

Arbeidsvoorwaarden

Wat staat er in jouw cao?



Arbeidsvoorwaarden

Wat staat er in jouw cao?

Inhoud

Vooraf	5
Primaire arbeidsvoorwaarden	6
Secundaire arbeidsvoorwaarden	9
Diensten en onregelmatigheidstoeslag	11
Wist je dat...	14

de Jonge Specialist

De Jonge Specialist heeft de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van deze brochure. Desondanks accepteert De Jonge Specialist geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie, noch voor de eventuele schade, overlast of ongemak dan wel andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van deze brochure.

— 01

Vooraf

In de opleidingen tot medisch specialist is er aandacht voor een breed pallet aan competenties. Niet-medisch inhoudelijke competenties vinden steeds meer hun weg naar de aios. De kennis over het zorgsysteem neemt toe onder aios. Ook krijgen aios steeds meer zicht op de financiering van ons zorgsysteem. Maar hoe zit het met je eigen financiën? En welke arbeidsvoorwaarden kun je verwachten?

De meeste aios werken bij een organisatie waar een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van kracht is. Meestal is dit de cao UMC (in de academische ziekenhuizen) of de cao ziekenhuizen (in de overige ziekenhuizen). Daarnaast zijn er aios werkzaam binnen instellingen waar de cao GGZ (psychiatrie) geldt.

Als werknemer binnen deze cao's heb je bepaalde rechten (en plichten). Deze rechten zijn door de werknemersorganisaties zoals de Landelijke vereniging voor Artsen in Dienstverband (LAD) - waar alle leden van De Jonge Specialist door vertegenwoordigd worden - overeengekomen met de werkgevers als de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ).

Jij hoeft hierover dus niet te onderhandelen met personeelszaken, je hebt hier gewoon recht op. Afwijken van deze cao's mag alleen als het in het voordeel van de werknemer is.

Naast de cao's bestaat er een '[Modelinstructie arts al dan niet in opleiding tot \(medisch\) specialist](#)' waarin de specifieke verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor aios en anios zijn beschreven.

In deze brochure zetten we jouw rechten op een rijtje en laten we de verschillen zien tussen de drie cao's die nu van kracht zijn. Ook geven we een aantal tips en aandachtspunten mee voor je arbeidsvoorwaardengesprek.

02

Primaire arbeidsvoorwaarden

In de cao zijn zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden geregeld. Primaire arbeidsvoorwaarden zijn o.a. het salaris, het aantal uren dat gewerkt moet worden en het aantal vakantiedagen.

Salaris en aantal uur dat gewerkt moet worden

Het salaris is voor de meeste aios één van de belangrijkste aspecten uit de cao. Er zijn specifieke salarisschalen voor aios opgenomen in alle drie de cao's.* In tabel 1 zijn de salarisschalen naast elkaar gezet. Opvallend is dat het salaris in trede 0 in de cao UMC iets hoger ligt dan dat in de cao ziekenhuizen en in de cao GGZ, maar dat het salaris bij de cao ziekenhuizen en bij de cao GGZ in de loop der jaren wat sneller stijgt. De hoogte van het salaris is niet het enige verschil tussen de cao's. Zo is het salaris in de cao ziekenhuizen formeel gebaseerd op 36 uur per week, terwijl in de cao UMC van 46 uur per week en in de cao GGZ van maximaal 48 uur per week wordt uitgegaan. Feitelijk wordt van de 46 uur uit de cao UMC 10 uur gerekend als opleidingstijd die niet betaald wordt.

Ervaring telt

Binnen de salarisschaal is er onderscheid in treden. De trede waarin je wordt uitbetaald, vertegenwoordigt je werkervaring voor deze functie. Voor aios geldt hierbij dat alle relevante werkervaring als arts meetelt. Dit omvat klinisch werk (als anios), maar ook werk als basisarts in het kader van wetenschap (bijvoorbeeld promotieonderzoek) of onderwijs. Binnen de cao UMC telt ook geneeskundige wetenschappelijke ervaring vóór het afronden van je geneeskunde master mee (bijvoorbeeld in het kader van een MD-PhD traject). Binnen de cao ziekenhuizen en de cao GGZ is dit nog niet het geval, we hopen dat dit in de nieuwe cao's wordt gelijkgetrokken.

