

Ministerie van Volksgezondheid Welzijn & Sport
t.a.v. Minister E.J. Kuipers

e-mailadres: ministervws@minvws.nl

betreft: Reactie vergelijkingsonderzoek FWG
kenmerk: 107570/JD/JB
behandeld door: ER&S / J.J. Duister
e-mail: directiesecretariaat@sboh.nl

Utrecht, 7 november 2023

Geachte heer Kuipers,

Via deze brief reageren wij op uw brief d.d. 25 oktober met kenmerk 3694029-1051624-MEVA. SBOH is verrast over uw reactie op het vergelijkingsonderzoek FWG naar arbeidsvoorwaarden aios. Gezien de urgentie van de problematiek willen wij reageren en gaan graag op korte termijn in overleg met uw ministerie.

U geeft in uw brief aan dat een reactie en besluit aan een volgend kabinet is vanwege de demissionaire status, desalniettemin geeft u wel een beleidsinhoudelijke reactie. Ook zijn we verbaasd dat u geen besluit neemt omdat dit onderwerp niet controversieel is verklaard door de Tweede Kamer. Gezien de te lage instroom voor de extramurale vakken en het feit dat de andere cao's nu nog meer zijn verbeterd, is het verschil defacto nog groter geworden en daarmee ook de haast en urgentie.

Daarom gaan wij hieronder op hoofdlijnen en puntsgewijs in op uw inhoudelijke reactie.

Cao 2024 en ongewenste koppeling aan onderzoek Capaciteitsorgaan

Aangezien u aangeeft voor het jaar 2024 geen besluit te nemen, kunnen wij in de cao 2024 nu weinig veranderingen aanbrengen. Dit brengt de sociale partners en in het bijzonder SBOH in een onmogelijke situatie om een acceptabele en marktconforme cao af te sluiten. SBOH is in tegenstelling tot andere werkgevers (als zorginstellingen) immers grotendeels afhankelijk van publieke middelen (beschikbaarheidsbijdrage en subsidie) In uw brief koppelt u het vergelijkingsonderzoek van FWG onterecht en ongewenst aan het eigenstandige onderzoek van het Capaciteitsorgaan naar het opleidingsreservoir van basisartsen. Het was ook bij het Capaciteitsorgaan niet bekend dat zij de resultaten van het vergelijkingsonderzoek FWG naar arbeidsvoorwaarden aios in hun opdracht moesten meenemen.

Uurloon

U geeft in uw brief het volgende aan ten aanzien van het uurloon: *"Ik moet echter wel vaststellen dat hoewel het gebruikelijk is om bij vergelijking van beloning uit te gaan van het uurloon, FWG er juist voor heeft gekozen om te vergelijken op basis van het totale salaris. Dit levert in mijn optiek geen goed te vergelijken beeld op, te meer omdat bij de SBOH cao een voltijdswerkweek van 38 uur (inclusief studie/terugkomdag) geldt, terwijl bij de cao's GGZ en Ziekenhuizen sprake is van een normatieve werkweek van 48 uur (dit is inclusief 10 uur studie) en bij de cao Umc van 46 uur (inclusief studie).*

Orteliuslaan 750, 3528 BB Utrecht
Postbus 19025, 3501 DA Utrecht

030 282 34 44
sboh@sboh.nl
www.sboh.nl

Teruggerekend naar het uurloon betekent dit dat een aios in dienst bij de SBOH juist een fors hoger salaris heeft dan een aios in het ziekenhuis of bij de GGZ (ca. 10–20% hoger uurloon)."

De salarisschalen voor de aios bij de cao SBOH, GGZ en Ziekenhuizen zijn alle gebaseerd op basis van een arbeidsduur van 38 uur per week. Dit is voor deze cao's daarmee gelijk. De berekening van het uurloon, op de wijze zoals door de betreffende cao wordt voorgeschreven, is gebaseerd op een werkweek van 38 uur en daarmee niet op basis van 48 uur (normatieve werkweek). Berekening van het uurloon op basis van 48 uur is niet in lijn met de regelgeving uit de betreffende cao's en om die reden niet door FWG in dit onderzoek gehanteerd. De cao UMC kent een (afwijkende) arbeidsduur van 46 uur per week. Daar is de combinatie arbeidsduur en opleiden gecombineerd en verwerkt in het salaris. Daarbij wordt het uurloon dan ook berekend op basis van een 2392 uur per jaar (bij cao Ziekenhuizen, GGZ en SBOH is dit 1983 uur, gebaseerd op een 38-urige werkweek). Een verdere technische toelichting hierop van de onderzoekers van FWG vindt u in bijlage 1.

