

Veelgestelde vragen cao over voorstel NFU 5 februari voor een nieuwe cao umc 2021

Op vrijdag 5 februari jl. heeft de cao-delegatie van de NFU het voorstel voor de belangrijkste wijzigingen in de nieuwe cao naar de vakbonden gestuurd. We hebben veelgestelde vragen die betrekking hebben op dit voorstel op een rij gezet. Deze veelgestelde vragen zijn ingedeeld in vijf thema's en aanvullend een punt overig:

1. Professionele ontwikkeling
2. Faire en evenwichtige beloning
3. Vitaliteit
4. Wendbaarheid en flexibiliteit
5. Eerlijke verhoudingen t.a.v. pensioen
6. Overig

Dit document wordt regelmatig aangevuld met nieuwe vragen en antwoorden.

Aan het voorstel zoals door de NFU gedaan kunnen geen rechten worden ontleend/aanspraken op worden gemaakt. Dit is pas het geval wanneer er sprake is van een cao-akkoord met vakbonden en een nieuwe cao-umc is afgesproken. Tot die tijd geldt de cao-umc 2018 -2020.

1. Professionele ontwikkeling

1.1 Waarom is de NFU niet voor een persoonlijk scholingsbudget voor iedereen?

De umc's besteden nu al relatief veel geld aan scholing en ontwikkeling en willen hier verder in investeren met geld en tijd. Maar omdat elke beroepsgroep eigen wensen heeft op het gebied van scholing en ontwikkeling, willen de umc's geen persoonlijk en vast budget voor scholing vaststellen. Als umc-medewerker mag je binnen redelijke kaders zelf aangeven welke scholing en opleiding je wilt volgen in relatie tot je professionele ontwikkeling en loopbaanwensen.

- 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 stellen. Dit geldt ook voor congresbezoek.
- De NFU stelt voor een inventarisatie te doen naar (niet verplichte) kwaliteitsregisters en (wetenschappelijke) beroepsverenigingen om zo te komen tot een beperkte lijst, waarvan de opleidings- en inschrijvingskosten in redelijkheid worden vergoed.

- Vernieuwingen in het opleidingsstelsel, zoals CZO Flex Level (breed en modulair opleiden voor gespecialiseerd verpleegkundigen) zullen worden verwerkt in meer gevarieerde loopbaanpaden.
- Bij inschaling van leerlingen en professionals in opleiding zal rekening worden gehouden met relevante werkervaring en mogelijk verkorte trajecten. Bij de inschaling van leerlingen is het niveau (leerjaar) bepalend en niet het cursusjaar.
- Er zal geen eigen bijdrage worden gevraagd in de opleidingskosten voor de vervolgoopleidingen van gz-psycholoog, klinische psychologie en neuropsychologie voor zover het vervolgoopleidingen betreft die passen in de capaciteitsplanning van het Capaciteitsorgaan en er sprake is van bekostiging door VWS.

2. Faire en evenwichtige beloning

2.1 Waarom is gekozen voor gedifferentieerde beloning? Waarom krijgen umc-medewerkers niet allemaal loon erbij? Dat is toch door de politiek toegezegd?

Salarisverhoging is mede afhankelijk van politieke besluitvorming en onderhandelingen met de zorgverzekeraars over vergoedingen van de geleverde zorg. De demissionaire minister voor Medische Zorg heeft op 3 februari jl. laten weten geen uitvoering te geven aan de aangenomen motie in de Tweede Kamer voor betere arbeidsvoorwaarden van zorgpersoneel. Zonder financiële steun van de overheid hebben de umc's geen speelruimte voor betere arbeidsvoorwaarden, dit weten de vakbonden ook. Daarom hebben zij vorig jaar zomer de campagne “#een10voordezorg” gestart.

Binnen de beperkte financiële ruimte die er wel is, hebben de umc's voor de looptijd van deze cao gekozen voor gedifferentieerde verbetering van beloning voor bepaalde functies, die nu speciale waardering verdienen en niet voor een loonsverhoging voor iedereen (ook wel “generieke” loonsverhoging genoemd).

