



Datum

25 oktober 2022

Ons kenmerk

UTR-CBB/22-1099/em-av

Betreft / Onderwerp

CAO inzet ziekenhuizen en revalidatiecentra

Doorkiesnummer

Email contactpersoon

Bijlage(n)

-

Geachte heer, mevrouw,

Inkomen

1. In lijn met het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid vragen wij een structurele verhoging van de lonen. Wij willen de afspraak maken om per 1 februari 2023 de automatische prijscompensatie in de cao op te nemen. Daarnaast vragen wij een bedrag in centen in plaats van procenten van 100 euro per maand.
2. Wij stellen voor om te komen tot een verbetering van de toeslag onregelmatigheid. Met ingang van 1 februari 2023 wordt de ort berekend over het geldende uurloon.
3. Wij stellen voor om de afspraken over vergoedingen voor consignatiediensten gelijk te trekken voor de diensten die in bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten worden verricht.
4. Wij stellen voor de vergoeding voor het werken in onregelmatige dienst op zaterdagochtend tussen 08.00 uur tot 12.00 uur te vergoeden met 38% volgens de grondslagen die gelden voor de berekening van de toeslag.
5. Wij stellen voor om een extra periodiek toe te voegen aan FWG 35, 40, 45, 50 en 55, om ook in deze FWG-schalen te komen tot 13 periodieken.
6. Wij stellen voor te komen tot een aanvulling op artikel 7.1.11 lid 1. - Dienstjaren gratificatie. Wij stellen voor een kwart salaris bij een dienstverband van 5 jaar toe te voegen aan dit artikel.

7. Wij stellen voor dat op verzoek van de werknemer, de werkgever vanaf 2023 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.
8. Wij stellen voor de vergoeding van reiskosten genoemd in artikel 11.1.1 onder lid 2 te verhogen van 8 naar 25 cent per kilometer. En het maximum van 30 km voor het verhogen van de reiskosten los te laten en de reiskosten voor de werknemer niet aan een maximum aantal km te koppelen.
9. Wij stellen voor de vergoeding van de kosten voor dienstreizen genoemd in artikel 11.2.2. onder lid 1 te verhogen van 30 naar 45 cent per kilometer.
10. Wij stellen voor de parkeerkosten die de werknemer moet maken volledig te vergoeden. En/of de parkeerkosten die door de werknemer aan de werkgever worden betaald te laten vervallen.

Vitaliteitsbeleid

11. Wij stellen voor om 40 uur te verminderen op de jaaruren van medewerkers die voor hun werkzaamheden in onregelmatige dienst een onregelmatigheidstoeslag ontvangen.
12. Wij stellen voor een afspraak te maken dat de medewerker niet bereikbaar hoeft te zijn voor werk op de dagen waarop de werknemer als vrij in het roosters staat. Bij calamiteiten kan de werkgever een beroep doen op de medewerker. Maar deze hoeft niet te reageren. Het gaat hier om het recht om onbereikbaar te zijn. Werkt de medewerker in een flexpool, dan moet deze wel bereikbaar zijn op de afgesproken extra roosterdagen. Buiten de afgesproken extra roosterdagen geldt ook hier het recht op onbereikbaarheid.
13. 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 februari 2023 de wettelijke regeling voor ouderschap te verhogen naar het voor de werknemer naar tijdruimte vastgestelde loon.
14. 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 50% werkgever en 50% werknemer.

15. In de huidige cao is een verplichte regeling voor Generatiebeleid afgesproken. De formulering van deze afspraak is door een aantal werkgevers zodanig uitgelegd, dat zij ruimte zagen om via een afspraak met de OR aan de regeling te tornen. Wij willen de regeling daarom nu ondubbelzinnig vastleggen in de cao.

Gezien de ervaringen met generatiebeleid in het afgelopen jaar, achten wij het noodzakelijk om aan Hoofdstuk 2 artikel 2.2. toe te voegen dat, waar afwijken van de cao is toegestaan, dit alleen kan in positieve zin voor de werknemer.

Wij willen daarnaast een onderzoek naar de behoefte en het gebruik van de RVU-regeling.

Opleiden en ontwikkelen

16. 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 loopbaanvoorzicht. 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 500 euro per werknemer per jaar.
17. Wij stellen voor dat alle scholingsuren binnen de kwartaalurennorm (of indien bij het jaar gesprek 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 kwartaaluren systematiek als ingeroosterde uren.

Werkdruk/Roosters

18. Wij stellen voor dat de uren werkzaam in de bereikbaarheidsdienst en de uren na het verrichten van een bereikbaarheidsdienst in de nacht, de medewerker altijd recht heeft op tenminste 8 uur rust, als de medewerker in de uren die liggen tussen 00.00 en 06.00 uur tenminste één keer gevolg heeft gegeven aan een oproep en dat deze (rust)uren meetellen als arbeidsuren voor de jaaruren norm (1872). De medewerker hoeft deze uren niet op een ander moment in te halen.
19. Wij stellen voor de vergoedingen bij bereikbaarheids- en consignatie diensten uit te breiden inclusief de consignatiediensten.
20. De werknemer bepaalt of hij de compensatie voor BAC-diensten (bereikbaarheid, aanwezigheid en consignatie), overwerk en meer-uren in tijd of in geld vergoed wil krijgen. Dit geldt ook voor de uren die iemand daadwerkelijk opgeroepen wordt.
- 20 Bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten vallen voortaan onder de werktijd in het kader van de arbeidstijdenwet.

- 21 Op dit moment wordt de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten berekend als percentage van je uurloon. (artikel 10.5)
- Op erkende feestdagen krijg je: 6/18e van je uurloon. Wij stellen een vergoeding voor van 175 euro per dienst.
 - Op zaterdagen en zondagen krijg je: 4/18e van je uurloon. Wij stellen een vergoeding voor van 150 euro per dienst.
 - Op overige dagen krijg je: 2/18e van je uurloon. Wij stellen een vergoeding voor van 100 euro per dienst.
- Indien de bereikbaarheidsdienst langer duurt dan 12 uur geldt een verdubbeling van de vergoeding.

Overige voorstellen

- 22 Er is meer te bespreken op instellingsniveau. Daarbij is een verhoging van de werkgeversbijdrage verdedigbaar. Wij stellen voor deze te verhogen met het percentage van de overeen te komen loonstijging van deze cao.
- 23 Tijdens de looptijd van deze cao onderzoeken partijen om de cao meer inclusief te maken.
- 24 Wij willen de ingezette weg om deze cao algemeen verbindend te laten verklaren verder voortzetten en deze cao aanbieden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 25 Wij stellen een looptijd voor van deze cao van één jaar; van 1 februari 2023 tot 1 februari 2024.

Met vriendelijke groet,

Elise Merlijn en Wilma Peters
Onderhandelingsdelegatie FNV cao Ziekenhuizen