

# Arbeidsvoorwaarden



## Colofon

© 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 in deze brochure, noch voor enigerlei schade of voor andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van deze brochure. Op geen enkele wijze kunnen rechten worden ontleend aan de informatie in deze brochure.

De informatie in deze brochure mag, ongeacht de verschijningsvorm, niet worden gewijzigd, gereproduceerd of gedistribueerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van De Jonge Specialist.

Vormgeving: IJzersterk.nu  
Fotografie: Shutterstock

maart 2021



Mercatorlaan 1200  
Postbus 20057  
3502 LB Utrecht

[info@dejongespecialist.nl](mailto:info@dejongespecialist.nl)  
[www.dejongespecialist.nl](http://www.dejongespecialist.nl)  
[@jongespecialist](https://twitter.com/dejongespecialist)

# Inhoud

## Arbeidsvoorwaarden

Vooraf	4
Wat zijn arbeidsvoorwaarden?	5
Primaire arbeidsvoorwaarden	6
Secundaire arbeidsvoorwaarden	8

# 01 Vooraf

In Nederland worden afspraken tussen werkgevers en werknemers vastgelegd in arbeidsovereenkomsten. Voor bepaalde sectoren zijn deze afspraken vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Naast afspraken over salaris, werktijden en vakantiedagen, staan hier bijvoorbeeld ook regels in omtrent reiskostenvergoeding en pensioen. De meeste arts-assistenten in opleiding tot specialist (aios) vallen onder de cao universitair medische centra (UMC)<sup>1</sup>, de cao ziekenhuizen (Z)<sup>2</sup> of de cao geestelijke gezondheidszorg (GGZ)<sup>3</sup>.

Cao's kennen een vastgestelde looptijd en afspraken uit een cao gelden dan ook voor een bepaalde tijd. Daarom vinden er continu onderhandelingen plaats tussen werknemers- en werkgeversverenigingen over de nieuwe cao. Zo zet de Landelijke vereniging voor Artsen in Dienstverband (LAD) die ook de belangen behartigt van de leden van De Jonge Specialist (DJS), zich aanhoudend in voor een goede cao. Overigens, als de looptijd is verstreken, werkt de cao nog wel na in je arbeidsovereenkomst totdat er een nieuwe cao is overeengekomen.

Voor aios is het belangrijk om te weten waar je recht op hebt vanuit jouw cao. In deze brochure zet DJS een aantal zaken op een rij. Na het lezen van de folder heb jij een optimale voorbereiding voor een arbeidsvoorwaarden-gesprek en ben je op de hoogte van de belangrijkste verschillen tussen de cao's. Als jouw vraag niet beantwoord wordt in deze brochure, neem dan contact met ons op. Leden van DJS die gekozen hebben voor een gecombineerd lidmaatschap met de LAD, hebben recht op 20 uur per jaar gratis juridisch en individueel advies via het Kennis- en dienstverleningscentrum van de LAD en de Federatie Medisch Specialististen. [Word nu lid!](#)

---

1 Cao universitair medische centra 2018-2020, uitgave 2019

2 Cao ziekenhuizen 2019-2021, publicatienummer 2020-001

3 Cao geestelijke gezondheidszorg 2019-2021, uitgave 2019



## 02 Wat zijn arbeidsvoorwaarden?

Arbeidsvoorwaarden zijn de voorwaarden waarop je werkt, zoals salaris, arbeidsduur en aantal vakantiedagen. Een deel van de arbeidsvoorwaarden is wettelijk geregeld. Je mag bijvoorbeeld niet minder verdienen dan het wettelijk minimumloon. Bij aios is er altijd een cao op jouw werkplek van toepassing, waar ook arbeidsvoorwaarden in zijn afgesproken. Alle afspraken worden vastgelegd in jouw arbeidsovereenkomst. Arbeidsvoorwaarden bestaan uit primaire en secundaire voorwaarden.

