Vergelijkingsonderzoek primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden AIOS
Samenvatting

In opdracht van
SBOH

SBOH
voor artsen in opleiding

FWG
Progressional People

Utrecht, 27-6-2023

Samenvatting

Conclusies

- Het salaris (lees: het niveau van de salarisschalen) ligt voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC duidelijk hoger dan voor de CAO SBOH.
- Het salaris van een aios in dienst van SBOH ligt lager dan van aios in de andere onderzochte sectoren.
- Dit wordt mede veroorzaakt door lagere schaalbedragen, met daarbij wel de opmerking dat voor de aios bij SBOH een lager aantal uren voor een volledige werkweek geldt.
- Daarnaast kent de CAO SBOH een lagere eindejaarsuitkering.
- Het salarisverschil wordt vergroot doordat bij SBOH minder ervaringsjaren worden meegeteld bij indiensttreding (met het risico op salaristerugval bij de start van de opleiding als gevolg) en doordat aios bij SBOH minder kunnen doorgroeien in salaris doordat de salarisschalen van de CAO SBOH minder tredes kennen.
- Anderzijds is het aantal verlofuren per jaar bij SBOH groter dan bij de andere cao's.
- De andere vergeleken arbeidsvoorwaarden zijn min of meer vergelijkbaar, met over en weer wat kleine plussen en minnen tussen de verschillende cao's.
- Voor wat betreft de pensioenpremieverdeling bestaat er nog een te benoemen verschil tussen de CAO UMC en de andere cao's. Bij de UMC's betaalt de werkgever een groter deel van de pensioenpremie, wat betekent dat de aios netto meer overhoudt van iedere euro aan brutosalaris.
- Overall conclusie: vooral op basis van de vaste primaire arbeidsvoorwaarden is de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket van de aios in dienst van SBOH het laagst van alle sectoren. Daarbij is de waarde van het pakket van de aios HA het laagst en bestaan er voor de aios M+G juist extra's die het verschil t.o.v. andere cao's verkleinen.

Aanleiding

In de CAO SBOH 2022-2023 is afgesproken dat SBOH – in nauwe afstemming met de LAD –door een externe partij een beloningsonderzoek laat uitvoeren om inzichtelijk te maken hoe de primaire arbeidsvoorwaarden van aios in dienst van SBOH zich verhouden tot de primaire arbeidsvoorwaarden van aios die niet in opleiding zijn via een dienstverband bij SBOH.

(Grote) verschillen in beloning en arbeidsvoorwaarden tussen de aios in de verschillende clusters worden door SBOH als onwenselijk beschouwd. In de praktijk bestaat het beeld dat de arbeidsvoorwaarden van aios die elders (niet bij SBOH) in dienst zijn, beter zouden zijn dan de arbeidsvoorwaarden van de CAO SBOH.

Dit beloningsonderzoek maakt inzichtelijk *of* en *in welke mate* dit het geval is door in beeld te brengen hoe een samengesteld pakket aan arbeidsvoorwaarden op basis van de CAO SBOH zich verhoudt tot diezelfde arbeidsvoorwaarden op basis van relevante andere (zorg)cao's.

Dit inzicht wordt door SBOH mede van belang geacht met het oog op de constatering dat de huidige instroom bij diverse medische vervolgopleidingen voor artsenberoepen buiten het ziekenhuis fors achterblijft bij het aantal opleidingsplaatsen dat het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) nodig vindt en beschikbaar heeft gesteld.

Uitvoering

Het beloningsonderzoek is in opdracht van SBOH uitgevoerd door FWG Progressional People in de periode medio maart tot begin juni 2023.

Bij de start van het onderzoek is een situatiekaart opgesteld waarmee onder andere in kaart is gebracht hoe en in welke aantallen de populatie van aios is verdeeld over de verschillende profielen en onder welke cao een aios kan vallen tijdens de opleiding.

