

Inzet universitair medisch centra (UMC) 2024

De (niet) leden van De FNV die werkzaam zijn in de umc's spreken zich uit voor een cao die aansluit bij de wensen van werknemers. Goede afspraken over verbeteren van het inkomen, verbeteren van vergoedingen en verplichte regelingen om te komen tot generatiebeleid zijn voor onze achterban cruciaal. In de ogen van werknemers kijkt men in de sector vaak eerst naar het belang van patiënten, vervolgens naar de belangen van de organisatie en komt het personeel op de laatste plaats. Uit onze contacten blijkt dat medewerkers vaak kosten moet maken om te komen werken en dat aantrekkelijker is om qua inkomen, roosters en werkinhoud als ZZP'er te werken dan in een vast dienstverband. Vaste werknemers moeten vaak vechten om vrij te kunnen krijgen maar zij moeten wel om de haverklap extra diensten draaien.

Betere waardering, en niet alleen in financiële zin, is cruciaal om voldoende collega's te behouden en de elkaar versterkende effecten van slechte roosters, werkdruk, ziekteverzuim en verloop te doorbreken. Daarvoor is het nodig de medewerker op de eerste plaats te zetten en daarin ook stevige keuzes durven te maken. Wij doen hiertoe de volgende voorstellen:

Inkomen

1. De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen voor met 8% met ingang van 1 januari 2024. Deze 8% is enerzijds opgebouwd uit de 3,3% te compenseren inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2021. Anderzijds speelt dat er op dit moment nog sprake is van een forse achterstand op de lonen in de markt, overheid ten opzichte van de zorg. Op dit punt is 1.3% ingelopen. Deze achterstand dienen wij te compenseren met een extra verhoging op de lonen van 4,7%. Naast procenten willen wij een bodem afspreken van 150 euro om de koopkracht ook aan de onderkant van het loongebouw te realiseren.
Daarnaast wil de FNV ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Gezien de ingangsdatum van deze cao voeren we de systematiek per 1 januari 2024 in. Dit betekent dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2025 automatisch structureel worden aangepast.
2. Wij stellen voor om ook tijdens de uren tussen 8.00 en 12.00 uur op zaterdag de toelage voor onregelmatig werken toe te kennen.
3. Wij stellen voor dat op verzoek van de werknemer, de werkgever vanaf 2024 de vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen vergoedt die de werknemer heeft betaald. De werknemer overlegt een bewijs van betaling. De werkgever kan deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.

4. Wij stellen voor de regeling woon-werk verkeer genoemd in artikel 5.3 de cao te wijzigen. Aanvullend op lid 1 willen wij onder lid 2 op basis van de uitgangspunten de minimale voorwaarden waaraan afspraken dienen te voldoen vastleggen. Bij bullet 4 dient te worden opgenomen dat in de afspraken van het vervoersplan minimaal de volgende afspraken als basis worden opgenomen:
 - Een kilometervergoeding woon-werkverkeer van minimaal 25 cent per kilometer.
 - De openbaar vervoerkosten voor woon-werkverkeer volledig te vergoeden.
 - Geen parkeerkosten in rekening te brengen voor de werknemer.
5. Wij stellen voor de vergoeding van de kosten voor dienstreizen genoemd in artikel 5.1.3 lid 1 te verhogen van 28 naar 40 cent per kilometer en de vergoeding zoals opgenomen in lid 2 te verhogen van 9 cent naar 25 cent per kilometer.
6. Schalen voor leerlingen en onderzoekers in opleiding groeien mee met de gemaakte cao-beloningsafspraken.

Vitaliteitsbeleid

7. Wij stellen voor om 40 uur te verminderen op de jaaruren van medewerkers die voor hun werkzaamheden in onregelmatige dienst een onregelmatigheidstoeslag ontvangen.
8. Per 1 augustus 2022 is de regeling voor ouderschapsverlof gewijzigd. Vóór deze datum is het mogelijk voor ouders om 26 weken onbetaald ouderschapsverlof op te nemen in de eerste acht levensjaren van hun kind. Binnen de regeling is besloten om vanaf 1 augustus 2022 de eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof te gaan betalen. Wij stellen voor om vanaf 1 januari 2024 de wettelijke regeling voor ouderschap te verhogen naar het voor de werknemer naar tijdruimte vastgestelde loon.
9. Aanvullend geboorteverlof (wet WIEG) Vanaf 1 juli 2020 is de wet WIEG in werking gesteld. Partners kunnen 5 weken aanvullend geboorteverlof nemen. Ziekenhuizen vullen de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) tot 100% van het individueel jaarinkomen aan. De pensioenopbouw over aanvullend geboorteverlof wordt voortgezet volgens gebruikelijke premieverdeling van 70% werkgever en 30% werknemer. Wij stellen voor deze afspraak per 1 januari 2024 overeen te komen in de cao.

Opleiden en ontwikkelen

10. De cao regelt dat opleidingskosten om de functie adequaat uit te oefenen volledig door de werkgever worden vergoed. Ook is opgenomen dat de werknemer recht heeft op scholing en opleiding voor uitoefening van een andere functie dan die hij uitoefent, als dat past in zijn loopbaanvooruitzicht. In de praktijk worden cursussen om de functie of een toekomstige functie uit te kunnen oefenen vaak geweigerd omdat het afdelingsbudget op is. Hiervoor dient een oplossing te komen. Het

opleidingsbudget voor niet medisch specialisten moet per individu worden toegekend en bedraagt € 1500 per werknemer per jaar.

