

AWVN



Beloningen in de zorg

SAMENVATTING - SER

Brancheorganisaties Zorg

april 2021



Datum april 2021
Kenmerk 1686685
Onderwerp Belonen in de zorg - samenvatting
Blad 2 van 9

Opdrachtgever Brancheorganisaties Zorg, Johan van der Spek
Samensteller AAVN: Jasper Schramade (beloningsadviseur), Gerwin van der Lei
(adviseur arbeidsvoorwaarden- en arbeidsverhoudingen)
Telefoon 06 20 97 86 43
E-mail schramade@awvn.nl

© 2021 AAVN

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AAVN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document.

Het is niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AAVN.

AAVN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document

Inhoudsopgave

Inleiding en samenvatting	4
Doelstelling.....	4
Samenvatting	4
Oorsprong cao's	5
Verschillen in methode & toepassing functiewaardering.....	5
Perspectief (eindsalarissen)	5
Instroom (aanvangssalarissen).....	6
Positie in de schaal (werknemersgegevens)	7
Aanbevelingen	7

Inleiding en samenvatting

Vereniging Brancheorganisaties Zorg (BoZ) heeft AWWN de opdracht gegeven voor een beloningsonderzoek met daarin een vergelijking van de vijf zorg-cao's met de relevante markt. In de BoZ zijn vertegenwoordigd de brancheverenigingen Nederlandse Federatie van Universitair medisch centra (NFU), Actiz, De Nederlandse GGZ, Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ). Samen vertegenwoordigen zij zo'n 800 werkgevers en 950.000 werknemers in Nederland.

Het onderzoek komt voort uit de behoefte van de BoZ om beter zicht te krijgen op de beloningen in de gezondheidszorg. De aanleiding hiervoor is dat er spanning is op de arbeidsmarkt, er een maatschappelijke en politieke discussie gevoerd wordt over beloningen in de zorg¹ en naar aanleiding van macro economische verkenningen vanuit de SER². Dit rapport tracht een bijdrage te leveren door de verschillen in beloning te schetsen op basis van in de diverse cao's bepaalde salarisoniveaus. Aangezien de verschillen in beloning zich veelal richten op het maximale salaris in een bepaalde functie en daaraan gerelateerde salarisschaal, worden de eindsalarissen als eerste in de diverse hoofdstukken weergegeven. Daarna is er ook aandacht voor aanvangssalarissen.

Doelstelling

Doel van deze vergelijking is inzicht geven in de belangrijkste verschillen tussen de huidige salarisschalen in vijf cao's voor de zorg met de publieke sector en de algemene markt in Nederland, zodanig dat deze zijn gecorrigeerd voor verschillen in arbeidsduur.

Samenvatting

De beloningen in de vijf zorg-cao's zijn geanalyseerd op basis van aanvang- en eindsalarissen opgenomen in de salarisschalen van de cao. De cao's zijn vergelijkbaar gemaakt op basis van een conversie van de onderliggende functiewaarderingssystemen, waardoor zo zuiver mogelijk de verschillen in kaart gebracht konden worden. Daarnaast is bekeken waar de werknemers binnen de salarisschalen zitten ten aanzien van hun eigen beloningspositie. Hierbij valt op dat de aanvangssalarissen per zorg-cao verschillen, terwijl de eindsalarissen een meer vergelijkbaar beeld laten zien.

In dit rapport is gekeken naar:

Aanvangssalarissen, eindsalarissen en feitelijke positie in de schaal van een werknemer. De salarissen zijn bekeken op jaarinkomensniveau gedeeld door de netto arbeidsduur (incl. vakantiegeld en eventuele 13^e maand, vaste eindejaarsuitkering of keuzebudget). De berekeningen zijn gedaan op basis van de werknemers die te linken zijn aan de FWG-schalen (FWG 5 t/m FWG 80) of UMC-schalen (1 t/m 18 incl. tussenschalen)

¹ [Kamerbrief inzake verzoek om een brief over lonen in de zorgsector | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

² <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/zorg-voor-de-toekomst> en <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/adviesaanvraag-werken-in-zorg-2020>

Oorsprong cao's

Om de verschillen van vandaag te laten zien wordt in dit rapport kort stilgestaan bij het ontstaan van de diverse cao's. De verschillen die er in 1999 – 2000 al waren zijn nu nog terug te zien in het verloop van loonlijnen en de vorm/opbouw van salarisschalen.