## 03 Primaire arbeidsvoorwaarden

### Salaris

Het salaris is begrijpelijkerwijs één van de belangrijkste aspecten van een cao. In tabel 1 zijn de salarisschalen bij een fulltime dienstverband naast elkaar gezet. Op het eerste gezicht is het bruto salaris van de cao Z het hoogst. Echter, voor een aios met veel werkervaring ligt het plafond bij de cao UMC/GGZ wel hoger dan bij de cao Z omdat er meer treden zijn in deze salarisschalen.

### Inschaling

Een salarisschaal is opgebouwd uit treden. De trede waarin je wordt ingedeeld, vertegenwoordigt in principe jouw werkervaring voor deze functie. Tijdens een arbeidsvoorwaardengesprek wordt bepaald in welke trede je wordt ingedeeld. Wees je ervan bewust dat hier onderhandelingsruimte is en dat je niet meteen in hoeft te stemmen met een voorstel. Ook is het goed om te weten dat niet P&O, maar je leidinggevende uiteindelijk over het geld gaat. Dus kom je er niet uit met P&O, dan kan je nog naar je leidinggevende stappen. In de cao Z en cao UMC geldt dat werkervaring in wetenschap (ook vóór het artsexamen, met uitzondering van de wetenschappelijke stage), onderwijs en kliniek voor 100% meetelt. In de cao GGZ telt werkervaring in wetenschap voor het artsexamen niet mee. In de cao Z en cao GGZ is sprake van een salarisgarantie ter hoogte van het laatstverdiende salaris bij aanvang van de opleiding tot medisch specialist. Dit is interessant als je voor de start van je opleiding een hoger salaris verdiende, dan je volgens de aios schaal zou moeten gaan verdienen. Jaarlijks vindt er een periodieke verhoging plaats ongeacht de cao.

### Salarisachteruitgang bij cao wissel

Helaas zijn cao's als appels en peren: niet te vergelijken. Met name voor aios is dat vervelend aangezien zij in het kader van de opleiding meerdere malen wisselen van cao met soms een achteruitgang van salaris tot gevolg. Echter, de cao's hebben in feite geen interactie met elkaar: het zijn verschillende werkgevers die onderhandelen in de eigen cao's met de werknemer.

Op dit moment is daar juridisch helaas niets aan te doen, maar weet dat DJS zich hard maakt voor een aanpassing in de cao's waardoor salarisachteruitgang tijdens de opleiding niet meer mogelijk moet zijn.

Soms is **detachering** nog een oplossing. In het geval van detachering behoud je de arbeidsvoorwaarden van je huidige werkgever. Voor detachering is wel de toestemming van alle partijen nodig.

### **Duur van de werkweek**

In de cao UMC krijg je een aanstelling voor een 46-urige werkweek, terwijl in de cao Z een 38-urige werkweek de standaard is (exclusief de mogelijkheid om maximaal 10 uur per week extra ingeroosterd te worden in het kader van opleidingsuren, de zogenaamde **normatieve werkweek**). Aios psychiatrie in de cao GGZ hebben ook een werkweek van gemiddeld 38 uur, met de mogelijkheid tot een werkweek van 48 uur in het kader van opleidingsuren.

### **Overuren**

Overwerk wordt gedefinieerd als incidentele arbeid waarbij de arbeidsduur van de normatieve werkweek overschreden wordt. Hierbij geldt dat de werkgever opdracht geeft voor overwerk of dat redelijkerwijs wordt aangenomen dat het noodzakelijk is. In de cao Z worden uren boven de 48 uur vergoed in tijd of eventueel in salaris. In de cao UMC zijn geen specifieke afspraken gemaakt over overwerk voor aios. In de cao GGZ staat dat overwerk pas vergoed wordt indien dit meer dan 10 uur per week betreft bovenop de normatieve werkweek.

