



Postadres : Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

Handel & Farmacie

Per aangetekende E-MAIL (arbeidszaken@knmp.nl)

www.fnv.nl

KNMP

T.a.v. dhr. D. Bolhuis (WZOA) en dhr. R. Wouters (ASKA)
Postbus 30460
2500 GL DEN HAAG

Datum
23 augustus 2024

Doorkiesnummer
088-3681666

Ons kenmerk
RS/FH

Onderwerp
Ultimatum

Geachte heren Bolhuis en Wouters,

De onderhandelingen voor een nieuwe cao voor de medewerkers apotheken verkeren in een impasse. Onze inbreng en de demonstratie op 1 juni 2024, waarbij meer dan 1000 apotheekmedewerkers aanwezig waren, hebben niet geleid tot een nieuw bod van uw kant. Inmiddels is de vorige cao per 1 juli 2024 verstreken en staan de medewerkers wederom op achterstand. Dit is voor ons onacceptabel en daarom stellen wij u hierbij een ultimatum. Hieronder onze overwegingen voor het zetten van deze ingrijpende, maar klaarblijkelijk noodzakelijke stap.

Op 4 december 2023 hebben wij de conceptvoorstellen tot aanpassing van de cao Apotheken namens FNV en CNV besproken in het regulier overleg. Als cao-partijen hebben wij in dit regulier overleg gesproken over de ambitie om vóór 1 april 2024 tot een akkoord te komen. Ook zou dan de AVV-procedure afgerond kunnen zijn per ingangsdatum van de nieuwe cao, te weten 1 juli 2024.

De definitieve voorstellenbrief namens vakbonden is aan u verzonden per mail op 15 januari 2024. Van werkgeverszijde hebben wij de beperkte en niet inhoudelijk uitgewerkte voorstellenbrief ontvangen tijdens het eerste cao-overleg van 22 januari 2024. Partijen hebben in dit overleg nogmaals toelichting gegeven en over en weer vragen beantwoord. Wij hebben toen direct aangegeven deze gang van zaken niet in lijn te vinden met de uitgesproken ambitie.

Voor het overleg van 6 februari 2024 ontvingen vakbonden een document over het onderwerp duurzame inzetbaarheid (DI) met daarbij de opmerking dat niet was doorgerekend wat hier de financiële impact van zou zijn. Veel van de eerder door vakbonden gedane voorstellen, onder andere voor een generatieregeling en een regeling voor mantelzorg werden door u niet bespreekbaar bevonden. Ook het door vakbonden in het overleg ingebrachte voorstel voor een mogelijkheid tot verlofsparen werd afgedaan met de opmerking "komen we op terug".

U bent hier echter niet meer op teruggekomen. Het onderwerp werktijd dat vakbonden hadden ingebracht moest eerst nader worden bestudeerd door werkgevers.

Vakbonden hebben dan ook nogmaals aangegeven dat zij de ambitie om vóór 1 april 2024 een cao overeen te komen steeds meer als onhaalbaar gingen beschouwen. Zelfs het onderwerp "aanpassing werkingsfeer", dat de werkgevers zelf in hun voorstellenbrief hadden opgenomen, was niet door werkgevers uitgewerkt. Hier zou nog aan gewerkt worden. Vakbonden kregen sterk de indruk dat werkgevers helemaal niet uit waren op constructieve onderhandelingen en een vlotte afhandeling van het cao-proces.

Op 14 maart 2024 is voor de eerste keer door werkgevers een loonbod gedaan. Het aanbod was 2% per ingang AVV-verklaring cao met een looptijd van 1 jaar. Reden voor dit lage bod was de al gegeven loonsverhoging uit de cao 2021-2024 op 1 januari 2024 van 2,5% en ook, het volgens werkgevers, het niet verkrijgen van de door de Overheid vastgestelde OVA-ruimte van de zorgverzekeraars.

Op 15 april 2024 hebben wij een nieuw voorstel ontvangen tijdens het cao-overleg. Als we een 2-jarige cao zouden afspreken, dan was er bereidheid om de OVA-ruimte één op één beschikbaar te stellen voor loonindexatie in 2025, maar voor 2024 was er geen extra ruimte. Werkgevers waren niet bereid om de inflatie achterstand te compenseren. Ook waren werkgevers niet bereid om het grote verschil in beloning tussen verschillende cao's waaronder ook medewerkers en assistenten met een gelijkwaardig opleidingsniveau werkzaam zijn, zoals de cao Ziekenhuizen, de cao UMC's en de cao Huisartsenzorg, te repareren; hier kon niks over worden afgesproken voor de komende jaren.

Tijdens al deze onderhandelingen heeft u ons er niet van overtuigd dat u uw medewerkers op een respectvolle manier wilt belonen voor hun loyale houding en inzet in de eerstelijnszorg. Daarbij is door vakbonden meerdere malen het signaal afgegeven dat steeds meer medewerkers de sector verlaten door de slechte arbeidsvoorwaarden en dat het zelfs ronduit moeilijk is om nieuwe mensen te werven om in de sector te komen werken. Zelfs als mensen zich wel hebben ingeschreven voor de opleiding, vertrekken zij veelal voor het afronden daarvan. Maar ook deze voor de sector verontrustende signalen hebben niet geleid tot een andere opstelling van werkgevers.

