

# FNV Nieuwsbrief      Onderhandelingen cao Umc

Juli 2021

Onderwerp:

Ultimatum voor werkgevers umc's en mogelijk collectieve acties.

Beste mensen,

Om maar met de deur in huis te vallen. Op 24 juni 2021 hebben de bonden en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) geconstateerd dat partijen zijn uit onderhandeld omdat er op dit moment geen perspectief is op een cao.

Dat betekent dat na zes maanden er geen uitzicht is op een nieuwe cao voor alle umc-medewerkers. De onderhandelingen voor een nieuwe Cao umc zijn gestart op 11 december 2020. Vervolgens hebben er maar liefst zes overleggen plaatsgevonden tussen 11 december en 24 juni 2021 om tot een nieuwe cao te komen. Toen kwam de genade klap.

De voorgestelde verbeteringen van de gezamenlijke bonden zijn alleszins redelijk en noodzakelijk om voor werknemers in de umc's te komen tot arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn aan arbeidsvoorwaarden in andere sectoren. Bijkomend doel is dat de umc's een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. Dat is van belang, gelet op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel.

## **Onze voorstellen c.q. eisen houden (samengevat) in:**

### **Investeren in scholing en ontwikkeling**

Wanneer in het kader van een persoonlijk opleidings- en ontwikkelingsplan afspraken worden gemaakt over gerichte scholing dan zal de werkgever hiervoor tijd en middelen beschikbaar moeten stellen.

### **Beloning**

Wij hebben voorgesteld de salarissen per 1 januari 2021 structureel te verhogen met 3% met een bodem van € 75,-. De salarisschalen 7, 8 en 9 (voor verpleegkundigen schalen 7, 8a, 8b, 9a en 9b en 10) voor medewerkers werkzaam in de functiefamilies Verzorging en Verpleging, Klinisch (mede)behandelen, Klinisch ondersteunen en Analytisch per 1 juli 2021 worden verlengd door toevoeging van twee extra periodieken aan deze schalen. Voor de medewerkers die onregelmatige diensten draaien wordt de TOD niet langer afgetopt op schaal 7, periodiek 10, maar het maximum bedrag wordt verhoogd naar schaal 10, periodiek 8. Verder wordt de TOD-grens verhoogd van schaal 10 naar schaal 11, omdat er inmiddels ook medewerkers in schaal 11 onregelmatige diensten draaien.

### **Thuiswerkvergoedingen**

Naast al geboden tijdelijke faciliteiten (apparatuur en meubilair) ten behoeve van corona-gerelateerd verplicht thuis werken, hebben wij voorgesteld om per 1 april 2021 een thuiswerkvergoeding in te voeren van € 2,-- netto per thuiswerkdag. Op thuiswerkdagen is geen sprake van woon-werkverkeer.

### **Vitaliteit en rooster**

- Vergoeding verschoven dienst bij het ruilen van diensten op verzoek van de organisatie toekennen als het rooster binnen 72 uur wordt gewijzigd.

- De rusttijd na een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht, waarin minimaal twee keer gevolg is gegeven aan een oproep of waarin meer dan twee uren arbeid is verricht, bedraagt ten minste 8 uur.
- Na een nachtdienst geldt minimaal 14 uur rust. Dit geldt niet voor mogelijke oproepen tijdens een bereikbaarheidsdienst. Deze bepaling geldt niet voor academisch medisch specialisten

### **Generatiebeleid**

Er wordt via het arbeidsmarktfonds SoFoKleS een sectoranalyse duurzame inzetbaarheid uitgevoerd gericht op alle leeftijden. Hierbij wordt ook gekeken naar tal van bestaande initiatieven op het terrein van verlaging van werkdruk en beleid ter bevordering van duurzame inzetbaarheid voor alle generaties. De mogelijk te nemen maatregelen worden getoetst op de criteria effectief, gewaardeerd, haalbaar en betaalbaar. Het resultaat van deze sectoranalyse wordt verwerkt in een uitvoeringsplan en voor 1 januari 2022 verwerkt in een regeling die wordt verankerd als resultaat van onderhandelingen in de volgende cao.

De Generatieregeling wordt in de cao UMC opgenomen als basisregeling voor alle umc's.

### **Onderhoud Fuwavaz**

Wij stellen de volgende studieafspraken voor:

Partijen buigen zich in een hiertoe aan te stellen LOAZ-werkgroep over:

- Actualisering van alle functietyperingen die de basis vormen voor toepassing van Fuwavaz.
- Daarbij wordt betrokken de wijze van toepassing en implementatie, inclusief opname van bezwaar- en beroepsprocedures inzake functiewaardering in de cao. Er wordt daarbij ook gekeken naar te hanteren spelregels, benodigde investeringen en fasering in tijd.

### **Zeggenschap**

De umc's onderschrijven het belang van vergroting van zeggenschap van verpleegkundigen over vakinhoudelijke- en professionele ontwikkeling en zullen hierbij verpleegkundigen en verzorgenden faciliteren en actief betrekken.

### **Overige punten**

- Voortzetten pensioenopbouw 70/30 bij aanvullend geboorteverlof.
- De vakbondscontributie wordt door de werkgever vergoed.

### **Conclusie en ultimatum**

Helaas hebben wij moeten concluderen dat er mede op basis van bovenstaande punten, onvoldoende aanknopingspunten zijn voor een aanvaardbaar onderhandelingsresultaat. De werkgever is niet bereid om extra ruimte te zoeken voor een structurele salarisverhoging. Rest ons niets anders dan de werkgever een ultimatum te stellen. Hiermee stellen we de werkgever nog éénmaal in de gelegenheid om in te gaan op onze eisen zoals geformuleerd in het gezamenlijke voorstel van de bonden. Als de werkgever niet aan onze eisen tegemoet komt, zijn wij genoodzaakt door middel van collectieve acties een aanvaardbaar resultaat af te dwingen. Mocht het zover komen zullen wij de werknemers oproepen om deel te nemen aan het draaien van zondagsdiensten.

Wij hopen echter dat het zo ver niet hoeft te komen en dat alsnog op korte termijn overeenstemming kan worden bereikt en acties voorkomen kunnen worden.

Voor verdere vragen kunnen jullie terecht bij de vakbondsfunctionarissen of FNV Consulenten [link] <https://www.fnv.nl/cao-sector/zorg-welzijn/universitair-medische-centra/blijf-op-de-hoogte/contactpersonen-umc>] in jullie umc. Een mail sturen kan ook naar [umc@fnv.nl](mailto:umc@fnv.nl)

Met vriendelijke groet,

Elise Merlijn  
Bestuurder FNV Zorg & Welzijn