



NFU Nota van inzet vernieuwing Cao umc

Datum 11-3-2015
Ons kenmerk 15.1604/MT/DvL

Looptijd

Mede gezien alle veranderingen die zich rond de umc's afspelen, sluiten wij graag een langjarige cao met u af.

Afhankelijk van overige afspraken die wij met u kunnen maken, wensen wij tot een verantwoorde loonsverhoging te komen. Prioriteit van umc's gaat uit naar behoud van werkgelegenheid.

Wetsvoorstel Normalisering Rechtspositie ambtenaren

Kijkend naar het eerder ingediende initiatief-wetsvoorstel en naar passages in het regeerakkoord dient rekening te worden gehouden met de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren. Beoogde ingangsdatum van dit wetsvoorstel is 1 januari 2017.

Indien het wetsvoorstel door de Eerste Kamer wordt overgenomen, stellen wij voor om de gevolgen voor de zes openbare umc's in een technische en juridische LOAZ-werkgroep op te pakken.

Er kan in dat kader bezien worden wat de gevolgen zijn van de normalisering rechtspositie voor:

- de omvorming van de publiekrechtelijke rechtspositieregeling naar een cao;
- het van toepassing zijn van het BW in plaats van het ambtelijk recht;
- de omzetting van de eenzijdige aanstelling naar een tweezijdige arbeidsovereenkomst.

Uitgangspunt van de NFU daarbij is dezelfde rechten en plichten voor al het umc-personeel.

Wet werk en zekerheid

Wij gaan graag met u in gesprek over de aansluiting van de Cao umc op de Wet werk en zekerheid, die een groot aantal verschillende terreinen bestrijkt. Wij ondersteunen de hoofdlijn van vergroting inzetbaarheid en mobiliteit. In de bijlage op blz. 4 tot en met 7 treft u een nadere uitwerking aan van onze voorstellen hieromtrent.

Hoofdstuk 15

Voor de middellange termijn willen wij een gezamenlijke visie (NFU en specialistenvakbonden) ontwikkelen over de academisch medisch specialisten met betrekking tot:

- arbeidsverhoudingen;
- arbeidsvoorwaarden;
- positionering;
- arbeidsomstandigheden.

De NFU wenst tot een aanmerkelijke versimpeling van regelgeving te komen op het terrein van arbeidsvoorwaarden.

Bezien zal worden hoe en op welke wijze academisch medisch specialisten hierbij betrokken kunnen worden.

Voor de korte termijn zouden wij willen kijken naar mogelijke oplossingen voor eerder gesignaleerde knelpunten op het terrein van TVO (Toelage verzwarende omstandigheden).

Uitgangspunt daarbij zou voor de NFU een aanmerkelijke versimpeling en verduidelijking van de regelgeving zijn, en daarnaast zou bij de vergoeding zoveel mogelijk aansluiting moeten worden gezocht bij het huidige dienstenpatroon.

Verder zouden wij voor de korte termijn in gesprek willen over de vraag of de uitzonderingspositie voor deeltijders in hoofdstuk 15 altijd terecht is en uit de aard van de regeling voortvloeit.



Ook zouden wij met u willen verkennen in hoeverre via een SoFoKles-project gekeken kan worden naar het tijdelijk in dienst nemen, of werkervaring laten opdoen van de zogenoemde 'jonge klaren' die na afloop van een lang studietraject geen baan dreigen te kunnen vinden. Bij het opzetten van een dergelijk traject zou naast arts-assistenten ook gekeken kunnen worden naar bijvoorbeeld leerling verpleegkundigen of andere door de umc's opgeleiden die problemen ondervinden met aansluiting op de arbeidsmarkt.

Leeftijdsgrenzen bij diensten

Het vrijwaren van oudere medewerkers van het draaien van onregelmatigheids-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten en overwerk heeft als negatief gevolg dat er een steeds groter beroep wordt gedaan op een kleiner wordende groep jongeren.

De groep oudere medewerkers wordt groter door het langer doorwerken vanwege de opschuivende AOW-leeftijd en vanwege de vergrijzing van het personeelsbestand.

Deze druk wordt verder versterkt vanwege de tendens van verruiming van openingstijden, toename van diensten doordat de arbeidsduur van arts-assistenten wettelijk is verlaagd naar 48 uur, en het feit dat uit oogpunt van kwaliteit steeds meer specialismen 7 x 24 uur stand-by moeten zijn.