Aan het eind van het overleg op 15 april 2024 hebben wij u nogmaals gevraagd of er nog loonruimte was voor 2024. Het antwoord was helaas (nog steeds) ontkennend. Daarmee konden vakbonden niet anders dan concluderen dat uw gedane aanbod een eindbod betrof en dat vakbonden daarmee waren uitonderhandeld.

Op 6 juni 2024 hebben wij naar aanleiding van de actiedag van 1 juni jl. in Utrecht, werkgevers nog wel een mail gestuurd met de vraag of deze historische actie in de sector waarbij méér dan 1000 medewerkers aanwezig waren, aanleiding was om tot herziening van het eindbod te komen. Op 17 juni jl. hebben wij een antwoord per mail ontvangen dat werkgevers hiervoor de reactie van de minister op de eerder door werkgevers verzonden brief met het verzoek om de OVA-ruimte beschikbaar te stellen willen afwachten.

Op 2 juli 2024 hebben vakbonden ook op deze mail gereageerd. Vakbonden hebben aangegeven dat zij niet bereid zijn om te wachten tot er een reactie komt van de minister, daar de werkgevers zelf verantwoordelijk zijn voor de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden van hun werknemers.

Nu werkgevers meerdere keren hebben aangegeven niet tot een herziening van het eindbod te willen en/of kunnen komen, waarbij nogmaals gezegd op de laatste mail van 2 juli jl. geen enkele reactie gekomen is, kunnen wij niet anders dan concluderen dat wij zijn uit onderhandeld.

Wij kunnen daarom niet anders dan vaststellen dat thans een onoverbrugbaar verschil bestaat in de wederzijdse standpunten. Gezien de ontstane situatie hebben wij besloten u een ultimatum te stellen.

De eisen waarmee u alsnog akkoord dient te gaan zijn de volgende:

Looptijd

Een cao met een looptijd 1 juli 2024 tot 30 juni 2026.

Loon

- Per 1 juli 2024 bedraagt de loonsverhoging 6%
- Per 1 juli 2024 invoering van een minimum uurloon van € 16,- bruto.
- Per 1 november 2024 wordt een start gemaakt met de opbouw van een eindejaarsuitkering, die ook pensioengevend zal zijn. Deze zal 2% van het jaarsalaris per 1 november 2024 bedragen.
- Per 1 januari 2025 bedraagt de loonsverhoging het voorlopige vastgestelde OVA-percentage te weten 4,18%.
- Per 1 juli 2025 bedraagt de loonsverhoging de nacalculatie van het definitieve OVA-percentage + 1% om een begin te maken met het inlopen van de achterstanden van de afgelopen jaren. Als de nacalculatie lager uitvalt dan het voorlopige vastgestelde OVA-percentage, zal dit niet verrekend worden.
- Per 1 november 2025 een verdere opbouw van de eindejaarsuitkering van 2% extra, waardoor deze dan 4% bedraagt van het jaarsalaris per 1 november 2025.

Werktijden en roosters

- De jaaruren-systematiek wordt afgeschaft en een weekuren-systematiek wordt ingevoerd.
- De feestdagencompensatie opheffen en deze compensatie urenregelen op basis van het rooster van het gemiddelde aantal uren dat de drie maanden voorafgaand is gewerkt.
- Werktijd wordt beloond als werktijd. In lijn met de laatste jurisprudentie, betekent dit concreet dat ook het kwartier voorbereiden en/of het 'uitwerkkwartier' beloond dienen te worden tegen het voor de medewerker geldende uurloon. Ook in incidentele gevallen. Dit geldt ook voor geconsigneerde pauzes.
- Bij het vaststellen van de roosters gaat de voorkeur van medewerkers in dienst bij de apotheek te allen tijde boven die van ingehuurde krachten. Dit betekent dat zij de eerste roosterkeuze dienen te hebben binnen een apotheek. Dit dient expliciet in de cao opgenomen te worden.

Scholing

- Scholing is een belangrijk onderdeel om de kwaliteit binnen een apotheek goed te houden. Om dit te stimuleren, wordt een beloning ingevoerd voor elke behaalde en erkende scholing die bedoeld is om het kennisniveau op peil te houden.
- Expliciet opnemen dat scholing plaatsvindt in werktijd of – als dit niet kan – het toekennen aan medewerkers van tijd voor scholing.