In overleg met SBOH en LAD is de oorspronkelijke reikwijdte van het onderzoek (aios) bij de start van het onderzoek enigszins verbreed door ook aandacht te geven aan het verschil in beloning tussen een anios, die als basisarts werkzaam is, en een (startende) aios. Verder is het begrip primaire arbeidsvoorwaarden verbreed naar een samengesteld pakket aan primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Voor de vergelijking van de arbeidsvoorwaarden van de aios is gekozen voor een vergelijking van de CAO SBOH met de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO UMC.

Deze vergelijking bestaat uit een kwalitatief deel en een kwantitatief deel. In het kwalitatieve deel is voor een pakket van 15 arbeidsvoorwaarden een beschrijvende vergelijking van de cao's gemaakt. Voor het kwantitatieve deel is de totale waarde van de vaste primaire arbeidsvoorwaarden van de aios op verschillende momenten van de opleiding (persona's) tegen elkaar afgezet.

Voor een vergelijking van de beloning van een anios ten opzichte van een aios onder de CAO SBOH is gekeken naar de CAO Ziekenhuizen, de CAO UMC, de CAO SGO, de CAO UWV, de CAO VVT en de CAO Gehandicaptenzorg.

Voor de eenheid van vergelijken is overal de peildatum van 1 januari 2023 gehanteerd.

Een klankbordgroep van aios heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het onderzoek door mee te denken over de afbakening van het onderzoek (welke cao's worden in het onderzoek betrokken, welke arbeidsvoorwaarden zouden in de pakketvergelijking meegenomen moeten worden), door ervaringen en beleving over beloning en arbeidsvoorwaarden en profielkeuze in te brengen en door feedback te geven op tussentijdse bevindingen.

Pakketvergelijking kwalitatief

In de kwalitatieve pakketvergelijking zijn de arbeidsvoorwaarden van aios onder de CAO SBOH op de onderstaande 15 onderdelen vergeleken met de arbeidsvoorwaarden van aios onder de CAO Ziekenhuizen, CAO UMC en CAO GGZ:

1. Arbeidsduur
2. Salaris
3. Vakantietoeslag
4. Eindejaarsuitkering
5. Vakantiedagen
6. Reiskostenvergoeding
7. Verhuiskostenvergoeding
8. Vergoeding registratiekosten (RGS en BIG)
9. Vergoeding opleidingskosten
10. Onkostenvergoeding
11. Vergoeding overwerk
12. Vergoeding onregelmatige dienst (ORT)
13. Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten
14. Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof
15. Werkgeversbijdrage pensioenpremie

Zonder de nuances van de uitkomsten per onderdeel tekort te willen doen kunnen de *overall* uitkomsten van de pakketvergelijking als volgt wordt samengevat:

- Voor de arbeidsduur geldt dat de *feitelijke* voltijdnorm door toepassing van het principe van de *normatieve werkweek* voor aios bij de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC aanmerkelijk hoger ligt dan voor de SBOH-aios.

  Dit gegeven kan als nota bene in aanmerking worden genomen bij de vergelijking van de salarisschalen van de verschillende cao's (en heeft bijvoorbeeld ook doorwerking naar de vergoeding voor overwerk).

- Het salaris (lees: het niveau van de salarisschalen) ligt voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC duidelijk hoger dan voor de CAO SBOH.

  Daarbij geldt dat de salarisschalen van de CAO SBOH, CAO Ziekenhuizen en CAO GGZ zijn gebaseerd op een 38-urige werkweek. De salarisschaal van de CAO UMC is gebaseerd op een 46-urige werkweek.

- In het verlengde daarvan ligt het niveau van het pakket aan vaste primaire arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC duidelijk hoger dan in de CAO SBOH. Dat heeft doorwerking naar de pensioenopbouw en de omvang van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie.

- Op de onderdelen die gaan over kostenvergoedingen (zoals reiskosten, verhuiskosten en opleidingskosten) kan de CAO SBOH als gelijkwaardig aan de andere cao's worden beschouwd.

- Dat geldt ook voor de onderdelen die gaan over bijzonder verlof.

