



FNV heeft in de aanloop naar deze cao onderhandelingen informatie opgehaald bij de werknemers van Mediq. Er zijn online bijeenkomsten geweest, er zijn enquêtes gehouden en via kaderleden is informatie verkregen. Dit heeft geleid tot de volgende voorstellen voor verbetering.

## 1. Looptijd

FNV Handel stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor één jaar, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Een langere looptijd is bespreekbaar maar dan dient het totaalpakket aantrekkelijk te zijn.

## 2. Eerlijke beloning en waardering

Goed werkgeverschap en eerlijke beloning betekenen dat de komende onderhandelingen afspraken gemaakt moeten worden over de verdere ontwikkeling van het inkomen, de koopkracht, het loongebouw, de functiewaardering, de stagevergoeding en de reiskosten.

### 2.1 Inkomen:

De afgelopen cao liep vanaf 1 januari 2022, waarbij er op 1 januari 2022 1,5%, op 1 mei 2022 3% en op 1 mei 2023 3% aan loonsverhoging is gegeven. De inflatie is veel hoger geweest, alle medewerkers zijn er dus in koopkracht op achteruitgegaan.

De FNV vraagt namens werknemers van Mediq een structurele verhoging van de actuele salarissen, de salarisschalen en de nominale bedragen van 14 % per 1 januari 2024, dit om de inflatieachterstand die is opgelopen tot 10,8% sinds oktober 2022 te repareren. De medewerkers hebben tussen de €250 en € 650 per maand aan koopkracht ingeleverd, pensioenopbouw nog niet eens meegerekend. Dit moet gerepareerd worden.

Daarnaast wil de FNV dat medewerkers beloond worden voor arbeid en daarom verdienen zij ook koopkrachtverbetering.

### 2.2 Koopkrachtbehoud: Automatische prijscompensatie (APC)

De FNV wil ter voorkoming van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2025. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de actuele salarissen, de salarisschalen en de nominale bedragen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd.

Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari 2025 de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (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 aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

## **2.3 Loongebouw**

Een transparant loongebouw met vaste periodieke stappen geeft duidelijkheid voor werkgever en werknemer en het verkleint de loonkloof tussen man-vrouw en het voorkomt discriminatie. De FNV stelt voor om het loongebouw te wijzigen op de volgende punten:

### **2.3.1 Koopkracht minimum €16 per uur:**

Volgens Europese normen is een leefbaar loon een loon dat 60% van het mediane loon in een land bedraagt. Voor Nederland komt dit uit op 16 euro per uur. Dat betekent dat het laagste uurloon in het loongebouw minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loongroepen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van de salarisschalen. Wij willen de salarisschalen per 01 januari 2025 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

### **2.3.2 Toekenning automatische periodieke stappen**

De FNV vindt dat zeker functies zonder managementverantwoordelijkheid een apart loongebouw moeten krijgen zonder prestatieloonstappen (RSP). Zij hebben namelijk geen doorslaggevende invloed op hun prestatie. Zij voeren de functieomschrijving uit waarvoor ze zijn aangenomen onder aansturing van Mediq, in het bijzonder hun leidinggevende. Het is aan de manager om een team te laten presteren.

In de werkgroep beloningssystematiek zijn we hierover helaas niet tot een resultaat gekomen. De FNV blijft bij haar standpunt dat het loongebouw nu oneerlijk en niet transparant is. Je doet er veel te lang over voordat je een keer op je maximum zit, zonder dat je hier echt invloed op kunt hebben. Een medewerker is vaak al lang vakvolwassen en voert al lang uit wat van de functie wordt gevraagd en verwacht wordt en wordt daar niet voor beloond.

De RSP methodiek zoals Mediq die nu gebruikt, zou alleen gebruikt moeten worden in de vorm van een extra uitkering/bonus. Liever zien de medewerkers hier voor in de plaats een 13<sup>e</sup> maand komen.

### **2.3.3 Verkleinen loonkloof tussen mannen en vrouwen**

In Nederland is nog altijd sprake van forse beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Sterker nog, de loonkloof tussen mannen en vrouwen is de laatste twee jaar zelfs gegroeid. Er is wetgeving in de maak om ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

Het beoordelen via RSP zorgt voor een niet transparant systeem, wat juist nodig is voor gelijkheid.