### **Diensten en onregelmatigheidstoeslag**

Afhankelijk van het specialisme en het ziekenhuis werken de meeste aios regelmatig in de dienst. Hiervoor kun je compensatie-uren, een financiële vergoeding en in sommige gevallen beide krijgen. Meer informatie over dit onderwerp vind je [hier](#).

## 03 Secundaire arbeidsvoorwaarden

### Vakantieverlof

Logischerwijs heb je in alle cao's recht op viermaal de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur. Voor deze wettelijke verlofdagen geldt een, tevens wettelijk vastgestelde, vervaltermijn van zes maanden na afloop van het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Hierop zijn twee uitzonderingen: als de werknemer niet in staat is geweest om de uren op te nemen of voor werknemers in cao UMC waar de vervaltermijn is vastgesteld op vijf jaar. In de cao GGZ en UMC heb je nog recht op extra verlofdagen, namelijk een extra halve of hele overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, respectievelijk. Dit zijn bovenwettelijke verlofdagen en de vervaltermijn van deze dagen is altijd vijf jaar.

Voor alle cao's geldt dat bij gewichtige redenen de werkgever een eerder vastgestelde vakantie mag wijzigen en dat bij arbeidsongeschiktheid (bijvoorbeeld door ziekte) tijdens vakantie dit wordt aangemerkt als een ziektedag. Ook kan het in overleg mogelijk zijn om vakantiedagen mee te nemen naar een volgende werkgever.

### Bijzonder verlof

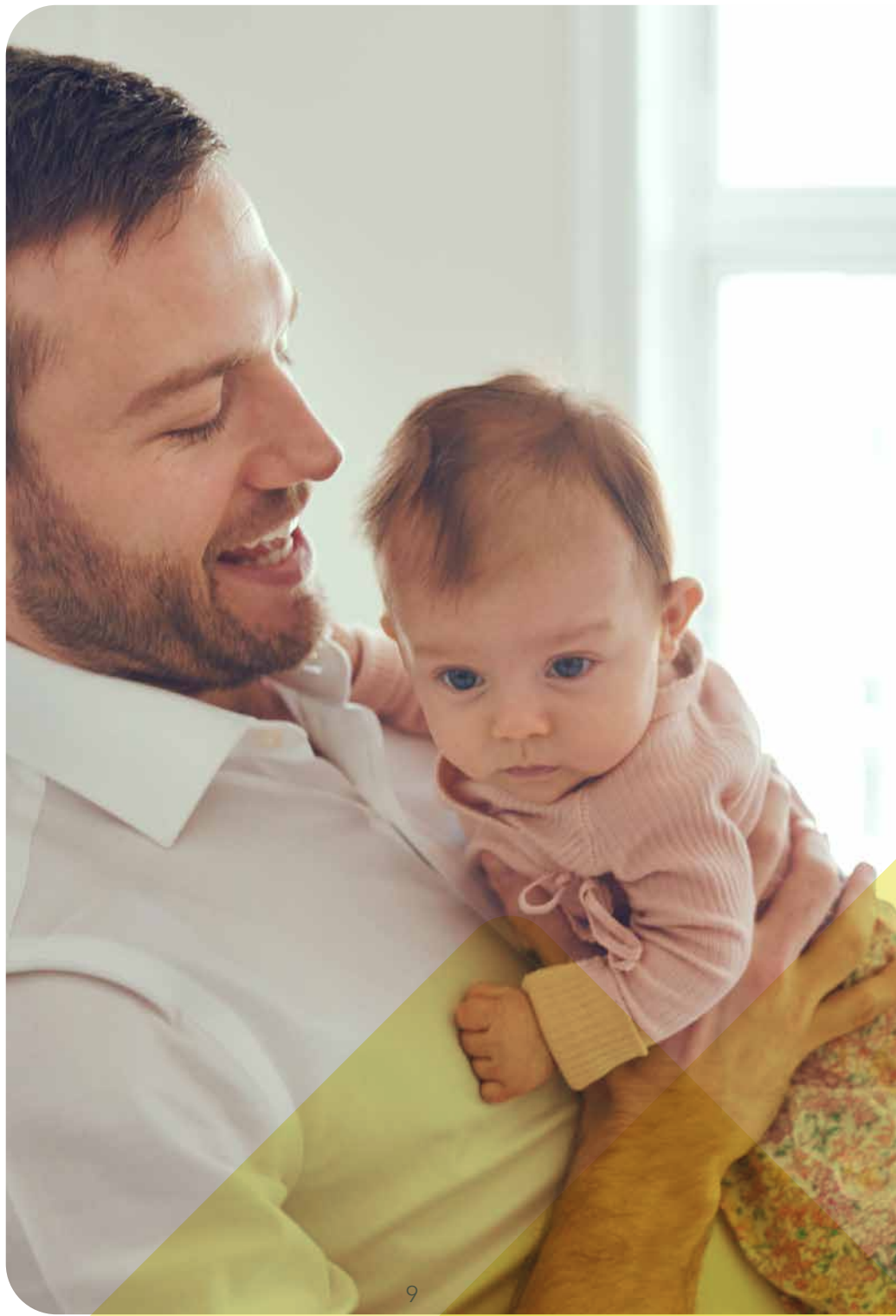
Bij een aantal bijzondere gebeurtenissen is het mogelijk om bijzonder verlof aan te vragen. Voorbeelden hiervan zijn: verhuizing, huwelijk of registratie van partnerschap of overlijden van een familielid. Of dit verlof betaald of onbetaald is, verschilt per gebeurtenis en per cao (zie hiervoor artikel 7.3.2. cao UMC, artikel 12.3.3 cao Z, artikel 28 cao GGZ).

