

Onderhandelaarsakkoord CAO-UMC 2008-2011

Datum 13 maart 2008
Ons kenmerk 080840/DK/DvL

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 38 maanden, van 1 januari 2008 tot 1 maart 2011.

2. Beloning/eindejaarsuitkering

Per 1 maart 2008 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 2,1%.
Per 1 maart 2009 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1,95%.
Per 1 maart 2010 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1,95%.

Gedurende de looptijd van deze CAO wordt op de volgende wijze een volledige 13^e maand gerealiseerd:

In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1,0% verhoogd.

In 2009 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1,5% verhoogd.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1,55% verhoogd.

Met ingang van 1 januari 2010 geldt voor de eindejaarsuitkering een opbouwssystematiek, waardoor bij eerdere uitdiensttreding dan 1 december een evenredig deel van de eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd.

3. Levensfasebewust personeelsbeleid

De medewerkers geboren op of na 1 januari 1950 krijgen een persoonlijk budget uitgedrukt in een percentage van het bruto salaris. Tijdens deze CAO-periode wordt als volgt gestart met de opbouw van het persoonlijk budget: 0,25% in 2008, 0,5% in 2009 en 1,0% in 2010. Dit budget is in deze CAO-periode primair bestemd ten behoeve van ontwikkeling.

Om voor oudere medewerkers de overgang naar langer werken soepel te laten verlopen, ontvangen zij een extra budget dat breed kan worden ingezet.

De financiering geschiedt mede door beëindiging vanaf 1 januari 2009 van het extra vakantieverlof op basis van leeftijd, genoemd in artikel 7.1.1 en 15.7 van de CAO.

./ In bijlage 1, NFU-080837, is de regeling nader uitgewerkt.

4. Functiegebonden kosten

Het budget voor functiegebonden kosten voor Academisch Medische Specialisten, zoals genoemd in artikel 15.9.1, wordt in de jaren 2008, 2009 en 2010 telkens met € 150,-- verhoogd.

5. Studie verdere vernieuwing CAO UMC

Met het creëren van een persoonlijk budget en extra budget is een start gemaakt met de vernieuwing van de CAO UMC.

Gedurende de looptijd van de CAO zal het LOAZ zich gemeenschappelijk buigen over verdere vernieuwing van de CAO UMC. Bij deze verdere vernieuwing zal gekeken worden naar de in 2007 uitgebrachte adviezen van de werkgroep Mocca (modernisering CAO UMC) en de werkgroep Ontwikkel- en ontziebeleid.

Er zal bij de studie specifiek worden gekeken naar de wijze waarop de verhoging van het persoonlijk budget kan worden gefinancierd en naar de verruiming van de toepassingsmogelijkheden.

Definitieve afspraken hieromtrent worden gemaakt bij de volgende CAO onderhandelingen.

De studie en mogelijke vernieuwing strekken zich uit tot alle medewerkers die onder de CAO UMC vallen.

6. Aios

Aios krijgen vanaf 1 april 2008 een toelage voor onregelmatige diensten. De berekening van de toelage geschiedt conform artikel 4.7.3.1.

Wanneer aios gedurende hun opleiding tot specialist bij een UMC uit dienst treden en bij een algemeen ziekenhuis in dienst treden dan kunnen zij de UMC Zorgverzekering voor zichzelf en familieleden voortzetten als waren zij in dienst gebleven bij het UMC. Zij behouden dus gedurende hun opleiding de personeelskorting.

7. Arbeidstijdenwet

- De normen van de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet gelden voor de CAO UMC vanaf 1 januari 2008.

- De nieuwe Arbeidstijdenwet biedt ten aanzien van een aantal normen de mogelijkheid om hier bij collectieve regeling van af te wijken. CAO partijen spreken af dat dit slechts mogelijk is indien in het LOAZ een dergelijke regeling wordt overeengekomen.

- De UMC's zullen toezien dat voor alle medewerkers waarvoor de Arbeidstijdenwet van toepassing is deze correct wordt nageleefd.

- De medewerker blijft recht houden op tenminste 22 vrije weekeinden in een kalenderjaar.

De eerder gemaakte afspraken naar aanleiding van het gewijzigde Arbeidstijdenbesluit blijven ongewijzigd. Het betreft het geen gebruik maken door de UMC's van de opt out mogelijkheid (zie bijlage M van de CAO UMC) en de afspraak dat inactieve uren tijdens aanwezigheidsdienst niet mee tellen voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur (artikel 6.2.3 lid 2 tweede regel).

8. Uitbreiding volledige arbeidsduur

Wanneer de werkgever en medewerker overeenkomen dat de medewerker met een volledig dienstverband tijdelijk per jaar meer arbeid verricht (maximaal 184 uur zie artikel 6.1.1) dan zal vanaf 1 januari 2008 de medewerker over de meer gewerkte uren naar evenredigheid aanspraak hebben op bepalingen uit de CAO, zodat de extra uren gelijk behandeld worden als de overige uren. De toelagen, pensioenopbouw, opbouw vakantie, werkgeversbijdrage levensloop, en overige aan salaris en arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden zullen worden gebaseerd op de tussen werkgever en medewerker overeengekomen tijdelijke arbeidsduur en het daarbij behorende salaris.