Referentiemarkt:

Samengestelde markt op basis van meerdere cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen. In dit rapport de *BV Nederland – marktsector* en de *Publieke sector (incl. zorg)*.

Verschillen in methode & toepassing functiewaardering

Een belangrijk verschil is te vinden in de wijze waarop de functiewaarderingsmethodes FWG en FUVAVAZ werken. De eerste is gericht op het beschrijven van de functies op basis van de werkelijke taken en verantwoordelijkheden binnen een specifieke organisatiecontext. De tweede werkt voor een belangrijk deel met normatieve functies gelijk voor alle UMC's, waarbij er op organisatieniveau geen (of zeer beperkte) ruimte is om van die indeling af te wijken. Dit uit zich vooral in het gebied van de operationele zorgfuncties.

Het zijn twee afwijkende principes hoe functiewaardering ingezet kan worden binnen een organisatie of branche. Bij het beschrijven van de **werkelijke situatie** binnen een bepaalde organisatiecontext kan er relatief eenvoudiger aangesloten worden bij vernieuwing van taken, verantwoordelijkheden en benodigde kennis/vaardigheden en het herwaarderen hiervan met behulp van het analytische kader van het betreffende functiewaarderingssysteem. Bij een **normatieve aanpak** blijft een functie, zolang er geen actualisatie plaatsvindt, jaar na jaar ingedeeld op eenzelfde niveau passend bij de toen onderzochte functie rangordeverhoudingen (= de verhouding t.o.v. andere functies). De indeling van de medewerker zal daarbij veel meer aansluiten bij de normatieve functie. Het mogelijke effect hiervan is te zien in figuur 7a, waarbij je zou verwachten dat de verdeling van werknemers over de diverse salarisschalen bij de twee ziekenhuisgroepen (NVZ en NFU) een grote mate van overeenstemming zou vertonen. De vraag is of deze indeling vandaag de dag nog steeds valide is en daarom vindt op dit moment door NFU onderzoek plaats naar actualisatie van het functiegebouw en wijze van functiewaardering. Het onderzoek naar actualisatie van het functiehuis is geen onderdeel van dit rapport.

Dit rapport gaat uit van een conversie FWG naar ORBA en FUVAVAZ naar ORBA. Langs die weg komt een "appels met appels vergelijking" van beide systemen tot stand. De uitkomst van een conversie brengt ten alle tijden enige onnauwkeurigheid met zich mee maar de validiteit wordt hier niet mee aangetast.

Perspectief (eindsalarissen)

Kijkend naar de verschillen in eindsalarissen valt op dat vier van de vijf zorg-cao's redelijk bij elkaar in de buurt blijven. Anders gezegd, het eindperspectief van waar je salaris naar toe kan groeien is vergelijkbaar binnen de cao's in de zorg. Voor arbeidskrachten die vooral binnen de sector hun loopbaan vormgeven is daarbij sprake van een min of meer gelijksoortig speelveld. Ten opzichte van de eindsalarissen in de BV Nederland of in de Publieke sector valt op dat, bekeken vanuit de cao VVT, in het middengebied van de salarisschalen (FWG 35 tot en met FWG 65) een **gemiddeld verschil van ongeveer 9% waarneembaar** is ten opzichte van de BV Nederland en ongeveer **6% ten opzichte van de**

mediaan in de publieke sector. Er is in dit onderzoek niet gekeken naar de snelheid van doorgroei. Anders gezegd, wordt er wel eens een periodiek overgeslagen in de groei naar het maximum van een schaal.

Als buiten de sector wordt gekeken naar referenties in de Publieke sector als geheel, cao's in het bijzonder of ten opzichte van de algemene markt dan valt op dat vier van de vijf zorg-cao's een "buikje" in de loonlijn laten zien. Hiermee wordt bedoeld dat bij deze cao's sprake is van een demping van de eindsalarissen in de middelste functiegroepen. Door dit buikje ontstaat voor deze groepen een salariskloof ten opzichte van de referentiemarkten. Ook ontstaat de situatie dat de middengroepen aanzienlijk minder salaris ontvangen dan de hogere schalen in dezelfde cao.