Voor adoptieverlof, (pleeg)zorgverlof, geboorteverlof en ouderschapsverlof zijn geen specifieke bepalingen opgenomen; hiervoor is de Wet arbeid en zorg en de Wet WIEG van toepassing. Meer informatie kun je [hier](#) vinden.

### Reiskostenvergoeding

De regels voor vergoeding voor woon-werkverkeer zijn specifiek vastgelegd door de lokale werkgever. Bekijk dus goed welke afspraken er binnen jouw instelling gelden. Zo geldt voor de cao Z een werkgeversbijdrage





van € 0,08 per kilometer ongeacht de wijze van vervoer, met een maximale vergoeding op een enkele reisafstand van dertig kilometer. In de cao UMC is dit niet expliciet vastgelegd en stelt de werkgever met instemming van de ondernemingsraad de regels vast. In de cao GGZ is de vergoeding voor woon-werkverkeer gemaximeerd op € 152,76 per maand met een eigen bijdrage van € 25,98. In de cao's is verder vastgelegd dat reiskosten bij dienstreizen op declaratiebasis vergoed worden. Daarnaast worden reiskosten voor een oproep in het kader van de bereikbaarheids-, crisis- en consignatiedienst of overwerk ook vergoed.

### Levensfase budget

Hoewel je bij de cao UMC de meeste vakantiedagen hebt, hebben de cao GGZ en cao Z nog een troef achter de hand: het levensfase budget. In de cao Z krijgt iedere werknemer jaarlijks een persoonlijk levensfase budget van 57 uren; in de cao GGZ is dit 35 uren (bij een voltijds dienstband, anders naar rato). Deze uren zijn bedoeld om duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen en mogen dus als vrije uren worden opgenomen. Voor deze uren geldt geen verjaringstermijn, maar bij de cao GGZ zijn de uren na 5 uur jaar niet meer waardevast.

Sinds 2019 is de persoonlijk budgetregeling in de cao UMC te komen vervallen. Hiervoor is een structurele salarisverhoging voor in de plaats gekomen.

### Maaltijdvergoeding

Volgens alle 3 de cao's heb je recht op een maaltijd tijdens aanwezigheidsdiensten.