Dat betekent:

- Gebruik maken van erkende functiewaarderingsystemen en alle medewerkers via dat beloningssysteem belonen

- Zorgen voor meer transparantie van beloning. Dat is een goed middel voor vrouwen om gelijke beloning af te dwingen.
- Mediq zou moeten bewijzen dat er sprake is van gelijke beloning. Op dit moment ervaren medewerkers ongelijkheid, mede door de RSP methodiek en de verschillende schalen die er zijn voor hetzelfde werk.
- Het verhogen van de laagste loonschalen en het ophogen van kleine contracten. Vrouwen zijn in de meeste sectoren oververtegenwoordigd in deze functies.

#### **2.4 Functie(her)waardering**

Werknemers geven aan dat er weinig tot geen invloed is in hun functie en de waardering die eraan vast zit. Ze geven wel aan dat er steeds meer werk bijkomt, voor dezelfde beloning. Zij willen meer invloed op de functie (her)waardering.

Wij maken hierover graag afspraken met Mediq.

#### **2.5 Stagevergoedingen**

We maken ons sterk voor voldoende stageplaatsen, een substantiële stagevergoeding, goede begeleiding vanuit school en het bedrijf en een goede invulling van stages. Het komt nog te vaak voor dat stagiairs geen stagevergoeding ontvangen of voor een stagevergoeding regulier werk moeten doen.

Een stagevergoeding dient minimaal de onkosten van de student te dekken. We stellen voor om een stagevergoeding op te nemen van minimaal €400 per maand bij een voltijdsstage.

#### **2.6 Volledige vergoeding OV-kosten of anders fiscaal maximale kilometervergoeding**

Met de hoge en stijgende brandstofprijzen is het belangrijk dat een deugdelijke reiskostenvergoeding wordt afgesproken. Wij zetten op de eerste plaats in op een volledige vergoeding van openbaar vervoer, op de tweede plaats op de maximaal onbelaste kilometervergoeding voor reizen met de auto. De volledige vergoeding van kosten van openbaar vervoer is fiscaal vrijgesteld.

Voor wat betreft het openbaar vervoer dient ingezet te worden op vergoeding van de werkelijke vervoerskosten op basis van de laagste vervoersklasse. De werkgever kan daarbij ook meteen afspreken een NS Business Card te verstrekken. Indien afgesproken wordt dat een NS Business Card zakelijk kan worden gebruikt, kan ook afgesproken worden dat deze privé mag worden gebruikt, zonder dat dit nadelige fiscale consequenties voor werkgever of werknemer heeft.

FNV stelt voor dat de belastingvrije vergoeding woon/werkverkeer jaarlijks automatisch wordt aangepast. Per 1 januari 2024 is het € 0,23 per km.

## 3. Kwaliteit van werk

### 3.1 Invloed en grip op je werk en werktijden

#### 3.1.1 Invloed en grip op werktijden

Er wordt in de planningen te weinig rekening gehouden met regio en verkeersstromen, denk hierbij aan bijv. de verpleging. De Medewerkers hebben hier graag veel meer eigen invloed. Zij kennen de patiënten, de regio en de verkeersdrukte en kunnen hier omheen plannen. De huidige ingerichte processen verhogen juist de werkdruk en dus de gezondheid van mensen.

#### 3.1.2 Invloed op je werk - Verminderen werkdruk en overwerk

Werkdruk is een onderwerp dat veel aandacht vraagt. De medewerkers ervaren op vele vlakken werkdruk. Voorbeelden die genoemd worden zijn: Targets, krappe deadlines, onderbezetting, extra taken, onduidelijkheid, planning inefficiënt, negatieve sfeer, controle, uitstroom (kennis verdwijnt), veel veranderingen, fysiek zwaar werk, te lang zitten, hoeveelheid werk, geen verlof kunnen krijgen, geluid, voorspelbaarheid in roosters, hetzelfde werk doen en verschillend beloond worden, steeds meer werk moeten doen, overwerk en onduidelijke en inefficiënte processen. Graag zien wij dat Mediq hier actief beleid op gaat voeren en dat de medewerkers meer betrokken worden bij het verlagen van werkdruk. Het is vaak ook maatwerk, wat voor de een werkt hoeft niet voor de ander te werken.

Uit de onder medewerkers gehouden enquête blijkt dat 71% wel eens overwerkt. 42% geeft aan dat dit wekelijks 1 uur of meer is. FNV wil afspraken maken over het verminderen van het overwerk.

