

Q: Is het salaris van verpleegkundige niet veel te laag, bijvoorbeeld ten opzichte van leraren in het basisonderwijs?

A:

- Op basis van informatie uit salarisschalen kan een vergelijking worden gemaakt tussen het salaris van een hbo-verpleegkundige met de eveneens hbo-opgeleide leraren in het basis- en voortgezet onderwijs.
- Daaruit blijkt dat het salaris van hbo-verpleegkundige op een vergelijkbaar niveau ligt met die van een hbo-docent in het onderwijs.
- Daarbij geldt dat de beloning van de individuele werknemer in de zorg (en het onderwijs) in belangrijke mate afhangt van de zwaarte van de ingevulde functie, de inschaling, het aantal gewerkte al dan niet onregelmatige (contract)uren en de van toepassing zijnde cao.

(10)(2a)

Q: De financiële doorgroei bij verpleegkundige is beperkt, bijvoorbeeld ten opzichte van het basisonderwijs. Wat gaat u hieraan doen?

A:

- Het klopt wel dat hoogste loonschaal voor leraren wat verder door loopt dan de hoogste loonschaal waar hbo-verpleegkundigen doorgaans in zitten.
- Maar ook een verpleegkundige kan behoorlijk doorgroeien in salaris middels het doorstromen naar zwaardere functies, bijvoorbeeld door zich te specialiseren of leidinggevende taken op zich te nemen.
- Een verpleegkundige kan hierdoor doorgroeien van fwg 40 (in principe laagste schaal waarin mbo-verpleegkundigen zitten) naar fwg 55 of soms wel fwg 60.
- Het is wel belangrijk dat verpleegkundigen die doorgroeimogelijkheden ook wordt geboden. Niet alleen voor de doorgroei in salaris, maar ook voor het bieden van nieuwe uitdagingen.

Q: De ABP-premie is de afgelopen periode hard toegenomen en de verwachting is dat die ook de komende periode verder gaat stijgen. Doordat bij het ABP (waaronder umc's) de werkgever 70% van de premie betaald en bij PFZW (andere werkgevers binnen de zorg) maar 50%, houden de umc's in vergelijking met de rest van de zorg relatief weinig financiële ruimte over voor het bieden van loonsverhoging. Moeten de umc's hier niet voor worden gecompenseerd?

A:

- De premieverdeling tussen werkgevers en werknemers is een keuze van sociale partners.
- Overigens maakt de premieverdeling weinig uit voor de stijging van het netto-salaris van de zorgmedewerker. Bij bijvoorbeeld een 50-50-verdeling kan de NFU weliswaar een hogere bruto-loonstijging aan de bonden bieden, maar dit vertaalt zich niet in een hoger nettoloon doordat de werknemers zelf meer pensioenpremie moet betalen.
- Tot slot worden de umc's via de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (OVA) jaarlijks financieel gecompenseerd voor eventuele stijging van de pensioenpremielasten in de markt.

Q: Is het hoofdlijnenakkoord niet financieel te krap, zoals (10)(2e) stelt?

A:

- Ten eerste geldt dat de hoofdlijnenakkoorden niet alleen financiële afspraken bevatten. Er zijn ook vele inhoudelijke afspraken gemaakt.
- De coronacrisis zal invloed hebben op de inzet die gepleegd kan worden op de realisatie van deze inhoudelijk punten. Tijdens bestuurlijke overleggen zal dit met partijen worden besproken.
- Ten aanzien van de financiële afspraken geldt dat het op dit moment nog niet bekend wat de financiële gevolgen zijn van de coronacrisis.
- Het moge duidelijk zijn dat extra kosten die in 2020 worden gemaakt niet binnen de kaders van de hoofdlijnenakkoorden hoeven te blijven. Zowel voor de meerkosten als gevolg van corona, als de continuïteitsbijdrage geldt dat het macrobeheersinstrument niet van toepassing is.
- Het is nog niet bekend in hoeverre er in 2021 nog sprake is van coronazorg of inhaalzorg.