Salarisschalen en ervaringsjaren

U heeft het volgende aan: *"Ik constateer wel dat de salarisschalen bij de SBOH feitelijk korter zijn (minder tredes hebben) dan bij de andere cao's en de SBOH maar maximaal twee ervaringsjaren meeneemt bij de inschaling. Dit kan een knelpunt vormen voor anios die willen instromen maar hierdoor in salaris achteruitgaan en/of bij de doorgroei in salaris wanneer een aios eenmaal bij de SBOH in dienst is. De inrichting van het loongebouw is echter nadrukkelijk een cao-aangelegenheid die sociale partners gezamenlijk zouden kunnen oppakken."*

U erkent hiermee het verschil met de andere cao's, maar geeft aan dat het aan sociale partners is om tot een oplossing te komen. Dat wil SBOH graag doen, maar wij hebben hiervoor geen financiële middelen. Precies daarom hebben wij een verzoek gedaan om aanvullende middelen, aangezien SBOH – in tegenstelling tot ziekenhuizen – voor 90% afhankelijk is van publieke middelen (beschikbaarheidsbijdrage en subsidie).

Instroom cohort maart 2024

De instroom voor de huisartsopleiding voor het cohort maart 2024 is wederom teleurstellend. We weten inmiddels dat het voor basisartsen en geneeskundestudenten een belemmering is om in opleiding te komen. Sterker nog: tussen het moment van solliciteren en het in dienst komen bij SBOH zien we steeds meer aios die vroegtijdig afhaken. Dit maakt de urgentie om per 2024 een reparatie uit te voeren hoog.

Graag gaan wij deze maand met u in overleg over de impasse die hiermee dreigt te ontstaan. Graag doen wij dat in ieder geval samen met FWG als deskundige-onderzoeker om een en ander toe te lichten.

Hoogachtend,

M.L.C. Telgenkamp
Voorzitter Raad van Bestuur SBOH

Bijlage 1: Technische toelichting onderzoekers FWG op normatieve werkweek en berekening uurloon

Ter toelichting op de normatieve werkweek: de normatieve werkweek is sinds de jaren '70 in de cao Ziekenhuizen en cao GGZ opgenomen en beschrijft de arbeidsduur van aios werkzaam in algemene ziekenhuizen en GGZ-instellingen. De werkweek kan meer dan 38 uur omvatten, omdat de aios in het kader van de opleiding langer aanwezig kan zijn. Daarvoor biedt de cao de mogelijkheid tot maximaal 10 uur uitloop per week. Voor deze 10 uur krijgt de aios geen loon en overwerk wordt pas vanaf 48 uur geteld. De 10 uur is een maximum, het mag dus ook minder zijn. De constructie van normatieve werkweek wordt door partijen zoals De Jonge Specialist overigens als "ongelukkig en op lange termijn als onhoudbaar" gezien. Daarbij wordt gezocht naar een beter en transparant alternatief voor de werkweek van de Aios. (bron: de Jonge Specialisten).

Juist om niet in de discussie te vervallen over wat als werk, wat als opleiding wordt gezien en daarmee hoe het uurloon wordt berekend, is voor het onderzoek gekozen om de definities van uurloon te hanteren die de in het onderzoek betrokken cao's zelf voorschrijven.

In de cao Ziekenhuizen is overigens recent nadrukkelijk opgenomen dat de uren uit de normatieve werkweek niet structureel ingeroosterd worden. Daarbij wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen arbeidsduur en opleiding ("38 + 10 uur"; zie CAO Ziekenhuizen artikel 6.17). Ook dat geeft aan dat er een duidelijk onderscheid is tussen uren werk en uren opleiding; tussen betaald en onbetaald.

In het onderzoek van FWG is de financiële waarde van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden, zoals voorgeschreven in de betreffende cao, vergeleken. Daarbij is financiële waarde van dit totale pakket berekend op basis van het salaris, de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en verlofdagen (en bij de CAO GGZ het balansbudget) die een aios op basis van de van toepassing zijnde cao ontvangt. De hoogte van dit pakket is afhankelijk van de keuze voor een opleiding en daarmee de cao die van toepassing is. De regelgeving uit de betreffende cao bepaalt de wekelijkse arbeidsduur, de berekening van het uurloon en daarmee, onder meer, de hoogte van het salaris. Met andere woorden: het verschil in salarisniveau is voor de aios een gegeven.

Primair bepaalt de cao wat als de wekelijkse arbeidsduur voor de aios wordt voorgeschreven en daarmee wat de basis is voor het salaris. En die wekelijkse arbeidsduur is gelijk voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en SBOH. Daarmee vindt een voor wat betreft de vergelijking van het salaris en daarmee voor de totale pakketwaarde een zo zuiver mogelijke vergelijking plaats.

Daarbij kan overigens worden opgemerkt dat de opleidingsactiviteiten verschillen per opleiding en vinden zowel binnen (verweven in de dagelijkse werkzaamheden) als buiten de wekelijks (38) uur plaatsvinden. Daar dient de hiervoor genoemde uitloop van 10 uur voor. Dat is specifiek benoemd bij de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ maar vinden, hoewel niet zo gesteld in de CAO SBOH, ook naast de 38 uur plaats.