

# FNV inzet cao ziekenhuizen en revalidatiecentra 2025

## Inkomen

1. In lijn met het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid vragen wij een structurele verhoging van de lonen van 7 % conform het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV per 01-02-2025. Dat betekent ten minste de automatische prijscompensatie structureel opnemen in de cao. Naast de procentuele loonsverhoging vragen wij om tenminste een bodem van 175 euro per maand.
2. Wij vragen te komen tot een verbetering van de toeslag onregelmatigheid. Met ingang van 01-02-2025 wordt de ort berekend over het geldende uurloon van de medewerker.
3. Wij stellen voor de vergoeding voor het werken in onregelmatige dienst op zaterdagochtend tussen 08.00 uur tot 12.00 uur te vergoeden met 38% volgens de grondslagen die gelden voor de berekening van de toeslag.
4. In vorige cao`s werd overwerk tot en met inpassingstabelnummer 48 in FWG-schaal 60 vergoed. Met het instellen van salarisschaal 13 verdwijnt deze. Wij stellen voor om voor FWG-schaal 60 de volledige schaal in aanmerking te laten komen voor overwerk en deze te verhogen naar inpassingstabelnummer 49 FWG-schaal 60.
5. 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.
6. Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever vanaf 2025 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.
7. De vergoeding van reiskosten genoemd in artikel 11.1.1 onder lid 2 stellen wij voor te verhogen van 16 naar 23 cent per kilometer. En het maximum van de vergoeding van 35 km per enkele reis te schrappen.
8. De vergoeding van de kosten voor dienstreizen genoemd in artikel 11.2.2 onder lid 1 stellen wij voor te verhogen van 30 naar 45 cent per kilometer.
9. De parkeerkosten die de werknemer moet maken om naar het werk te reizen worden volledig vergoed.

## Vitaliteitsbeleid

10. Wij stellen voor dat als de medewerker klachten ervaart door haar menstruatie of menopauze die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer, zij dan aan de werkgever een maatwerkoplossing kan vragen voor haar inzetbaarheid. Vanwege medische privacy hoeft de medewerker alleen te melden dat zij hiervan gebruik wil

maken. Daarna maken de werkgever en medewerker maatwerkafspraken om te zorgen dat de medewerker haar contracturen kan werken. En dat er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de beperkingen die zij ervaart door haar menstruatie- of menopauzeklachten.

11. Wij stellen voor de arbeidsduur, bij een voltijd dienstverband, te verkorten naar gemiddeld 32 uur per week. Te starten bij deze cao, waarbij deze afspraak als doel heeft een oplossing te bieden voor de arbeidsmarktproblematiek in de branche.
12. Wij stellen voor nu er afspraken zijn gemaakt over het continueren van de regeling eerder stoppen met werken in deze cao hier voor werknemers afdwingbare afspraken over te maken die eerder stoppen met werken voor werknemers met een zwaar beroep mogelijk te maken.
13. . Als aanvulling op de reeds in de cao opgenomen generatieregeling stellen wij voor om de medewerkers tot IP nummer 25 - indien zij gebruik maken van de regeling - in plaats van een compensatie van 90% een compensatie van 95% toe te kennen. Tot IP 25 zou dan de regeling een 80-95-100 procent regeling worden.

## Opleiden en ontwikkelen

14. 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 loopbaanvooruitzicht. 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 € 1.500, - per werknemer per jaar.
15. Er zal geen sprake zijn van het terugbetalen van opleidingskosten.

## Werkdruk/Roosters

16. Wij stellen voor dat na het verrichten van arbeid in een bereikbaarheidsdienst in de nacht tussen 00.00 en 06.00 uur de medewerker altijd recht heeft op tenminste 8 uur onafgebroken rust. Deze rusturen tellen als arbeidsuren mee voor de jaarurennorm (1872). De medewerker hoeft deze uren niet op een ander moment in te halen.
17. Wij stellen voor om in artikel 10.9 lid 1 op te nemen dat de hoofdregel is dat de werknemer een ingeroosterde pauze van een half uur geniet, naast de in artikel 6.12 genoemde koffie en theepauzes.
18. Wij stellen vast dat er geen sprake kan zijn van een zwevende pauze. Pauzes worden al dan niet genoten op een daarvoor vastgesteld moment in de dienst. En niet wanneer het toeval dat toelaat.