11. Wij stellen voor dat alle scholingsuren binnen de jaarurennorm (bij het jaargesprek overeengekomen op basis van de jaarurennorm) van de medewerker worden ingeroosterd. Waarbij het naar rato principe niet wordt toegepast. Deze scholingsuren worden verrekend in de jaaruren systematiek als ingeroosterde uren.

Werkdruk/Roosters

12. Wij stellen voor de vergoedingen voor bereikbaarheid en aanwezigheidsdiensten te wijzigen. En een vergoeding voor consignatiediensten op te nemen in de cao. De uren die werknemers in bereikbaarheid en aanwezigheidsdiensten werken kunnen worden toegekend in een bedrag per dienst of in tijd. Voor consignatie diensten willen wij een vergoeding afgeleid van het uurloon, waarbij ook de keuze tijd of geld geldt.

Werknemers hebben de keuze of zij willen deelnemen aan deze gewijzigde regelingen. Als werknemers omdat de regelingen voor hen gunstiger zijn zoals nu in de cao staat opgenomen kiezen voor de huidige geldelijke vergoeding kunnen ze dat kenbaar maken. Voor hen blijven de afspraken in artikel 4.7.4.1. voor de berekening van de toelage dan ongewijzigd. Werknemers worden ook in de gelegenheid gesteld om te kiezen voor de volgende afspraak:

De keuze tussen tijd en geld (een vaste toelage per (of gedeelte van een dienst van 12 uur)

Bij bereikbaarheidsdiensten

Soort dag	Geld in euro's	Tijd in uren
Erkende feestdagen	162,50	6,5
Zaterdag/ zondagen	137,50	5
Overige dagen	87,50	3,5

Bij aanwezigheidsdiensten;

Soort dag	Geld in euro's	Tijd in uren
Erkende feestdagen	300	10
Zaterdag/ zondagen	250	8
Overige dagen	180	6

Bij consignatiediensten:

Soort dag	
Erkende feestdagen	6/18 van het uurloon
Zaterdag/zondag	4/18 van het uurloon
Overige dagen	2/18 van het uurloon

13. Wij stellen voor om voor werknemers in alle generaties in de umc's om een voor alle werknemers verplichte door de werkgever toe te kennen generatieregeling overeen te komen. Deze heeft ten doel om te komen tot een betere balans werk en privé voor alle generaties. Gericht op duurzame inzetbaarheid en mogelijkheid vitaal, gezond en fit werkzaam te zijn en blijven in een umc. De uitgangspunten betreffen de aanbevelingen uit het rapport onderzoeksresultaten generatiebeleid umc's.

14. Wij stellen voor dat vaste werknemers bij invulling van diensten en roosters de eerste keuze boven de ingehuurde kracht krijgen. Het wijzigen van diensten ten behoeve van een ingehuurde kracht, mag door de werknemer geweigerd worden.
15. Wij stellen voor om in de cao de mogelijkheid tot het opnemen van rouwverlof op te nemen. Waarbij de werknemer 57 uur naar rato van het dienstverband betaald verlof kan inzetten bij het overlijden van de relatiepartner/echtgenoot of een kind van de werknemer.
16. Wij stellen voor om bij artikel 6.2.4 rusttijden na (oproepen in) de nacht (dienst) bij lid 3, het aanvangstijdstip met een uur naar voren te halen naar 23.00 uur.

Wetenschappers in de cao

17. Wij stellen voor over te gaan tot verlenging van tijdelijke contracten van alle onderzoekers die voor de duur van het verlof met zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en ouderschapsverlof afwezig zijn.
18. Wij stellen voor tijdelijke contracten voor wetenschappelijk personeel overeen te komen voor de projectduur van het onderzoek en zolang hier toe financiële afspraken zijn gemaakt.

Overige voorstellen

19. Er is meer te bespreken op instellingsniveau. Daarbij is een de werkgeversbijdrage verdedigbaar. Wij stellen voor deze op grond van de AWWN-richtlijn overeen te komen.
20. Wij stellen voor de thuiswerkvergoeding te verhogen naar 3 euro.
21. Wij stellen voor bij artikel 4.7.3.4 Blijvende toelage voor medewerkers vanaf 60 jaar te schrappen zonder een onderbreking van langer dan twee maanden. En de tekst als zodanig te wijzigen:
De medewerker van 60 jaar of ouder die geen of minder avond- en/of nachtdiensten verricht heeft recht op een blijvende toelage mits hij de toelage onregelmatige dienst voor avonden/of nachtdiensten, al dan niet gevolgd door een aflopende toelage bedoeld in de artikelen 4.7.3.2 en 4.7.3.3, ten minste voor een periode van tien jaren.
22. Tijdens de looptijd van deze cao onderzoeken partijen om de cao meer inclusief te maken.
23. Wij stellen een looptijd voor van deze cao van één jaar; van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe punten in te brengen.

De onderhandelingsdelegatie vanuit de FNV zal bestaan uit ondergetekende, wij spreken de wens uit te komen tot een voorspoedig en constructief overleg.

Elise Merlijn en Wilma Peters.