FNV wil het recht op onbereikbaarheid buiten werktijden opnemen in de cao. FNV wil geen verplichting op overwerk.

#### 3.1.3 Thuiswerken

Mediq heeft een hybride werken beleid. Dit beleid wordt als onvoldoende ervaren. Zeker voor mensen die 100% kunnen/moeten thuiswerken door sluiting van hun locaties is te weinig aandacht. Er zijn medewerkers die nog steeds aangeven geen gezonde werkplek te hebben of te kunnen inrichten. Mediq biedt hierin te weinig financiële tegemoetkoming of verwijst alleen naar het hybride werken beleid.

De wens is een hogere thuiswerkvergoeding en betere ondersteuning voor het bereiken van gezonde werkplekken.

Als werkgever wil je en heb je de verantwoordelijkheid dat werknemers die thuiswerken dat op een veilige manier kunnen doen qua arbeidsomstandigheden, maar ook qua bedrijfsinformatie, qua gesprekken die gehoord kunnen worden en qua documenten die als gevolg van het thuiswerken verplaatst moeten worden.

## **3.2 Duurzame inzetbaarheid**

### **Gezond het pensioen halen**

Er zijn medewerkers die vol verlangen uitkijken naar minder werken of eerder stoppen met werken.

#### **3.2.1 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)**

FNV wil afspraken maken over een RVU, het mogelijk maken voor een werknemer om drie jaar voor AOW-datum met pensioen te gaan. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd: Werkgever levert een bijdrage van € 24.444 (niveau 2023) per werknemer maximaal 3 jaar voor AOW datum. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan het actuele RVU-drempelbedrag. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen. De mogelijkheid van verlof te sparen wordt uitgebreid naar 100 weken.

*De huidige RVU regeling loopt eind 2025 af. Is Mediq bereid te verklaren dat de RVU-regeling na 2025 moet worden voortgezet of verbeterd. Zo laat Mediq zien zich in te zetten voor continuering en verbetering van de RVU-regeling.*

Deze regeling is interessant voor werknemers die volledig willen stoppen en dit financieel kunnen dragen. Voor degenen waarvoor de RVU geen optie is opteren we de invoering van een generatiepact.

#### **3.2.2 Generatiepact**

Een generatiepact stelt oudere werknemers in de gelegenheid de jaren voorafgaand aan het pensioen minder te gaan werken. Uit onderzoek blijkt dat het generatiepact bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers. Deelnemers blijven langer aan het werk en hun gezondheid verbetert dankzij meer hersteltijd. Ook neemt de motivatie en energie van oudere werknemers toe, omdat ze hun kennis en professionele vaardigheden geleidelijk kunnen overdragen aan jongere werknemers. FNV wil afspraken maken over een generatiepact regeling, wij zetten in op 80% werken, 90% loon en 100% pensioen.

Volgens de FNV geldt dat een generatiepact pas een generatiepact is, als er sprake is van

herbezetting op de vrijgekomen uren. Zonder concrete afspraken over vorm, aard en omvang van herbezetting ontstaat een afbreukrisico dat de belangen van herbezettters en achterblijvers onvoldoende geborgd zijn bij de uitvoering van generatiepact afspraken.

## **3.3 Veilig en gezond werken**

### **3.3.1 Veiligheid - (seksueel) Grensoverschrijdend gedrag:**

Grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie vallen onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Ook pesten, intimidatie, discriminatie en agressie vallen hieronder. Het kan leiden tot werkstress en ziekteverzuim en uiteindelijk tot langdurige uitval en mogelijk zelfs arbeidsongeschiktheid.

In de cao willen we afspraken opnemen over het bevorderen van gewenst gedrag en het voorkomen van ongewenst gedrag. We zetten in op:

- Preventief beleid zoals een gedragscode, gezonde werkdruk, diversiteit in de organisatie, een veilige werkomgeving, een open cultuur;
- Training van directies en leidinggevenden als verantwoordelijken voor het uitdragen en uitvoeren van het beleid;
- Alle werkenden wordt een omstanderstraining aangeboden;
- Het aanstellen van een onafhankelijke en deskundige vertrouwenspersoon (in- of extern of beiden).
- Belangrijk is wel dat de vertrouwenspersoon een onderdeel is van een breder beleid tegen ongewenste omgangsvormen. Dit is nog niet wettelijk geregeld;
- Een onafhankelijke klachtencommissie en klachtenregeling;
- Eenduidig sanctiebeleid;
- Opvang, begeleiding en nazorg voor slachtoffers en aanpak van daders;
- Een verbod op zwijgbedingen voor mensen die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag.