* De cao UMC is 31 december 2017 afgelopen en onderhandelingen voor de nieuwe cao (2018-2020) zijn nog gaande. Hierdoor dateren de meest recente salarisschalen in deze cao van 1 augustus 2017.

Een ander verschil tussen de cao's is het aantal treden binnen de salarisschaal. Bij de cao ziekenhuizen zit je al na 7 jaar werkervaring aan het maximumsalaris, terwijl dit bij de cao UMC en de cao GGZ pas na 10 jaar is. Let er dus bij je indiensttredingsgesprek met de HR-medewerker op dat alle relevante werkervaring wordt meegewogen bij je inschaling, dit kan veel geld per maand schelen.

Trede	cao ziekenhuizen per 1 juli 2018	cao UMC per 1 augustus 2017	cao GGZ per 1 juli 2018
0	3349	3316	3266
1	3490	3441	3403
2	3622	3562	3532
	3773	3695	3680
4	3917	3816	3820
5	4066	3935	3965
6	4208	4056	4104
7	4335	4194	4228
8		4327	4355
9		4453	4485
10		4576	4613

Tabel 1: Salarisschalen voor aios.

Bron: cao ziekenhuizen 2017-2019, cao UMC 2015-2017 en cao GGZ 2017-2019.

Vakantiedagen

Volgens de cao UMC heeft een aios recht op 9% van de arbeidsduur aan vakantiedagen, wat in de praktijk vijf weken betekent. In de cao GGZ is dit 166 uur per jaar, wat na rato wordt berekend afhankelijk van het dienstverband. In de cao ziekenhuizen is opgenomen dat een aios recht heeft op het wettelijk aantal vakantiedagen, namelijk vier weken. In de arbeidsovereenkomst of aanstelling kan hier in positieve zin van afgeweken worden. Het is volgens de cao UMC verplicht om elk jaar minimaal twee weken achter elkaar vakantie op te nemen.

Ook moeten de vakantiedagen in principe in dat jaar worden opgenomen, maar er kunnen afspraken worden gemaakt over het meenemen van vakantiedagen naar het volgende jaar.

De cao ziekenhuizen geeft aan dat de aios ook daadwerkelijk de mogelijkheid moet krijgen het aantal vakantiedagen op te nemen en dat de aios in de gelegenheid gesteld moet worden om drie weken achter elkaar op vakantie te gaan.

Let op, beide cao's geven aan dat als je ziek bent tijdens je vakantie dat je dan alsnog recht hebt op deze vakantiedagen nadat je uitgezikt bent.

— 03

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Naast primaire arbeidsvoorwaarden staan er in de cao ook afspraken over secundaire arbeidsvoorwaarden.

PLB, PB en LFB

In alle drie de cao's is afgesproken dat de werkgever de duurzame inzetbaarheid van de werknemer moet stimuleren middels respectievelijk het:

- Persoonlijk levensfase budget (PLB) in de cao ziekenhuizen,
- Persoonlijk budget (PB) in de cao UMC,
- Levensfasebudget (LFB) in de cao GGZ.

Het PLB in de cao ziekenhuizen heeft als doel om uren op te bouwen en deze in te zetten op een moment dat de levensfase van de aios daar aanleiding toe geeft, bijvoorbeeld voor extra vrije tijd of tijd voor studie. Bij een volledig dienstverband spaar je als aios 57 vrije uren per jaar. Als je deze uren niet hebt gebruikt en van ziekenhuis wisselt, kunnen de uren worden meegenomen, mits er minimaal 50 uur is gespaard en de nieuwe werkgever ook de cao ziekenhuizen volgt. Als dit niet het geval is, kunnen de uren uitbetaald worden.

Het LFB in de cao GGZ is vergelijkbaar met het PLB uit de cao ziekenhuizen, echter hierbij heb je als aios bij een volledig dienstverband maar 35 vrije uren per jaar.

In de cao UMC is er de PB-regeling. In plaats van uren, bouwt de aios hier een bedrag op. Dit bedrag wordt bepaald op basis van het maandsalaris: iedere maand wordt er 1.55% van het maandsalaris in dit 'spaarpotje' gedaan. Dit bedrag kan fiscaal onbelast ingezet worden.