2.2 Waarom wordt gekozen voor alleen loonsverhoging voor de schalen 7 tot en met 9?

De beperkte financiële ruimte wordt gericht ingezet op de functies in de functiefamilies verzorging en verpleging, klinisch medebehandelen, klinisch ondersteunen en analytisch vanwege de volgende redenen:

- Deze functies hebben wat salaris betreft een beperkte doorgroei
- De werkdruk en schaarste is hier het grootst
- Er is sprake van achterblijvende beloning in deze schalen bij overige medewerkers op HBO werk- en denkniveau (binnen en buiten de zorg)
- De functiewaardering houdt geen rekening met de toename van de complexiteit van patiënten en technologische ontwikkelingen

2.3 Waarom krijgen medewerkers in de schalen 1 t/m 6 geen salarisverhoging?

Uit vergelijkingen met andere branches en sectoren blijkt dat de salarissen van umc-medewerkers in schaal 1 t/m 6 voor vergelijkbare functies gemiddeld genomen hoger zijn en dus concurrerend zijn.

2.4 Wat betekent een extra periodiek erbij?

En periodiek is een volgende stap in de salarisschaal en bestaat uit een salarisverhoging met een bruto bedrag. In onderstaande tabel is de verhoging van het salaris voor de medewerkers aan het eind van hun schaal uitgedrukt in een bruto bedrag en in een percentage. Medewerkers die op 1 juli 2021 één jaar of langer op het maximum van hun schaal (7, 8, 9 en voor verpleging 7, 8a, 8b, 9a en 9b) zitten, krijgen in het voorstel van de NFU per 1 juli 2021 een periodieke verhoging en op 1 juli 2022 de tweede periodieke verhoging.

Medewerkers die nog niet op het eind van de schaal zitten, krijgen in 2021 een reguliere periodieke verhoging en hebben uitzicht op uitloop in de schaal van twee extra periodieken.

De periodieke verhogingen werken door in alle aan het salaris gekoppelde arbeidsvoorwaarden, zoals vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, maar ook Toelage Onregelmatige Dienst (TOD), waarbij het voorstel van de NFU is om het maximumbedrag (grondslag) te verhogen van schaal 7 periodiek 10 naar schaal 10 periodiek 8 (€ 4.200 per maand).

Procentuele stijging bij 2 periodieken erbij voor functies in de functiefamilies Verzorging& Verpleging, Klinisch ondersteunen, Klinisch Medebehandelen en Analytisch:

2021		maandsalaris	stijging	stijging 2	%	%
schaal	periodiek	einde schaal	per periodiek	periodieken	periodiek	2 periodieken
7	10	€ 3.280				
verlenging	11	€ 3.361	€ 81		2,47%	
	12	€ 3.431	€ 70	€ 151	2,08%	4,60%
8a	7	€ 3.505				
verlenging	8	€ 3.580	€ 75		2,14%	
	9	€ 3.649	€ 69	€ 144	1,93%	4,11%
8b	10	€ 3.712				
verlenging	11	€ 3.788	€ 76		2,05%	
	12	€ 3.922	€ 134	€ 210	3,54%	5,66%
9a	6	€ 3.922				
verlenging	7	€ 4.067	€ 145		3,70%	
	8	€ 4.200	€ 133	€ 278	3,27%	7,09%
9b	8	€ 4.200				
verlenging	9	€ 4.331	€ 131		3,12%	
	10	€ 4.464	€ 133	€ 264	3,07%	6,29%

2.5 Wat wijzigt er in de toelage voor onregelmatige diensten (TOD)?

De doelgroep die recht heeft op TOD wordt uitgebreid met medewerkers in schaal 11 die onregelmatige diensten draaien. Nu is deze toelage alleen voor medewerkers t/m schaal 10.