Er is beleid bij Mediq, maar voor velen is het beleid onbekend of ontoereikend. FNV wil dat hier grote aandacht naar uitgaat, zodat dit beleid bekender wordt en dat hierdoor het gevoel van sociale veiligheid verbeterd.

### **3.3.2 Veiligheid Fysiek**

De FNV vraagt meer aandacht voor de fysieke veiligheid van de medewerkers.

- Geluid DC: We hebben allemaal te maken met geluiden in onze leefomgeving; op het werk, onderweg, maar ook in en om ons huis. Sommige geluiden vinden we prettig, andere geluiden ervaren we als storend of ongewenst. Wanneer geluid te hard is of langdurig op ons inwerkt kan dat invloed hebben op onze gezondheid en ons welzijn. Geluid kan leiden tot hinder, slaapverstoring, verstoring van de dagelijkse activiteiten en stress. Deze effecten kunnen op hun beurt weer aanleiding geven tot een hogere bloeddruk en verhoogde niveaus van het stresshormoon cortisol, waardoor het risico op hart- en vaatziekten en psychische aandoeningen wordt verhoogd. Geluid kan echter ook direct resulteren in fysiologische reacties zoals een verhoogde bloeddruk.
- Thuiswerken: thuiswerkers hebben extra aandacht nodig. Het is van belang dat thuiswerkers zelf letten op het beweeg- en zitgedrag. Daarnaast moet Mediq extra aandacht moeten besteden aan het beweeg- en zitgedrag van thuiswerkers. Een voorbeeld van een maatregel zou kunnen zijn om pauzes in te lassen tussen online overleggen om het langdurig achtereen zitten te onderbreken. Meer pauzes, maar ook een goede werkplek is belangrijk, denk hierbij aan in hoogte verstelbare bureaus. Dat kan gezondheidsproblemen helpen voorkomen.
- Zitten: Voor iedere werknemer die langdurig zit kan dat consequenties hebben. Onderzoek heeft aangetoond dat langdurig zitten of ander sedentair gedrag in verband kan worden gebracht met diabetes, een slechte gezondheid van het hart, gewichtstoename, depressie, dementie en meerdere vormen van kanker. Het is een gewoonte die al vroeg lijkt te beginnen.

De laatste jaren wordt gezegd dat “zitten net zo slecht is als roken”. Hoewel zitten en roken beide negatieve effecten op de gezondheid hebben, is het onmogelijk ze met elkaar te vergelijken. Het verschil tussen zitten en roken is dat de samenleving de ene heeft verstoet en de andere volledig heeft uitgebreid.

## 4. Arbeidstijd

### 4.1 Arbeidstijd:

Er is een uitspraak gedaan door het Gerechtshof Den Haag over de werkzaamheden die door werkgevers als onbetaalde werktijd worden gezien en verwacht worden van medewerkers. Hierin is naar voren gekomen dat dit arbeidstijd betreft en dus betaald moet worden. Denk hierbij aan het eerder aanwezig zijn i.v.m. omkleden naar bedrijfskleding, opstarten of afsluiten buiten de officiële werktijden enz. FNV weet niet of dit bij Mediq gebeurt en wil het benoemd hebben in de cao.

[ECLI:NL:GHDHA:2023:738 Volledige tekst uitspraak \(recht.nl\)](#)

### 4.2 Reistijd:

In 2023 zijn door Mediq de vestigingen Duiven en Oud Beijerland gesloten en hierdoor wonen medewerkers ver van het hoofdkantoor in De Meern. Deze medewerkers werken 100% thuis. Toch kan het voorkomen dat medewerkers naar het hoofdkantoor in De Meern moeten. De FNV wil dat voor medewerkers van deze gesloten vestigingen de reistijd volledig wordt gecompenseerd, wanneer zij naar De Meern moeten reizen. Ook wil de FNV dat voor deze werknemers de standplaats wordt gewijzigd naar thuis.