Voor aios is sinds 1 januari 2016 afgesproken dat het PB uitsluitend ingezet mag worden voor educatieve doeleinden, zoals cursussen en congressen. Let op: studieactiviteiten die door het Centraal College Medische Specialismen verplicht zijn gesteld (zoals een ATLS of DOO-cursus) vallen hier niet onder. Deze kosten moeten volledig door de werkgever betaald worden.

Vergoeding uit cao: Opleidingskosten versus opleidingsactiviteiten

Opleidingsactiviteiten worden via de beschikbaarheidsbijdrage aan aios vergoed. Maar opleidingskosten, zoals inschrijving in het RGS-register (Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten) en lidmaatschap van een beroepsvereniging of vakbond, worden helaas nog niet altijd en overal op dezelfde manier vergoed.

Binnen de academische ziekenhuizen kunnen deze inschrijfgelden worden gedeclareerd. Dit is een afspraak die gemaakt is met de NFU. In de algemene ziekenhuizen kan de RGS-inschrijving worden gedeclareerd, dit staat sinds kort expliciet in de cao vermeld. In de cao GGZ is het niet formeel geregeld dat de inschrijfkosten RGS worden vergoed, hier wordt door de verschillende GGZ instellingen dan ook anders mee omgesprongen.

Sinds 1 januari 2016 is het mogelijk om de RGS-kosten met uitstel te betalen: om de kosten vergoed te krijgen is het belangrijk dat je als aios de factuur pas betaalt zodra je daadwerkelijk werkzaam bent in het ziekenhuis waar je het wil declareren. Verder is het goed om te weten dat ook kosten voor lidmaatschap van beroepsverenigingen zoals De Jonge Specialist voor minimaal 42% gedeclareerd kunnen worden.

— 04

Diensten en onregelmatigheidstoeslag

Als aios werk je veel in diensturen. De frequentie en invulling hiervan wisselt uiteraard per specialisme en ziekenhuis. Voor je diensten krijg je compensatie-uren, dan wel een financiële vergoeding en soms beide.

Er wordt voor de vergoeding een verschil gemaakt tussen uren die gewerkt worden op onregelmatige tijden binnen de uren van je contact ("onregelmatige dienst") en uren die je werkt bovenop je normale werkweek ("bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst").

Er zijn andere afspraken voor de UMC en algemene ziekenhuizen. Een overzicht vind je in de tabel op de hierna volgende pagina's. Deze tabel geeft een idee van de verschillen tussen de cao's en laat het algoritme zien dat wordt gebruikt voor de berekening van de compensatie in uren en geld. Als je hier de details van wilt weten kan je dit het beste opzoeken in de betreffende hoofdstukken van jouw cao.



Meer info via:
www.dejongespecialist.nl

		maandag t/m vrijdag					zaterdag					zondag	feestdagen	
		00u00	06u00	07u00	20u00	22u00	00u00	06u00	08u00	12u00	18u00	22u00		
Periferie	Onregelmatige dienst gewerkte uren <i>binnen</i> het aantal uren van je werkweek													
		48%	22%	-	22%	48%	52%	38%	-	-	38%	52%	60%	60%
	Bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst gewerkte uren <i>bovenop</i> het aantal uren van je werkweek													
	Compensatie dienst	<i>bereikbaarheidsdienst</i>	1/18 uren			2/18 uren					3/18 uren			
	ongeacht gewerkte uren	<i>aanwezigheidsdienst</i>	3/18 uren			6/18 uren					7/18 uren			
	+													
Vergoeding voor gewerkte uren	aantal compensatie-uren gelijk aan gewerkte uren	+	50%	25%	50%		75%		100%		100%			
Academie	Onregelmatige dienst gewerkte uren <i>binnen</i> het aantal uren van je werkweek													
		47%	-	47%		47%	-	47%	72%	72%				
	Bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst gewerkte uren <i>bovenop</i> het aantal uren van je werkweek													
	Compensatie dienst	<i>bereikbaarheidsdienst</i>	6%			12%					12%			
	ongeacht gewerkte uren	<i>aanwezigheidsdienst</i>	6 + 25%			12 + 25%					12 + 25%			
	+													
Vergoeding voor gewerkte uren	aantal compensatie-uren gelijk aan gewerkte uren	+	47%	-	47%		47%	-	47%	72%	72%			
GGZ	Onregelmatige dienst gewerkte uren <i>binnen</i> het aantal uren van je werkweek													
		44%	22%	-	22%	44%	49%	38%	-	-	38%	49%	60%	60%
	Bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst gewerkte uren <i>bovenop</i> het aantal uren van je werkweek													
	Compensatie dienst	<i>bereikbaarheidsdienst</i>	1/18 uren			2/18 uren					3/18 uren			
	ongeacht gewerkte uren	<i>aanwezigheidsdienst</i>	overdag: 2/18 uren, nacht: 3/18 uren			overdag: 4/18 uren, nacht: 6/18					overdag: 5/18 uren, nacht: 7/18			
	+													
Vergoeding voor gewerkte uren	aantal compensatie-uren gelijk aan gewerkte uren	+	50%	25% (eerste 5 uur in 7 dagen, daarna 50%)	50%		75%		100%		100%			

