

Veelgestelde vragen cao-onderhandelingen voor een nieuwe Cao umc 2021

Bijgewerkte versie 18 maart 2021

Op 12 maart jl. hebben de cao-delegatie van de NFU en de vakbonden het zesde overleg gehad over een nieuwe cao. Naar aanleiding van dit overleg zijn deze veelgestelde vragen bijgewerkt. Deze zijn ingedeeld in algemeen, vijf thema's en aanvullend een punt overig:

Algemeen

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

Inhoudelijke verbeteringen en wijzigingen kunnen pas worden doorgevoerd als er sprake is van een definitief cao-akkoord. Tot die tijd geldt de Cao umc 2018-2020. Onderstaande vragen en antwoorden betreffen een tussenstand van de cao-onderhandelingen, hier kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Algemeen

a. In welke fase bevinden zich de cao-onderhandelingen?

Vanaf de start van het cao-overleg was sprake van een spagaat tussen verwachtingen en financiële mogelijkheden. De NFU heeft ingezet op een beleidsrijke insteek op basis van vijf leidende principes voor ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden:

1. Aantrekkelijk en uniek
2. Faire en evenwichtige beloning
3. Vitaliteit en werkgelegenheid
4. Wendbaarheid en flexibiliteit
5. Eerlijke verhoudingen t.a.v. pensioenbijdragen

Bij de nadere concretisering is gekeken naar de uitkomsten van de dialoogsessies en naar de vijf

inzetbrieven van vakbonden. Dit heeft op hoofdlijnen geleid tot inhoudelijke afspraken met vakbonden over:

- Scholing en ontwikkeling
- Verlenging salarisschalen met twee periodieken voor patiëntgebonden functies in de middengroepen
- Verhoging grondslag Toelage Onregelmatige Dienst
- Thuiswerkvergoeding van 2 euro netto
- Studies naar modernisering hoofdstuk academisch medisch specialisten, actualisering functiewaardering en gelijk speelveld pensioenen

Voor een eenjarige cao zitten we op hetgeen de NFU nog financieel verantwoord acht. Vakbonden hebben bovenop het inhoudelijk pakket een aanvullende eis van 3% structurele loonsverhoging voor alle umc-medewerkers. De NFU heeft in het overleg van 12 maart aangegeven vast te willen houden aan de inhoudelijke lijn en wat de financiële mogelijkheden betreft af te willen wachten waar een nieuw kabinet mee komt en hoe het SER-advies luidt. Er is in de Tweede Kamer nog nooit zoveel gesproken over investeren in arbeidsvoorwaarden voor zorgpersoneel. Met uitzondering van VVD pleiten alle grote politieke partijen hiervoor in hun verkiezingsprogramma's. Minister Van Ark verwijst na het aannemen van eerdere moties ook naar het nieuwe kabinet en SER-advies over de aanpak van arbeidsmarktknelpunten in de zorg. Dit SER-advies wordt eind maart of begin april verwacht.

Zolang er nog geen akkoord is over het totaal kunnen afzonderlijke afspraken nog niet worden doorgevoerd.

b. Wat is naar aanleiding van het overleg op 12 maart 2021 veranderd ten opzichte van het voorstel van 5 februari?

In het overleg tussen de cao-delegatie van de NFU en de vakbonden op 12 maart heeft de NFU het aanvullende voorstel gedaan om de beloning voor medewerkers in patiëntgebonden functies in schaal 10 ook in aanmerking te laten komen voor extra periodieke verhogingen. Hiervoor is gekozen omdat de verschillen tussen schaal 9 en 10 anders minimaal worden door de verhogingen van schaal 9 en 9b. Voor een evenwichtig functiegebouw met bijbehorende salarisschalen is dit niet wenselijk. Met dit voorstel is gehoor gegeven aan de oproep van onder meer verpleegkundig specialisten, orgaandonatiecoördinatoren en leidinggevenden in de verpleging om ook naar de doorgroei van schaal 10 te kijken gezien hun verantwoordelijkheden, bevoegdheden en aanvullend genoten opleidingen.

De NFU wil graag schaal 10 met twee periodieken verhogen en schaal 10 vanaf periodiek 2 laten starten voor doorlopende loopbaanmogelijkheden voor medewerkers in verzorging en verpleging, klinisch ondersteunen, klinisch medebehandelen en analytisch.

Vanwege opschorting van het cao-overleg is dit voorstel inhoudelijk op 12 maart niet met vakbonden besproken.

c. Waarom kunnen de wijzigingen en verbeteringen waar de NFU en vakbonden het wél over eens zijn, niet alvast worden doorgevoerd?

Een cao bestaat uit een groot pakket aan uiteenlopende arbeidsvoorwaarden. Ook aanpassingen die niet direct betrekking hebben op het salaris kunnen geld kosten. Daarom geldt dat elke aanpassing in het licht van het totale voorstel aan wijzigingen bezien en gewogen moet worden. Vakbonden en werkgeversorganisaties sluiten pas een nieuwe cao af als er over het totaal aan wijzigingen een onderhandelingsresultaat is bereikt. Het resultaat van onderhandelingen wordt vervolgens door vakbonden voorgelegd aan hun leden en door de cao-delegatie aan het NFU-bestuur (deze bestaat uit de voorzitters van de Raden van Bestuur van de umc's).

Na instemming van achterbannen wordt het resultaat van onderhandelingen omgezet in een definitief akkoord en worden de cao-teksten aangepast. Deze vertaalslag en uitwerking in een nieuwe cao gaat in overleg tussen cao-partijen en leidt tot een nieuw cao-boekje. De nieuwe cao werkt rechtstreeks door in de individuele arbeidsovereenkomsten. In de nieuw af te spreken cao is ook terug te vinden wanneer bepaalde wijzigingen ingaan en of dit al dan niet met terugwerkende kracht ingaat.