- Als het gaat over de vergoeding van overwerk, onregelmatigheid en bijzondere diensten kan de CAO SBOH als gelijkwaardig tot (op onderdelen) beter dan de andere cao's worden beschouwd.

- De CAO SBOH kent de aios meer vakantieverlof toe dan de andere cao's. Als we daarbij ook het verschil in feitelijke voltijdnorm tussen de CAO SBOH en de anders cao's in aanmerking nemen, steekt de CAO SBOH op dit onderdeel 'ruimer in zijn jas'.

- Op het onderdeel pensioen is geen inhoudelijke vergelijking van de pensioenregelingen gemaakt maar volgt uit de vergelijking van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie dat de CAO SBOH op dit punt (met een klein plusje) gelijkwaardig is aan de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ en dat de CAO UMC daar een duidelijke plus heeft. Dat laatste geldt dan weer niet ten opzichte van de aios M+G onder de CAO SBOH. Voor deze aios is een afwijkende werkgeversbijdrage in de pensioenpremie van toepassing die nagenoeg gelijk is aan die onder de CAO UMC.

In de navolgende tabel zijn de hiervoor beschreven bevindingen en conclusies van de pakketvergelijking visueel samengevat door met behulp van kleuren "scores" per onderdeel toe te kennen aan de cao's.

De kleuren geven per onderdeel een relatieve score weer voor de cao's ten opzichte van elkaar. De scores weerspiegelen de duiding van de uitkomsten van de vergelijking door de onderzoekers en drukken geen waardeoordeel uit over de kwaliteit of het niveau van de regelingen zelf.

Legenda	Beste regeling			Minste regeling
(Ongeveer) gelijkwaardig (en volledige vergoeding)				
(Ongeveer) gelijkwaardig (maar geen volledige vergoeding)				

Onderdeel ▽ CAO ▷	SBOH HA	SBOH SOG VG M+G	ZH	GGZ	UMC
Arbeidsduur					
Salaris (feitelijke salarisschaal)	Zie voor een vergelijking op het onderdeel salaris “Figuur 4 loonlijnen cao’s minimum en maximumbedragen per schaal” met de conclusies				
Vakantietoeslag					
Eindejaarsuitkering					
Vakantiedagen					
Reiskostenvergoeding					
Woon-werk			1		1
Dienstreizen		2			
Verhuiskostenvergoeding			3		
Vergoeding registratiekosten (RGS en BIG)					
Vergoeding opleidingskosten					
Kosten verplichte elementen opleiding					
Additionele opleidingskosten					5
Onkostenvergoeding			4		5
Vergoeding overwerk					
Recht op vergoeding					
Hoogte vergoeding	6				
Vergoeding onregelmatige dienst (ORT)					
Recht op vergoeding					
Hoogte vergoeding	7				
Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten					
Recht op vergoeding					
Hoogte vergoeding dienst	6		8		9

Onderdeel ▽ CAO ▷	SBOH HA	SBOH SOG VG M+G	ZH	GGZ	UMC
Hoogte vergoeding arbeid					
Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof					
Wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof					
Aanvullend bevallingsverlof (onbetaald)					
Wettelijk geboorteverlof					
Aanvullend geboorteverlof	10	10			11
Ouderschapsverlof	10	10	11 12	11 12	12
Werkgeversbijdrage pensioenpremie					
Regeling	SPH	PFZW	PFZW	PFZW	ABP
Werkgeversbijdrage		13			