05

Wist je dat....

- Je op je loonstrook kunt checken volgens welke **schaal en trede** je wordt betaald, en in welke periodiekmaand je weer een trede omhoog gaat.
- Je recht hebt op **verhuisvergoeding** als je je voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever vastgestelde woongebied (cao ziekenhuizen) of als je tijdens het dienstverband verplicht wordt te vestigen in het woongebied (cao ziekenhuizen en cao UMC) en daarvoor moet verhuizen.
- Er in de verschillende cao's verschillende regelingen staan omtrent **bijzonder verlof**, bijvoorbeeld extra vrije dagen voor huwelijk, verhuizing, aangaan samenlevingscontract, huwelijksjubileums en overlijdens. Het is de moeite waard dit na te kijken bij specifieke situaties (paragraaf 12.3 in cao ziekenhuizen, 7.3 in cao UMC, 12.D cao GGZ).
- Op tijd **declareren** belangrijk is: de aanspraak op een vergoeding vervalt, als deze niet binnen drie maanden ingediend wordt (cao UMC).
- Je **lidmaatschap van De Jonge Specialist/LAD** voor een groot deel middels een bruto-netto regeling wordt vergoed. Informatie voor vergoeding kan je vinden op de [website van DJS](#).
- **RGS en BIG registratiekosten** volgens de cao ziekenhuizen en cao UMC vergoed worden. In de GGZ is dit (nog) niet vastgelegd in de cao.
- Je tijdens aanwezigheidsdiensten recht hebt op een maaltijdvergoeding en dat je werkgever een **maaltijd** moet verstrekken (in principe uit de ziekenhuisrestaurantie).

- Als je gebruik maakt van je eigen **telefoon** voor bereikbaarheids diensten, er een regeling is voor vergoeding van de kosten.
- Er een handige folder bestaat over de regelgeving rondom **arbeidstijden**. Deze is te downloaden via [onze website](#).
- Op [onze website](#) een online **dienstroostercheck-tool** staat. Hiermee kun je nagaan of jouw dienstrooster past binnen het arbeidstijdenbesluit en in lijn is met de cao.
- De **cao ziekenhuizen** terug te vinden is op de website van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ), de **cao UMC** op de website van de NFU, de **cao GGZ** op de website van GGZ Nederland, of gewoon via [de website van De Jonge Specialist](#)
- Je bij het **aios meldpunt** terecht kunt voor vragen over de cao, of als de cao door je werkgever niet wordt nageleefd. Juristen van de LAD staan je hier zo nodig in bij.

Conclusie

Als aios is het belangrijk om te weten waar je recht op hebt vanuit jouw cao. Deze arbeidsvoorwaarden zijn immers niet voor niets voor jou uit onderhandeld. Let daarbij op dat de cao ziekenhuizen, cao UMC en cao GGZ verschillen op diverse punten, zoals salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden, en doe er je voordeel mee in je arbeidsvoorwaardengesprek.



de Jonge Specialist

 powered by:



Mercatorlaan 1200
Postbus 20057
3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl
www.dejongespecialist.nl
 @jongespecialist