

Bod werkgevers cao-overleg 15 april 2024

De werkgevers willen de positieve trend in de salarisontwikkeling verder verbeteren. De afgelopen cao is tussentijds opengebrouwen om de salarissen additioneel 5% te laten stijgen ondanks dat dit volgens de afspraken niet nodig was. Ook nu zoeken de werkgevers naar de maximale mogelijkheden. De werkgevers zijn bereid vooruit te lopen op de onderhandelingen met zorgverzekeraars en ook de nacalculatie op te nemen in de salarisontwikkeling in 2025. Die gedachte is verwerkt in onderstaand voorstel.

2024 (jaar 1):

- Additioneel 2,0% per AVV-datum (e.g. 1 juli 2024) – in aanvulling op de 2,5% loonsverhoging per 1 januari 2024.
- Kilometervergoeding € 0,22 per km (ook voor fietsen).
- Aanvulling van het ouderschapsverlof van de wettelijke 70% tot 100%.
- Een jubileumuitkering van ¼ maandsalaris na de eerste 5 jaar werkervaring bij een werkgever.

- Het opnemen van een recht op onbereikbaarheid (met een nadere praktische invulling voor zowel de werkgever als de werknemer).
- Bijdrage aan duurzame inzetbaarheid middels van een sector breed beschikbaar online leerplatform en het vitaliteitsprogramma vanuit het SBA fonds.

Met het openbreken van de afgelopen cao en het voorliggende bod is het totaalpakket in 2023 en 2024 groter dan het voorlopige OVA-percentage dat gehanteerd wordt tijdens de onderhandelingen met zorgverzekeraars.

2025 (jaar 2):

- Loonsverhoging op 1 juli 2025 gelijk aan het voorlopig OVA-percentage + nacalculatie. Toelichting: met OVA-percentage wordt bedoeld het voorlopige OVA cijfer dat de NZa publiceert, waarbij het gepubliceerde getal op 30 september 2024 wordt gehanteerd. Met de nacalculatie wordt verwezen naar de NZa handvatten. De nacalculatie is het verschil tussen het definitieve OVA-percentage 2024 - dat de NZa publiceert in het voorjaar van 2024 - en het voorlopige OVA-percentage 2024 (zijnde 4,94%).
- Kilometervergoeding € 0,23 per km (ook voor fietsen).

Over de looptijd van de cao richting de volgende cao-onderhandelingen

- Een protocolafpraak te maken om gezamenlijk te gaan onderzoeken of er een betere systematiek is dan de JUS.
- Een protocolafpraak te maken om gezamenlijk te gaan onderzoeken of een ander functiewaarderingsysteem (met periodiek onderhoud) mogelijk is zoals de fwg 3.0 die in ziekenhuizen wordt gebruikt.

Optie

- Verdeling pensioenafdracht veranderen in 50-50, waarbij de ontstane loonruimte volledig ingezet wordt voor een loonsverhoging. Hiermee wordt de verdeling van de pensioenafdracht meer marktconform en kunnen de lonen extra worden verhoogd.