Daarnaast wordt de grondslag waarover het TOD percentage (47% voor onregelmatige diensten doordeweeks en op zaterdag en 72% voor zon- en feestdagen) wordt berekend, verhoogd van schaal 7 periodiek 10 (€ 3.280) naar schaal 9 periodiek 7 (€ 4.067). Dit is gelijk aan schaal 10 periodiek 8.

2.6 Wijzigt er ook iets in de toelage voor aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten?

Ja, de bestaande toelage geldt voor medewerkers in de schalen t/m 10. Dit wordt uitgebreid naar alle medewerker die aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten hebben. Dus ook schaal 11 en hoger.

Deze uitbreiding geldt echter niet voor de toelage voor onregelmatige diensten TOD (zie hierboven). Deze geldt voor de schalen t/m 11.

2.7 Wat betekent OVA?

Er is in 1999 een convenant afgesproken tussen de overheid en zorgbranches over de ontwikkeling van de personele kosten in de zorg. Dit heet de Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling (OVA). De umc's zijn afhankelijk van de OVA-bijdrage voor de cao-onderhandelingen. Deze wordt gebaseerd op de gemiddelde loonontwikkeling in de markt zoals berekend door het CPB (Centraal Plan Bureau). De umc's krijgen de OVA niet automatisch maar moeten dit uitonderhandelen met de zorgverzekeraars. Door corona en de economische crisis is de OVA voor 2021 fors lager.

2.8 Hoe zit het met inflatie en koopkrachtbehoud?

Inflatie gaat over de stijging van prijzen. Door corona is de inflatie volgens het CPB op dit moment 1,4 %. Dat is laag. Dat is deels ook waarom de OVA-ruimte zo laag is. De OVA-ruimte wordt elk jaar vastgesteld op basis van de gemiddelde cao-stijging in de markt. Er wordt daarnaast ook gekeken naar ontwikkelingen m.b.t. pensioen, sociale verzekeringen en incidenteel (in-, door- en uitstroom, periodieke verhogingen etc.). Door fiscale maatregelen per 2021 behoudt vrijwel iedereen wel de koopkracht. Dat betekent dat je netto meer geld overhoudt sinds 1 januari 2021.

2.9 Krijg ik een vergoeding voor thuiswerken?

In het voorstel staat opgenomen dat vanaf 1 april 2021 medewerkers met overeengekomen thuiswerkdag(en) een thuiswerkvergoeding krijgen van € 2 netto per thuiswerkdag. Op deze dagen mag er geen sprake zijn van woon-werkverkeer, dus is er geen vergoeding voor reiskosten.

3. Vitaliteit

3.1 Waarom staat er geen concrete afspraak over werkdruk in het voorstel?

De werkdruk wordt onder andere aangepakt door:

- Mogelijkheden bieden voor uitbreiding van contracturen en formatieruimte
- Uitbreiden van het meerkeuzesysteem met ruilen geld voor vrije tijd
- Onderzoeken mogelijkheden voor een nieuwe benadering van overwerk en het instellen van een vitaliteitsbudget
- Hersteltijd na nachtdienst wordt verbeterd door recht op minimaal 14 uur rusttijd na nachtdienst

4. Wendbaarheid en flexibiliteit

4.1 Wat wordt bedoeld met wendbaarheid en flexibiliteit?

Een heldere en flexibele functiewaardering die vergelijking en doorstroom, ook extern, mogelijk maakt is van belang omdat het werk van zorgprofessionals zich snel ontwikkelt. Je hele leven werken in één bepaalde functie zal steeds meer tot de verleden tijd behoren. Verandering van functie, doorstroom, iedere dag leren zijn belangrijk. Dit vraagt om wendbaarheid en flexibiliteit van de organisatie en van medewerkers, maar biedt ook meer kansen in de snel veranderende samenleving.