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 in het jaargesprek zelf aangeven welke scholing en opleiding je wilt volgen in relatie tot je professionele ontwikkeling en loopbaanwensen binnen het umc.

Er is met vakbonden gesproken over het opnemen van de volgende afspraken in de cao:

- Ieder umc stelt een strategisch opleidingsplan op.
- Werkgever en werknemer dragen zorg voor een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Wanneer niet aan de scholingsbehoefte kan worden voldaan dan kan de medewerker hiertegen de interne bezwaarprocedure volgen.
- 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.
- Er wordt een inventarisatie gedaan door cao-partijen naar (niet verplichte) kwaliteitsregisters en (wetenschappelijke) beroepsverenigingen om zo te komen tot een beperkte lijst, waarvan de opleidings- en inschrijvingskosten in redelijkheid worden vergoed.
- 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 vervolgoedingen van gz-psycholoog, klinische psychologie en neuropsychologie.

NFU en vakbonden zijn het inhoudelijk eens over aanvullende afspraken op het terrein van scholing en ontwikkeling, maar er is pas sprake van een akkoord wanneer overeenstemming over het totaal aan wijzigingen in de cao is bereikt (zie ook vraag c onder Algemeen).

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).

Vakbonden zijn hierin meegegaan, maar wensen daarbovenop een structurele en generieke loonsverhoging. De NFU heeft tijdens het overleg van 12 maart aangegeven hiervoor geen financiële middelen te hebben en eerst af te willen wachten waar een nieuw kabinet mee komt mede op basis van een SER advies over het oplossen van arbeidsmarktknelpunten in de zorg.

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

Op 12 maart 2021 heeft de NFU het voorstel aan de vakbonden gedaan om ook medewerkers met patiëntgebonden functies in schaal 10 mee te nemen in deze loonsverhoging.

De gerichte loonsverhoging gebeurt door verlenging van de salarisschalen met twee periodieken. Voorgesteld is om medewerkers die op 1 juli 2021 één jaar of langer op het maximum van de schaal (7 tot en met 10) zitten een periodieke verhoging krijgen. Op 1 juli 2022 volgt de tweede periodieke verhoging.

Verder is voorgesteld om de periodieke verhoging te verrekenen met een eventuele functioneringstoelage of arbeidsmarkttoelage. De toelage wordt hiermee een vast onderdeel van het salaris.

2.2a Waarom doet de NFU het voorstel om medewerkers met patiëntgebonden functies in schaal 10 nu ook een salarisverhoging te geven?

Hiervoor is gekozen omdat de verschillen tussen schaal 9 en 10 anders minimaal worden door de verlenging van schaal 9 en 9b voor verpleegkundigen.. Voor een evenwichtig functiegebouw met bijbehorende salarisschalen is dit niet wenselijk.

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 en dus concurrerend zijn.

In de laatste Cao umc (2018 -2020) hebben alle umc-medewerkers een extra maandsalaris ontvangen door een structurele salarisverhoging van 2,5% (1-8-2018), 2,75% (1-8-2019) en 3% (1-1-2020). Door de economische situatie, doorlopende kosten van de vorige cao en pensioenpremiestijging is er nu sprake van een beperkte loonruimte. De NFU heeft er voor gekozen om de beperkte loonruimte gericht in te zetten voor specifieke groepen.

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

In het aanvullende voorstel van 12 maart 2021 gaat het in schaal 10 om boven het maximum (€4.615) een extra periodiek (€ 4.763) en een tweede periodiek (€ 4.901) toe te voegen. Over dit voorstel heeft geen overleg plaatsgevonden met vakbonden.

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 11a (arts-assistenten) 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?

Er ligt nu op de cao-tafel 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
- 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 professionals in zorg, onderwijs en onderzoek 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 Waarom zetten umc's in op 'eerlijke verhoudingen t.a.v. pensioenbijdragen' en 'een gelijk speelveld'?

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. Hoewel beide fondsen op hoofdlijnen goed vergelijkbaar zijn, bestaan er wel belangrijke verschillen. Dit zorgt ervoor dat de umc's op dit punt een vreemde eend in de bijt zijn binnen de zorgsector.

In de afgelopen jaren zagen we bij PFZW een rustiger beeld m.b.t. de premies. Waar bij het ABP de premie vaker stijgt en daalt, is de premie bij PFZW stabiel geweest. Op dit moment is de premie bij PFZW hoger dan bij het ABP. De pensioenopbouw, ofwel 'aanspraken' zijn bij ABP wat meer (circa 10%). Er is sprake van een andere premieverdeling tussen het deel dat werkgevers en werknemers betalen (ABP: 70/30% versus PFZW: 50/50%). Daarnaast betalen werkgevers bij het ABP op dit moment nog een forse premie voor een overgangsregeling.

Deze verschillen maken dat de umc's steeds goed rekening moeten houden met de ontwikkelingen van het ABP t.o.v. PFZW als het gaat om het tot stand brengen van concurrerende arbeidsvoorwaarden binnen de zorgsector. Het aandeel pensioen is hierbij steeds een belangrijke factor.

Naast het verschil in premie zijn er ook andere overwegingen waarom de umc's pleiten voor een hernieuwde studie naar een gelijk speelveld op pensioengebied binnen de zorgsector. Het gaat de umc's ook om het eenvoudiger maken van mobiliteit binnen de zorg en het aangaan van samenwerkingsverbanden, waar nu vaak ingewikkelde constructies met betrekking tot de pensioenvoorziening noodzakelijk zijn.

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.