### Vergoedingen voor opleidingskosten

Verplichte opleidingsactiviteiten worden via de beschikbaarheidsbijdrage door de instelling betaald. Over de vergoeding van niet verplichte opleidingsactiviteiten kan je afspraken maken met jouw opleider of werkgever. Binnen bepaalde specialismen zijn hierover afspraken gemaakt in het landelijke opleidingsplan dat geldt voor alle aios van dat specialisme. De kosten voor de inschrijving in het BIG- en RGS opleidingsregister worden in alle drie de cao's vergoed. In de cao's zijn ook afspraken gemaakt over de vergoeding van de contributie van beroeps- en belangenorganisaties, zoals DJS en de LAD. Een overzicht vind je [hier](#).



## WIST JE DAT...

- Je naast vrije dagen ook bijzonder verlof hebt voor speciale dagen zoals een huwelijk en jubileum. Check hiervoor je eigen cao (artikel 7.3.2. cao UMC, artikel 12.3.3 cao Z, artikel 28 cao GGZ).
- Kosten voor het BIG- en RGS register in alle drie de cao's worden vergoed.
- Onderzoek voor het artsexamen meetelt voor inschaling in de cao UMC en Z.
- Er tijdens een aanwezigheidsdienst een maaltijd verstrekt moet worden.
- De vervaltermijn van vakantiedagen in de cao UMC vijf jaar is in plaats van de wettelijke 6 maanden.
- Er een handige folder is gemaakt door DJS over de regelgeving rondom arbeidstijden. Deze is te [downloaden via onze website](#).
- Op onze website [een online roostercheck](#) staat. Hiermee kan je nagaan of jouw dienstrooster past binnen de Arbeidstijdenwet en in lijn is met de cao. Leden van DJS krijgen gratis advies.
- Je als lid van DJS gratis bij het DJS Meldpunt terecht kan voor vragen over de cao, of als de cao door je werkgever niet wordt nageleefd. Juristen van de LAD en Federatie Medisch Specialisten staan je hier zo nodig in bij.



Trede	cao Z <sup>1,2</sup>	cao UMC <sup>1,3</sup>	cao GGZ <sup>1,2</sup>
0	38232	3649	36582
1	3984	3788	3812
2	4135	3922	3955
3	4304	4067	4121
4	4462	4200	4278
5	4624	4331	4440
6	4781	4464	4595
7	4921	4615	4734
8	-	4763	4877
9	-	4901	5022
10	-	5037	5165

1 Cao Ziekenhuizen per 01-01-2021. Cao UMC/GGZ per 01-08-2020.

2 Op basis van een 38 uren contract

3 Op basis van een 46 uren contract



### Tips bij het tekenen van een arbeidsovereenkomst

- Ga goed voorbereid jouw arbeidsvoorwaardengesprek in. Lees de cao eens door en neem contact op met het DJS Meldpunt. De juristen van de LAD en Federatie voorzien je graag van advies.
- Stel vragen: als je iets niet goed begrijpt, vraag het dan vooral voordat je tekent. Maak vooral geen afspraken die niet duidelijk zijn.
- Teken nooit zo maar een arbeidsovereenkomst. Als lid van DJS kan je kosteloos jouw arbeidsovereenkomst juridisch laten checken.
- Probeer te onderhandelen, je weet maar nooit of er meer mogelijk is dan jou in eerste instantie wordt aangeboden



## Werken aan een gezonde werkomgeving en toekomst?

Word lid van De Jonge Specialist en profiteer van al onze lidmaatschapsvoordelen.

Mercatorlaan 1200  
Postbus 20057  
3502 LB Utrecht

[info@dejongespecialist.nl](mailto:info@dejongespecialist.nl)  
[www.dejongespecialist.nl](http://www.dejongespecialist.nl)  
[@jongespecialist](https://twitter.com/jongespecialist)