5. Pensioen en gerelateerde zaken

5.1 Hoe zit het met pensioen?

Voor de pensioenvoorziening zijn de umc's verplicht aangesloten bij het ABP. Algemene ziekenhuizen en de rest van de zorg zitten van oudsher bij PFZW.

Het werkgeversdeel van de pensioenpremie dat de umc's betalen bij ABP is hoger: 70% (andere ziekenhuizen/zorginstellingen betalen 50% bij PFZW). Umc-medewerkers betalen met hun bijdrage van 30% van de pensioenpremie dus minder pensioenpremie dan medewerkers in de rest van de zorgsector, die 50% van de pensioenpremie voor hun rekening krijgen. Bovendien is de pensioenopbouw onder de ABP-pensioenregeling hoger dan bij PFZW. Het gaat om circa 10% meer.

In 2021 en 2022 is er bij ABP bovendien nog een dure overgangsregeling (extra pensioenopbouw voor medewerkers die voor 2006 in dienst waren en niet langer gebruik konden maken van de FPU/VUT). De premie bedraagt hiervoor maar liefst 3% van het salaris, die vrijwel volledig (96%) door de umc's wordt betaald (. Bij PFZW en de zorg is deze overgangsregeling in 2021 afgefinancierd en onderdeel van de pensioenregeling.

De umc's willen naar een gelijk speelveld op pensioenterrein met de algemene ziekenhuizen en zijn hierover al langere tijd in overleg met ministeries en pensioenfondsen. Naast verschil qua extra premie, die niet aan andere arbeidsvoorwaarden kan worden besteed, gaat het ook om het eenvoudige maken van mobiliteit tussen sectoren en het aangaan van samenwerkingsverbanden.

Voorbeeld

Een werknemer verdient € 3.000 bruto.

- Bij een umc betaalt deze als werknemersbijdrage bruto € 182 aan ABP.
- Bij een ander ziekenhuis betaalt deze als werknemersbijdrage bruto € 301 aan PFZW.

Het bruto verschil in werknemersbijdrage ziet er als volgt uit:

1-1-2021				ABP	PFZW	Bruto verschil
UMC	Bruto	NVZ	Bruto	UMC wn	NVZ wn	wn premie
7, 0	€ 2.422	FWG 45, 0	€ 2.319	€ 132	€ 202	€ 70
7, 10	€ 3.280	FWG 45, 12	€ 3.322	€ 206	€ 348	€ 142
8a, 0	€ 2.911	FWG 50, 0	€ 2.526	€ 174	€ 232	€ 58
8a, 7	€ 3.505	FWG 50, 12	€ 3.774	€ 227	€ 414	€ 187
8b, 0	€ 2.769	FWG 50, 0	€ 2.526	€ 162	€ 232	€ 70
8b, 10	€ 3.712	FWG 50, 12	€ 3.774	€ 246	€ 414	€ 168
9a, 0	€ 3.196	FWG 55, 0	€ 2.882	€ 199	€ 284	€ 85
9a, 6	€ 3.922	FWG 55, 12	€ 4.227	€ 266	€ 480	€ 214
9(b), 0	€ 3.050	FWG 55, 0	€ 2.882	€ 186	€ 284	€ 98
9(b), 8	€ 4.200	FWG 55, 12	€ 4.227	€ 291	€ 480	€ 189
10, 0	€ 2.911	FWG 60, 0	€ 3.322	€ 174	€ 348	€ 174
10, 12	€ 4.615	FWG 60, 12	€ 4.798	€ 329	€ 563	€ 234

5.2 Wordt bij deze cao-onderhandeling ook gesproken over de afspraken van het Pensioenakkoord?

Per 1 januari 2021 treedt de tijdelijke vrijstelling van de eindheffing van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) in werking als onderdeel van het Pensioenakkoord. Dit houdt in dat werkgevers en werknemers afspraken met elkaar kunnen maken over eerder stoppen met werken en het uitbetalen van de netto AOW-uitkering, zonder dat hier een boete tegenover staat (de zogenoemde RVU-boete). Daarnaast wordt de mogelijkheid van verlofsparen uitgebreid van 50 naar 100 keer de wekelijkse arbeidsduur, zonder dat er loonbelasting hoeft te worden betaald over het gereserveerde verlofsaldo. En de overheid biedt de mogelijkheid voor een van de standaard pensioenregeling afwijkende regeling om na 45 dienstjaren met pensioen te kunnen gaan, voordat de wettelijke pensioenleeftijd is bereikt.