1: op basis van de (minimum)regeling in de cao. De werkgever mag een afwijkende regeling treffen.
2: voor de aios SOG, AVG en M+G bedraagt de vergoeding voor dienstreizen tijdens stages € 0,21 netto per kilometer en tijdens de opleidingsperiode (en voor aios SOG ook tijdens stage in een ggz-instelling) € 0,30 per kilometer
3: op instellingsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad worden bepaald, of en zo ja welke verhuiskostenregeling binnen de instelling wordt toegepast
4: ervan uitgaande dat de in de cao genoemde maximumvergoeding per maand netto is
5: ervan uitgaande dat de gedeclareerde (on)kosten waar mogelijk netto worden vergoed en op basis van het feit dat er in de cao geen maximum aan de te declareren (on)kosten wordt gesteld
6: voor de aios HA alleen sprake van een vergoeding aan de orde ingeval van een gevaluteerde klinische stage
7: voor de aios HA is alleen een ORT aan de orde ingeval van een gevaluteerde klinische stage maar hij of zij ontvangt wel gedurende de hele opleiding een vaste ORT ad € 107,10 bruto per maand op fulltime basis
8. vergoeding in geld
9. vergoeding in geld, gemaximeerd op salaris trede 7
10: voorzetting pensioenopbouw over 70% van het salaris tot max dagloon, werkgever betaalt daarover werkgeversdeel pensioenpremie
11: voortzetting pensioenopbouw over 100% van het salaris, werkgever betaalt daarover werkgeversdeel pensioenpremie
12: voorzetting werkgeversbijdrage premie ziektekosten
13: het werkgeversdeel in de pensioenpremie bedraagt voor zowel de SPH-regeling als de PFZW-regeling 51,88% met uitzondering van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie voor de aios M+G: die bedraagt 68,8%

Uitgelicht: salaris

In de CAO SBOH zijn twee salaristabellen van toepassing: 1 voor de aios huisarts (aios HA) en 1 voor de overige aios-profielen: aios ouderengeneeskunde (aios SOG), de aios arts verstandelijk gehandicapten (aios VG) en de aios Maatschappij + Gezondheid (aios M+G). De beide salaristabellen kennen elk 8 treden, waarvan de laatste drie alleen van toepassing zijn op de aios die promoveert of de aios die zijn of haar opleiding combineert met onderzoek (aioto).

De schaalbedragen voor de aios HA liggen voor alle treden lager dan de schaalbedragen die van toepassing zijn op de aios SOG, VG en M+G.

Een aios bij SBOH ontvangt bij de start van het dienstverband een salaris op basis van trede 1 van de betreffende tabel. Indien een aios voorafgaand aan de start van het dienstverband bij SBOH ervaring heeft opgedaan in een functie als praktiserend arts of als arts-onderzoeker,

wordt bij aanvang een hogere inschaling van maximaal 2 periodieken (treden) toegekend (1 trede per 12 maanden relevante ervaring). De periodieke verhoging naar een volgende trede vindt steeds plaats na 12 maanden dienstverband tot het maximum (trede 5 resp. trede 8) is bereikt.

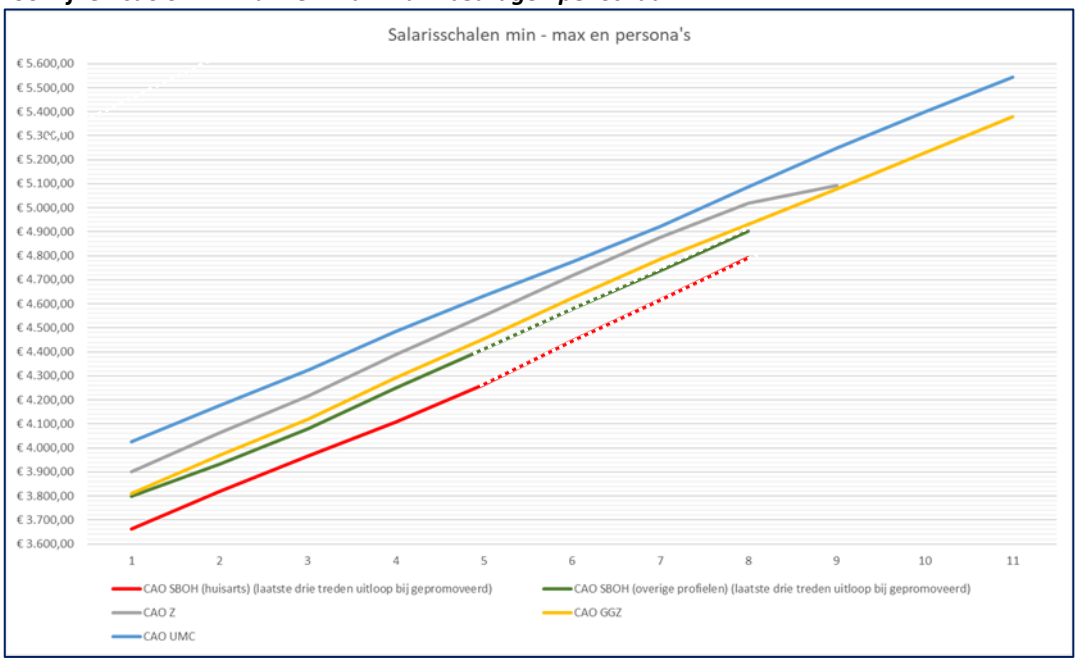
De aios die promoveert, komt in aanmerking voor een verhoging van het geldende salaris met drie periodieken. Is de aios al gepromoveerd voor de start van het dienstverband bij SBOH dan wordt het salaris direct vanaf de datum van indiensttreding met drie periodieken verhoogd.