9. 35-80% arbeidsongeschikten

In de CAO UMC 2005-2007 is afgesproken dat voor 1 januari 2010 de afspraken met betrekking tot de arbeidsongeschiktheids categorie onder de 35% en de premieverdeling WGA zal worden geëvalueerd en besproken in het LOAZ.

In deze evaluatie zal tevens aandacht worden besteed aan de medewerkers die 35-80% arbeidsongeschikt zijn verklaard, en het percentage van hun restverdiencapaciteit waarin zij herplaatst konden worden.

10. (Her) registratiekosten

Het huidige artikel 5.8 (herregistratie BIG) wordt met ingang van 1 januari 2008 gewijzigd in: "De medewerker, niet zijnde een academisch medisch specialist zoals bedoeld in hoofdstuk 15, die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 van de Wet BIG krijgt zowel de kosten verbonden aan de registratie als de herregistratie door de werkgever vergoed, indien en voor zover deze (her)registratie voortvloeit uit de bij de werkgever beklede functie.

11. Oios

In afwijking van het gestelde in artikel 17.5 (einde dienstverband) zal voor een oio (onderzoeker in opleiding) een herplaatsingsonderzoek door de werkgever plaatsvinden, indien een oio daar specifiek om verzoekt.

12. Tenure tracks

Gedurende de looptijd van de CAO zal een studie worden verricht naar de mogelijkheid en wenselijkheid om in de CAO een kader af te spreken voor tenure tracks voor oios (onderzoekers in opleiding) en postdocs.

13. Pensioengerechtigde leeftijd

Wegens de flexibele datum van pensionering wordt einde dienstverband vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (zie artikel 12.3 lid 1 en 12a.1) vanaf 1 januari 2008 gewijzigd in einde dienstverband vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd dan wel eerdere datum van pensionering.

Deze wijziging laat evenals thans het geval is de mogelijkheid open dat werkgever en medewerker via een maatwerkconstructie afspreken dat de medewerker ook na de AOW gerechtigde leeftijd werkzaamheden blijft verrichten voor een UMC. Over de aard en inhoud van de te verrichten werkzaamheden worden nadere afspraken gemaakt tussen werkgever en medewerker.

14. Arbeidsomstandigheden/arbocatalogus

Binnen de looptijd van de CAO zal er in goed overleg tussen partijen in het LOAZ een Arbocatalogus tot stand komen, waarbij een gericht en op maat gesneden arbobeleid zal worden vastgesteld voor de grootste risico's, waaronder fysieke belasting, psychische belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Voortgebouwd zal worden op de eerder opgedane ervaringen met het Arbo(plus)convenant.

De kosten van de projectorganisatie en het vervolgens bouwen van een publieksvriendelijke en toegankelijke website zal door SoFoKleS en een subsidie vanuit SZW worden bekostigd.

15. Arbeidsmarktbeleid

VWS heeft na raadpleging van sociale partners op 5 november 2007 een Arbeidsmarktbrief 2007 werken aan de zorg naar de Tweede Kamer verzonden.

Naast een probleemanalyse wordt een veelheid aan mogelijkheden geschetst die moeten bijdragen aan vergroting van de instroom en behoud van personeel in de zorg. Veel van de genoemde beleidsmaatregelen, waaronder een stagefonds, maatschappelijke stages en het werven en opleiden van jongeren, lager opgeleide herintreders, zij-instromers en allochtone vrouwen en leerwerkplaatsen vragen om nadere uitwerking. Naast de noodzaak om bij te dragen aan een oplossing van de te verwachten arbeidsmarktproblematiek wensen UMC's hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in deze op te pakken. In overleg met Centrales zal worden gezien of en in hoeverre vanuit de UMC's aansluiting mogelijk is bij de maatregelen genoemd in de Arbeidsmarktbrief.

Daarbij zal tevens worden bekeken of en in welke mate subsidiëring door SoFoKleS tot de mogelijkheden behoort, dan wel een specifieke subsidieaanvraag bij VWS kan worden ingediend.

16. Redactie CAO

./ In bijlage 2, NFU-074340, zijn een aantal redactionele wijzigingsvoorstellen opgenomen. Gedurende de looptijd van de CAO zal in het kader van de vernieuwing van de CAO UMC worden gezien in hoeverre de CAO eenvoudiger kan worden opgesteld. In een gemeenschappelijke studie zal kritisch worden gekeken naar de toegevoegde waarde en de complexiteit van de regelingen.

Hierbij zal worden gekeken naar het eerder dit jaar uitgebrachte advies van de werkgroep Mocca (modernisering CAO UMC). Ook zal gekeken worden naar de wenselijkheid om naast een juridische CAO ook een populaire vertaling te maken voor communicatie doeleinden.

Bovengenoemde afspraken zullen met een positief advies worden voorgelegd aan de achterbannen. Terugkoppeling over de raadpleging vindt plaats uiterlijk 10 april 2008. Na totstandkoming van een definitief akkoord zullen de afspraken worden omgezet in concrete CAO teksten.

Leiden, 13 maart 2008

NFU

H.A. Büller

ACOP,

M. van den Berg

CMHF,

D. Hamaker

AC/FBZ,

B. Sprokholt

CCOOP,

J. Dieterich