Door dialoog binnen teams en maatwerk moet het draaien van onregelmatige diensten met begrip voor bijzondere situaties en belastbaarheid over de verschillende generaties eerlijk worden verdeeld. Desgewenst kan voor oudere medewerkers die in diensten werkzaam blijven, gekeken worden naar aangepaste werktijden en voldoende hersteltijd.

De huidige regeling komt de inzetbaarheid en herplaatsingsmogelijkheden van oudere medewerkers niet ten goede. Volwaardige participatie vraagt om een bredere inzetbaarheid in duur en functie. Hierin past niet dat medewerkers die op eigen verzoek geen of minder onregelmatige diensten gaan draaien aanspraak maken op een aflopende toelage vanaf 57 jaar, dan wel een blijvende toelage vanaf 60 jaar. Dit geldt ook voor de toelage 24-uursdiensten en TVO voor academisch medisch specialisten die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt.

Verder zouden wij de leeftijdsgrens van het uitsluitend met instemming van de medewerker verrichten van diensten op termijn willen beëindigen, en voor deze cao met twee jaar willen verhogen naar 59 jaar en 62 jaar.

Inschaling en overgang naar andere functie

De NFU is van mening dat medewerkers die op eigen verzoek of medewerkers die anders ontslagen zouden worden wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid bij herplaatsing in een functie met een lagere salarisschaal niet in aanmerking komen voor een salarisgarantie.

Voorstel voor aanpassing van artikel 4.3 lid 5:

'Als voor de medewerker bij overgang naar een andere functie, **anders dan op eigen verzoek of anders dan bij wijze van disciplinaire straf of anders dan op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid**, een salarisschaal gaat gelden met een lager maximumsalaris dan de reeds voor hem geldende schaal, behoudt hij in ieder geval zijn salaris. Als dit salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvangt hij voor het verschil een toelage. Bij een algemene verhoging van het salaris wordt de toelage eveneens verhoogd.'

Buitenlandse dienstreizen

Op grond van artikel 5.2 van de cao worden dienstreizen naar het buitenland vergoed op basis van de voor de sector Rijkspersoneel van toepassing zijnde regeling.



Wij stellen voor om als umc de mogelijkheid te hebben om voor haar gehele personeel dan wel voor een gedeelte af te wijken van de regeling voor het rijkspersoneel en de feitelijk gemaakte kosten te vergoeden tegen overlegging van declaraties binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid.

Inschaling onderzoekers

In de redactieslag bij de huidige Cao umc is ter verduidelijking artikel 17.3 lid 4 toegevoegd, waarbij basisartsen of arts-assistenten volgens hoofdstuk 13 worden ingeschaald wanneer zij geneeskundig wetenschappelijk onderzoek verrichten in het kader van hun promotie.

In de praktijk levert deze van oorsprong als verduidelijking bedoelde redactionele aanpassing discussie en onduidelijkheid op, en wij zouden deze bepaling niet langer in de cao willen opnemen. De NFU wenst vast te houden aan de hoofdregel dat de functie en de werkzaamheden bepalend zijn voor de inschaling en dat dit niet afhankelijk is van de gevolgde (voor-)opleiding.

TOD tijdens vakantie

Recente jurisprudentie is voor de NFU aanleiding om een technische wijziging voor te stellen, nl. het terugdraaien van het besluit van LOAZ-partijen in 1996/1997 om de betaling van TOD (toelage onregelmatige dienst) tijdens de vakanties te verwerken in hogere TOD-percentages in plaats van doorbetaling van TOD tijdens de vakantie. Dit was destijds een wens van gezamenlijke LOAZ-partijen tot vereenvoudiging die helaas op gespannen voet staat met huidige Europese regelgeving en rechtspraak.

Wij stellen daarom de volgende technische uitwerking voor:

Na het bereiken van een definitief cao-akkoord wordt de TOD doorbetaald tijdens de vakantie en worden de TOD-percentages herijkt. Dit gebeurt op dezelfde wijze als in 1996/1997: namelijk kostenneutraal en inkomensneutraal. Op grond van artikel 7.1.1 lid 1 van de Cao umc is de aanspraak op vakantie gelijk aan 9% van de arbeidsduur.