Voor de aios SOG, VG en M+G geldt dat er sprake kan zijn van een aanvulling op het schaalsalaris als de betreffende opleidingsinstelling een aanvulling op het salaris met SBOH overeenkomt. Specifiek voor de aios M+G die als basisarts of profielarts in dienst is bij een werkgever waar artsen M+G werkzaam zijn, is bij de overgang naar SBOH als werkgever voor de duur van de opleiding een salaris- en perspectiefgarantie van toepassing indien de overstap naar SBOH een achteruitgang in salaris en salarisperspectief zou betekenen.

Ook bij de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO UMC wordt rekening gehouden met relevante werkervaring die de aios heeft opgedaan in een voorgaande functie. Relevante werkervaring wordt onder deze cao's evenals onder de CAO SBOH bij aanvang van het dienstverband gehonoreerd met een extra trede per volledig ervaringsjaar van 12 maanden. In deze cao's ontbreekt echter een maximering van het aantal ervaringsjaren dat bij aanvang van het dienstverband wordt genomen.

De vergelijking van de salarisschalen, gevisualiseerd in de onderstaande grafiek, laat zien dat de schaalbedragen voor de SBOH-aios voor alle tredes onder de schaalbedragen van de andere cao's liggen, zij het dat de verschillen tussen de schaalbedragen voor de aios HA ten opzichte van de andere 3 cao's duidelijker groter zijn dan die voor de overige SBOH-aios.

Loonlijnen cao's minimum en maximum bedragen per schaal



Toelichting bij de salarislijnen CAO SBOH: het gestippelde deel van de beide lijnen geeft weer dat de loonlijnen vanaf trede 6 tot en met 8 alleen van toepassing zijn in geval van promotie van de aios. Deze voorwaardelijkheid ontbreekt bij de andere cao's. Daar is de volledige loonlijn zoals afgebeeld van toepassing voor de loonontwikkeling van de aios die onder deze cao's valt. Voor de niet-promoverende SBOH-aios eindigt de loonlijn dus bij trede 5. De salarisschalen voor de CAO Ziekenhuizen (Z), CAO GGZ en CAO UMC beginnen formeel bij trede 0. In deze grafiek is dit gelijk gesteld met trede 1 waardoor de loonlijnen eindigen bij trede 11 in plaats van trede 10

Opgemerkt zij dat de schaalbedragen in de CAO SBOH het salaris zijn voor een 38-urige werkweek. Voor de salarisbedragen in de andere cao's geldt dat hier een normatieve werkweek van 46 of 48 uur tegenover staat. De salarisschalen van de CAO Ziekenhuizen en CAO GGZ zijn overigens wel gebaseerd op een 38-urige werkweek, die van de CAO UMC op een 46-urige werkweek.

