



Veelgestelde vragen Cao-akkoord tussen NFU en NU'91 d.d. 17-9-2021

Datum 17-9-2021

Onderstaande vragen en antwoorden gaan over het akkoord voor de Cao umc 2022-2023 dat op donderdag 16 september 2021 door de NFU en NU'91, de beroepsorganisatie voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen, is ondertekend.

1. De NFU onderhandelde met vijf vakbonden. Eén van de vijf stemt nu in met het eindbod. Is er dan een cao?

Ja, er is een cao. Een cao kan worden gesloten tussen de werkgeversorganisatie en één werknemersorganisatie. De NFU streeft er wel naar om de cao met zoveel mogelijk partijen te sluiten en roept de CNV, FNV, LAD en FBZ daarom op om dit cao-akkoord mede te ondertekenen. Dan kunnen we gezamenlijk aan de slag met de uitwerking.

2. Is de inhoud van het cao-akkoord van 16 september j.l. hetzelfde als het eindbod van 5 september j.l.?

Op één punt na is de inhoud hetzelfde. Naar aanleiding van de feedback uit de cao-informatiebijeenkomsten die in alle umc's zijn gehouden, heeft de NFU besloten om in het cao-akkoord de verzorgenden mee te nemen bij de hogere beloning voor de middengroepen in de patiëntenzorg. Verder is de voorwaarde voor de eenmalige uitkering verduidelijkt. Er stond dat je op 31 december 2021 zes maanden bij een umc in dienst moet zijn. Dit is nu veranderd in 1 januari 2022. Op 1 januari 2022 gaat deze cao in werking en is dus van toepassing op medewerkers die op 1 januari 2022 in dienst zijn.

3. Geldt dit als een nieuw eindbod?

Er is geen sprake van een nieuw eindbod. Het eindbod is omgezet in een cao-akkoord. De verzorgenden zijn toegevoegd aan de middengroep voor wie de hogere beloning geldt.

4. Nog niet alle vakbonden hebben formeel gereageerd op het eindbod. Wat gebeurt er met hun eventuele reactie?

Een formele reactie van de andere vakbonden is nog mogelijk. De NFU streeft er naar om de cao met zoveel mogelijk partijen te sluiten en roept de CNV, FNV, LAD en FBZ daarom op om dit cao-akkoord mede te ondertekenen.

5. Er zijn acties aangekondigd voor 28 september a.s. Gaan die door?

Deze kunnen doorgaan. Partijen hebben stakingsrecht tijdens een cao-traject, maar wel binnen bepaalde grenzen. Een belangrijke afweging is bijvoorbeeld dat de gezondheid van medewerkers en patiënten niet in gevaar mag komen.

6. De NFU baseert zich voor wat betreft de extra salaris voor de middengroepen in de patiëntenzorg onder ander op het SER-advies voor de zorg. Waarom?

Het [SER-advies](#) laat de historische achterstand zien in de beloning voor de middengroepen. Door deze groep nu een hogere beloning te geven, wordt een stap gezet om de achterstand in te lopen.



7. Welk percentage umc-medewerkers valt in de groep die 3,5% krijgt? Om hoeveel medewerkers gaat het ?

Het gaat om circa 33% van de medewerkers.

8. Wie valt er onder de groep verzorgenden?

Over de groep verzorgenden staat het volgende in het cao akkoord: 'Er volgt een uitwerking van welke functies hiertoe worden gerekend'. Dit, omdat umc's naast normfuncties ook eigen functies kennen en met functietyperingen werken.

9. Het SER-advies adviseert dat er iets extra's nodig is voor de middengroepen in de zorg. Nu lijkt de 3,5% voor de middengroepen ten koste te gaan van de rest van de medewerkers?

Met de nieuwe cao zetten we een stap in de richting van een evenwichtige beloningsstructuur. De middengroepen die in de nieuwe cao een hogere beloning krijgen, lopen op dit moment nog achter ten opzichte van de beloningen in vergelijkbare functies buiten de zorgsector. De functiegroepen onderaan het loongebouw verdienen gemiddeld marktconform. Er wordt dus een inhaalslag gemaakt om de achterstand in de beloning van de middengroepen in de zorg in te lopen. Doordat een groot deel van de financiële ruimte nu naar deze groep gaat, is er in deze cao-ronde beperkte ruimte voor de rest van de medewerkers. We blijven aankloppen bij het kabinet voor extra geld voor umc-medewerkers.

