaar verhoogd naar Afl. 1100. Daarbinnen wordt Afl. 200 gekoppeld aan een individuele prestatiebonus. Er geldt dan dat met ingang van **1 januari 2021** de uitbetaling van de jaarlijkse eindejaarsgratificaties in december wordt gekoppeld aan de prestatie van de werknemer waarbij Afl. 900 gegarandeerd is in de vorm van de kerstgratificatie, en het meerdere afhankelijk is van het functioneren van de werknemer, zoals onder andere naar voren zal komen in de jaargesprekken (zie punt 5).

- a. Met ingang van 1 januari 2019 wordt de jaarlijkse kerstgratificatie als bedoeld in art 4.4.9 van de CAO verhoogd van Afl. 780 naar Afl. 900.
- b. Met ingang van 1 januari 2020 wordt de jaarlijkse kerstgratificatie als bedoeld in art 4.4.9 van de CAO verhoogd van Afl. 900 naar Afl. 1000.
- c. Met ingang van 1 januari 2021 wordt de jaarlijkse kerstgratificatie als bedoeld in art 4.4.9 van de cao verhoogd van Afl. 1000 naar Afl. 1100, waarbij Afl. 900 gegarandeerd is en Afl. 200 (het meerdere) gekoppeld wordt aan de prestatie (het functioneren) van de werknemer.
- d. In de uitwerking van de CAO zal duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de gegarandeerde kerstgratificatie en de prestatieafhankelijke bonus.
- e. Met ingang van 1 januari 2022 (volgende cao te behandelen) zullen partijen zich inzetten voor een verdere uitbouw van de jaarlijkse prestatiebonus.

Artikel 4.4.9 in de vigerende CAO zal worden aangepast door “Eindejaarsgratificatie” met hiervoor opgestelde tekst.

4. Uitvaartverzekering op pensioendatum

De uitkering bij overlijden zoals opgenomen in artikel 4.15.2 van de CAO wordt uitbetaald bij overlijden van de deelnemer mits het overlijden plaatsvindt tijdens het dienstverband. De deelnemer zal per einde dienstverband door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zelfstandig de uitvaartverzekering

regelen via hun verzekeringsmaatschappij. Guardian heeft in samenwerking met het HOH en de ABV presentaties verzorgd aan de werknemers.

5. Jaargesprekken

Partijen stellen dat elke medewerker minstens 1 maal per jaar een gesprek over het functioneren, moet hebben gehad met zijn/haar leidinggevende. Feitelijk blijft beloning gekoppeld aan prestatie. Partijen wensen de formele afspraken over het houden van jaarlijkse gesprekken te bekrachtigen. In de afgelopen jaren is de uitvoering hiervan onvolledig geweest en heeft er onvoldoende monitoring plaatsgevonden van gehouden gesprekken per afdeling. Ten aanzien van deze regelgeving bestaat het volgende document “het functioneringsgesprek”.

Partijen komen het volgende overeen:

Uiterlijk met ingang van **1 juli 2020** voeren medewerker en leidinggevende minstens 1 maal per jaar een gesprek over het functioneren van de medewerker. De afdeling HR zal de uitvoering hiervan administreren en stimuleren dat deze gesprekken worden gevoerd.

Aanvullende afspraken hieromtrent zijn:

- Trainingen verzorgen aan alle managers
- Bij HR introduceren van een monitorsystematiek en halfjaarlijks terugkoppelen naar de Raad van Bestuur
- Aanpassen van het document “het functioneringsgesprek” voor zover van toepassing/noodzakelijk.

6. Collectieve arbeidsongeschiktheidsregeling

In het CAO protocol getekend op 12 september 2014 zijn partijen onder punt 3 het volgende overeengekomen:

- Partijen wensen voor arbeidsongeschikte werknemers een inkomen te garanderen ook na de reeds bestaande doorbetaling van salaris gedurende 2 of 3 jaar, afhankelijk van de verstreken diensttijd. Daartoe zal Werkgever een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten die uitbetaling van 70% van het laatstverdiende brutosalaris dekt tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Deze wens is verder niet uitgewerkt in de loop der jaren.

Partijen komen overeen dat deze verzekering zal worden afgesloten bij Guardian als addendum op het huidige pensioenovereenkomst met als ingangsdatum 1 januari 2020.

- Per 1 januari 2020 50% AO-uitkering
- Per 1 januari 2021 60% AO-uitkering
- Per 1 januari 2022 70% AO-uitkering

Bij een blijvende invaliditeit tot een maximum van Afl. 60.000 per jaar. Premie betaling 2/3 werkgever en 1/3 werknemer.