De huidige TOD-percentages worden tegelijkertijd met 9% verlaagd bij ongewijzigde TOD-vensters. De toelage voor bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten worden op gelijke wijze en met dezelfde verrekening als de TOD ook tijdens vakantie uitgekeerd.

Reorganisatieontslag

Bij de berekening van dienstjaren gaat het om de 'aaneengesloten' tijd die volgens de ketenbepaling is doorgebracht in een umc of één of meerdere van zijn rechtsvoorgangers. Ter voorkoming van mogelijke misverstanden hechten wij eraan om dit in de cao-tekst op te nemen.

Populaire versie

In lijn met voorafgaande drie cao's stelt de NFU voor wederom een populaire versie uit te brengen van de nieuw af te spreken Cao umc, zowel in het Nederlands als in het Engels.

Financiering zouden wij willen afspreken via ons arbeidsmarktfonds SoFoKLeS. Een gedrukte versie willen we in beperkte mate beschikbaar stellen, om verder te volstaan met een digitale verspreiding van de populaire en officiële nieuwe cao, die aan elkaar worden gekoppeld.

Aanvullende/gewijzigde voorstellen

De NFU behoudt zich het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende, dan wel gewijzigde voorstellen te komen.

Overeenstemming op deelonderwerpen kan pas worden bereikt indien er overeenstemming bestaat over het gehele pakket aan wijzigingsvoorstellen.

De beoordeling van het eindresultaat van de cao-onderhandelingen is voorbehouden aan het NFU-bestuur.



Bijlage Wet werk en zekerheid

Inleiding

De Wet werk en zekerheid (Wwz) voert vanaf 1 januari 2015 stapsgewijs een aantal grote wijzigingen in voor het arbeidsrecht. De regels rond flexwerken worden aangescherpt, het ontslagrecht wijzigt en de duur van de WW wordt stapsgewijs korter. Dit heeft in eerste instantie vooral gevolgen voor de privaatrechtelijke umc's (VUmc en Radboudumc). Voor de overige zes umc's gelden de regels van de Wwz – met uitzondering van de wijzigingen rond de WW – pas bij de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, die gepland staat om per 1 januari 2017 ingevoerd te worden.

De NFU wenst bij de vertaling van de Wwz naar de cao de volgende uitgangspunten te hanteren:

- Zoveel mogelijk gelijk optrekken tussen openbare en privaatrechtelijke umc's, ook indien dit voor de openbare umc's nog niet verplicht is.
- Maak gebruik van de ruimte die de wet biedt in het kader van flex en zekerheid door de cao stimulerender te maken bij het faciliteren van werk naar werk.

Een deel van de wet vraagt vooral om aanpassingen bij aanstellingen en de ketenbepaling en een deel van de wet richt zich vooral op een inhoudelijke aanpassing van regelingen op het gebied van inzetbaarheid, einde dienstverband en ontslag.

1. Aanpassingen bij aanstellingen en de ketenbepaling

Als gevolg van de invoering van de Wwz wordt de flexibiliteit met betrekking tot contracten van bepaalde tijd beperkt. De wet maakt het noodzakelijk om hoofdstuk 2 van de Cao umc aan te passen, maar biedt ook de mogelijkheid om in een cao ruimere afspraken te maken dan de wet. Op een aantal onderdelen is de Cao umc in strijd met de wet. Vooral hoofdstuk 2 van de Cao umc over het dienstverband bevat bepalingen die voor de privaatrechtelijke umc's in strijd zijn met dwingende wetsbepalingen van de Wwz. Dit betreft de aanzegtermijn bij een dienstverband van onbepaalde tijd, de ketenregeling, opvolgend werkgeverschap en voortgezet dienstverband voor onbepaalde tijd.

Daarnaast biedt de Wwz voor de ketenregeling – zoals voorheen ook mogelijk was – een aantal mogelijkheden om bij cao afwijkende afspraken te maken, zij het dat ze met de invoering van de Wwz wel zijn ingeperkt.

a. Wetstechnische aanpassingen

Een deel van de wet is zuiver technisch van aard. Deze zijn grotendeels terug te vinden in hoofdstuk 2 van de Cao umc 2013-2015.

