



FNV inzet ziekenhuizen en revalidatiecentra 2021

## **1. Inkomen**

- In lijn met het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid vragen wij een structurele verhoging van de lonen conform het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV per 1 juli 2021 met een minimum van € 200 per maand per werknemer.
- Wij vragen te komen tot een verbetering van de toeslag onregelmatigheid, met ingang van 1-1-2021 wordt de ort berekend over het geldende uurloon met een maximum van ip-nr 32
- Wij stellen voor om de uren die de werknemer heeft doorgebracht in een bereikbaarheidsdienst te vergoeden met 33% per uur van het voor de werknemer geldende uurloon. Indien de werknemer wordt opgeroepen geldt hetgeen in hoofdstuk tien van de cao ziekenhuizen is overeengekomen waar wordt gesproken over bereikbaarheidsdiensten.
- 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.
- Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever vanaf 2021 de vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen 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.
- De vergoeding van reiskosten genoemd in artikel 11.1.1 onder lid 2 stellen wij voor te verhogen van 8 naar 15 cent.
- De parkeerkosten die de werknemer moet maken omdat hij niet met het openbaar vervoer naar het werk kan reizen worden volledig vergoed.
- Bij het herschrijven van artikel 7.1.12 Gratificatie einde dienstverband, is indertijd ten onrechte het vroegpensioen niet in de tekst terecht gekomen in plaats van de OBU die er tot dan instond. Wij willen graag naast pensioen t.g.v. het bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd en flexpensioen ook het vroegpensioen weer in de tekst wordt opgenomen als rechtgevend voor een gratificatie.

## **2. Vitaliteitsbeleid**

- In diverse sectoren zijn cao-afspraken gemaakt over eerder stoppen met werken op basis van de RVU-regeling. Met de RVU-regeling wil de FNV in cao's afspraken maken die ervoor zorgen dat werknemers tot drie jaar eerder kunnen stoppen voor hun verwachte AOW-datum. Zij krijgen in die periode een uitkering van hun voormalige werkgever van maximaal € 21.200,- per jaar. Werknemers

kunnen dit aanvullen door gedurende deze periode een deel van hun pensioen op te nemen. Deze regeling loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2028. Vereiste is wel dat werknemers die in de periode na 1 januari 2026 hiervan gebruik willen maken, daarover uiterlijk 31 december 2025 afspraken met hun werkgever gemaakt moeten hebben en uiterlijk 31 december 2028 hun AOW moeten ontvangen. Om het financieel makkelijker te maken dat de RVU-regeling voor veel (zwaar werk) sectoren wordt ingevoerd, is in het pensioenakkoord afgesproken dat er 1 miljard euro beschikbaar komt voor de periode 2021 tot en met 2025. In augustus 2020 is hiervan de conceptsubsidieregeling beschikbaar gekomen onder de welluidende titel DIEU (Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden).

- Het generatiebeleid krijgt een meer verplichtend karakter. De bestaande afspraken worden aangescherpt en gedurende de looptijd van deze cao zal binnen elke instelling een generatieregeling binnen de kaders van bijlage D van de cao ziekenhuizen zijn overeengekomen. Van de generatieregeling kunnen medewerkers in de periode van 1 januari 2021 tot 1 januari 2026 gebruik maken van de regeling in dien zij in deze periode zestig jaar of ouder zijn of worden.
- Aan het verlof tegoed van de medewerker wordt jaarlijks 1 dag extra toegevoegd

### **3. Opleiden en ontwikkelen**

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 tenminste € 300,- per werknemer per jaar.

### **4. Jaaruresystematiek/ Werkdruk/Roosters**

- Wij stellen voor om de termijn van de duur van de jaaruresystematiek terug te brengen naar een drie maanden systematiek. In plaats van de spreiding van het aantal te werken uren op jaarbasis wordt binnen een periode van drie maanden de contractueel overeengekomen uren gewerkt. Doel hiervan is te komen tot een meer evenwichtig arbeidspatroon waarbij een goede balans tussen werk en privé is gegarandeerd. We spreken dan over vier periodes van drie maanden in plaats van een periode van een jaar. De werknemer wordt ingeroosterd conform de geldende systematiek.
- Aan het einde van ieder kwartaal worden extra ingeroosterde uren naar keuze van de werknemer verrekend in tijd of geld. Als minder uren zijn ingeroosterd en dit niet aan de werknemer kan worden toegerekend dan worden deze uren niet bij de uren van het volgende kwartaal opgeteld.
- Bereikbaarheidsdiensten moeten ofwel als arbeidstijd, ofwel als rusttijd worden aangemerkt; een tussencategorie bestaat niet in de Europese Richtlijn voor arbeidstijden (Richtlijn 2003/88). Deze gaat er in de basis van uit dat er voor een werknemer die niet op de werkplek hoeft te zijn, maar slechts bereikbaar om bij een oproep aan werkzaamheden te verrichten, sprake is van rusttijd. Alleen de werkelijke tijd die hij besteedt aan de werkzaamheden na een oproep kan worden beschouwd als 'arbeidstijd'. Wanneer de werknemer op elk ogenblik opgeroepen kan worden om binnen een zeer korte periode aanwezig te zijn op de werkplek of een andere plaats, wordt hij/zij zo sterk beperkt in de besteding van zijn/haar vrije tijd, dat de bereikbaarheidsdienst in zijn geheel als arbeidstijd moet worden gerekend.

- Wij stellen voor dat voor alle werknemers in onregelmatige dienst geldt dat er 40 uur extra per jaar wordt verminderd op de jaaruren van betreffende medewerker.
- Wij stellen voor om een vergoeding bij het ruilen van diensten op verzoek van de organisatie toe te kennen als het rooster binnen 72 uur van tevoren op verzoek van de werkgever wordt gewijzigd. Gelijk dit is overeengekomen bij de cao 2019 ev.

### **Overige voorstellen**

- 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.
- 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.
- Afspraken over thuiswerken: als het thuiswerken structureel wordt, worden er bij elkaar opgeteld reële kosten gemaakt voor bijvoorbeeld verwarming, elektriciteit en prints. Deze reële kosten dienen te worden vergoed.
- Wij willen de ingezette weg om deze cao algemeen verbindend te laten verklaren verder voortzetten en deze cao hiervoor aan te bieden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wij stellen een looptijd van deze cao overeen voor 1 jaar; van 1 juli 2021 tot 1 juli 2022