19. Wij stellen voor om in de tekst ter verduidelijking op te nemen dat als de werknemer gedurende een pauze in of buiten de nacht de werkplek niet mag verlaten en/of bereikbaar moet zijn, de werknemer een vergoeding ontvangt die wordt gelijkgesteld aan het voor de werknemer geldende uurloon naar rato van de duur van de pauze. Deze uren tellen mee voor de jaarurensystematiek.
20. Wij stellen voor de vergoedingen van de consignatiedienst gelijk te trekken met de vergoedingen voor de bereikbaarheidsdiensten.
21. Wij stellen voor artikel 12.4.6 - Calamiteiten en ander kortdurend verzuimverlof - uit te breiden door bij lid 2, het begrip schoon bij broer of zus toe te voegen, zie tekst hieronder. Bij overlijden van: een bloed- of aanverwant in de rechte lijn. Bij een (schoon)broer of (schoon)zus van de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner. Heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer die dag was ingeroosterd voor werkzaamheden.
22. Wij stellen voor om de volgende aanvullende afspraken op te nemen met betrekking tot de avond- en nachtdiensten tijdens zwangerschap en na bevalling (artikel 9.2) -Een medewerker kan tijdens de zwangerschap tot zes maanden na de bevalling niet worden verplicht arbeid te verrichten in avond- en/of nachtdiensten. In deze periode ontvangt de medewerker de toelage onregelmatige dienst volgens het feitelijk ingevulde dienstenpatroon. - Op verzoek van de werkgever verstrekt de medewerker een schriftelijke verklaring van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt dat de medewerker zwanger is
23. Iedere medewerker kan sparen voor Balansverlof. Dit houdt in dat de medewerker tijd kan sparen tot aan het fiscaal toegestane maximum van 100 x de arbeidsduur per week, om – in alle fasen van de loopbaan – tijdelijk minder of niet te werken met als doel een betere werk- en privébalans. Medewerkers kunnen binnen de fiscale grenzen het Balansverlof sparen vanuit:
  - de eindejaarsuitkering
  - vakantiegeld
  - bovenwettelijke vakantie uren
  - meeruren per einde van het kwartaal
  - overuren.

Medewerkers kunnen bestaande verlofuren (opgebouwd voor 31 januari 2025) voor 1 februari 2025 onderbrengen in het Balansverlof. Verlofuren die zijn ondergebracht in het Balansverlof kunnen niet verjaren. Het Balansverlof kan alleen in tijd worden opgenomen. Opname van verlof gebeurt in goed overleg. Bij opname van meer dan drie weken Balansverlof dient de medewerker ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek in. In andere gevallen geldt een redelijke termijn. In geval van onvoorziene persoonlijke situaties (zoals bijvoorbeeld: het moeten verlenen van mantelzorg) geldt dat de werkgever het verzoek om opname op een kortere termijn

inwilligt. Bij einde dienstverband wordt het Balansverlof zoveel mogelijk opgenomen. Resterend Balansverlof wordt aan de medewerker uitbetaald.

24. Wij stellen voor dat de medewerker die verplicht is tot het dragen van werkkleding een vergoeding ontvangt voor de omkleedtijd.
25. Wij stellen voor in artikel 8.3 de uitspraak van Het Europees Hof van Justitie (HvJ) op te nemen. Zij bevestigt dat deeltijdwerkers dezelfde rechten op overwerktoeslag moeten hebben als voltijdwerkers. Het differentiëren tussen deeltijd- en voltijdwerkers zonder objectieve rechtvaardiging is in strijd met het beginsel van gelijke behandeling. Dit betekent dat artikel 8.5 dient te worden aangepast. Volgens dit artikel krijgen parttimers overwerk altijd uitbetaald. Voor parttimers willen wij hetzelfde recht dat geldt voor voltijders overeenkomen. Zij krijgen volgens artikel 8.4 de keuze om hun overwerk uit te laten betalen of tijd voor tijd op te nemen (of het overwerk te verrekenen met een eventueel tekort op de jaaruren).

## Overige voorstellen

26. Wij stellen voor aanvullende afspraken te maken ter voorkomen van zowel in- als extern grensoverschrijdend gedrag. Als aanvullingen op het beleid dat binnen ziekenhuizen geldt en de bestaande klachtenregeling. En deze op te nemen in de cao. Voor nieuwe medewerkers wordt deze informatie onderdeel van de informatie bij indiensttreding.
27. Indien op basis van artikel 14.4 lid 7 de IOW-uitkering niet wordt toegekend, geldt dat de toekenning op basis van het percentage van 70% van het oude salaris wordt toegekend en wordt geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling.
28. Omdat er meer te bespreken is op instellingsniveau, is een verhoging van de werkgeversbijdrage verdedigbaar. Wij stellen voor deze te verhogen conform richtlijnen van AWWN op dit gebied (€ 23,39 per werknemer (prijspeil 2024)).
29. Wij stellen een looptijd voor van één jaar voor deze cao; van 1 februari 2025 t/m 31 januari 2026.
30. Wij willen de ingezette weg om deze cao algemeen verbindend te laten verklaren voortzetten.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe punten in te brengen