Het buikje wordt in dit rapport gevisualiseerd aan de hand van de marktniveaus Q1, mediaan en Q3. Waarbij Q1 weergeeft dat 75% van de meegenomen cao's beter betalen dan de weergegeven (stippel)lijn. Diverse zorgcao's komen voor het middengebied (FWG 35 t/m 65) onder of net op een Q1-marktpositie uit. Het buikje is de afstand tot de mediaan van de referentiemarkt. Visueel ziet dit er in de loonlijn vergelijkingen uit als een "hangend buikje".

De Universitair Medische Centra kennen een heel ander verloop van de loonlijn. Deze cao heeft een marktpositie rond mediaan voor de functiegroepen waar relatief veel operationele zorgfuncties zich bevinden. Feitelijke indeling/ waardering van functies bij een loonlijnvergelijking vallen buiten scope van dit rapport, maar neemt onderhuids wel een kosteneffect met zich mee welke op dit moment niet te berekenen is. Het perspectief in hogere functiegroepen wijkt echter sterk af van de andere zorg-cao's. Het verloop van de loonlijn van de Universitair Medische Centra is beter te vergelijken met die van de Universiteiten dan met de overige zorg-cao's.

Instroom (aanvangssalarissen)

Opvallend is dat de aanvangssalarissen in de verschillende zorg-cao's ten opzichte van elkaar en ten opzichte van de referenties sterke verschillen kennen. Zeker in het gebied vanaf FWG 35 tot en met FWG 65 zijn de onderlinge verschillen soms aanzienlijk. Een verklaring is deels te vinden in gemaakte keuzes in het cao-overleg zoals het wel of niet afschaffen van leeftijdsschalen die als extra treden/periodieken dienen in de salarisschalen.

Bij een krappe arbeidsmarkt, waar nu sprake van is, zal het minder snel lukken om een nieuwe medewerker ook echt op het aanvangssalaris aan te nemen. Er ontstaat dan druk op de beloningsverhoudingen van werknemers met meer jaren dienstverband (en daarmee naar alle waarschijnlijkheid relevante werkervaring) en nieuwe werknemers. Een effect die vooral op de werkvloer direct of indirect tot uiting zal komen in gevoel van waardering of erkenning.

Kortom:

- De eindsalarissen van vier zorg-cao's liggen op of onder Q1 van de referentiemarkten voor de groepen FWG 35 t/m FWG 65

- De aanvangssalarissen verschillen sterk per zorg-cao. Ten opzichte van de referentiemarkten liggen de aanvangssalarissen, gecorrigeerd voor arbeidsduur effecten, voor het merendeel van de cao's onder of op Q1-niveau. De UMC's en enkele schalen van de cao VVT zijn positieve uitzonderingen. Afhankelijk van de cao gaat dit beeld vanaf FWG 55 sterk veranderen.

Positie in de schaal (werknemersgegevens)

Een hoog percentage werknemers zit op het maximum van de schaal. Soms is dit zelfs 50%. De relatieve salarispositie (RSP) van de werknemers ligt tussen de 92% en 93%. Binnen de salarisschalen is er voor de huidige werknemers gemiddeld gezien nog zo'n 7 à 8% groei mogelijk. Deze groei staat los van de afstand van de eindsalarissen ten opzichte van de referentiemarkten.

VGN: 93,1% RSP en 50% medewerkers op het maximum
NVZ: 93,0% RSP en 33,7% medewerkers op het maximum
GGZ: 92,6% RSP en 44,6% medewerkers op het maximum
VVT: 92,6% RSP en 50,6% medewerkers op het maximum
UMC's: 91,7% RSP en 31,8% medewerkers op het maximum

