

Inzet AC/FBZ voor de Cao UMC 2021

Inleiding

De zorg is in 2020 enorm in de belangstelling komen te staan door de uitbraak van COVID-19. Er wordt met grote waardering gesproken over de forse inspanning die door alle medewerkers in de zorg is geleverd. Het is tijd die mondeling beleden waardering nu om te zetten in daden. Kwalitatief goede zorg kan alleen worden geleverd als medewerkers in de zorg goed worden betaald, worden beschermd tegen een (te) hoge werkdruk, hun werk onder goede arbeidsomstandigheden kunnen doen, en goed worden opgeleid en hun bekwaamheid wordt erkend. Goede zorg heeft dus een prijs.

AC/FBZ vertegenwoordigt een groot aantal beroepsverenigingen van zorgprofessionals. Namens deze zorgprofessionals komen wij tot onderstaande inzet.

Salarisontwikkeling

- AC/FBZ is van mening dat het inkomen van de zorgprofessionals in de umc's kan en moet worden verbeterd. Deze salarisverhoging moet leiden tot concrete verbetering van de koopkracht van iedere medewerker in de umc's.

Looptijd

- Wij stellen een looptijd voor van een jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dit heeft gevolgen voor de af te spreken inkomensverbetering.

Vergoedingen

1. Veel van onze beroepsverenigingen hanteren een (kwaliteits)register om zorg te dragen dat de beroepsbeoefenaar aantoonbaar bevoegd en bekwaam is het beroep uit te oefenen. Dit is mede in het belang van de umc's. De beroepskosten voor scholing, persoonlijke ontwikkeling en deskundigheidsbevordering moeten door de werkgever worden vergoed, evenals de kosten voor inschrijving in (kwaliteits)registers en de daarbij behorende opleidingskosten (zie ook onder Overige voorstellen, 3^e bolletje).
2. Ook willen wij afspreken dat de contributie voor beroepsorganisaties en vakbonden volledig wordt vergoed.
3. De onkostenvergoeding van coassistenten dient te worden omgezet en verhoogd naar de in bijlage G sub 1 Cao UMC opgenomen stagevergoeding.
4. Wij willen met u afspreken dat de stagevergoeding van toepassing wordt op alle stagiair(e)s binnen de umc's.
5. Aios zijn in het kader van hun opleiding genoodzaakt enige tijd in een andere regio te werken dan waar zij wonen. Zij hebben vaak onvoldoende baat bij de lokaal met de OR overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Wij willen daarom met u een landelijke reiskostenvergoeding woon-werkverkeer overeenkomen ten behoeve van aios, voor de periode dat zij verplicht in een umc hun opleiding volgen maar daardoor ver(der) van hun woonplaats werken. Een gratis OV-kaart zou voor ons tot de mogelijkheden behoren.
6. Naast de enorme druk op de zorgprofessionals heeft de coronacrisis ook gezorgd voor een grote vlucht in het thuiswerken. De cao blijkt onvoldoende faciliteiten te bieden om thuiswerken te ondersteunen. Wij maken graag afspraken met u over een thuiswerkvergoeding, waarbij wij denken aan € 2,- per thuiswerkdag, en over vergoedingsmogelijkheden bij de aanschaf van bijvoorbeeld arbotechnisch verantwoord meubilair en IT-apparatuur zoals een webcam.

Functiewaardering

Wij krijgen veel signalen dat Fuwavaz niet meer actueel is. In 2015 hebben wij al een cao-afspraken gemaakt om Fuwavaz te bezien op actualiteit. Wij willen naast voortvarende invulling van deze afspraak nu ook met u bezien of, na actualisering van de functies in Fuwavaz, kan worden overgestapt naar FWG.

Gezond en Veilig werken

1. De in 2019 gemaakte afspraken over generatiebeleid hebben niet overal geleid tot (aantrekkelijke) afspraken. We willen graag met u in overleg hoe wij het generatiebeleid meer handen en voeten kunnen geven.
2. Roosters moeten zo zijn ingericht dat voldoende gelegenheid tot herstel wordt geboden. Wij krijgen steeds vaker signalen dat korte diensten van slechts een dagdeel worden opgedragen. Wij vinden dat niet passend binnen gezond en veilig werken, en willen met u afspreken dat medewerkers in principe een volledige dienst worden ingeroosterd, tenzij de medewerker zelf een korte dienst wil.
3. Tijdens de coronacrisis bleek dat de Cao UMC op een aantal onderwerpen geen afspraken bevatte of voor onduidelijkheden zorgde. Bijvoorbeeld het niet meer willen/kunnen benutten van reeds geplande vakantie, een rooster dat niet tijdig bekend werd gemaakt en hoe om te gaan met de jaarurensystematiek bij geen werk of juist heel veel werk. Wij willen de cao op deze onderwerpen verduidelijken.
4. De coronacrisis heeft mede duidelijk gemaakt dat het personeel altijd een vangnet moet hebben om te kunnen praten over wat ze meemaken. Wij willen hierover duidelijker afspraken maken in de cao.