Randvoorwaarden:

- Evaluatie per 1 januari 2021.
- Financiële ruimte is beschikbaar

Afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer, meer dan 10 aaneengesloten dienstjaren, zal de werkgever gedurende alleen het 3^{de} jaar van arbeidsongeschiktheid de uitkering aanvullen tot 70%.

Tegelijkertijd zal de procedure voor Arbeidsongeschiktheid, medische keuring en de daarna gekoppelde aanspraak op uitkering, worden herschreven met betrokken partijen en instanties.

7. 55-jaar VRIJSTELLING VAN NACHTDIENST – artikel 4.6.5. Dienst tussen 23.00 en 7.00 uur

De werkgever kan de onevenwichtige situatie met betrekking tot het wel/niet draaien van nachtdiensten niet meer handhaven en zal de vrijstellingsregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder per 1 januari 2020 afschaffen en wel om de volgende redenen:

- Toenemende vergrijzing in de organisatie en het tekort aan aanwas van jongeren
- Jongeren zijn aangewezen om meer nachtdiensten te (gaan) draaien
- Grote gap tussen 55-65 jaar met als gevolg enorme toename van het personeel die op den duur vrijgesteld zal worden en het roosteren moeilijk zij het niet onmogelijk zal maken
- De organisatie streeft naar duurzaam inzetbaarheid van ons personeel

Overgangsregeling leeftijd 55-59

Voor de medewerker die per 1 januari 2020 reeds de leeftijd heeft bereikt van 55 jaar en de leeftijd van 60 nog niet heeft bereikt en reeds van de vrijstellingsregeling geniet daarvoor geldt de volgende overgangsregeling:

- De afdeling kan een beroep doen op de medewerker indien geen sluitend dienstrooster mogelijk is.
 - o Echter in goed onderling overleg met de medewerker
 - o De medewerker na het draaien van de nachtdienst hierna minstens van een volledige vrije dag mag genieten
 - o De medewerker mag maximaal 3 nachtdiensten per maand ingepland worden wel of niet aaneengesloten in overleg met de medewerker tenzij de medewerker zelf aangeeft meer nachtdiensten te willen draaien.
 - o Indien de medewerker gedurende het jaar gemiddeld 3 nachtdiensten per maand heeft gedraaid ontvangt hij/zij 2 extra vakantiedagen

Overgangsregeling leeftijd 60 jaar en ouder

Voor de medewerker die per 1 januari 2020 60 jaar of ouder is, zal gelden dat hij/zij goedkeuring heeft gevraagd en gekregen en daardoor vrijgesteld is van het draaien van nachtdiensten. Tenzij de medewerker zelf aangeeft nachtdiensten te willen draaien.

Randvoorwaarden

- Dienstrooster is technisch haalbaar.
- Evaluatie in juli 2020 en in januari 2021 of eerder op verzoek van één der partijen.
- De afdeling voert een actief personeelsbeleid waar gezond roosteren een onderdeel van is.
- Indien de medewerker meent dat hij/zij om gezondheidsredenen niet in staat is om nachtdiensten te draaien dan dient hij/zij een verzoek in te dienen bij de werkgever. Een

medische keuring kan onderdeel zijn van de beoordeling alvorens de werkgever het verzoek honoreert.

Overige afspraken

Indien de pensioenleeftijd in enig jaar wordt verhoogd dienen partijen nieuwe afspraken te maken. De bruto premie van 25% op het uurtarief per gewerkte nachtdienstuur blijft gehandhaafd totdat er een nieuwe ORT-regeling wordt vastgesteld.

8. Gebroken dienstjaren

Honoreren van “gebroken dienstjaren per 1 januari 2020” wordt in acht genomen indien aan de volgende criteria wordt voldaan en voor zover van toepassing:

- a. De 1^{ste} periode van het dienstverband minstens 10 jaar heeft geduurd.
- b. Het dienstverband met wederzijds goedvinden is beëindigd en de werknemer binnen 2 maanden na ontslag weer in dienst treedt.
- c. Het dienstverband met wederzijds goedvinden is beëindigd, de werknemer bij een andere, hierna te noemen erkende zorginstellingen, werkzaam is geweest en de werknemer binnen 1 jaar na ontslag weer in dienst treedt bij de werkgever.
- d. Een dienstverband voor bepaalde tijd over is gegaan naar een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- e. Indien de werknemer een opleiding in het buitenland gaat volgen wel/niet in opdracht van de werkgever en direct na afronding van zijn/haar studie weer in dienst treedt.

Medewerkers die anders dan bij een wederzijdse beëindiging in een eerder dienstverband een afkoopregeling (cessantia of anders) hebben ontvangen bij het uit dienst treden daarvan worden de eerdere dienstjaren niet gehonoreerd.

