

## Overzicht eisen werknemers voor nieuwe Cao UMC ... en wat werkgevers daar tegenoverstellen

Vakbonden FNV, FBZ, CNV en LAD hebben op 7 december 2023 een gezamenlijk voorstel gepresenteerd als alternatief op het integrale bod van de NFU van 17 november voor een nieuwe Cao UMC. Uitgangspunt van de vakbonden is te komen tot een evenwichtig onderhandelingsresultaat voor alle umc-werknemers. De kloof tussen de werknemers- en werkgeversstandpunten is echter nog groot. In dit overzicht zetten we op een rij waar de belangrijkste verschillen zitten.

| Eisen FNV, FBZ, LAD en CNV  | Bod NFU  | Resultaat |
|---|--|-----------|
| <b>LOON</b>   |  |           |
| Alle werknemers krijgen een structurele loonsverhoging van 8%, met een bodem van 150 euro en APC per 1 januari 2024.  | Per 1 juli worden de lonen structureel verhoogd met 2% tot het maximum van schaal 11 (max 123,12 bij fulltime dienstverband)   | <b>X</b>  |
| <b>PARKEER- EN REISKOSTEN</b>   |  |           |
| Reiskosten: voor alle umc-werknemers gelden dezelfde afspraken. Werknemers krijgen per 1 januari 2024 een kilometervergoeding op het maximale fiscale vrijgestelde tarief. Voor 2024 is dat 0,23 cent per km.<br><br>Volledige vergoeding parkeerkosten | De reiskosten worden in ieder umc uitgewerkt met de ondernemingsraad tot een woon-werk verkeer regeling aan de hand van een kader. Ingangsdatum januari 2025. Ter overbrugging voor iedereen in 2024 naar rato van het dienstverband een eenmalig bedrag van 500 euro.<br>Het kader betreft de volgende uitgangspunten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als je X km van je werk woont, kom je met de fiets.</li> <li>- De mogelijkheid om te komen tot een fietsenregeling.</li> <li>- Een nader te bepalen kilometerafstand voor vergoeding van het openbaarvervoer.</li> <li>- Als OV niet mogelijk is een vergoeding van 16 cent per km tot max 35 km enkele reis.</li> <li>- Ieder umc maakt een eigen parkeerbeleid</li> </ul> | <b>X</b>  |
| <b>VERLOF</b>   |  |           |
| De vakantie-aanspraken worden met 2% uitgebreid (vier dagen extra vakantieverlof bij een fulltime dienstverband).   | Er komt een <b>balansbudget</b> (de medewerker kan tot aan het fiscaal toegestane maximum van 100x de arbeidsduur per week tijdelijk meer of minder werken). Medewerkers kunnen hun eigen regie nemen om te zorgen dat zij duurzaam inzetbaar blijven. <b>Hiertoe wordt het aantal bovenwettelijke verlofuren uitgebreid van 24 naar 32 uur.</b> Daarnaast wordt in overleg met de OR per umc op grond van het meerkeuzesysteem bepaald arbeidsvoorwaarden welke arbeidsvoorwaarden als spaarbron hiervoor in aanmerking komen. Je kan voor extra balansverlof je eindejaarsuitkering, vakantiegeld, bovenwettelijke vakantie-uren, je meer-uren aan het eind van het jaar en overuren inzetten.   | <b>X</b>  |

| GENERATIEBELEID  |  |     |
|--|--|-----|
| Er komt een generatiebeleid voor oudere werknemers, waarbij werknemers voor 80% kunnen gaan werken, tegen 90% van hun salaris en met 100% pensioenopbouw.  | Er komt een minimumregeling in de cao, deze heeft een <b>looptijd van maximaal vijf jaar</b> . Daarna komt er een balansbudget. (zie hierboven) Dit betekent dat werknemers uit het verlof eigen verlof moeten sparen om te komen tot een goede werk- en privébalans.                                      | X   |
| OUDERSCHAPSVERLOF  |  |     |
| Betaald ouderschapsverlof/ Wet Wieg toepassen (100% bruto maand salaris, en volledige pensioenopbouw, op basis huidige pensioenverdeling)  | Aanvullen tot 100% maximum dagloon. Er wordt gestreefd naar volledig pensioenopbouw.   | -/X |
| BAC-DIENSTEN   |  |     |
| De BAC-diensten worden substantieel verbeterd, zowel in geld als in tijd. Bij een bereikbaarheidsdienst krijgt een werknemer een vast bedrag van: € 87,50 door de week; € 137,50 in het weekend en € 162,50 op erkende feestdagen. | Er komt een consignatievergoeding gelijk aan die van de bereikbaarheid, deze wordt verdubbeld. Wat betekent dat deze toeslag bij max. M9 op zondag en feestdagen naar € 7,20 per uur gaat; op overige momenten wordt de bereikbaarheidstoelage bij max. M9 € 3,60.   | X   |
| RUSTTIJD BIJ NACHTDIENST   |  |     |
| De aanvangstijd rust na nachtdienst van de dienst wordt vervroegd naar 23.00 uur.  | Als er geen dienst gepland staat in het rooster na een bereikbaarheidsdienst, vervallen de rusturen (slapen in eigen tijd).<br>→ Dit is een <b>verslechtering</b> . Nu krijgt iedereen ongeacht een dienst na bereikbaarheid of vrij altijd 8 uur uitslaap uren na de oproepen bij bereikbaarheidsdiensten | X   |
| INGEHUURDE KRACHTEN EN VERSCHOVEN DIENST   |  |     |
| Medewerkers gaan vóór ingehuurde krachten.   | Medewerkers krijgen voorrang op ingehuurde krachten. En mogen deze diensten weigeren. Tenzij de patiëntenzorg in gevaar komt, dan <b>kan</b> een verschoven diensttoelage worden toegekend.<br>→ Dit is een verslechtering. Nu krijg je altijd een toeslag van 90 euro als je binnen 72 wordt opgeroepen.  | X   |
| OPLEIDING EN SCHOLING  |  |     |
| Iedere werknemer krijgt een opleidingsbudget van 1.500 euro.   | -  | X   |
| Scholingsuren vallen binnen de jaarenorm.  | -  | X   |
| ARBEIDSDUUR MEDISCH SPECIALISTEN   |  |     |
| Concretisering huidige arbeidsduur voor medisch specialisten 40 uur gemiddeld per week bij een fulltime aanstelling  | Modernisering van de arbeidsvoorwaarden van Medisch specialisten. Vooruitlopend hierop een wijziging van de afspraak bij het verrichten van diensten door oudere medische specialisten.  | X   |

Bovenstaande tabel is geen uitputtende lijst. Er zijn meer punten ingebracht waaraan de NFU niet tegemoet komt, te weten:

De normalisering arbeidsduur voor aios, stagevergoeding voor iedereen gelijk, thuiswerkvergoeding, diensten bij zwangerschap, telefoonkosten, betere begeleiding van starters, verbeteringen voor wetenschappers en promovendi, vergoeding van opleidingskosten voor arts-assistenten, reikwijdte H14A uitbreiden naar biomedisch technologen, klinisch embryologen, klinisch technologen, klinisch (neuro) psychologen en GZ-psychologen, etc.