Zorg en verlof

1. De cao regelt in hoofdstuk 7 een aantal vormen van verlof. Mantelzorg wordt daarin onvoldoende geregeld. Er wordt juist op zorgprofessionals een steeds groter beroep gedaan voor het verlenen van mantelzorg. Wij willen daarom met u afspreken dat een werknemer gedurende langere tijd (jaarlijks te verlengen) een gedeelte van de aangestelde uren kan gebruiken voor het verlenen van mantelzorg. De werknemer moet na beëindiging van de mantelzorg altijd weer terug kunnen vallen op de 'oude' arbeidsomvang. De pensioenopbouw dient in stand te blijven. Ook maken wij graag afspraken met u over (gedeelte) loondoorbetaling bij ouderschapsverlof.
2. Daarnaast denken wij aan uitbreiding van het aantal verlofuren, aangezien het aantal verlofuren in de Cao UMC door veel mensen als beperkt wordt ervaren.
3. Wij maken graag afspraken met u over uitbreiding van de afspraken rondom zwangerschap en bevalling. Wij denken daarbij aan het niet meer hoeven verrichten van diensten na de 3^e maand van de zwangerschap en gedurende de periode van borstvoeding/kolven tot zes maanden na de bevalling, en aan het opnemen van maximaal zes weken onbetaald verlof aansluitend aan het bevallingsverlof.

Overige voorstellen

1. Wij willen de oio-schaal afschaffen aangezien deze schaal ongewenste effecten heeft bij het aannemen van promovendi. Promovendi dienen te worden ingedeeld in schaal 10.
2. Ziekenhuisapothekers/klinisch chemici/klinisch fysici/psychologen in opleiding hebben vaak al relevante werkervaring opgedaan voordat zij in opleiding gaan. Bijvoorbeeld in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie of als onderzoeker. Wij maken graag afspraken met u over het meetellen van deze relevante werkervaringsjaren bij de inschaling van deze opleidingen.

3. Van psychologen in vervolgoopleidingen wordt soms een eigen bijdrage gevraagd in de opleidingskosten. De vervolgoopleidingen zijn echter sinds 1 januari 2020 kostendekkend. Wij spreken daarom graag met u af dat er geen bijdrage in opleidingskosten van deze opleidingen wordt verlangd.
4. Wij willen met u afspraken maken over de uitbreiding van het aantal jaarlijkse feestdagen, in de vorm van het toevoegen van Goede Vrijdag, Bevrijdingsdag (5 mei) en/of een dag t.b.v. het Suikerfeest.
5. Aios moeten gedurende hun opleiding verplicht wisselen tussen umc's en ziekenhuizen. De inschalingen bij de Cao UMC en de Cao Ziekenhuizen variëren. Daardoor kunnen aios er in salaris (gedwongen) op achteruit gaan. Wij willen met u afspreken dat er geen sprake meer kan zijn van achteruitgang in salaris als een aios uit een ziekenhuis over moet stappen naar een umc.
6. Wij maken graag afspraken om vacatures altijd eerst uit te zetten bij medewerkers die hun parttime dienstverband zouden willen uitbreiden, voordat de vacature extern wordt uitgezet.
7. Wij willen afschaffen dat de premie voor reparatie van het 3^e WW-/WGA-jaar voor rekening van werknemer komt.

Technische voorstellen

1. In lijn met de formulering in het Burgerlijk Wetboek de term 'medewerker' in de cao wijzigen naar 'werknemer'.
2. In artikel 4.6 de term 'ambtsjubileum' wijzigen naar 'dienstjubileum'. Hiermee is geen inhoudelijke wijziging beoogd.
3. Wij willen in de cao een artikel met verwijzing naar de LOAZ-afsprakenlijst opnemen. Deze lijst bevat cao-afspraken, maar is niet in de cao opgenomen omdat het partij-afspraken zijn. Deze partij-afspraken horen echter wel 'cao-status' te hebben.
4. In art. 13.4 lid 2 dient naast 'RGS' 'RTS' te worden opgenomen, aangezien ook kaakchirurgen in opleiding, zijnde arts, onder dit hoofdstuk vallen. Hun opleidingseisen worden echter bepaald door RTS, niet door RGS.

Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.

Wij hopen in constructief overleg met u op korte termijn te komen tot een nieuwe Cao UMC.

Brigitte Sprokholt en Rob Koster,
onderhandelaren namens AC/FBZ