Het besluit om gebroken dienstjaren per medewerker te honoreren blijft bij de werkgever.

Onder erkende zorginstellingen vallen: SZA, IMSAN, RESPALDO, SABA, FSLMA, Bloedbank en Wit Gele Kruis.

9. Huishoudelijke reglement

Partijen komen met elkaar overeen na de CAO ondertekening de nodige inspanning te leveren om het huishoudelijke reglement aan te passen uiterlijk per einde 2019. Vervolgens gedurende het jaar 2020 per onderdeel te bekrachtigen middels campagnes e.d. Het huishoudelijke reglement kan per werkgever (Bloedbank, FSLMA, Respaldo en HOH) verschillen.

10. Tijdsregistratiesysteem

De werkgever zal in het 2^{de} kwartaal 2020 een tijdsregistratie systeem invoeren waarbij de aanwezigheid van alle medewerkers van het ziekenhuis geregistreerd zal worden. Er zullen binnen het ziekenhuis een aantal centrale punten worden bestemd waar de werknemer dagelijks bij aanvang dienst (werktijd) en einde dienst (werktijd) dient aan- of af te melden. De werkgever zal de vakbond informeren over de wijze en de opzet hiervan.

11. Werktijdenreglement

Partijen komen met elkaar overeen na de CAO ondertekening de nodige inspanning te leveren om de diverse werktijden/diensten te belichten. Uiterlijke datum afronding per juni 2020. De werktijden/diensten kunnen per werkgever/zorginstelling verschillen.

12. CAO 2012 – 2014

De tekst van de vigerende CAO 2012-2014 zal worden aangepast met de veranderingen die in de afgelopen jaren in de CAO-protocollen tussen de werkgevers en de ABV zijn getekend. Er komt een nieuwe “CAO 2019 – 2021”. Uiterlijke datum afronding februari 2020.

13. Duurzaam inzetbaarheid

Partijen zullen gedurende de CAO-periode gezamenlijk gaan werken aan het voortzetten en afronden van het project “duurzaam inzetbaarheid”.

14. Signing Bonus

Partijen komen overeen dat januari 2020 een “signing” bonus wordt uitbetaald ter waarde van awg 150,- aan alle werknemers die per 31 december 2019 in dienst waren uitgezonderd freelancers, waarnemers, medewerkers die voor bepaalde tijd komen en voor korte duur en daarmee gelijkgestelde. De uitbetaling geschiedt medio januari met verwerking in de Payroll januari 2020.

15. Indexering

Partijen gaan ermee akkoord om indexering vanaf 2020 bespreekbaar te maken, met als uitgangspunt het indexeringspercentage dat wordt toegepast voor Overheidspersoneel, mits de financiële ruimte beschikbaar is.

In **bijlage I** is een tijdsfad opgenomen voor verdere uitwerking van een aantal bepalingen.

Aldus overeengekomen op 26 November 2019

Arubaanse Bond van Werknemers in Verplegende Instellingen:

G.C. Maduro, voorzitter

M. Lo-A-Njoe, secretaris

N. Geerman, penningmeester

Stichting Ziekenverpleging Aruba: FSMA Respaldo:

Landsbemiddelaar:

E.M. Cilié, lid Raad van Bestuur

L. de Jong, lid Raad van Bestuur

A. Pontilius

BIJLAGE I

TIJDSPAD UITWERKING CAO PROTOCOL 2019 - 2021				
Aktiviteit	Onderwerp	Wie	Start Periode	Uiterlijkdatum afronding
1	Collectieve arbeidsongeschiktheidsregeling <small>(Guardian, addendum pensioenovereenkomst)</small>	CAO-cie	Nov-19	Jan-20
2	AO-Procedure <small>(in relatie tot punt 1, CAO art....)</small>	CAO-cie +	Nov-19	Feb-20
3	CAO tekst aanpassen	CAO-cie	Dec-19	Feb-20
4	ORT-regeling /Vergoedingsstelsel	CAO-cie	Feb-20	Jun-20
5	Werktijdenreglement <small>(Uitvoeringsregeling 4.2 CAO, openingstijden)</small>	CAO-cie +	Mrt-20	Jun-20
6	Training Jaargesprekken	Werkgroep	Mrt-20	Jul-20
7	Huishoudelijke reglement <small>(campagnes gedurende een langere periode)</small>	Werkgroep	Nov-19	Feb-20
8	Tijdsregistratiesysteem <small>(Punchklok, koppelen roostersysteem)</small>	Werkgroep	Jan-20	2de kwartaal 2020
9	Duurzaam inzetbaarheid <small>(on going process)</small>	Werkgroep		blijvende aandachtspunt