## 5. Zeker werk

De afgelopen jaren is er veelvuldig gewerkt met medewerkers op flexcontracten (bepaalde tijd contracten, maar ook externe inhuur en uitzendcontracten). FNV is van mening dat structureel werk, -werk dat meer dan 9 maanden per jaar beschikbaar is - uitgevoerd dient te worden door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Zeker werk moet weer de norm worden bij Mediq. Medewerkers geven aan dat de flexcontracten ook zorgen voor hogere werkdruk, steeds opnieuw moeten inwerken, minder betrokkenheid etc. Ook zien ze tijdelijke krachten niet voldoende doorstromen naar vaste contracten en dat frustreert.

### 5.1 Beperking flex tot ziek en piek

FNV wil medewerkers bij Mediq duidelijkheid verschaffen over hun contract vorm bij Mediq, door de inzet van tijdelijke en andere flex-contracten te beperken tot ziek en ziek. We willen een limitatieve opsomming van acceptabele contractvormen opnemen in de cao. Dat zijn:

- contract voor onbepaalde tijd
- contract voor bepaalde tijd met vaste arbeidsomvang en met perspectief op onbepaalde tijd
- zuiver uitzenden (voor ziek en piek)
- zzp voor echte interim-klussen (zonder bemiddelaar)

## **5.2 Gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers**

Flexibele contracten mogen niet worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Bij gelijk werk horen gelijke arbeidsvoorwaarden, vanaf dag één. FNV wil afspreken dat uitzendkrachten volledig onder de cao van de inlener vallen. Wij willen samen met Mediq checken of de arbeidsvoorwaarden zo zijn vormgegeven dat deze ook toegepast kunnen worden op uitzendkrachten.

## **6. Werk-Privébalans**

### **6.1 Geboorteverlof – wet WIEG**

De FNV wil afspraken maken voor 100% doorbetaling bij geboorteverlof, zodat vaders makkelijker het verlof kunnen opnemen en de zorg thuis eerlijker verdeeld wordt.

### **6.2 Mantelzorg**

Indien op de werknemer een beroep wordt gedaan als (onbetaalde) mantelzorger waarbij zijn work/life balans ingrijpend wijzigt, dan kan hij daarover contact opnemen met HR. Mediq kan vervolgens ten gunste van deze werknemer een tijdelijke regeling vaststellen waarbij de combinatie mantelzorg en werk minder belastend wordt.

### **6.3 Begeleiding bij life events (bijvoorbeeld in periode van rouw)**

Indien een werknemer in zijn/haar (privé) situatie te maken krijgt met een ingrijpend life event en daardoor niet voldoende in staat is om zijn of haar functie uit te voeren dan kan in overleg met de werkgever en/of de bedrijfsarts (of eventueel bedrijfsmaatschappelijk werk) tijdelijk individuele afspraken worden gemaakt zodat de medewerker wordt ondersteund in de tijd van herstel.

### **6.4 Bijzonder verlof artikel 15 lid 2**

In het verleden kregen werknemers van Mediq bijzonder verlof voor bijv. hun huwelijk of een dag bij verhuizing, dit zien zij graag weer terugkomen in de cao.

## **7. Vakbond**

### **7.1 Aanpassing artikel 2 verplichtingen werkgever lid 5**

De FNV wil dat Mediq met de vakbonden in gesprek gaat bij wijzigingen, ook wanneer er geen arbeidsplaatsen verdwijnen.

De FNV pleit ook voor periodiek overleg met Mediq, minimaal 2 x per jaar.

### **7.2 Werkgeversbijdrage**

De resultaten van het cao-overleg zijn niet alleen van toepassing op de leden van de vakbond. Cao-afspraken gelden voor alle werknemers werkzaam bij Mediq op cao functies. De FNV vraagt een voortzetting van de jaarlijkse werkgeversbijdrage volgens de AWWN norm.



## 8. Leesbaarheid cao

FNV pleit om de leesbaarheid van de cao te verbeteren. Deze moet door iedere werknemer te begrijpen zijn. Graag maken we afspraken om de leesbaarheid van de cao te verbeteren.

## 9. Voorbehoud

Afhankelijk van het verloop van de cao-onderhandelingen behouden wij ons het recht voor om met aanvullende voorstellen te komen.

**Met vriendelijke groet,**

De onderhandelingsdelegatie FNV Handel

Ilonka Waardenburg, Linda IJzerman en Paulien Dechesne, kaderleden FNV  
Corina Hensen, onderhandelaar/bestuurder FNV Handel