Duurzame inzetbaarheid

- Het recht op onbereikbaarheid wordt opgenomen in de cao.
- Er wordt generatiebeleid ingevoerd in de cao, waarbij oudere medewerkers gebruik kunnen maken van de zogenoemde 80-90-100 regeling, waarbij de resterende arbeidsduur minimaal 40% van een voltijd dienstverband dient te zijn (zijnde twee werkdagen).
- Het betaalde ouderschapsverlof wordt aangevuld tot 100% van het loon van de medewerker, waarbij ook de pensioenopbouw op de gebruikelijke wijze wordt opgebouwd.
- Mantelzorgverlof wordt opgenomen in de cao als een vorm van bijzonder verlof
- De huidige vakantieregeling wordt met 2 dagen uitgebreid per 1 januari 2025.

Functiewaardering

- Veel assistenten doen extra werkzaamheden. Desondanks worden ze daar niet voor beloond. Werknemers kunnen aanspraak maken op schaal 7 als hun werkzaamheden daartoe aanleiding geven, maar van dit recht wordt in de huidige praktijk nauwelijks gebruik gemaakt, laat staan dat een verzoek hiertoe gehonoreerd wordt. In de cao-tekst dient dit recht van werknemers duidelijker geformuleerd te worden.

Woon-Werkverkeer

- De woon-werkvergoeding wordt automatisch verhoogd naar het fiscaal maximum, waarbij wij niet meer in de cao de hoogte benoemen. Daarbij zal expliciet benoemd worden dat dit ook geldt voor de medewerker op de fiets.
- Er zal geen maximale reisafstand meer opgenomen worden in de cao om zo ook potentiële werknemers op grotere werkafstanden te kunnen werven.

Cao-app

- De SBA de opdracht geven om een cao-app te maken om de cao een stuk toegankelijker te maken voor de werkvloer.

Werkgeversbijdrage vakbonden en volledige betaling van de vakbondscontributie

- Invoering werkgeversbijdrage volgens de AWWN-norm.
- De vakbondscontributie zal door werkgevers volledig vergoed worden aan haar werknemers.

Protocolafspraken

- Wij willen dat er gedurende de looptijd van de nieuwe cao een werkgroep wordt ingesteld die het huidige functiewaarderingssysteem gaat bekijken wat betreft achterstallig onderhoud en ook gaat onderzoeken wat een mogelijke overgang naar het functiesysteem FWG 3.0 voor consequenties zou hebben.
- Vakbonden zijn van mening dat eenieder die in loondienst werkzaam is binnen de openbare apotheek onder dezelfde cao werkingssfeer zou moeten horen. Om deze reden willen wij dan ook onderzoeken of de werkingssfeer aangepast dient te worden. In elk geval zou dat moeten gelden voor de apothekers in loondienst. De huidige situatie waarbij voor de ene apotheker wel en voor de andere niet geen cao van toepassing is, is een onwenselijke situatie.

Indien wij vóór vrijdag 30 augustus 2024 om 12.00 uur van u geen schriftelijke reactie hebben ontvangen, waaruit blijkt dat u integraal akkoord gaat met de hiervoor geformuleerde eisen, dient u rekening te houden met door ons uit te roepen en te organiseren acties, waaronder werkonderbrekingen en stakingen voor kortere of langere duur. Wij gaan ervan uit dat u de bij u aangesloten leden op de hoogte stelt van dit ultimatum en de naderende acties.

Uiteraard zullen wij rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen en zijn wij te allen tijde bereid tot overleg over het waarborgen van de veiligheid van de mensen, goederen en materieel tijdens voormelde acties. Dit technisch overleg, indien door uw leden gewenst, dient plaats te vinden voor de looptijd van het ultimatum is verstreken opdat nog tijdig de juiste maatregelen getroffen kunnen worden. U dient hiervoor contact op te nemen met bestuurder Ralph Smeets (FNV) 06-51255987 en bestuurder Albert Spieseke (CNV) 06-51380759

Het is mogelijk dat, behalve u en uw leden, ook derden (opdrachtgevers of klanten) hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht zoals dit is neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig rechtmatig. Wij wijzen u erop dat het uw verantwoordelijkheid c.q. die van uw leden is eventuele derden tijdig in kennis te stellen van dit ultimatum en mogelijke acties.

Voorts wijzen wij u en uw leden erop dat wij het laten overnemen van werk dat normaliter door actievoerders wordt verricht, aanmerken als besmet werk en dit onrechtmatig achten. Wij behouden ons het recht voor om zonder nadere aankondiging over te gaan tot het nemen van (rechts)maatregelen wanneer wij constateren dat u of uw leden zich schuldig maken aan het overtreden van het onderkruipersverbod of anderszins onrechtmatig jegens ons wordt gehandeld. Dit kan ook betekenen dat wij de Nederlandse Arbeidsinspectie vragen een onderzoek in te stellen. Vanzelfsprekend zullen wij onze leden en andere werknemers oproepen om geen besmet werk te verrichten.

In afwachting van uw reactie, verblijft,

Hoogachtend,



Ralph Smeets
Bestuurder FNV Handel & Farmacie
ralph.smeets@fnv.nl
06 – 51 25 59 87



Zakaria Boufangacha
Coördinator Arbeidsvoorwaarden FNV



Albert Spieseke
CNV-bestuurder
a.spieseke@cnv.nl
06 - 51 38 07 59