Wij stellen voor om een technische LOAZ-werkgroep in te stellen, die een voorstel uitwerkt voor technische aanpassing van hoofdstuk 2 (Werving, selectie en (aanvang) dienstverband).

b. Aanzegtermijn

De Wwz introduceert een aanzegplicht voor werkgevers. De aanzegtermijn bedraagt een maand en aan het niet (volledig) in acht nemen van de termijn is een sanctie verbonden. De werkgever moet de werknemer dan een bruto vergoeding betalen gelijk aan het loon over de niet in acht genomen aanzegtermijn.

Wij stellen voor om de huidige aanzegtermijn van twee maanden in de Cao umc te vervangen door de nieuwe wettelijke aanzegtermijn van één maand, inclusief de daarop gestelde sanctie bij overtreding van de verplichting tot (tijdige) aanzegging.



Wij wensen voor de openbare umc's een overgangsrecht in de cao op te nemen. De nieuwe aanzegplicht (met sanctie) geldt ten aanzien van dienstverbanden voor bepaalde tijd die eindigen per een datum gelegen één maand na de datum van het cao-akkoord. Tot die tijd blijft voor de openbare umc's de aanzegplicht van de huidige cao gelden. Voor de privaatrechtelijke umc's is geen overgangsrecht, omdat zij met ingang van 1 januari 2015 op grond van het BW gehouden zijn de nieuwe aanzegplicht (ook) na te leven.

c. Ketenregeling

De Wwz brengt substantiële wijzigingen aan in de zogeheten ketenregeling voor elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd.

Door de Wwz wordt de wettelijke ketenregeling ingeperkt. De termijn van 36 maanden (waarna een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat) wordt teruggebracht naar 24 maanden. En een keten wordt pas doorbroken bij een onderbreking van meer dan zes maanden (voorheen drie). Verder worden de mogelijkheden om bij cao van de wettelijke regeling af te wijken ingeperkt: Belangrijkste voorwaarde is dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit moet vereisen: bij cao kan dan maximaal worden bepaald dat de keten 48 maanden duurt en/of uit 6 dienstverbanden bestaat. De wettelijke ketenregeling kan bij cao geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard voor in de cao aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer.

We stellen voor de Cao umc als volgt aan te passen:

1. In het Burgerlijk Wetboek wordt opgenomen dat de ketenregeling niet van toepassing is op dienstverbanden die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Wij wensen deze bepaling op te nemen in artikel 2.4.5 lid 8 van de Cao umc.
2. In de cao worden (functie)groepen aangewezen waarvan de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering het nodig maakt dat van de reguliere ketenregeling wordt afgeweken.
3. In de cao worden dienstverbanden aangewezen waarvoor de ketenregeling niet geldt, omdat het dienstverband omwille van de educatie van de medewerker is aangegaan.
4. Cao-overgangsrecht: tot slot stellen wij voor om in de Cao umc een overgangsregeling op te nemen, waarbij aangehaakt wordt bij de mogelijkheden van het overgangsrecht van de Wwz: de huidige cao-ketenregeling blijft van toepassing op het dienstverband voor bepaalde tijd dat is aangegaan voor 1 januari 2016.

d. Eerste dienstverband voor bepaalde tijd

Er is geen wettelijk maximum voor een maximale duur van een eerste dienstverband voor bepaalde tijd. De Cao umc kent wel een beperking waarbij is gedifferentieerd naar de aard van het dienstverband:

- opleiding: maximumduur is de duur van de opleiding;
- bij wijze van proef: maximumduur is een jaar;
- voor bepaalde periode: maximumduur is twee jaar;
- voor bepaald werk: maximumduur is vijf jaar.

Met het oog op de inperking van de mogelijkheden elkaar opvolgende dienstverbanden voor een bepaalde periode aan te gaan, stellen wij voor de maximumduur voor het eerste dienstverband voor bepaalde periode gelijk te trekken met de maximumduur voor het eerste dienstverband voor bepaald werk, te weten vijf jaar. Dat geldt dus niet voor het dienstverband voor de duur van de opleiding en dienstverband bij wijze van proef.



2. Gevolgen Wwz voor inzetbaarheid, mobiliteit en einde dienstverband en ontslag

De Wwz heeft belangrijke gevolgen voor de WW en ontslagregels en daarmee ook voor de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling UMC (BWUMC).