De NFU is er voorstander van dat in een sectoranalyse samen met de vakbonden naar deze mogelijkheden wordt gekeken. De NFU wil daarbij de duurzame inzetbaarheid voor **alle** generaties onderzoeken, waaronder medewerkers met jonge kinderen en medewerkers met mantelzorgtaken en niet alleen voor oudere medewerkers. De regeling moet uiteindelijk wel haalbaar (gezien schaarste) en betaalbaar (beperkte financiële middelen) zijn.

Er wordt daarom samen met de vakbonden een onderzoek gestart naar deze onderwerpen via het Arbeidsmarktfonds SoFoKleS. Eventuele maatregelen komen weer terug op de cao-tafel.

5.3 Wordt “vervroegd uittreden” (bijv. 3 jaar eerder stoppen voor je AOW-leeftijd met een AOW vergoeding) ook meegenomen in de cao-overleg?

De verwachting is dat dit niet in een kortlopende cao geregeld kan worden. Er moet eerst onderzoek plaatsvinden en daarna volgt besluitvorming.

Via het arbeidsmarktfonds (SoFoKleS) wil de NFU een sectoranalyse laten uitvoeren naar duurzame inzetbaarheid voor alle leeftijdsgroepen. Voor de umc's is het belangrijk dat generatiebeleid zich richt op alle generaties en niet uitsluitend wordt beperkt tot oudere medewerkers. Daarom spreken wij van generatiesbeleid. De NFU wil kijken naar maatregelen die niet alleen gericht zijn op ouderenbeleid, maar ook de jongere generatie kunnen ontlasten bij de samenloop van werk met ouderschap van jonge kinderen, mantelzorg voor hulpbehoevende ouderen en andere taken.

De maatregel om 3 jaar voor AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken is één van de opties uit het Pensioenakkoord en wordt ook meegenomen in de sectoranalyse. Het is vervolgens aan de NFU en de vakbonden om op de cao tafel hier al dan niet opvolging aan te geven. Dit zal ook afhangen van de uitkomst van het onderzoek. Denk bijvoorbeeld aan een passende maatregel in de cao die voor alle generaties oplossingen biedt en die haalbaar (gezien schaarste op de arbeidsmarkt) en betaalbaar is.

6. Overig

6.1 Wat zijn studieafspraken?

Op sommige thema's kunnen op dit moment nog geen concrete afspraken worden gemaakt. Deze onderwerpen worden verder onderzocht (vandaar de term "studieafspraken") of worden nog verder besproken door de onderhandelingspartijen. Ze blijven onder de aandacht om in een volgende cao wel concrete afspraken over te maken.

6.2 Wat wordt de looptijd van deze cao?

Zowel vakbonden als de NFU willen een kortlopende cao afspreken. Voorgesteld wordt een cao aan te gaan voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022 (één jaar).

6.3 Geldt deze cao ook voor onderwijs en wetenschap?

De cao-umc geldt voor alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben met een universitair medische centrum, of voor personen die andersoortige afspraken hebben met een umc, zoals stagiaires en coassistenten. De medische faculteiten zijn met de academische ziekenhuizen gefuseerd en vormen samen een umc. Medewerkers werkzaam in onderwijs en wetenschap vallen onder de cao-umc. De uitzondering hierop vormt Maastricht UMC + waar de medische faculteit en gezondheidswetenschappen onder de universiteit vallen. Medewerkers die in dienst zijn van een universiteit vallen onder de CAO Nederlandse-Universiteiten.