10. Geldt de nieuwe cao met terugwerkende kracht?

De cao gaat in op 1 januari 2022, als de geldende cao afloopt,. De Cao umc 2018-2020 is namelijk verlengd met een jaar. Er is geen sprake van terugwerkende kracht.

11. De umc's zijn financieel de meest gezonde zorgsector, blijkt uit een jaarlijkse rating van adviesbureau EY over 2020. Waarom is er dan toch geen structurele salarisverhoging mogelijk voor alle medewerkers?

Door de economische situatie, doorlopende kosten van de vorige cao en pensioenpremiestijging is er dit jaar sprake van een beperkte loonruimte:

- Door Covid-19 en de economische crisis is de OVA voor 2021 fors lager.
- Conform de laatste Cao umc hebben alle umc-medewerkers per 1 augustus 2020 een structurele salarisverhoging van 3% gekregen en deze werkt qua kosten door in 2021.
- Doordat de umc's verplicht de pensioenen verzekeren bij ABP zijn de werkgeverslasten voor pensioenpremies aanzienlijk hoger dan in de rest van de zorg.

Salarisverhoging is mede afhankelijk van politieke besluitvorming en onderhandelingen met de zorgverzekeraars over vergoedingen van de geleverde zorg. Zonder financiële steun van de overheid hebben de umc's geen speelruimte voor betere arbeidsvoorwaarden. De realiteit is ook dat er geen geld bijkomt in de zorg. We hebben te maken met een knellend hoofdlijnenakkoord Medisch Specialistische Zorg waarbij het volume in de curatieve zorg niet mag groeien, ondanks toenemende zorgvraag, technologische ontwikkelingen en verhoging van prijzen voor dure geneesmiddelen. Tot nu toe is geen uitvoering gegeven aan de aangenomen moties in de Tweede Kamer. Op donderdag 16 september is wederom een motie van deze strekking aangenomen door de Tweede Kamer. Het is nu afwachten wat het kabinet hiermee doet.



12. Beperkt de blijvende/structurele verhoging van de salarissen zich tot 1% respectievelijk 3,5%?

Nee. In 2023 geldt de gemiddelde salarisverhoging in de markt-cao's als leidraad voor de loonsverhoging. Wij weten nu niet wat deze is. Najaar 2022 is hier meer duidelijkheid over. Hoe deze salarisverhoging wordt verdeeld, is punt van overleg tussen cao-partijen. Daarnaast kunnen in 2022 of later extra gelden beschikbaar komen vanuit het kabinet. In dat geval worden hierover afspraken gemaakt tussen cao-partijen.

13. Waarom geldt de nieuwe cao niet met terugwerkende kracht over 2021?

Omdat het partijen niet is gelukt gezamenlijk de lopende cao aan te passen. In 2021 loopt deze ongewijzigd door tot eind 2021. Vanaf 1 januari 2022 gaat de nieuwe cao in. Die geldt tot en met 1 januari 2024 (twee jaar). Ter compensatie van het later doorvoeren van eerder voorgestelde verbeteringen voor 2021 wordt in januari 2022 een eenmalige vergoeding gegeven.

14. Waarom betreft de cao de jaren 2022-2023 en niet 2021?

De lopende cao is niet opgezegd en loopt door tot 31 december 2021. Partijen hadden de ambitie om die aan te passen en te verbeteren, maar zijn daar niet uitgekomen. Daarom komt er een nieuwe cao, met daarin een eenmalige financiële tegemoetkoming voor het feit dat er in 2021 geen veranderingen konden plaatsvinden.

15. Wanneer hebben umc-medewerkers voor het laatst loonsverhoging gehad?

Conform de laatste Cao umc (2018-2020) hebben alle umc-medewerkers per 1 augustus 2020 een structurele salarisverhoging van 3% gekregen.

16. Waarom is de financiële ruimte van de umc's in 2021 beperkt?

Door de economische situatie, doorlopende kosten van de vorige cao en pensioenpremiestijging is er dit jaar sprake van een beperkte loonruimte. Zie verder vraag 11.

17. Wat is de 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.

18. Wat als er toch nog geld uit Den Haag komt?

Als er geld van het kabinet komt, zetten we dat in voor arbeidsvoorwaarden voor umc-medewerkers. Dit gebeurt in overleg met de vakbonden.