Aanbevelingen

Het is aan de politiek om de faciliteiten te creëren die het voor sociale partners mogelijk maakt om beloningsbeleid te voeren. Hier gaat het om keuzes over de verdeling van beschikbare middelen. Als zorgbranches een gelijk speelveld willen creëren met de vergeleken referentiemarkten, dan dient 'het buikje' in de eindsalarissen te worden weggehaald. Hiervoor is te overwegen om extra periodieken toe te voegen en zo het perspectief te verhogen. Het toevoegen van periodieken levert op dat werknemers in een volgend jaar een periodiekstap kunnen groeien. Toevoegen van periodieken heeft daarmee zowel effect op de loonkosten op de korte termijn, als op de meer middellange termijn. Op korte termijn, voor werknemers die op het maximum van de schaal zitten en een trede kunnen stijgen. Op middellange termijn de medewerkers die bij een toevoeging van 3 à 4 extra periodieken deze stijging zullen doorlopen. Het indexeren van schalen, daarbij zijn de kosten direct en voor iedereen, levert geen aanpassing aan het verloop van de loonlijn. De

Niet opgenomen:

In dit rapport wordt niet gekeken naar de ontvangen waarde van de onregelmatigheidstoeslagen in de zorg. Deze toeslag heeft als grondslag het tijdstip waarop het werk gedaan wordt en niet als grondslag het werk zelf. Het is onmiskenbaar dat dit een belangrijke arbeidsvoorwaarde is. Echter het meenemen van deze variabele vertroebelt de scherpte van de analyse om de basisverschillen in belonen helder te krijgen. In dit rapport zijn alle andere secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals pensioenen) niet meegenomen.

De AMS-schalen bij de Ziekenhuizen, voor medisch specialisten, zijn niet meegenomen in de weergaves en berekeningen in dit rapport.

kromming blijft gelijksoortig lopen in het geval dat deze voor alle schalen gaat gelden. Kosten zijn daarbij altijd direct. Afhankelijk van de schaal zijn er voor FWG 35 t/m FWG 65 zo'n 3 tot 4 periodieken nodig. Te overwegen is om de toevoeging van de periodieken aan de bovenkant niet gelijk op te laten gaan met het verminderen van de periodieken aan de onderkant van het loongebouw. De schalen worden zo opgerekt en werknemers kunnen meer jaren doen over de groei naar de laatste trede in de schaal.

Voor de UMC-schalen speelt dit vooral voor de hogere niveaus. Verder is voor de UMC's de aanbeveling om de functiewaarderingsmethode te moderniseren of het functiegebouw te actualiseren en te herwaardenen passend bij de huidige of verwachte organisatie-inrichting van UMC's.

Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag

Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Telefoon 070 850 86 00

Fax 070 850 86 01

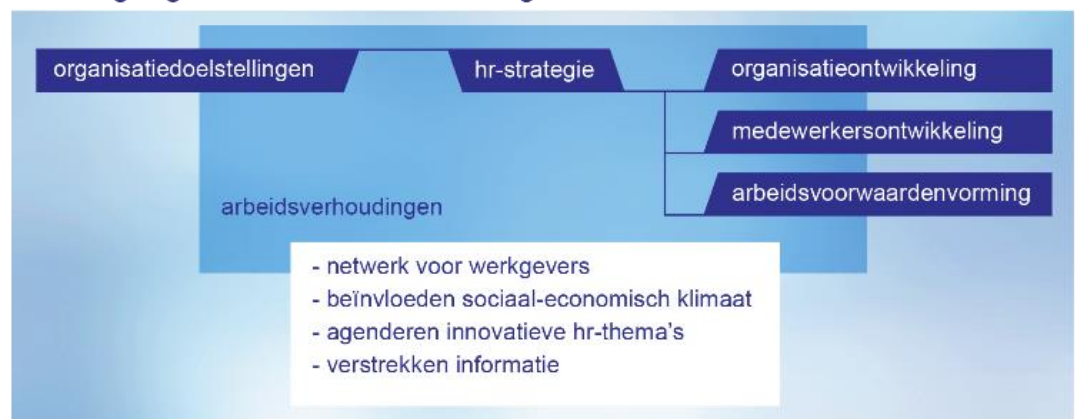
AWVN-werkgeverslijn

Telefoon 070 850 86 05

E-mail werkgeverslijn@awvn.nl

Web www.awvn.nl

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven



Benchmark - eindsalarissen gecorrigeerd voor arbeidsduur (jan 2021)