Andere conclusies:

- De salarisontwikkeling (doorgroeimogelijkheden) is (zijn) voor de SBOH-aios duidelijk beperkter (stopt eerder) dan voor de aios onder de andere cao's, onder invloed van de voorwaardelijkheid die op trede 6 tot en met 8 van de SBOH-schalen van toepassing is. Anders gezegd: de SBOH-aios zit sneller aan zijn of haar salarismaximum.

- Het verzilveren van relevante werkervaring bij aanvang van het dienstverband in de vorm van een hogere startinschaling, is onder de CAO SBOH beperkter dan onder de andere cao's met uitzondering van de aios M+G met een salaris- en perspectiefgarantie.

- Vanwege het mindere aantal tredes in de CAO SBOH kan een hogere startinschaling op basis van relevante werkervaring betekenen dat er bij aanvang weliswaar hoger is ingeschaald maar dat het salarismaximum daarmee ook sneller wordt bereikt. Dat zal onder de andere cao's minder snel het geval zijn.

- De SBOH-aios die promoveert of bij aanvang van zijn dienstverband al gepromoveerd is, zet onder de CAO SBOH in 1 keer een salarisstap van 3 extra tredes. Een dergelijke bepaling is niet aangetroffen in de andere cao's.

Pakketvergelijking kwantitatief

In het kwantitatieve deel van de pakketvergelijking is de *totale waarde* van de vaste primaire arbeidsvoorwaarden voor aios bij verschillende jaren (startjaar, jaar 3 en jaar 5 respectievelijk jaar 2 en jaar 4 voor de aios M+G) op basis van de vergeleken cao's in beeld gebracht. Daarbij is de invloed van eventuele ervaringsjaren op de startinschaling buiten beschouwing gelaten.

De totale waarde is berekend als de som van salaris, vakantietoeslag, balansbudget (bij CAO GGZ) en eindejaarsuitkering, vermeerderd met de waarde van het verlof op basis van de uurloonberekening volgens de betreffende cao.

Op basis van deze vergelijking kan worden vastgesteld dat de pakketwaarde van aios onder de CAO SBOH voor alle persona's het laagste is en die van aios onder de CAO UMC het hoogste. Het verschil in pakketwaarde tussen de CAO SBOH en de CAO UMC loopt op tot maximaal 11% voor de aios HA respectievelijk 7% voor de overige aios-profielen.

Ook bij deze uitkomsten past de opmerking dat de CAO SBOH een 38-urige werkweek kent tegenover een *normatieve werkweek* van 46 of 48 uur voor de andere cao's.

Een afgeleide vergelijkingsmaatstaf is het uurloon. Het uurloon op basis van de totale waarde van de vaste primaire arbeidsvoorwaarden komt voor de CAO SBOH lager uit dan voor de CAO GGZ en CAO Ziekenhuizen, maar ligt hoger dan het uurloon voor de CAO UMC.

Een *interne* vergelijking van de pakketwaarde voor een aios HA ten opzichte van de overige aios profielen binnen de CAO SBOH laat zien dat de pakketwaarde voor de overige aios profielen tot 4% hoger ligt dan voor de aios HA.