De Wwz introduceert de volgende regelingen:

- Transitievergoeding;
- Verkorten van de WW-uitkering: de duur van de werkloosheidsuitkering (WW) wordt stapsgewijs vanaf 2016 tot 2019 verkort van 38 maanden naar 24 maanden.

Inzet

Als gevolg van de Wwz krijgen de umc's te maken met een stelsel van een versoberde WW door inkorten van de WW-periode, een zogenaamd derde WW-jaar en de invoering van de transitievergoeding. Deze onderwerpen hebben allen een relatie met mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers en op deze onderwerpen wenst de NFU dan ook tot een hervorming van de cao te komen.

Hierbij denken we aan een samenspel van omvorming van de BWUMC tot een regeling die activerend werkt, afspraken over het derde WW-jaar en over het persoonlijk budget in relatie tot de transitievergoeding. Dit wensen wij te doen door zoveel mogelijk gelijke afspraken te maken voor de zes publiekrechtelijke en twee privaatrechtelijke umc's, tenzij dit wettelijk niet mogelijk is.

De versoberde WW heeft op grond van artikel 4.1 van de BWUMC ook gevolgen voor deze bovenwettelijke werkloosheidsregeling. Daarnaast moet het recht om gebruik te maken van de regelingen uit de BWUMC beperkt worden tot medewerkers die een uitkering ontvangen als gevolg van niet verwijtbaar ontslag. Ontslag gelegen in het functioneren van de medewerker of ernstig of nalatig handelen door de medewerker vormt geen basis voor een recht op grond van de BWUMC. Omvorming van de BWUMC betekent voor ons een regeling die zekerheid geeft daar waar nodig is en activerend daar waar mogelijk is, waarbij de kosten voor de regeling gelijk blijven aan de huidige kosten. Hogere kosten als gevolg van de omvorming BWUMC in combinatie met de Transitievergoeding betekenen voor ons, dat de medewerker gaat meebetalen aan de BWUMC. Verder wensen wij de aansluitende uitkering aan te laten sluiten bij het opschuiven van de AOW-leeftijd.

Verder is bij dit onderwerp van belang 'het sociaal plan', zoals is vastgelegd in artikel 1.8 sub b van de Cao umc. Wij zijn van mening dat dit artikel kan vervallen als gevolg van de in de vorige alinea voorgestelde hervorming van de cao en stellen daarom ook voor om artikel 1.8 sub b van de Cao umc te schrappen.

3. Nuluren-contracten

Wij wensen met u van gedachten te wisselen over de invulling van de afspraak van de Stichting van de Arbeid van 5 december 2014 als gevolg van het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 om te komen tot een werkzame aanpak van terugdringen van het gebruik van nulurencontracten in de umc's.

Hierbij dient rekening te worden gehouden met individuele wensen van de medewerkers om wel een oproepcontract te hebben en met de noodzaak om in uitzonderlijke situaties, zoals onvoorziene drukte of uitval van personeel, gebruik te kunnen maken van nulurencontracten.

Commissie van beroep

De Commissie van Beroep genoemd in artikel 1a.12 lid 1 Cao umc vindt zijn wettelijke grondslag in artikel 4.7 WHW. Dit wetsartikel vervalt per 1 juli 2015 als gevolg van de Wet werk en zekerheid (zie artikel XX1c Wwz). De in de WHW bedoelde Commissie van Beroep houdt daarmee op te bestaan, zodat artikel 1a.12 van de Cao umc en de bijlagen K en L bij de Cao umc kunnen vervallen.



De privaatrechtelijke umc's zouden wel graag in de cao een grondslag willen opnemen voor een interne bezwaarprocedure bij de Raad van Bestuur, te vergelijken met de voorzieningenprocedure zoals die nu voor het Radboudumc geldt. Hiermee wordt voorkomen dat medewerkers een geschil met hun leidinggevende direct bij de rechter aanhangig dienen te maken. Wij stellen concreet voor in artikel 1a.12 een basis op te nemen voor de interne bezwaarprocedure, waarvan het reglement verder binnen de umc's kan worden uitgewerkt. Voor het overige kan artikel 1a.12 en de bijlagen K en L vervallen.