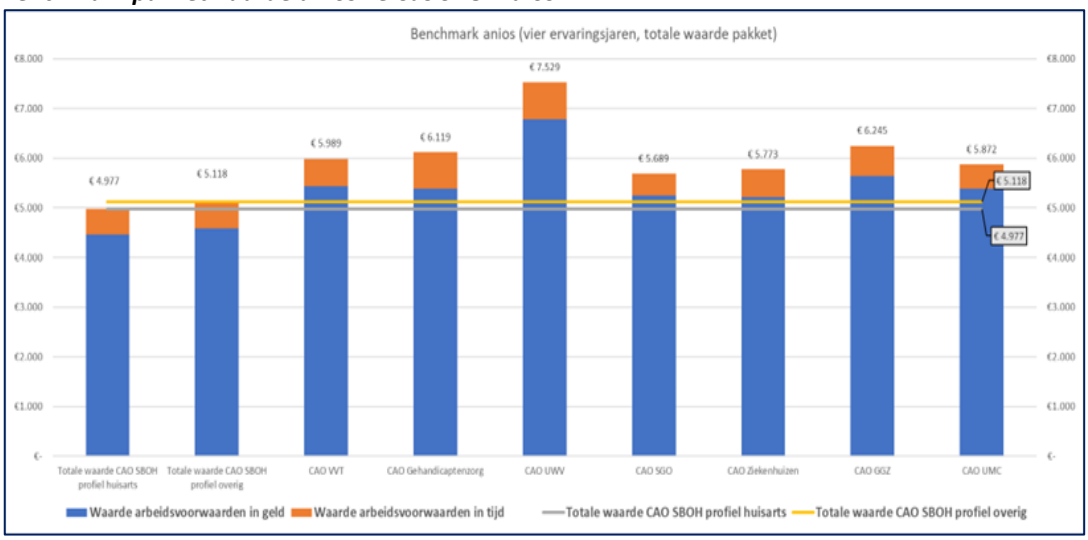
Van anios naar aios

Een startende aios heeft vaak al een arbeidsverleden opgebouwd als anios (basisarts) bij een zorgorganisatie, een GGD of het UWV. In die periode waren op hem of haar de arbeidsvoorwaarden van de betreffende cao van toepassing. Veel startende aios hebben dus al een referentiekader opgebouwd als het gaat om salaris en andere arbeidsvoorwaarden voordat zij als aios beloond gingen worden.

Om inzicht te krijgen in hoe een overstap van anios naar aios bij SBOH uitpakt qua arbeidsvoorwaarden, is een vergelijking gemaakt tussen de primaire arbeidsvoorwaarden van een anios met 4 jaar relevante werkervaring onder de cao's Ziekenhuizen, GGZ, UMC, SGO, UWV, VVT en Gehandicaptenzorg en die van de startende aios onder de CAO SBOH. Ook bij deze vergelijking heeft geen omrekening plaatsgevonden naar een (gelijke) gemiddelde arbeidsduur.

De onderstaande grafiek laat zien dat de startpositie van een aios bij SBOH op basis van de totale waarde van het pakket aan arbeidsvoorwaarden in alle gevallen lager ligt dan voor de anios met 4 jaar werkervaring onder 1 van de andere cao's.

Benchmark pakketwaarde anios versus SBOH-aios



Noot. De in deze benchmark betrokken cao's kennen een 36-urige werkweek (CAO VVT, CAO GGZ, CAO Gehandicaptenzorg, CAO Ziekenhuizen, CAO SGO, dan wel 38 uur bij de CAO UWV of 46 uur bij CAO UWV).

Afhankelijk van de van toepassing zijnde cao is er bij een overgang van anios naar aios bij SBOH sprake van een achteruitgang in pakketwaarde die oploopt van € 571 (CAO SGO t.o.v. CAO SBOH overige profielen) tot € 2.552 (CAO UWV t.o.v. van CAO SBOH profiel HA) per maand.

Het verschil wordt mede veroorzaakt door de maximering van het aantal ervaringsjaren tot 2 bij de startinschaling onder de CAO SBOH. In de bovenstaande vergelijking betekent dit dat er van de 4 ervaringsjaren als anios er slechts 2 worden verzilverd bij de start als aios bij SBOH (en de startinschaling maximaal in trede 3 plaatsvindt).

Dit verschil wordt groter naarmate een anios meer ervaringsjaren en een navenant hoger salaris heeft opgebouwd onder één van de andere cao's op het moment dat hij of zij de overstap maakt naar aios bij SBOH.

Uitzondering hierop vormt de aios M+G die als basisarts of profielarts in dienst was bij een werkgever waar artsen M+G werkzaam zijn. Voor hem of haar is bij de overgang naar aios bij SBOH voor de duur van de opleiding een salaris en perspectiefgarantie van toepassing als de overstap naar SBOH een achteruitgang in salaris(-perspectief) zou betekenen.